UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE NEGOCIOS

**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS
HUMANOS**

Clima laboral y su relación con el Engagement de los egresados de los
programas de capacitación laboral juvenil de las escuelas corporativas:

Alicorp S.A.A en el 2017-2018

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Recursos Humanos

AUTOR(ES)

Burga Córdova, José Alberto (0000-0002-2905-7241)

Manrique Reynaga, Natalia Madeleine (0000-0003-0608-3030)

ASESOR

Binda Contreras, María Alejandra (0000-0001-9009-0481)

Lima, 27 de setiembre de 2019

DEDICATORIA

A nuestros padres, por brindarnos el mejor regalo, su inmenso amor y apoyo incondicional.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad evaluar la relación entre el clima laboral y el engagement del personal egresado del programa de capacitación laboral juvenil de Alicorp SAA, de los periodos 2017 y 2018. Debido a la importancia que tiene este programa de formación y su relevancia en cuanto a la generación de talento necesario para la compañía, se trató de analizar mediante la segmentación en dimensiones del clima laboral, siendo las dimensiones propuestas la autonomía, la motivación, la predisposición a cambios tecnológicos y la recompensa, esto debido al modelo de formación que tienen los egresados de este programa y que son actuales factores de medición para el personal activo mediante la aplicación anual de un indicador de clima laboral. Para ello, se tomó una muestra de 25 colaboradores que cumplieran con este perfil de todas las áreas productivas, con la finalidad de buscar imparcialidad y diversidad de perspectiva del público de estudio. La metodología empleada fue la recopilación de datos mediante la aplicación de una encuesta, la cual mediante la escala de Likert recabó la información, para luego ingresar los datos en un programa estadístico que permite analizar y esclarecer si es que existe una relación directa y positiva entre el clima laboral y el engagement. Los resultados indican que existe una relación directa y positiva entre el clima laboral y el engagement de los egresados de la población de estudio, por esta razón se propuso algunas recomendaciones para afianzar este grado de relación.

Palabras clave: Clima laboral; Engagement; Capacitación Laboral; Escuela Corporativa.

Work climate and its relation with the Engagement of the graduates of the youth labor training programs of the corporate schools: Alicorp S.A.A in 2017-2018

ABSTRACT

The present investigation resulted in the relationship between the work climate and the personal commitment of the Alicorp SAA youth labor training program, for the periods 2017 and 2018. Due to the importance of this training program and the relevance in terms of the generation of talent necessary for the company, we tried to analyze by segmentation in dimensions of the work environment, taking into account the dimensions of autonomy, motivation, predisposition to technological changes and the reward, this is due to the training model that the graduates of this program have and that are the current factors of measurement for active personnel through the application of a work climate indicator. For this, we have seen a sample of 25 employees who have completed this profile of all productive areas, in order to seek impartiality and diversity of perspective of the study audience. the methodology applied was the compilation of data through the application of a survey, which using the Likert scale collected the information, and then enter the data in a statistical program to analyze and clarify if there is a direct and positive relationship between the work environment and engagement. The results indicate that there is a direct and positive relationship between the work climate and the commitment of the graduates of the study population, for this reason some recommendations were proposed to strengthen this degree of relationship.

Keywords: Working environment; Engagement; Job training; Corporate School.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
1 MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.1.1 Antecedente Internacional	5
1.1.2 Antecedente Nacional.....	8
1.2 BASES TEORICAS	11
1.2.1 Variable Independiente: CLIMA LABORAL.....	11
1.2.2 Variable dependiente: ENGAGEMENT	19
1.3 ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	22
1.4 DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	25
2 PLAN DE INVESTIGACIÓN.....	26
2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	26
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	27
2.2.1 Problema General	27
2.2.2 Problemas Específicos	27
2.3 FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	28
2.3.1 Hipótesis General	28
2.3.2 Hipótesis específicas.....	28
2.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	29
2.4.1 Objetivo General.....	29
2.4.2 Objetivos Específicos	29
2.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	29
2.6 LIMITACIONES	31
3 METODOLOGÍA DEL TRABAJO	32
3.1 NIVEL DE INVESTIGACIÓN / DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	32
3.2 POBLACIÓN / MUESTRA.....	32
3.3 TÉCNICA DE MUESTREO	33
3.4 DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO	36
3.4.1 Confiabilidad del instrumento	36
3.4.2 Validación del instrumento.....	37

3.5	TÉCNICAS Y PROCESAMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS	38
4	DESARROLLO	39
4.1	DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS	39
4.2	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	83
5	ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	88
6	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90
6.1	CONCLUSIONES	90
6.2	RECOMENDACIONES	92
7	REFERENCIAS	94
8	ANEXOS	98
	VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR CRITERIO DE EXPERTOS	98
	MATRIZ BASE – MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	113
	INSTRUMENTO.....	118
	DISTRIBUCIÓN NORMAL ESTÁNDAR	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Componentes del Engagement</i>	21
Tabla 2 <i>Valores positivos de z para hallar la muestra</i>	34
Tabla 3 <i>Muestreo estratificado</i>	35
Tabla 4 <i>Confiabilidad del Instrumento</i>	37
Tabla 5 <i>Egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018 según sexo</i>	39
Tabla 6 <i>Egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018 según edad</i>	40
Tabla 7 <i>Clima laboral de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018</i>	41
Tabla 8 <i>Dimensión Autonomía: Sus decisiones conllevan al cumplimiento de objetivos ...</i>	42
Tabla 9 <i>Dimensión Autonomía: Tiene permitido tomar decisiones</i>	43
Tabla 10 <i>Dimensión Autonomía: Acepta los castigos o amonestaciones</i>	44
Tabla 11 <i>Dimensión Autonomía: Acepta el mérito por los aciertos de su trabajo</i>	45
Tabla 12 <i>Dimensión Autonomía: Reconoce sus errores o aciertos</i>	46
Tabla 13 <i>Dimensión Autonomía: Se responsabiliza por sus acciones</i>	47
Tabla 14 <i>Dimensión Motivación: Se siente satisfecho del trabajo que realiza</i>	48
Tabla 15 <i>Dimensión Motivación: Siente que el trabajo le ayuda a crecer profesionalmente.</i>	49
Tabla 16 <i>Dimensión Motivación: La presión que ejercen sobre usted no es desmesurada</i>	50
Tabla 17 <i>Dimensión Motivación: Su trabajo es valorado</i>	51
Tabla 18 <i>Dimensión Motivación: Las relaciones interpersonales con sus compañeros son buenas</i>	52
Tabla 19 <i>Dimensión Motivación: La relación interpersonal con su jefe es buena</i>	53
Tabla 20 <i>Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos: Recibe la capacitación adecuada para alcanzar las nuevas demandas de trabajo</i>	54
Tabla 21 <i>Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos: Recibe la capacitación a tiempo de las nuevas demandas de trabajo</i>	55
Tabla 22 <i>Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos: Se adapta a los cambios tecnológicos</i>	56
Tabla 23 <i>Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos: Las nuevas tecnologías influyen en su desempeño</i>	57

Tabla 24 <i>Dimensión Recompensa: Le pagan lo justo por su trabajo.</i>	58
Tabla 25 <i>Dimensión Recompensa: Está satisfecho con los beneficios que recibe</i>	59
Tabla 26 <i>Dimensión Recompensa: En esta organización reconocen los logros y el esfuerzo de sus trabajadores</i>	60
Tabla 27 <i>Dimensión Recompensa: Si hago un buen trabajo, su jefe le brinda un reconocimiento.</i>	61
Tabla 28 <i>Engagement de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018</i>	62
Tabla 29 <i>Dimensión Vigor: Siempre realiza su trabajo con alegría</i>	63
Tabla 30 <i>Dimensión Vigor: Mantiene su energía durante la jornada laboral</i>	64
Tabla 31 <i>Dimensión Vigor: Cuando se levanta por las mañanas, tiene ganas de ir a trabajar</i>	65
Tabla 32 <i>Dimensión Vigor: Está orgulloso del trabajo que hace</i>	66
Tabla 33 <i>Dimensión Vigor: Puede continuar trabajando durante largos períodos de tiempo</i>	67
Tabla 34 <i>Dimensión Vigor: Supera satisfactoriamente los retos que se le presenten en el trabajo</i>	68
Tabla 35 <i>Dimensión Dedicación: Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando</i>	69
Tabla 36 <i>Dimensión Dedicación: Si es necesario realiza horas extras para concluir su trabajo</i>	70
Tabla 37 <i>Dimensión Dedicación: Demora menos en realizar actividades de rutina</i>	71
Tabla 38 <i>Dimensión Dedicación: Invierte tiempo adicional en su trabajo para que este quede perfecto</i>	72
Tabla 39 <i>Dimensión Absorción: Realiza su trabajo con ganas</i>	73
Tabla 40 <i>Dimensión Absorción: Tiene tiempos libre en el que esta aburrido</i>	74
Tabla 41 <i>Dimensión Absorción: El tiempo pasa rápido cuando está trabajando</i>	75
Tabla 42 <i>Dimensión Absorción: Le es difícil desconectarse de su trabajo</i>	76
Tabla 43 <i>Dimensión Absorción: En su tiempo libre trata de avanzar trabajo pendiente</i> ...	77
Tabla 44 <i>Dimensión Absorción: Tiene mucho trabajo por lo cual no tiene tiempo libre</i> ...	78
Tabla 45 <i>Dimensión Intención de rotar: El sueldo que recibe cumple sus expectativas</i>	79
Tabla 46 <i>Dimensión Intención de rotar: Esta cómodo con la infraestructura donde labora</i>	80

Tabla 47 <i>Dimensión Intención de rotar: Su trabajo está lleno de significado y propósito</i>	81
Tabla 48 <i>Dimensión Intención de rotar: Se quedaría en esta empresa a pesar de tener otras ofertas laborales.....</i>	82
Tabla 49 <i>Coeficiente de correlación y significación entre el clima laboral y engagement</i>	83
Tabla 50 <i>Coeficiente de correlación y significación entre Autonomía en el trabajo y el Engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018</i>	84
Tabla 51 <i>Coeficiente de correlación y significación entre motivación en el trabajo y el Engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018</i>	85
Tabla 52 <i>Coeficiente de correlación y significación entre predisposición a los cambios tecnológicos y el Engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018</i>	86
Tabla 53 <i>Coeficiente de correlación y significación entre la recompensa en el trabajo y el Engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018</i>	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Área bajo la distribución de probabilidad normal estándar.	34
Figura 2: Área bajo la distribución de probabilidad normal estándar para hallar z.....	35
Figura 3: Egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018 según sexo.....	39
Figura 4: Egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018 según edad	40
Figura 5: Clima laboral de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018	41
Figura 6: Dimensión Autonomía: Sus decisiones conllevan al cumplimiento de objetivos	42
Figura 7: Dimensión Autonomía: Tiene permitido tomar decisiones	43
Figura 8: Dimensión Autonomía: Acepta los castigos o amonestaciones.....	44
Figura 9: Dimensión Autonomía: Acepta el mérito por los aciertos de su trabajo	45
Figura 10: Dimensión Autonomía: Reconoce sus errores o aciertos	46
Figura 11: Dimensión Autonomía: Se responsabiliza por sus acciones.....	47
Figura 12: Dimensión Motivación: Se siente satisfecho del trabajo que realiza.....	48
Figura 13: Dimensión Motivación: Siente que el trabajo le ayuda a crecer profesionalmente.	49
Figura 14: Dimensión Motivación: La presión que ejercen sobre usted no es desmesurada	50
Figura 15: Dimensión Motivación: Su trabajo es valorado.....	51
Figura 16: Dimensión Motivación: Las relaciones interpersonales con sus compañeros son buenas	52
Figura 17: Dimensión Motivación: La relación interpersonal con su jefe es buena	53
Figura 18: Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos: Recibe la capacitación adecuada para alcanzar las nuevas demandas de trabajo.....	54
Figura 19 : Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos: Recibe la capacitación a tiempo de las nuevas demandas de trabajo.....	55
Figura 20 : Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos: Se adapta a los cambios tecnológicos.....	56
Figura 21 : Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos: Las nuevas tecnologías influyen en su desempeño.....	57
Figura 22 : Dimensión Recompensa: Le pagan lo justo por su trabajo.....	58

Figura 23 : Dimensión Recompensa: Está satisfecho con los beneficios que recibe	59
Figura 24 : Dimensión Recompensa: En esta organización reconocen los logros y el esfuerzo de sus trabajadores	60
Figura 25 : Dimensión Recompensa: Si hago un buen trabajo, su jefe le brinda un reconocimiento	61
Figura 26 : Nivel de Engagement en las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018	62
Figura 27: Dimensión Vigor: Siempre realiza su trabajo con alegría	63
Figura 28: Dimensión Vigor: Mantiene su energía durante la jornada laboral	64
Figura 29: Dimensión Vigor: Cuando se levanta por las mañanas, tiene ganas de ir a trabajar.....	65
Figura 30: Dimensión Vigor: Está orgulloso del trabajo que hace.....	66
Figura 31: Dimensión Vigor: Puede continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	67
Figura 32: Dimensión Vigor: Supera satisfactoriamente los retos que se le presenten en el trabajo	68
Figura 33: Dimensión Dedicación: Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando	69
Figura 34: Dimensión Dedicación: Si es necesario realiza horas extras para concluir su trabajo	70
Figura 35: Dimensión Dedicación: Demora menos en realizar actividades de rutina.....	71
Figura 36: Dimensión Dedicación: Invierte tiempo adicional en su trabajo para que este quede perfecto.....	72
Figura 37: Dimensión Absorción: Realiza su trabajo con ganas.....	73
Figura 38: Dimensión Absorción: Tiene tiempos libre en el que esta aburrido	74
Figura 39: Dimensión Absorción: El tiempo pasa rápido cuando está trabajando.....	75
Figura 40: Dimensión Absorción: Le es difícil desconectarse de su trabajo.....	76
Figura 41: Dimensión Absorción: En su tiempo libre trata de avanzar trabajo pendiente..	77
Figura 42: Dimensión Absorción: Tiene mucho trabajo por lo cual no tiene tiempo libre .	78
Figura 43: Dimensión Intención de rotar: El sueldo que recibe cumple sus expectativas ..	79
Figura 44: Dimensión Intención de rotar: Esta cómodo con la infraestructura donde labora	80
Figura 45: Dimensión Intención de rotar: Su trabajo está lleno de significado y propósito	81

Figura 46: Dimensión Intención de rotar: Se quedaría en esta empresa a pesar de tener otras ofertas laborales	82
---	----

INTRODUCCIÓN

A lo largo de las últimas décadas, se ha considerado el talento humano como una de las mayores ventajas competitivas en el éxito de las compañías en el mundo, abarcando estudios desde su captación, el desarrollo de nuevas habilidades y retención, entre otros. Pero existe también un factor determinante que es el que impulsa la motivación y que aumenta considerablemente las probabilidades de conseguir los objetivos organizacionales, la pasión por el trabajo.

Es ahí donde surge el engagement, que es un anglicismo que busca describir el estado de compromiso del colaborador con los objetivos planteados por la compañía. Según el artículo: ¿Cómo Predicen las Prácticas Organizacionales el Engagement en el Trabajo en Equipo?: El Rol de la Confianza Organizacional, publicado en la revista Ciencia & Trabajo, describe al engagement como: “un estado mental positivo, de realización, relacionado con el trabajo, el cual se caracteriza por el vigor, dedicación y absorción”.

Por otra parte, en un artículo publicado en el portal Info-Capital Humano, portal peruano especializado en Recursos Humanos, titulado: “Engagement: más allá del colaborador”, describen los indicadores para medir el nivel de compromiso, donde menciona la importancia de conocer el rendimiento de los procesos, identificando el propósito individual de los colaboradores y el clima laboral.

La tendencia de las organizaciones modernas es priorizar un ambiente de trabajo óptimo y destinar esfuerzos en generar bienestar, mediante el uso de prácticas saludables que permitan facilitar lo necesario para formar una sinergia entre el colaborador y la organización. De esta manera, profundizamos en el campo del clima laboral, término que ha marcado muchos avances en las teorías de recursos humanos a lo largo de las últimas décadas. Existen diversas definiciones que tratan de describir que es el clima laboral, sin embargo, muchos autores coinciden que es el medio, el entorno en el que se desempeñan los colaboradores en el día a día.

Según menciona Luc Brunet en su libro: “El clima de trabajo en las organizaciones” se concluye que el clima organizacional es “el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación,

motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos”.

Esta incidencia que tiene el clima laboral en el desempeño de los individuos y la motivación en el puesto de trabajo les ha valido a múltiples empresas alrededor del mundo al ser catalogadas con el distintivo de “Great Place To Work”, lo cual las hace más atractivas en el mercado laboral para una mayor captación del mejor talento, asimismo, todas estas empresas coinciden que uno de los factores más importantes es la preocupación por la inserción laboral de las nuevas generaciones.

En el Perú existe actualmente un alto índice de desempleo juvenil, según el portal de la Cámara de Comercio de Lima, en el 2017 se registró la cifra de 407 mil jóvenes entre 15 y 29 años que no estudian ni trabajan, lo que representa el 19.2% de la población juvenil. Esto se intensifica según regiones, siendo la región del Callao la del mayor índice de jóvenes en esta condición.

Como respuesta a la problemática que existe entre la brecha de la demanda del mercado laboral y la oferta de población, en el 2005 se emite el DS N°007-2005-TR aprobando la ley N° 28518 “Ley sobre modalidades formativas laborales”, donde en el artículo 2 indica como objetivos el interconectar esta oferta y demanda del mercado laboral, fomentar la capacitación en procesos productivos y de servicios, así como también enfocar la formación para que priorice el desarrollo de capacidades para el trabajo.

En el artículo 3, de la Ley No. 28518 se menciona la “Capacitación Laboral Juvenil” como una de estas modalidades formativas que tiene como característica ser un tipo de proceso formativo en unidades productivas donde se puede ejercer una situación real de trabajo mientras se desarrolla además habilidades y aptitudes laborales.

Gracias a esta legislación, empresas pioneras como Alicorp se sumaron a esta iniciativa de fomentar el desarrollo y formación de jóvenes para el trabajo. En septiembre del 2010 se apertura el programa de Capacitación Laboral Juvenil (CLJ) en Alicorp, orientado a jóvenes de escasos recursos económicos y que no cuentan con experiencia laboral previa, buscando así insertarlos en el mercado, garantizando una subvención económica mensual y un programa de capacitación orientado a su formación y empleabilidad para el trabajo.

La transnacional peruana Alicorp, líder en consumo masivo en Perú, es uno de los referentes en marcas más importantes del mercado nacional, teniendo posicionamiento en diferentes rubros de la industria alimenticia, así como también cuidado del hogar y cuidado personal. Sin embargo, este crecimiento y expansión ha tenido un periodo de recuperación luego de una caída que puso en complicaciones a esta compañía y que mermó en gran parte su valor representativo en el mercado. Según Aizcorbe J. & Hurtado J. (2016), Alicorp ha mantenido un crecimiento sostenible luego de que logró cerrar el año 2015 con una utilidad neta de 157.5 millones de soles, representando un incremento exponencial en comparación de los 12 millones de soles que tuvo de utilidad neta para el año 2014. Estos márgenes se debieron a la considerable reducción de costos de materias primas y a un incremento en su facturación, siendo los rubros que aportaron más a esta recuperación la división de consumo masivo y acuicultura. Esta reforma de procesos para lograr objetivos se dio luego de que en el ejercicio 2014 se aplicó una errada estrategia de cobertura de commodities y el fortalecimiento de la moneda extranjera.

De esta manera, Alicorp buscó la eficiencia mediante diversos programas de control para aminorar costos y exigir al mínimo el margen de producción. Asimismo, se ha vuelto una prioridad para los directivos de la compañía reducir el endeudamiento bancario que actualmente tiene, por ello, una reducción paulatina en el gasto financiero es el resultado de que la empresa está demostrando tener mayor liquidez a lo largo de los años. Por otra parte, una alta rotación de personal implica también un aumento en los gastos administrativos y aún más importantes, la percepción que tiene el talento humano de la empresa representa una valoración que distingue a las grandes compañías en el mercado laboral, ya que sirve como un caso de éxito para la gestión de recursos humanos.

Así mismo, contar con un personal motivado y comprometido se convierte en un aliciente para lograr los objetivos planteados. Alicorp dentro de su programa de búsqueda de eficiencias ha logrado cubrir parte de sus contrataciones del área operativa con personal formado en los valores de la empresa y que se encuentra preparado para poder aportar a la creciente demanda de talento que requiere para su expansión, así como también representa un desarrollo favorable en el impacto social que tiene la compañía al lograr preparar talento apto para ser contratado en el mercado laboral.

Desde su lanzamiento en el 2010 este programa ya cuenta con 649 egresados, de los cuales 401 se han insertado laboralmente en Alicorp SAA y Masterbread SA (subsidiaria de Alicorp), donde se ha observado que los jóvenes que forman parte de este programa presentan un alto desempeño en el proceso formativo, compromiso y cumplimiento de objetivos, así como también, un alto rendimiento en las tareas asignadas. Es por ello, que surge la pregunta ¿Cómo se relaciona el clima laboral con el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018?

1 MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la Investigación

1.1.1 Antecedente Internacional

López y Meneghel (2016) en su tesis titulada “Clima Organizacional como antecedente del Engagement en una muestra de empresas colombianas. Modelo de Ecuaciones Estructurales.” presentó un modelo de ecuaciones que tenían la finalidad de evidenciar la capacidad de predicción de las variables estratégicas del Clima Organizacional sobre el Engagement en una población muestral de 6,301 participantes de 13 empresas colombianas entre los años 2014 y 2015, obteniendo un ajuste adecuado del modelo con resultados significativos. Como vinculante, la claridad organizacional es la que guarda mayor relación con el engagement en comparación con otras variables. Con ello, concluye la importancia de poder implementar políticas de gestión de recursos humanos para dar claridad en el rol de los colaboradores, lo cual derivaría en mejorar la percepción que tienen los colaboradores sobre la compañía.

En el año 2015, Arturo Juárez realiza una entrevista a Wilmar Schaufeli, profesor de psicología del trabajo y las organizaciones, actualmente reconocido por su creación del moderno concepto de «Engagement» y por ser autor de la escala «Utrecht Work Engagement Scale (UWES)». En esta entrevista se ahonda sobre el concepto del engagement, su impacto y como ha venido realizándose durante los últimos años, primero, lo define como un estado mental que llegan a tener las personas en su trabajo, coloquialmente puede describirse como esa felicidad relacionada al trabajo y al positivismo intrínseco que este estado mental conlleva. Además, se menciona a su principal contraparte que es el agotamiento, y que, sin embargo, se encuentra la posibilidad de que coexistan. Asimismo, explica también que este estado puede presentarse en lugares fuera del trabajo, desarraigando al engagement de su naturaleza en el campo laboral y aplicándolo netamente como un estado psicológico.

En el artículo titulado: “Work Engagement y compromiso laboral: es la edad un factor diferenciador” de Bedoya y Fernández, se obtiene un análisis comparativo de acuerdo con el modelo de Meyer y Allen (1997), el cual es un modelo diferenciador generacional dividido por edades. Así mismo, se añade la variable de Work Engagement descrita por Schaufeli y Salanova (2009). La muestra cubrió los sectores económicos de servicios (55%) industrial (27%), comercial, educativo y de salud (18%). El 78% no tenía personal a

cargo y el 62% era público masculino, con una población muestral de 17,165 empleados de empresas latinas de los cuales el 92% eran colombianos. Luego de revisar la distribución estadística de las muestras se identificaron diferencias significativas en la mayoría de las comparaciones establecidas ($p < 0.05$) indicando que a mayor edad mayor fuerza del vínculo, sin embargo, el efecto fue pequeño ($d < 0.2$). Finalmente, la conclusión de esta investigación es que la edad compone una variable diferenciadora, aunque tiene un bajo impacto en el nivel de engagement de los colaboradores, dado que existe una tendencia a que los empleadores busquen contratar personal joven, sin embargo, son los que tienen mayor edad los que desarrollan un mayor nivel de engagement una vez contratados. Por lo tanto, la estadística muestra que la relación existe, pero no es significativa.

En la investigación titulada: “Prácticas organizacionales saludables: un análisis exploratorio de su impacto relativo sobre el engagement con el trabajo” por Acosta y Salanova (2013) se plantea el modelo HERO (Healthy & Resilient Organizations Model) en la cual fija la aplicación de prácticas saludables con la finalidad de fomentar el estado de bienestar en la organización. La muestra está compuesta por una organización española perteneciente al sector industrial ($N = 218$). Los resultados de modelos de ecuaciones estructurales muestran que las prácticas organizacionales saludables se relacionan de manera positiva y significativa con el engagement ($\beta = .40, p < .001$). Las prácticas más relacionadas son, por orden de importancia: la salud psicosocial, el desarrollo de habilidades y el desarrollo de carrera, teniendo como resultado la relación positiva entre el engagement y el trabajo.

En el artículo publicado: “Engagement y/o intensificación del trabajo ¿opción y/o obligación?: «Si no haces lo que te gusta, te tiene que gustar lo que haces»” publicado por Pérez, Álvarez y Castaño (2017), se apoya en un trabajo de campo cualitativo en una multinacional líder del sector TIC, donde la dedicación al trabajo y la pasión estructuran los discursos de los profesionales y mandos cualificados entrevistados. Sin embargo, el análisis del discurso sugiere que la pasión, más que una opción voluntaria o un fin, parece emerger como una obligación necesaria, siendo un medio para sostener la intensificación del trabajo. Los resultados fueron que ambos conceptos se han venido unificando, de manera implícita, dejando al engagement y la pasión como una obligación por el puesto que uno ocupa.

En el estudio publicado “Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo” de autores como Orgambidez-Ramos, Pérez-Moreno y Borrego-Alés (2015) se examina las relaciones entre estrés de rol, engagement y satisfacción laboral. El modelo propuesto plantea que el engagement media la relación entre ambigüedad, conflicto y sobrecarga de rol, por un lado y satisfacción en el trabajo, por el otro. Para verificar el modelo, se obtuvieron datos de una muestra de 586 trabajadores del sur de España (Media = 37.11, 50% mujeres). Los resultados que se obtuvieron es que hubo conflictos de rol o ambigüedades de rol, los cuales obstaculizan la generación de engagement en un escenario en que el colaborador tendrá cuadros de estrés.

Reynoso-Núñez, Ciófalo-Lagos y González-Pérez (2015), en su artículo “Análisis de la percepción de los colaboradores para determinar su nivel de compromiso (engagement) con la organización o con su líder”, investigan si el compromiso se debe a la guía del líder o al prestigio de la organización. El estudio es no experimental con diseño transversal de tipo descriptivo, la muestra es no aleatoria convencional, aplicada a 35 empleados de una empresa manufacturera de la ciudad de México. El cuestionario que se utilizó para esta investigación puede ser replicado por otros investigadores en la materia, como es el caso. Los resultados indicaron un mayor compromiso de los trabajadores hacia la organización (42.56%) que de los trabajadores hacia el líder (21%).

En el artículo, Engagement (ilusión por el trabajo) y los factores que lo integran, escrito por Cárdenas y Jaik (2013) quieren dar a conocer el fenómeno del engagement en el trabajo de los docentes de la ciudad de Durango, México. La investigación se realizó con un enfoque cuantitativo, mediante un tipo de estudio correlacional; para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un inventario. Las conclusiones dieron como resultado que el engagement se integra de 4 factores, de los cuales el que más destaca es el autoconcepto laboral positivo (con una confiabilidad de .93), le sigue el apoyo social percibido (con una confiabilidad de .91), luego las emociones positivas en el trabajo (con confiabilidad de .89) y al final la resiliencia en el trabajo (confiabilidad de .75).

1.1.2 Antecedente Nacional

Beltrán & Palomino (2014) en su tesis titulada: “Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral”, de la Universidad del Pacífico, analizan la gestión del clima laboral en una institución educativa privada para comprender cómo la satisfacción laboral afecta dentro de la organización e implementan un plan de mejoras para beneficio de la misma. El tipo de investigación que se usó es descriptivo, debido a que se emplearon diversas herramientas de diagnóstico para identificar la situación actual de la organización, la muestra fue de un total de 45 docentes en un rango de edades de 25 a 60 años de edad. Las técnicas de medición que se usaron fueron la escala de Likert y la encuesta de clima laboral de Sonia Palma. Se descubrió el clima laboral de la organización como desfavorable obteniendo un puntaje de 90 a 129 a nivel general, siendo la media 130 a 169 puntos, según la medición aplicada. Como conclusión final se identificó que las variables: condiciones laborales, supervisión e involucramiento laboral, afectan el clima de la institución educativa, las cuales repercuten directamente en la satisfacción.

Alvarado, Parodi & Ruiz (2016) en su tesis “Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional con mediación de Engagement en Técnicos de Maquinaria Pesada”, de la Universidad del Pacífico, identifican las relaciones positivas o negativas que se generan entre los estilos de liderazgo y el compromiso organizacional y analizan la influencia de estos estilos para corroborar si se presenta o no dicha relación y en qué medida. El estudio realizado es transversal, lo que implica que las encuestas fueron aplicadas sólo una vez a la población de técnicos de la empresa Motores Perú S.A. La escala evalúa el estado afectivo motivacional positivo relacionado con el bienestar laboral. Está compuesto por tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción. Asimismo, quedó demostrado que el engagement es una variable mediadora importante entre el estilo de liderazgo y el compromiso organizacional, por tanto, lograr que el técnico se comprometa con sus funciones y objetivos al desarrollar con esmero su labor diaria, es una manera de potenciar el compromiso del mismo. De este modo, el incremento del compromiso en los técnicos impacta de manera directa en la productividad de la compañía, de tal forma que se respeta las normas y políticas de seguridad, asegurando la calidad del servicio y la permanencia del técnico en la organización.

Bobadilla, Callata & Caro (2015) en su tesis “Engagement Laboral y Cultura Organizacional: El Rol de la Orientación Cultural en una Empresa Global”, de la Universidad del Pacífico, presentaron un estudio que tuvo como objetivo determinar si los tipos de cultura organizacional predicen el engagement laboral, y si la orientación cultural individualismo-colectivismo de las personas podrían explicar las diferencias en las relaciones entre los tipos de la cultura organizacional y el engagement laboral. El tipo de estudio es cuantitativo, explicativo, no experimental y transaccional. En el presente estudio, se aplicaron tres instrumentos donde se evalúa el engagement mediante el Utrecht Work Engagement Scale (UWES), de Schaufeli y Bakker (2003). Esta escala evalúa el estado afectivo-motivacional positivo relacionado con el bienestar laboral. Para la cultura organizacional se aplicó la Denison Organizational Culture Survey (DOCS) de Denison y Neale (2000), compuesta por 60 ítems, evaluados en una escala de Likert de cinco puntos, en el que el 1 representa «totalmente en desacuerdo» y 5 «totalmente de acuerdo». Se evidenció que, los tipos de cultura organizacional, misión e involucramiento, predicen de forma significativa y positiva el engagement en los colaboradores de la muestra. Al mismo tiempo, el empoderamiento otorgado a las personas, permite el desarrollo de la capacidad humana en todos los ámbitos de la organización, donde se considera el compromiso de los trabajadores y su capacidad de influencia.

Cainicela & Pazos (2016) en su tesis: “La relación entre Satisfacción Laboral, Compromiso Organizacional e Intención De Rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú”, de la Universidad del Pacífico, busca identificar la relación entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la intención de rotación en profesionales de una empresa minera. Además, se busca determinar las variables que predicen la intención de rotación. Para ello, fueron encuestados 150 profesionales, considerando la variable de satisfacción laboral con sus dos factores (extrínsecos e intrínsecos), la variable de compromiso organizacional en sus tres dimensiones (compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad), y la variable de intención de rotación. Los resultados indican que existe una relación negativa y altamente significativa entre la intención de rotación y los factores extrínsecos e intrínsecos de la satisfacción laboral. Por otro lado, se determinó que no existe una relación significativa entre el compromiso organizacional en sus tres dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad) y la intención de rotación.

Candia, Castro & Sánchez (2017) en su tesis “Relación entre la Satisfacción Laboral y el Engagement en la intención de rotar en una empresa minera”, de la Universidad del Pacífico, buscan analizar los factores de la satisfacción laboral y el engagement que impacta en la reducción de la intención de rotar del personal funcionario de una empresa minera. La investigación realizada tiene un enfoque cuantitativo, de diseño explicativo-causal, la tesis se limita a analizar la satisfacción laboral, el engagement y la intención de rotar del personal funcionario, conformado por 403 personas; este es el objeto de estudio a partir del cual se tomó una muestra representativa. El cuestionario Work Engagement Scale (UWES), instrumento para medir el engagement, incluye tres subdimensiones y consta de 9 ítems medidos a través de una escala Likert de seis puntos (Schaufeli y Bakker 2003). Los resultados señalaron que se puede afirmar que la satisfacción laboral en la dimensión prestaciones influye en la intención de rotar de manera inversa con un nivel de significancia al 5%, y la satisfacción laboral en la dimensión de supervisión influye en la intención de rotar de manera inversa con un nivel de significancia al 10%. El engagement influye de manera inversa en la intención de rotar con un nivel alto de significancia al 5%, con lo que se confirma la hipótesis 2, el engagement influye en forma inversa y de manera significativa en la intención de rotar.

Cabanillas (2014), en su paper “Relación entre los niveles de engagement y compromiso organizacional en personal de una institución de educación superior de la ciudad de Cajamarca”, comparte su estudio buscando confirmar la relación entre niveles de engagement y compromiso organizacional. Utilizó un diseño de investigación no experimental de tipo transversal, su público objetivo fueron 62 trabajadores, varones y mujeres, de una institución de educación superior ubicada en la ciudad de Cajamarca que desempeñan labores de docencia y administración. La recolección de datos se hizo a través del cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991) así como del cuestionario de bienestar en el trabajo (UWES) de Schaufeli, Salanova, González y Baker (2002). Los resultados indican que los trabajadores presentan, en su gran mayoría, un nivel de engagement muy alto (87.7%) y un nivel de compromiso organizacional alto (79.6%); asimismo, se halló que existe una relación moderada y positiva entre el engagement y el compromiso organizacional.

1.2 BASES TEORICAS

1.2.1 Variable Independiente: CLIMA LABORAL

1.2.1.1 Definición de Clima Laboral

Dado que la presente tesis ofrece una representación del clima laboral y su relación con el engagement en un entorno específico, resulta imprescindible comprender ambos conceptos desde su origen etimológico hasta las dimensiones que las componen y la importancia en su campo de estudio.

La definición de clima laboral tiene un extenso bagaje, desde que el científico Elton Mayo da los primeros indicios de clima laboral luego de elaborar los estudios de Hawthorne en las instalaciones de la Western Electric Company en 1927, donde hizo experimentos alterando variables del entorno de trabajo y observando la conducta de los trabajadores.

Años después, en 1939, Lewin da las primeras alusiones del término clima organizativo, viéndolo desde la óptica de la psicología, sucedido por Fleischmann, implementando los rasgos del liderazgo en el ambiente laboral.

Debido a que no hay concertación entre los estudios, surgen términos como clima organizacional o clima psicológico, sin embargo, la denominación de clima laboral según la lógica convergente de Joy Paul Guilford es la denominación que engloba estos conceptos y tiene una explicación más sucinta.

Por ello, según el punto de vista de Patterson (2005), resulta uno de los autores que logra brindar una definición precisa y que engloba los factores que la componen, en ella nos indica que el clima laboral representa un conjunto de variables que tienen interacción en el contexto de un ambiente de trabajo y como tal, tiene un efecto en la conducta de los participantes.

De esta construcción se continuará ahondando en los conceptos y diversos estudios de las fuentes que recopilan información relevante para la elaboración de la tesis.

1.2.1.2 Modelos de Clima Laboral e instrumentos de medición

Desde que empezó a estudiarse el clima laboral a inicios del siglo pasado, han sido realizado diversos estudios por reconocidos autores esbozando un modelo que pueda describir y analizar al clima organizacional y cuáles son aquellas herramientas que

permiten cuantificar la información y traducirla en diagnósticos para la toma de decisiones. De estos autores recogemos los siguientes:

Modelo de clima de Likert: Se puede considerar a Rensis Likert como uno de los teóricos de mayor relevancia y cuyo trabajo ha sido fuente de estudio y consideración para otros autores, véase también en la obra de Luc Brunet, es por ello que se sumará gran parte de su aporte a la base conceptual del presente trabajo.

Likert, en su trabajo nombrado como la teoría de los sistemas expone que el comportamiento de los subordinados es una consecuencia de la influencia del comportamiento administrativo y por las condiciones en las que se labora, las cuales son afectadas por 3 tipos de variables: causales, intermedias y finales.

Pasando a describir estos 3 tipos de variables, las cuales están clasificadas según las características de la compañía:

1. Variables causales: Son de naturaleza independiente y trascienden en darle el sentido en que la organización evoluciona y los objetivos que van consiguiendo. Estas pueden ser modificadas por los miembros de la organización y son de causa-efecto, es decir, si no cuentan con fuentes externas que las modifiquen permanecen sin cambio.
2. Variables intermedias: son aquellas que se ven afectadas por el estado intrínseco de la organización y son directamente afectadas por los procesos internos de la compañía.
3. Variables finales: complementa las variables causales e intermedias y se reflejan por los resultados y constituye el nivel de eficacia de una compañía.

Con ellas puede hacerse un análisis específico abarcando las dimensiones propuestas:

- Métodos de mando: tipos y estilos de liderazgo que influyen en los colaboradores.
- Fuerzas motivacionales: iniciativas de procesos para motivar al personal
- Procesos de comunicación: los métodos y la forma en cómo la compañía se comunica.
- Influencia: la forma en cómo se relacionan los jefes y subordinados en aras de lograr los objetivos.

- Toma de decisiones: estilo de mando y los métodos para recopilar información para la toma de decisiones.
- Planificación: métodos y procedimientos para definir los objetivos y cómo conseguirlos.
- Control: instancias de revisión para ver el avance en la consecución de objetivos.
- Rendimiento y perfeccionamiento: controles los cuales serán asignados para medir el desenvolvimiento de los individuos en la consecución de objetivos e identificar oportunidades de mejora.

Modelo de clima de Litwin y Stringer: en la década de los 70, estos dos investigadores formularon un modelo de clima organizacional el cual, se centraba en los estilos de dirección y que éstos serían de alto impacto en la percepción de la empresa, el cual finalmente sería complementado con una herramienta de validación centrada en medir los niveles de satisfacción y rendimiento. Ellos en su obra definen al clima organizacional como un conjunto de atribuciones que pueden ser medidas en un ambiente de trabajo y cuya valoración se atañe a la percepción de las personas que trabajan en la compañía, lo cual tendrá un impacto significativo en su motivación y rendimiento.

Con ello, los autores identificaron las siguientes dimensiones:

- Estructura: muestra el grado en el que se refleja la organización, en cuanto a rangos jerárquicos, definición de funciones y las políticas que conllevan a la organización.
- Responsabilidad Individual: grado de autonomía para tomar decisiones.
- Remuneración: percepción individual sobre la retribución salarial en relación al trabajo prestado.
- Riesgo de toma de decisiones: autopercepción del nivel de complejidad del trabajo y el reto que representa realizarlo.
- Apoyo: nivel de sensación de apoyo por parte de la familia y compañeros.
- Tolerancia al conflicto: nivel de que la persona logra asimilar la complejidad de sus obligaciones y asume los riesgos.

La medición de estas dimensiones se logró con la aplicación del Litwin and Stringer Organizational Climate Questionary (LSOCQ), herramienta que logró descifrar los efectos que tiene en las necesidades de logro, poder y afiliación de los colaboradores de una organización. En este estudio se logró probar la hipótesis, en la que el tipo de liderazgo

influye directamente en el clima y la conducta de los colaboradores, en el cual aplicaron 3 estilos distintos de liderazgo obteniendo diversos resultados, logrando así establecer la relación que existe en ambos y también, la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral.

Modelo de clima de Bowers y Taylor: complementando las investigaciones anteriores, estos dos autores hicieron sus investigaciones en la Universidad de Michigan, con la finalidad de identificar y analizar los aspectos intrínsecos que afectan el comportamiento de los colaboradores según la percepción que ellos mismos tienen sobre su centro de trabajo, lo cual deriva en actitudes sobre el clima y que influyen en su motivación, sin embargo, todos ellos se encuentran también en el entorno de afectación de la gestión de los jefes y el modelo de mando que ellos implementan.

Las dimensiones propuestas por estos dos investigadores fueron las siguientes:

- Apertura a los cambios tecnológicos: es la predisposición del individuo a emplear nuevos recursos y técnicas para desempeñar su trabajo, el cual se sujeta a la innovación en técnicas y metodologías en sus procesos.
- Factor Humano: grado o nivel de relevancia que la compañía le da al estado de sus trabajadores.
- Comunicación: métodos y técnicas usadas dentro de la compañía para comunicarse.
- Motivación: condiciones que hacen que los colaboradores tengan un desempeño más comprometido con los objetivos de la empresa y con su puesto de trabajo.
- Toma de decisiones: referente a la forma en cómo se procesa la información necesaria para la toma de decisiones dentro de la compañía.

La herramienta propuesta por Bowers y Taylor como instrumento de medición fue llamado Survey of organizations, publicada en 1972, la cual fue aplicada en un marco de 6000 participantes pertenecientes a 10 organizaciones, cuyos resultados se enfocaron en los niveles de satisfacción de los mismos frente a la supervisión, dando como resultado que hay una afectación directa en cuanto a la percepción del jefe directo sobre el desempeño y estado del clima en la compañía.

Modelo de clima de Brunet: Brunet parte de la base de que tanto el clima como la cultura organizacional se manifiestan según la naturaleza particular de la organización, así mismo, propone como cimiento de su trabajo el equilibrio que hay entre los intereses de los individuos y el entorno en el que participan. De este modo, fija dos variables a su investigación: estructura organizacional y proceso organizacional, que son los marcos que engloban los factores de estudio y concluye que la forma en cómo los atributos organizacionales son percibidos por el individuo se debe a las características que surgen de la interacción con las variables, terminando en una percepción propia del individuo para con su organización. Este autor complementa las dimensiones propuestas y las converge indicando que en un instrumento de medición deben aplicarse al menos 4 dimensiones:

- Autonomía Individual: responsabilidad e independencia de los individuos según la rigidez de la organización, midiendo el grado de decisión del colaborador.
- Grado de estructura del puesto: mide el nivel de comunicación de los colaboradores y los métodos dentro de los niveles de jerarquía.
- Tipo de recompensa: se fija en la compensación salarial y en las oportunidades para ascender.
- Consideración, agradecimiento; apoyo basado en el estímulo y acompañamiento por parte del superior.

Modelo de clima de Pritchard y Karasick: tiene como objetivo encontrar la relación del clima con el resultado de las unidades funcionales y el grado de satisfacción de los colaboradores con su puesto de trabajo. Ellos proponen una congruencia entre lo que el individuo necesita, el clima de la organización, la satisfacción del trabajo y el rendimiento del mismo.

Los cuales deben ser evaluados bajo un modelo propuesto de 11 dimensiones:

- Autonomía: grado de libertad del individuo para tomar decisiones y solucionar problemas.
- Conflicto y cooperación: es el nivel en el que los colaboradores reciben apoyo material y humano dentro de la organización.
- Relaciones Sociales: entorno o atmósfera social en la compañía.
- Estructura: directrices, políticas y consignas necesarias para llevar a cabo una tarea.
- Remuneración: métodos de cómo se remunera a un trabajador.

- Rendimiento: grado comparativo entre el desempeño de un trabajador y sus métodos de compensación.
- Motivación: aspectos motivacionales que se desarrollan dentro de la empresa.
- Estatus: diferencias de grado jerárquico y la importancia de los mismos.
- Flexibilidad e innovación: grado de voluntad para desarrollar nuevos métodos de trabajo.
- Centralización de la toma de decisiones: grado de delegación y proceso de toma de decisiones.
- Apoyo: grado en que los más altos niveles jerárquicos demuestran su presencia y apoyo para con los demás colaboradores.

Luego de recopilar esta base teórica del clima laboral, se escogió cuatro dimensiones, las cuales son las que se adaptan a la naturaleza del escenario de estudio según se ira describiendo al detallar cada dimensión propuesta para esta investigación.

1.2.1.3 Dimensiones de Clima Laboral

Diferentes autores descomponen al clima laboral en múltiples dimensiones de estudio según el campo de acción que abarcan. Como se mencionó en el marco teórico de esta investigación, en el modelo del clima de Brunet se indica que, para garantizar la eficiencia de una herramienta de medición del clima laboral, ésta debe abarcar cuatro dimensiones que contemplen los dos factores del marco de estudio del clima organizacional, los cuales son: estructura organizacional y proceso organizacional. Para esta tesis se escogieron cuatro dimensiones que pasaremos a detallar a continuación:

- Autonomía: en esta dimensión coinciden diversos autores, por ejemplo, Pritchard y Karasick resumen la autonomía como el grado en el cual la persona toma sus propias decisiones y tiene la posibilidad de resolver conflictos.

A esta propuesta, Brunet complementa sindicándola como la dimensión que añade el valor de la responsabilidad e independencia del individuo bajo el marco de acción de una organización, donde él es su propio jefe y toma decisiones. Vemos que, en esta última, el complemento de Brunet aporta la responsabilidad de sus actos como el factor que le brinda la autonomía, pero la fija en una estructura que puede estar definida por los roles y responsabilidades de un puesto de trabajo o por el rol asignado asumido en un grupo de trabajo. El criterio de elección de esta dimensión fue elegido dado que la población de estudio que ahora se encuentra

desempeñándose en la compañía, siguen un cronograma de actividades planeadas publicadas por sus jefaturas y cuentan con el conocimiento de las funciones que deben realizar según estos lineamientos, sin embargo, no se encuentran bajo un riguroso seguimiento por parte de sus superiores, debido a que la gran mayoría de actividades se encuentra automatizada y ellos se realizan labores de seguimiento y control.

- **Motivación:** En esta dimensión, encuentran diferentes enfoques, extrínsecos e intrínsecos y como afectan en la conducta de los colaboradores. Para la visión de Pritchard y Karasick, se enfoca en todos aquellos aspectos motivacionales que la organización, como rol de empleador desarrolla con la finalidad de poder motivar a sus colaboradores para lograr los objetivos propuestos. Con ello desarrollaron un instrumento para medir el impacto de la alteración de esta variable en el rendimiento de la compañía. Por otra parte, Bowers y Taylor en la Universidad de Michigan, describieron a la motivación como una de las 5 dimensiones para analizar el clima, enfocándose en el individuo y analizando aquellos factores que pudiesen desempeñarse más o menos intensamente en el puesto de trabajo. Para que se elija esta dimensión, se tomó en cuenta la realidad de Alicorp S.A.A como empleador y su gran interés en enfocarse en el bienestar y compromiso de sus colaboradores, se realizan diversas actividades para el personal operativo con la finalidad de buscar su integración y motivación en el puesto de trabajo, esto se ve reflejando en que Alicorp SAA es una de las empresas que lidera las listas de preferencias para el talento. Asimismo, la alta demanda y crecimiento de mercado hace que las metas productivas siempre se encuentren en alza y por tanto, lograr un aumento de productividad mediante la motivación por incentivos es una práctica que se emplea con el fin de impulsar la consecución de los objetivos empresariales.
- **Predisposición a los cambios tecnológicos:** esta dimensión también es un aporte de Bowers y Taylor, donde fija la medición en el grado de apertura de los individuos al cambio, al aplicarse a la vanguardia de los cambios tecnológicos y en cómo estos pueden llegar a facilitar el trabajo de las personas, encontrándose en la búsqueda continua de eficiencias para el entorno laboral. Alicorp se caracteriza mucho por la innovación y por cuestionar de manera periódica la vigencia de la eficiencia de sus técnicas de trabajo, tan es así que se forman equipos multinivel que destinan

recursos para optimizar y mejorar los procesos de la compañía; asimismo, es una empresa que opta por estar a la vanguardia tanto en técnicas como en tecnología, por tanto, hay un interés y un impacto a medir sobre la predisposición o interés en la innovación de los perfiles y funciones de los colaboradores.

- **Recompensa:** finalmente, Brunet detalla que esta dimensión evalúa el tipo de retribución, ya sea monetaria o promoción, que puede existir en una organización y que puede impactar en el clima. Esta dimensión también es evaluada por otros autores como Litwin y Stringer, Pritchard y Karasick, enfocándose en la remuneración salarial o compensación monetaria que pudiesen recibir los trabajadores por prestar sus servicios. Para elegir esta dimensión se tomó en cuenta que la elección y contratación de la población de estudio se basa en meritocracia, asimismo, se emplea también este sistema para los diferentes ascensos del personal operativo. Por tanto, es importante determinar la perspectiva que tienen los colaboradores sobre esta compensación salarial y emocional y cuál es su consideración en la concordancia que existe entre la contraprestación de servicios y su retribución por parte de la empresa.

1.2.1.4 La importancia del Clima Laboral

Es importante cuantificar el clima laboral en las organizaciones dado que facilita una retroalimentación acerca de aquellos factores que tienen impacto en la conducta de los colaboradores, permitiendo así desarrollar planes que otorguen un mejoramiento en los factores actitudinales de los integrantes de la organización con el fin de aumentar los niveles de sinergia entre colaboradores y la organización. Asimismo, la continua búsqueda de eficiencia debe reflejarse en un aumento de la productividad, así como también, definen la cultura de una organización, dado que esto refleja en la percepción de cómo se ve una organización desde dentro y de cara al exterior.

1.2.2 Variable dependiente: ENGAGEMENT

1.2.2.1 Definición del Engagement

Las empresas deben buscar que el desarrollo profesional sea una estrategia empresarial clave si quieren sobrevivir en un entorno cada vez más competitivo y globalizado. Por ello, la cultura del aprendizaje y la formación es primordial para la estrategia y crecimiento de la empresa.

No basta que las organizaciones tengan una escuela corporativa, si esta no influye en la automotivación y la autorregulación emocional de sus empleados. Lograr el llamado engagement.

Según Schaufeli, Salanova, González-Roma & Bakker (2002) en su paper “The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach”, señalan que:

El engagement puede ser entendido como un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, la vinculación psicológica se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular. (p.4).

La palabra “engagement” es un término que aparece recién hace no más de dos décadas en el ámbito laboral, debido a ello no posee una definición o traducción completa al español, su traducción más exacta sería: motivación o compromiso, palabras que no permiten conocer toda la amplitud del concepto y hace que sea compleja. En términos generales, podemos expresar el engagement como un sentimiento de bienestar en el trabajo, la fuerza que motiva a los colaboradores a proveer un esfuerzo voluntario adicional a nivel psicológico, físico y emocional, lo cual conlleva a obtener mejores resultados.

Sponton, Medrano, Maffei, Sponton y Castellano (2012) sugieren que los empleados engaged experimentan una sensación de conexión energética y efectiva con sus actividades laborales y son capaces de lidiar bien con todo lo que se les pide realizar.

El engagement se relaciona, de forma positiva, con el buen desempeño y compromiso organizacional, evitando de esta forma el ausentismo, la rotación de personal y la tendencia al abandono. Puede ser considerado como un detonador de la potencia grupal y la eficacia colectiva (Salanova, Martínez & Lorens, 2004). Russell y Carroll propusieron un modelo

de engagement en el que el vigor y la dedicación son considerados los polos opuestos del agotamiento. Por tanto, este modelo implica un alto índice de energía y compromiso con la empresa. (Russell & Carroll, 1999).

Shaufeli y Salanova (2007) afirman que el interés fue creciendo a raíz de los resultados que mayoritariamente aludían a estar “quemado” laboralmente, que se define como un estado mental negativo, relacionado con el trabajo, caracterizado por el agotamiento, y la distancia mental con la labor. Esto atrajo la atención de los investigadores en su polo opuesto (positivo), al que llamaron engagement laboral. Además, señalan que el capital humano está adquiriendo una importancia cada vez mayor en el mundo organizacional actual. Las organizaciones modernas necesitan empleados engaged y deben promover las condiciones necesarias para que sus trabajadores tengan altos niveles de bienestar, convirtiéndose así en organizaciones saludables. En el Perú, las investigaciones realizadas acerca del engagement son escasas, debido a su significado poco comprendido e interpretado.

Schaufeli, Salanova, González-Romá (2002), para entender la relación entre engagement y compromiso organizacional, afirman la existencia de consecuencias positivas del engagement de los trabajadores y de manera más amplia en la organización. Los mencionados autores consideran que los trabajadores engaged muestran un elevado compromiso organizacional, mayor entusiasmo y mayores conductas que exceden los requerimientos formales del puesto.

Bakker, Demerouti y Xanthopoulou (2011) concluyen, en su artículo sobre “Cómo los empleados pueden mantener su engagement en el trabajo”, que los empleados engaged mantienen su compromiso con la organización al obtener la autonomía para influenciar su trabajo, de modo tal que lo transforman en una actividad provista de recursos, pero también de desafíos, que en cierta forma ellos mismos podrían generar.

Schaufeli, Salanova, González-Romá (2002), para entender la relación entre engagement y compromiso organizacional, afirman la existencia de consecuencias positivas del engagement de los trabajadores y de manera más amplia en la organización. Los mencionados autores consideran que los trabajadores engaged muestran un elevado compromiso organizacional, mayor entusiasmo y mayores conductas de desempeño más allá de sus roles.

Tabla 1
Componentes del Engagement

Vigor	Dedicación	Absorción
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Altos niveles de energía. ▪ Resistencia mental durante el trabajo. ▪ Voluntad para esforzarse en el trabajo. ▪ Persistencia ante las dificultades. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alta implicación laboral. ▪ Entusiasmo, dedicación, orgullo y reto por el trabajo. ▪ Significado e inspiración. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de la persona para abstraerse, concentrarse en el trabajo o la actividad que realiza. ▪ Sensación de que el tiempo transcurre muy rápidamente durante el trabajo.

Fuente: Schaufeli y Bakker, 2003; Schaufeli et al., 2002
Elaboración: Propia.

Finalmente, como último componente se ubica la intención de rotar la cual se puede describir como la idea o predisposición que tiene un colaborador para dejar su lugar de trabajo, el cual puede ser motivado por causas personas o externas. Según Baysinger y Mobley (1983), esta predisposición se fija en un periodo determinado de tiempo el cual puede verse afectado por la búsqueda de mejores oportunidades, la disconformidad con la empresa o tener un factor relacionado a la edad de las personas en las cuales según la etapa de su vida en la que se encuentren verán afectada la gradualidad en la que se predispone en dejar su centro de labores.

Existen dos instrumentos que cuentan con validación académica internacional: el Q12 de Gallup y el cuestionario UWES (Utrecht Work Engagement Scale). El Q12 mide satisfacción en el trabajo y el UWES mide Engagement.

Gallup (2009) en su investigación señala que entre mayor sea el porcentaje de empleados y equipos comprometidos que tenga una organización, es más probable que cumpla, y posiblemente supere sus objetivos.

Después de más 30 años se creó un sistema de feedback para que las empresas pudieran identificar los elementos que une al trabajador con la organización, se acumuló más de 199 estudios de investigación en 152 organizaciones de 44 industrias y 26 países, con empleados de organizaciones muy distintas, dando como resultado el Q12, un formulario con 12 preguntas que identifican el nivel de compromiso de los trabajadores.

La Organización Gallup, con su cuestionario Q12 responde principalmente a los fines específicos de las organizaciones, a través del engagement del empleado (employee engagement), a diferencia de la encuesta UWES que trata el engagement desde una perspectiva del estado emocional del trabajador. Esta herramienta desarrollada en Holanda tuvo un primer alcance y revisión de las dimensiones que la componían y se aplicó con éxito en diferentes países de Europa, convirtiéndolo así en una herramienta recurrente en casos que se quiere medir el grado de engagement o burnout de los colaboradores. Sin embargo, existe una ventana de oportunidad para medir a la población de América Latina, por lo cual se consideró que este tipo de herramienta sería oportuna para medir y obtener información sobre este grupo de estudio. Asimismo, en cuanto a su composición y metodología, resulta un tipo de herramienta bastante sucinta, lo cual también representa un factor que permite recopilar con objetividad la información sin resultar ser una herramienta engorrosa en cuanto al método de aplicación.

La encuesta UWES define el engagement como un estado de satisfacción mental positivo en relación con su actividad laboral, caracterizándolo como vigor, absorción y dedicación. Bakker y Leiter (2010) indicaron que el vigor implica altos niveles de energía y una resistencia mental durante la jornada de trabajo, además de una resiliencia frente a las adversidades del mismo. Por otro lado, la dedicación se caracteriza por un fuerte involucramiento en el trabajo que realiza, experimentando sentido de significancia, entusiasmo, energía y desafío o reto. La absorción se refiere a estar completamente concentrado y enfocado en la tarea que se realiza, sintiendo que el tiempo pasa rápidamente y presenta dificultad para desconectarse del trabajo. Teniendo en cuenta estos dos modelos, para esta investigación emplearemos la escala UWES (The Utrecht Work Engagement Scale).

1.3 ESTADO DE LA CUESTIÓN

La presente tesis busca comprobar la relación entre el clima laboral y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas y determinar cuáles son los factores del clima laboral que tienen más relación con el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas de Alicorp S.A.A.

En la actualidad se vienen desarrollando investigaciones y publicaciones referentes al tema en cuestión, en seguida presentaremos los más relevantes relacionados a las variables a analizar.

Es importante destacar el libro de Brunet (1987) “El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias” donde señala que “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforman a su vez, en elementos del clima”. Para la presente tesis este libro permitirá identificar los factores determinantes cuya variación puede afectar en el clima organizacional, los cuales son factores psicológicos, individuales, factores grupales y factores organizacionales.

También es importante resaltar el escrito de López, publicada en el 2016, “Clima Organizacional como antecedente del Engagement en una muestra de empresas colombianas”, que nos permitirá conocer la capacidad de predicción de las variables estratégicas del Clima Organizacional sobre el engagement. El presente tiene gran relación con el artículo de Pérez. O, “Engagement y/o intensificación del trabajo ¿opción y/o obligación?: «Si no haces lo que te gusta, te tiene que gustar lo que haces»”, el cual nos permitirá desarrollar nuestra dimensión de motivación y su relación con el engagement en Las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A.

Bedoya y Poveda (2015) en su artículo “Work engagement y compromiso laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador?”, aporta a la presente investigación, ya que se comparará por edades los tres componentes del compromiso laboral de acuerdo con el modelo de Meyer y Allen, más la variable engagement, donde se llegó a la conclusión de que las diferencias generacionales en los valores del trabajo pueden ocasionar cambios en la forma en la cual las personas se comprometen con el mismo. Los jóvenes, si bien son los más solicitados por las empresas, suponen un reto para éstas en términos de su vinculación afectiva y permanencia.

En el 2017, Pérez y Castaño en su artículo de título “Engagement y/o intensificación del trabajo ¿opción y/o obligación?: «Si no haces lo que te gusta, te tiene que gustar lo que haces»” tiene como objetivo profundizar en las potenciales contradicciones del engagement en el trabajo. Llegando a la conclusión que la pasión emerge como una característica esencial de una dedicación al trabajo que se justifica como el resultado de

decisiones personales y voluntarias. El engagement en el trabajo se ha convertido en el mejor camino para la organización: pasión y esfuerzo discrecional que garantiza la productividad para los empleadores y bienestar para los empleados. Esto aportará para poder evaluar el origen interno/externo de las exigencias y el control asociado al llamado trabajo del conocimiento y cómo esta influye en el clima laboral.

Finalmente, hemos recurrido a tres tesis, dos de ámbito nacional y la tercera de ámbito internacional. La Universidad Pacífico de Perú, presenta dos estudios, la primera Tesis de Bobadilla (2015) con su tema “Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global” donde se determina si los tipos de cultura organizacional predicen el engagement laboral y si la orientación cultural individualismo-colectivismo de las personas podrían explicar las diferencias en las relaciones entre los tipos de la cultura organizacional y el engagement. Se concluye que existen tipos de cultura organizacional que predicen el engagement laboral y que la orientación cultural colectivista explica las diferencias en las relaciones entre las variables engagement y cultura organizacional. Esto nos ayudará a analizar nuestra dimensión autonomía, debido a que se afirma como el empoderamiento otorgado a las personas. Para la realidad de Alicorp se presenta un estilo mixto entre individualismo y colectivismo para la consecución de resultados. En primer lugar, se brinda la oportunidad del trabajador de que consiga sus objetivos de forma individual en base a una herramienta de evaluación de desempeño que se llama compromisos para el éxito (CPE). En esta herramienta se detallan cuatro principales objetivos a cumplir por el trabajador durante el año, la unidad de medición, el peso de estos objetivos y los indicadores de cumplimiento para hacer un seguimiento periódico de que efectivamente se están destinando recursos y esfuerzos en poder lograrlos. Asimismo, va acompañado también de un plan de desarrollo de competencias en los cuales, según el perfil del trabajador, se definen cuáles son aquellas competencias que son necesarias cumplir o desarrollar y que son necesarias para poder lograr estos objetivos. Esta evaluación se realiza anualmente y se fijan a inicio de año los objetivos que se plantean cumplir a fin de evaluar el rendimiento del trabajador. Por otra parte, la estructura de esta herramienta de evaluación también tiene un factor de composición grupal dado que el establecimiento de los objetivos decanta desde los niveles más altos de la jerarquía hasta los contribuidores individuales. Es así que se plantean primero los objetivos de compañía, luego los objetivos del área y finalmente se esbozan los

objetivos individuales para que esta forma el óptimo desempeño de un trabajador tenga repercusión en los objetivos generales de la empresa.

Por último, Hernández (2017) de la Universidad Española Jaume I, señala en su tesis, “Los recursos humanos en las nuevas empresas internacionales: El papel del engagement”, que el engagement representa un aliado estratégico e impulsor de los buenos resultados corporativos. Esta investigación usó una metodología cuantitativa para evidenciar los resultados con una gestión de buenas prácticas y engagement en la organización, lo que represento un claro ejemplo de cómo desarrollando buenas prácticas como en nuestro caso el de las escuelas corporativas se puede obtener grandes resultados para la compañía.

1.4 DEFINICIONES CONCEPTUALES

Clima Laboral: El clima organizacional se basa en las percepciones individuales, a menudo se define como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refieren a las situaciones actuales en una empresa y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral.

Capacitación Laboral Juvenil: Es una modalidad formativa que permite a los beneficiarios ejercitar su desempeño en una situación real de trabajo.

Escuelas Corporativas: La implementación de una escuela corporativa a más de generar y desarrollar conocimiento, proporciona motivación en los colaboradores generando un fuerte sentido de pertenencia y la retención de talentos. (Peter, 2006) Menciona que según el Houston Independent School District (White, 2000) presenta una definición clara y significativa para nuestros fines: “...es el paraguas estratégico para formar y educar a los empleados y sus cuadros con objeto de satisfacer los fines (de la corporación). Tras su implementación completa, será el principal vehículo de desarrollo profesional de los empleados de la (corporación)...”. Engaged: Salanova & Schaufeli (2009) refieren que este término señala a todos los Empleados con gran vitalidad y energía, dedicación y motivación intrínseca, e inmersión plena o absorción de su trabajo (...) muestran gran voluntad de aprendizaje y desarrollo continuo.

2 PLAN DE INVESTIGACIÓN

2.1 Planteamiento del problema

Una de las problemáticas a nivel mundial es la alta tasa de desempleo juvenil y la poca inserción laboral que tienen los jóvenes en edad de trabajo. Según el OIT (2019), en el año 2018, una de cada cinco personas jóvenes (menores de 25 años) no trabaja, ni estudia, ni recibe formación, lo cual, merma las oportunidades de trabajo que pueda encontrar en el futuro, dado que no se encontraría capacitado para competir con sus pares al momento de optar por una opción de empleo. Por ello, esto se ha convertido en un problema de interés público para los gobiernos dado que con el tiempo la demanda laboral continúa incrementando y la oferta no es abastecida por el personal idóneo, por consiguiente existe una brecha entre personal capacitado y la oferta de trabajo.

En la publicación: “En el Panorama Laboral América Latina y el Caribe 2018”, publicado por la OIT, al cierre del tercer trimestre del 2018, la tasa de desempleo de personas jóvenes cuyas edades oscilan entre 14 y 25 años que actualmente se encuentran en la búsqueda de un empleo, representa un 19.6% de desempleo juvenil en toda la región. De esta manera, para la realidad peruana, según un artículo publicado por el diario Gestión en el 2018, existe actualmente 1.5 millones de jóvenes peruanos que forman parte del grupo que ni estudia ni trabaja, tendencia que ha ido aumentando según información estadística publicada que difundió el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MPTE) analizando desde el periodo 2012 al 2017. Esta problemática ha despertado el interés en las grandes empresas peruanas que se encuentran actualmente desarrollando iniciativas y programas que puedan aminorar esta realidad como parte de sus políticas de impacto social, siendo el caso de la empresa Alicorp.

Alicorp es una empresa peruana de bienes de consumo del Grupo Romero fundada en 1956 con exportación a 23 países, sus operaciones son en 6 países de Latinoamérica, dentro de los cuales está Perú como su sede principal. Alicorp cuenta con más de 125 marcas líderes en el mercado con productos industriales, de consumo masivo y nutrición animal, productos como: Fideos Don Vittorio y Lavaggi, Mayonesa Alacena, Mimaskot, Detergente Bolívar y Opal, entre otros. La presencia de Alicorp en diferentes industrias se ha visto reflejada con un liderazgo que lo ha llevado a periodos fructíferos de crecimiento siendo un referente de éxito en el sector empresarial.

Alicorp, es una de las corporaciones más importantes, exitosas e influyentes en el mercado laboral. Dentro de estas características, la compañía ha destinado recursos para poder formar, capacitar y promocionar talento interno, reuniendo los pilares y valores corporativos que forman parte de la cultura Alicorp, creando así escuelas de formación que sean capaces de proporcionar el talento y asimismo, realizar una gestión de responsabilidad social brindándole oportunidades de desarrollo a la comunidad y al mercado laboral que se encuentra ávido de contar con talento idóneo para el crecimiento que se ha dado en diferentes sectores de la industria.

En cuanto a la posición en el mercado, para febrero del 2019, Alicorp se sitúa como líder en el Perú, ya que tiene una participación en el mercado del 51%, entre ellos su participación en cuidado del hogar 31.6% y en cuidado personal 6.3%. Según Aizcorbe J. & Hurtado J. (2016), Alicorp viene de un crecimiento sostenible desde el 2015, en el cual ha expandido sus operaciones y aumentado considerablemente sus volúmenes de venta, para lo cual el proceso productivo se ha intensificado y, por ende, es necesario captar a más colaboradores que sumen para este crecimiento. Este proceso formativo deriva en que muchos de los egresados de estos programas llegan a formar parte de la compañía y suman su aporte para el crecimiento de esta. Sin embargo, no se cuenta con información específica de cuál es su situación y perspectiva frente al clima laboral de la compañía y si este clima guarda alguna relación con el rendimiento y compromiso para la consecución de objetivos. De este modo, se necesita analizar a esta población y recabar información valiosa que aportará a la mejora y enfoque de estos programas formativos, así como también, a dar una vista panorámica del clima laboral para este grupo de trabajadores.

2.2 Formulación del Problema

2.2.1 Problema General

¿Cómo se relaciona el clima laboral con el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp SAA en el 2017-2018?

2.2.2 Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación entre la autonomía en el trabajo y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp SAA en el 2017-2018?

2. ¿Cómo se relaciona la motivación y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018?
3. ¿Qué relación existe entre la predisposición a los cambios tecnológicos y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018?
4. ¿Qué relación existe entre el tipo de recompensa y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.

2.3 Formulación de las Hipótesis de Investigación

2.3.1 Hipótesis General

El clima laboral se relaciona directa y positivamente en el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.

2.3.2 Hipótesis específicas

1. La autonomía en el trabajo tiene una relación significativa en el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.
2. El grado de la motivación se relaciona positivamente con el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.
3. La predisposición hacia cambios tecnológicos tiene una relación significativa en el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.
4. La recompensa tiene una relación significativa con el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.

2.4 Objetivos de la Investigación

2.4.1 Objetivo General

Determinar qué relación hay entre el clima laboral y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.

2.4.2 Objetivos Específicos

1. Identificar la relación de la autonomía en el trabajo y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.
2. Conocer la relación de la motivación y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.
3. Identificar la relación entre la predisposición a los cambios tecnológicos y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.
4. Identificar la relación entre la recompensa y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.

2.5 Justificación de la Investigación

El campo de estudio de los recursos humanos se ha ido ampliando en las últimas décadas según las nuevas tendencias que vienen tomando las organizaciones, sin embargo, la relevancia hacia la optimización y la eficiencia es una de las prioridades que va más allá del interés del área de recursos humanos y engloba las prioridades de toda compañía en su ímpetu de ser cada día más competitivas en un mercado laboral que por la coyuntura y globalización exige a las organizaciones de ahora a ser más eficientes.

La búsqueda de eficiencia no puede ir en un nivel de desproporción con el nivel de compromiso del colaborador en la compañía, esta sinergia también es un factor determinante en la productividad y eficiencia de cada colaborador, es por ello la importancia del campo de estudio de esta tesis que busca determinar cuál es la relación de estos conceptos, tanto como los factores determinantes del clima laboral y aquellos que guarden relación con este nivel de compromiso, el cual se denomina engagement. De esta

investigación se tomará información cuantitativa, la cual se ajusta a las dimensiones de estudio del clima laboral que son materia de investigación de la tesis, buscando así documentar estas prácticas y cómo potenciar las metodologías de este programa. Asimismo, abre un campo de posibilidades para realizar un seguimiento al talento dentro y fuera de la empresa.

Una contingencia actual que tiene Alicorp es que cuenta con un 73% de personal obrero que es estable, de los cuales la tendencia a la afiliación a los diversos sindicatos presentes hoy en día ha aumentado un 8% en los últimos 5 años. Si bien es cierto que la afiliación es libre y un derecho para todo colaborador, este es un indicador de que el personal operario no se encuentra plenamente conforme con las condiciones de trabajo y su salario emocional y remunerativo. Por tanto, conociendo cuales son las dimensiones más importantes del clima laboral en la muestra del personal egresado de modalidades formativas se podrá enfocar una política de cambio para mejorar el clima laboral y que esta tendencia disminuya, dado que se contará con personal más comprometido con la compañía.

Finalmente, la rápida recuperación y crecimiento que ha tenido Alicorp desde el 2015, con el cambio de gobierno corporativo, ha supuesto una expansión en los mercados que participa, por tanto, la demanda en el mercado de consumo masivo nacional e internacional se ha incrementado. Para poder afrontar con eficiencia este crecimiento de demanda se requiere que las unidades productivas aumenten sus rendimientos y por ello el personal operativo debe estar cada vez más comprometido para afrontar la demanda que el mercado necesita; de esta manera, formar personal operativo que se encuentre óptimo para los puestos de trabajo es una prioridad fundamental.

Por otra parte, esta tesis recopila importante información y marco teórico de diversas fuentes de investigación, las cuales emplean metodología y conclusiones relevantes para el estudio. Es por ello que el producto de la presente puede ser utilizada como un marco de referencia para obtener información. Así mismo, el instrumento utilizado fue elaborado con base teórica de distinguidos investigadores, el cual fue validado por diversos expertos que garantizan la aplicación de esta herramienta para recopilar información de manera objetiva y sucinta. Por tal motivo, es menester que se proceda con la presente investigación ya que recopilará ingente información sobre los conceptos de clima laboral y engagement, así como también información relevante alusiva a estos temas.

Al concluir esta investigación se determinará cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017 y 2018.

2.6 Limitaciones

Uno de los limitantes que hay para el desarrollo de la tesis es el tiempo para la captación de datos, dado que se trata de una base muestral del personal con permanencia en planta, la aplicación de las encuestas debe realizarse en fechas fijadas por el cronograma, dado que no todos los participantes cuentan con la misma jornada, turno y también se encuentran dispersos en las diferentes unidades de producción. Además, que la encuesta no se adapta a las diferencias individuales de los trabajadores, ya que los cuestionarios son fijos y no deben variarse.

Los datos y resultados son válidos solo para la empresa Alicorp, más no para toda la industria de bienes de consumo, representando una limitante en el caso se quiera tomar la información de forma comparativa para próximas investigaciones.

De igual manera, la metodología de aplicación de encuestas es de manera física y presencial en los espacios asignados por el jefe de turno. Esto supone en un inicio el procesamiento manual de las encuestas para su digitalización, lo cual conlleva a estar sujetos a la disponibilidad del turno y el tiempo libre asignado por discreción de sus jefes directos.

3 METODOLOGÍA DEL TRABAJO

3.1 Nivel de Investigación / Diseño de Investigación

La presente tesis es una investigación de diseño no experimental con corte transversal que recopiló información de aquellos colaboradores que egresaron en los años 2017 y 2018 y se realizó la toma de información en un momento en específico. Este grupo demográfico se seleccionó considerando el criterio de que hayan pertenecido a las promociones que egresaron entre el 2017 y 2018 y que actualmente se encuentran trabajando en la compañía bajo la consigna de que son promociones recientes y cuentan con los valores organizacionales de una formación integral en Alicorp.

Hernández, Fernández & Baptista (2010) señalan en su libro “Metodología Para La Investigación” que las investigaciones correlacionales se definen como un “tipo de estudio que tiene como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular)”. Los estudios correlacionales miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación”.

Por ello, nuestro diseño de investigación correlacional cuenta con un enfoque Cuantitativo, ya que buscamos determinar la relación de nuestra variable independiente (clima laboral) y dependiente (engagement) de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018, para realizar el estudio se seleccionaron dos variables y cuatro dimensiones.

3.2 Población / muestra

El tamaño de la muestra ha sido obtenido mediante criterios probabilísticos, basado en esto se usa como herramienta la encuesta dirigida a la unidad de análisis que son los jóvenes de 18 a 26 años que pertenecieron al programa de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A y que actualmente se encuentran contratados por la compañía como personal operativo, siendo el público de estudio aquellos que hayan egresado en los años 2017 y 2018. Se recabaron los datos y se analizaron la relación de nuestras principales variables para abordar el problema general de investigación. A pesar de que en la condición de personal contratado proveniente de esta modalidad de formación hay 69 jóvenes en total, la presente investigación se limita a analizar solo una muestra representativa. Los egresados anteriormente mencionados se han ido desempeñando de manera transversal en diferentes unidades de producción de la empresa, lo cual ha

permitido que tengan conocimiento de la forma de trabajo en una empresa líder en el sector de consumo masivo. Alicorp, empresa líder en el rubro de alimentos, así como también con significativa participación en el rubro de cuidado personal y del hogar, integra diferentes metodologías de trabajo para poder soportar todos sus procesos, por lo cual los egresados que fueron objeto de esta muestra tienen una noción panorámica de desenvolvimiento de una empresa de esta envergadura.

3.3 Técnica de muestreo

El tamaño de la muestra fue logrado mediante criterios probabilísticos, es decir todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra. Se consideró un nivel de confianza del 90% y margen de error de 5%. Se utilizó para determinar la muestra la fórmula para poblaciones finitas.

$$n_0 = \frac{NZ^2 pq}{e^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n_0 : Es la primera aproximación

N : Tamaño Poblacional

e : Error relativo

p : Es la probabilidad de éxitos (El problema en si)

q : Es la probabilidad de fracasos

Z : es un valor calculado usando la tabla de distribución normal estándar, según el nivel de

confianza asignado; es decir $Z_{1-\frac{\alpha}{2}}$ donde $1 - \alpha$ es el nivel de confianza.

Regla:

$$\text{Si } \frac{n_0}{N} \leq 0,05 \Rightarrow n = n_0 \quad \text{de lo contrario si: } \frac{n_0}{N} > 0,05 \Rightarrow n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

Para este caso precisamos:

$$1 - \alpha = 0,90 \Rightarrow z = 1,645$$

Error relativo $e = 5 \%$

ÁREAS BAJO LA DISTRIBUCIÓN DE PROBABILIDAD NORMAL ESTÁNDAR, $N(0, 1)$

Figura 1: Área bajo la distribución de probabilidad normal estándar.

Tabla 2

Valores positivos de z para hallar la muestra

Valores positivos de z

Z	0	0.01	0.02	0.03	0.04	0.05	0.06	0.07	0.08	0.09
0	0.5	0.50399	0.50798	0.51197	0.51595	0.51994	0.52392	0.5279	0.53188	0.53586
0.1	0.53983	0.5438	0.54776	0.55172	0.55567	0.55962	0.56356	0.56749	0.57142	0.57535
0.2	0.57926	0.58317	0.58706	0.59095	0.59483	0.59871	0.60257	0.60642	0.61026	0.61409
0.3	0.61791	0.62172	0.62552	0.6293	0.63307	0.63683	0.64058	0.64431	0.64803	0.65173
0.4	0.65542	0.6591	0.66276	0.6664	0.67003	0.67364	0.67724	0.68082	0.68439	0.68793
0.5	0.69146	0.69497	0.69847	0.70194	0.7054	0.70884	0.71226	0.71566	0.71904	0.7224
0.6	0.72575	0.72907	0.73237	0.73565	0.73891	0.74215	0.74537	0.74857	0.75175	0.7549
0.7	0.75804	0.76115	0.76424	0.7673	0.77035	0.77337	0.77637	0.77935	0.7823	0.78524
0.8	0.78814	0.79103	0.79389	0.79673	0.79955	0.80234	0.80511	0.80785	0.81057	0.81327
0.9	0.81594	0.81859	0.82121	0.82381	0.82639	0.82894	0.83147	0.83398	0.83646	0.83891
1	0.84134	0.84375	0.84614	0.84849	0.85083	0.85314	0.85543	0.85769	0.85993	0.86214
1.1	0.86433	0.8665	0.86864	0.87076	0.87286	0.87493	0.87698	0.879	0.881	0.88298
1.2	0.88493	0.88686	0.88877	0.89065	0.89251	0.89435	0.89617	0.89796	0.89973	0.90147
1.3	0.9032	0.9049	0.90658	0.90824	0.90988	0.91149	0.91308	0.91466	0.91621	0.91774
1.4	0.91924	0.92073	0.9222	0.92364	0.92507	0.92647	0.92785	0.92922	0.93056	0.93189
1.5	0.93319	0.93448	0.93574	0.93699	0.93822	0.93943	0.94062	0.94179	0.94295	0.94408
1.6	0.9452	0.9463	0.94738	0.94845	0.9495	0.95053	0.95154	0.95254	0.95352	0.95449
1.7	0.95543	0.95637	0.95728	0.95818	0.95907	0.95994	0.9608	0.96164	0.96246	0.96327

Fuente: Elaboración Propia

Se debe interpolar para determinar el valor de Z , porque 95 % no se encuentra en la tabla en forma puntual.

$$\begin{aligned}
1,64 & \dots\dots\dots 0,9495 \\
Z & \dots\dots\dots 0,95 \\
1,65 & \dots\dots\dots 0,95053 \\
\frac{Z - 1,64}{1,65 - 1,64} &= \frac{0,95 - 0,9495}{0,95053 - 0,9495} \\
Z &= \frac{[1,65 - 1,64][0,95 - 0,9495]}{0,95053 - 0,9495} + 1,64 = 1,645
\end{aligned}$$

Figura 2: Área bajo la distribución de probabilidad normal estándar para hallar z.

$$\begin{aligned}
n_0 &= \frac{69 * 1,645^2 (0,91)(0,09)}{0,05^2 (68) + 1,645^2 (0,91)(0,09)} = 39,05 \\
\frac{n_0}{N} &= \frac{39,05}{69} = 0,57 > 0,05 \\
\Rightarrow n &= \frac{39,05}{1 + \frac{39,05}{69}} = 25
\end{aligned}$$

Por lo tanto, el tamaño de muestra es 25 alumnos.

La muestra distribuida por los años 2017 y 2018, dividiéndose de la siguiente forma:

Tabla 3
Muestreo estratificado

PERIODO	POBLACIÓN	hi	%	MUESTRA
2017	33	0,48	47,83	12
2018	36	0,52	52,17	13
TOTAL	69	1,00	100,00	25

Fuente: Elaboración Propia

Esta información es de modo referencial dado que el año de egreso se usa como marco para poder formar parte de la muestra y lo diferencia de egresados de años anteriores.

3.4 Descripción del Instrumento

El instrumento aplicado tiene una estructura de escala de medida ordinal, en la cual se empleó una encuesta en físico, que agrupaba las preguntas en grupos y eran medidos mediante una escala de Likert de 5 niveles, con un total de 40 preguntas. Las preguntas sobre el clima laboral se encuentran segmentadas en 4 grupos: autonomía, motivación, predisposición a los cambios tecnológicos y recompensa dando un total de 20 preguntas. Por otra parte, las preguntas sobre engagement se ordenaban en 4 grupos: vigor, dedicación, absorción e intención de rotar dando un total de 20 preguntas. Estas preguntas reflejan una frecuencia según rangos que van en los siguientes niveles: bajo (0% a 40%), medio (40% a 60%) y alto (de valores mayores a 60% a 100%).

3.4.1 Confiabilidad del instrumento

Ñaupas, Mejía, Novoa & Villagómez (2015), señalan que la confiabilidad del instrumento se valida si “las mediciones hechas no varían significativamente, ni en el tiempo, ni por la aplicación de diferentes personas”.

Se realizó el cálculo de confiabilidad, usando la fórmula:

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

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{20}{19} \left[1 - \frac{16.7872}{50.48} \right] = 0.70257736$$

Tabla 4

Confiabilidad del Instrumento

ALFA DE CRONBACH
0,70257736

Fuente: Elaboración Propia

El valor del resultado 0,702 nos indica que el instrumento es considerado confiable, por ser mayor de 0,7 que es el índice mínimo aceptable, es decir las respuestas y las preguntas hechas a los usuarios están altamente correlacionadas, tienen sentido real.

3.4.2 Validación del instrumento

Hernández, Fernández, & Baptista (2014), señalan que la validación del instrumento de investigación se realizó mediante juicio de expertos que se refiere al “grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con voces calificadas”.

Para los instrumentos de la investigación también se pasó por juicio de expertos (Ver Anexo) dando los siguientes resultados.

$P < 0.05$ = Existe concordancia de Jueces

$P > 0.05$ = No existe concordancia de Jueces

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

Ta: N° total de acuerdo

Td: N° total de desacuerdo

b: Grado de concordancia entre jueces

Reemplazando valores:

$$b = \frac{600}{600 + 3} \times 100 = 99.50248756$$

3.5 Técnicas y procesamiento de análisis de datos

La información se organizó a través de una matriz de tabulación, la cual fue digitalizada e ingresada al programa estadístico para las ciencias Sociales (SPSS 25). El procesamiento de la información se realizó mediante la aplicación de estadísticas descriptivas y de relación utilizando el SPSS. Como validador de que la información recopilada sea fidedigna se empleó el alfa de Cronbach y el juicio de expertos.

Según Del Río (2013), para medir la confiabilidad del instrumento empleado en la presente investigación se utilizó el Alfa de Cronbach, el cual otorga un coeficiente de medida de la consistencia interna de un determinado cuestionario, siendo este índice aquel que mide la homogeneidad y calidad técnica de sus ítems.

4 DESARROLLO

4.1 Descripción de los resultados

Luego de la aplicación, digitalización y procesamiento de datos, pasaremos a describir los resultados obtenidos de las variables independiente y dependiente, los cuales estarán acompañados de gráficos y tablas para una mejor interpretación.

Tabla 5

Egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018 según sexo

	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Masculino	11	44,0
Femenino	14	56,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 3: Egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018 según sexo.

Como se observa en la tabla N° 5, el 44% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018 son de sexo masculino, el 56% son de sexo femenino, siendo de mayor cantidad los varones con una diferencia del 12%.

Tabla 6

Egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018 según edad

	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
De 18 a 20 años	5	20,0
De 21 a 23 años	11	44,0
De 24 a 26 años	9	36,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 4: Egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018 según edad

Tal como aparece en la tabla N° 6, el 44% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018 tienen entre 21 a 23 años, el 36% entre 24 a 26 años y el 20% de 18 a 20 años de edad.

A. Resultados descriptivos de la variable Clima Laboral

Tabla 7

Clima laboral de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018

	Egresado	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	5	20
Alto	20	80
Total	25	100

Elaboración: Propia.

Figura 5: Clima laboral de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018

Según tabla N° 7 el 80% consideran que existe un alto nivel de clima laboral en las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018 mientras que nadie considero como bajo el nivel de clima laboral.

Tabla 8

Dimensión Autonomía: Sus decisiones conllevan al cumplimiento de objetivos

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	9	36,0
A veces	11	44,0
Casi siempre	5	20,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 6: Dimensión Autonomía: Sus decisiones conllevan al cumplimiento de objetivos

En la tabla N° 8 los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 mencionan que a veces sus decisiones conllevan al cumplimiento de objetivos, esto representa un 44% y un 20% a casi siempre toma decisiones que consiguen cumplir objetivos.

Tabla 9

Dimensión Autonomía: Tiene permitido tomar decisiones

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,0
Casi nunca	1	4,0
A veces	15	60,0
Casi siempre	4	16,0
Siempre	4	16,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 7: Dimensión Autonomía: Tiene permitido tomar decisiones

En la tabla N° 9 los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 dicen que a veces tienen permitido tomar sus propias decisiones, representando un 60% y un 4% nunca o casi nunca les es permitido tomar decisiones.

Tabla 10

Dimensión Autonomía: Acepta los castigos o amonestaciones

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	12,0
A veces	12	48,0
Casi siempre	5	20,0
Siempre	5	20,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 8: Dimensión Autonomía: Acepta los castigos o amonestaciones

En la tabla N° 10 el 48% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 dicen que a veces aceptan los castigos o amonestaciones provenientes de sus decisiones y un 12% casi nunca aceptan las amonestaciones.

Tabla 11

Dimensión Autonomía: Acepta el mérito por los aciertos de su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	5	20,0
A veces	8	32,0
Casi siempre	3	12,0
Siempre	9	36,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 9: Dimensión Autonomía: Acepta el mérito por los aciertos de su trabajo

En la tabla N° 11 el 36% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 dicen que siempre aceptan el mérito por los aciertos de su trabajo y un 12% dijeron que casi siempre aceptan el mérito por los aciertos de su trabajo.

Tabla 12

Dimensión Autonomía: Reconoce sus errores o aciertos

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	4,0
A veces	2	8,0
Casi siempre	14	56,0
Siempre	8	32,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 10: Dimensión Autonomía: Reconoce sus errores o aciertos

En la tabla N° 12 el 56% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 dicen que casi siempre reconocen sus errores y aciertos que tienen durante su trabajo y un 4% dijeron que casi nunca reconocen sus errores o aciertos.

Tabla 13

Dimensión Autonomía: Se responsabiliza por sus acciones

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	10	40,0
Casi siempre	8	32,0
Siempre	7	28,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 11: Dimensión Autonomía: Se responsabiliza por sus acciones

En la tabla N° 13 el 40% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 dicen que a veces se responsabilizan por sus acciones en el trabajo y un 28% dijeron que siempre se responsabilizan por sus acciones.

Tabla 14

Dimensión Motivación: Se siente satisfecho del trabajo que realiza

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	15	60,0
Casi siempre	6	24,0
Siempre	4	16,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 12: Dimensión Motivación: Se siente satisfecho del trabajo que realiza

En la tabla N° 14 el 60% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 dicen que a veces se sienten satisfechos por el trabajo que realizan y un 16% dijeron siempre se sienten satisfecho del trabajo realizado.

Tabla 15

Dimensión Motivación: Siente que el trabajo le ayuda a crecer profesionalmente.

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	15	60,0
Casi siempre	10	40,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 13: Dimensión Motivación: Siente que el trabajo le ayuda a crecer profesionalmente.

En la tabla N° 15 el 60% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 dicen que a veces sienten que el trabajo les ayuda a crecer profesionalmente y un 40% mencionaron que casi siempre sienten que el trabajo les favorece profesionalmente.

Tabla 16

Dimensión Motivación: La presión que ejercen sobre usted no es desmesurada

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	8,0
A veces	7	28,0
Casi siempre	6	24,0
Siempre	10	40,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 14: Dimensión Motivación: La presión que ejercen sobre usted no es desmesurada

En la tabla N° 16 los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 dicen que siempre la presión que ejercen sobre ellos es desmesurada, esto representa un 40%.y un 8% dijeron que casi nunca consideran que la presión ejercida hacia ellos es desmesurada.

Tabla 17
Dimensión Motivación: Su trabajo es valorado

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	8,0
A veces	17	68,0
Casi siempre	4	16,0
Siempre	2	8,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 15: Dimensión Motivación: Su trabajo es valorado

En la tabla N° 17 los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 dicen que a veces su trabajo es valorado, esto se representa por un 68% y un 8% mencionaron que siempre su trabajo es valorado adecuadamente, así mismo el 8% también indicó que nunca es valorado su trabajo adecuadamente.

Tabla 18

Dimensión Motivación: Las relaciones interpersonales con sus compañeros son buenas

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	12,0
A veces	11	44,0
Casi siempre	10	40,0
Siempre	1	4,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 16: Dimensión Motivación: Las relaciones interpersonales con sus compañeros son buenas

En la tabla N° 18 el 44% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 dicen que a veces las relaciones interpersonales con sus compañeros son buenas y un 4% mencionaron siempre las relaciones interpersonales con sus compañeros es buena.

Tabla 19

Dimensión Motivación: La relación interpersonal con su jefe es buena

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	5	20,0
A veces	4	16,0
Casi siempre	10	40,0
Siempre	6	24,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 17: Dimensión Motivación: La relación interpersonal con su jefe es buena

En la tabla N° 19 el 44% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 dicen que casi siempre la relación que mantienen con su jefe es buena y un 12% dijeron que a veces o casi nunca las relaciones interpersonales con sus jefes son buenas.

Tabla 20

Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos: Recibe la capacitación adecuada para alcanzar las nuevas demandas de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,0
Casi nunca	3	12,0
A veces	9	36,0
Casi siempre	6	24,0
Siempre	6	24,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 18: Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos: Recibe la capacitación adecuada para alcanzar las nuevas demandas de trabajo.

En la tabla N° 20 el 36% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 mencionan que a veces reciben capacitaciones adecuadas para alcanzar las nuevas demandas del trabajo que tienen día a día y un 4% mencionaron que nunca reciben capacitaciones a los cambios nuevos que va teniendo el trabajo.

Tabla 21

Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos: Recibe la capacitación a tiempo de las nuevas demandas de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	8,0
Casi nunca	4	16,0
A veces	8	32,0
Casi siempre	10	40,0
Siempre	1	4,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 19 : Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos: Recibe la capacitación a tiempo de las nuevas demandas de trabajo.

En la tabla N° 21 el 40% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 mencionan que casi siempre reciben capacitaciones a tiempo de las nuevas demandas de trabajo y un 4% dijeron que siempre reciben las capacitaciones a tiempo para cubrir las nuevas demandas de trabajo.

Tabla 22

Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos: Se adapta a los cambios tecnológicos

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,0
Casi nunca	1	4,0
A veces	5	20,0
Casi siempre	9	36,0
Siempre	9	36,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 20 : Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos: Se adapta a los cambios tecnológicos

En la tabla N° 22 el 36% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 mencionan que siempre o casi siempre se adaptan a los cambios tecnológicos y un 4% indicaron que nunca o casi nunca consiguen adaptarse a los cambios tecnológicos.

Tabla 23

Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos: Las nuevas tecnologías influyen en su desempeño

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	8,0
A veces	6	24,0
Casi siempre	9	36,0
Siempre	8	32,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 21 : Dimensión Predisposición a los cambios tecnológicos: Las nuevas tecnologías influyen en su desempeño

En la tabla N° 23 el 36% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 indican que siempre las nuevas tecnologías influyen en su desempeño de manera positiva y un 8% dijeron que casi nunca o casi nunca las nuevas tecnologías influyen en su desempeño.

Tabla 24

Dimensión Recompensa: Le pagan lo justo por su trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,0
Casi nunca	4	16,0
A veces	6	24,0
Casi siempre	10	40,0
Siempre	4	16,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 22 : Dimensión Recompensa: Le pagan lo justo por su trabajo.

En la tabla N° 24, el 40% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 mencionan que casi siempre recién el pago justo por el trabajo que realizan y un 4% dijeron que nunca les pagan lo justo por el trabajo que realizan.

Tabla 25

Dimensión Recompensa: Está satisfecho con los beneficios que recibe

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,0
Casi nunca	1	4,0
A veces	10	40,0
Casi siempre	5	20,0
Siempre	8	32,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 23 : Dimensión Recompensa: Está satisfecho con los beneficios que recibe

En la tabla N° 25 los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 dicen que a veces están satisfechos con los beneficios que reciben, cada uno representa un 40% y un 4% dijeron que nunca o casi nunca están satisfechos con los beneficios recibidos.

Tabla 26

Dimensión Recompensa: En esta organización reconocen los logros y el esfuerzo de sus trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	4,0
A veces	9	36,0
Casi siempre	12	48,0
Siempre	3	12,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 24 : Dimensión Recompensa: En esta organización reconocen los logros y el esfuerzo de sus trabajadores

En la tabla N° 26 el 48% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 dijeron que casi siempre la organización les reconoce el esfuerzo que ponen los trabajadores y los logros que estos consiguen y un 4% dijeron que casi nunca se les reconoce los logros y el esfuerzo realizado.

Tabla 27

Dimensión Recompensa: Si hago un buen trabajo, su jefe le brinda un reconocimiento.

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,0
Casi nunca	1	4,0
A veces	7	28,0
Casi siempre	10	40,0
Siempre	6	24,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 25 : Dimensión Recompensa: Si hago un buen trabajo, su jefe le brinda un reconocimiento

En la tabla N° 27 el 40% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 dicen que casi siempre su jefe les brinda un reconocimiento por haber realizado un buen trabajo y un 4% menciona que nunca o casi nunca su jefe les brinda un reconocimiento pese a haber realizado un buen trabajo.

B. Resultados descriptivos de la variable Engagement

Tabla 28

Engagement de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018

	Egresado	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	5	20
Alto	20	80
Total	25	100

Elaboración: Propia.

Figura 26 : Nivel de Engagement en las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018

Según tabla N° 28 el 80% consideran que existe un alto nivel de engagement en las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018 mientras que nadie considero como bajo el nivel del engagement.

Tabla 29

Dimensión Vigor: Siempre realiza su trabajo con alegría

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,0
Casi nunca	1	4,0
A veces	8	32,0
Casi siempre	9	36,0
Siempre	6	24,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 27: Dimensión Vigor: Siempre realiza su trabajo con alegría

En la tabla N° 29 se observa que el 36% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 casi siempre realizan su trabajo con alegría y un 4% mencionaron que nunca o casi nunca están alegres al realizar su trabajo.

Tabla 30

Dimensión Vigor: Mantiene su energía durante la jornada laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,0
Casi nunca	3	12,0
A veces	6	24,0
Casi siempre	8	32,0
Siempre	7	28,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 28: Dimensión Vigor: Mantiene su energía durante la jornada laboral

En la tabla N° 30 se observa que el 32% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A. en el 2017-2018 casi siempre mantienen su energía durante la jornada laboral y un 4% indican que nunca consiguen mantener su energía durante la jornada laboral.

Tabla 31

Dimensión Vigor: Cuando se levanta por las mañanas, tiene ganas de ir a trabajar

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	12,0
A veces	7	28,0
Casi siempre	8	32,0
Siempre	7	28,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 29: Dimensión Vigor: Cuando se levanta por las mañanas, tiene ganas de ir a trabajar

En la tabla N° 31 se muestra que los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 casi siempre cuando se levantan tienen ganas de ir a su centro de labores teniendo esto un 32 % y un 12% mencionaron que casi nunca al levantarse por las mañanas sienten ganas de ir a trabajar.

Tabla 32

Dimensión Vigor: Está orgulloso del trabajo que hace

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,0
Casi nunca	2	8,0
A veces	6	24,0
Casi siempre	7	28,0
Siempre	9	36,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 30: Dimensión Vigor: Está orgulloso del trabajo que hace

En la tabla N° 32 se indica que el 36% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 indicaron que siempre están orgulloso del trabajo que realizan y un 4% indicaron que nunca están orgullosos del trabajo que realizan.

Tabla 33

Dimensión Vigor: Puede continuar trabajando durante largos períodos de tiempo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,0
Casi nunca	2	8,0
A veces	7	28,0
Casi siempre	10	40,0
Siempre	5	20,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 31: Dimensión Vigor: Puede continuar trabajando durante largos períodos de tiempo

En la tabla N° 33 se observa que los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 casi siempre pueden continuar trabajando durante largos periodos de tiempo presentando un 40% y un 4% menciona que nunca consiguen continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.

Tabla 34

Dimensión Vigor: Supera satisfactoriamente los retos que se le presentan en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	4	16,0
Casi siempre	10	40,0
Siempre	11	44,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 32: Dimensión Vigor: Supera satisfactoriamente los retos que se le presentan en el trabajo

En la tabla N° 34 se observa que el 44% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 indicaron siempre superan satisfactoriamente los retos que se les pone en el trabajo y un 16% dijeron que a veces superan satisfactoriamente los retos que se le presentan en el trabajo.

Tabla 35

Dimensión Dedicación: Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,0
Casi nunca	2	8,0
A veces	4	16,0
Casi siempre	11	44,0
Siempre	7	28,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 33: Dimensión Dedicación: Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando

En la tabla N° 35 se observa que el 44% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 indicaron siempre superan satisfactoriamente los retos que se les pone en el trabajo y un 4% menciona que cuando las cosas no están del todo bien, ellos nunca continúan trabajando.

Tabla 36

Dimensión Dedicación: Si es necesario realiza horas extras para concluir su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,0
Casi nunca	4	16,0
A veces	12	48,0
Casi siempre	6	24,0
Siempre	2	8,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 34: Dimensión Dedicación: Si es necesario realiza horas extras para concluir su trabajo

En la tabla N° 36 se observa que el 48% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 mencionaron que si es necesario realizar horas extras para concluir su trabajo a veces lo harán y un 4% mencionaron que nunca realizan horas extras para concluir su trabajo pese a ser necesario.

Tabla 37

Dimensión Dedicación: Demora menos en realizar actividades de rutina

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	4,0
A veces	8	32,0
Casi siempre	10	40,0
Siempre	6	24,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 35: Dimensión Dedicación: Demora menos en realizar actividades de rutina

En la tabla N° 37 se observa que los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 respondieron que casi siempre demoran menos al realizar actividades de rutina representando esto un 40 % y un 4% indicaron que casi nunca consiguen demorar menos en realizar actividades de rutina.

Tabla 38

Dimensión Dedicación: Invierte tiempo adicional en su trabajo para que este quede perfecto

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	7	28,0
Casi siempre	9	36,0
Siempre	9	36,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 36: Dimensión Dedicación: Invierte tiempo adicional en su trabajo para que este quede perfecto

En la tabla N° 38 se observa que el 36% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 están entre los que menciona que casi siempre y siempre invierten tiempo adicional en su trabajo para que este quede perfecto, dándonos a entender que tienen rasgos perfeccionistas y un 28% menciona que el tiempo adicional que tienen lo invierten a veces lo invierten en perfeccionar su trabajo.

Tabla 39

Dimensión Absorción: Realiza su trabajo con ganas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,0
Casi nunca	1	4,0
A veces	7	28,0
Casi siempre	9	36,0
Siempre	7	28,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 37: Dimensión Absorción: Realiza su trabajo con ganas

En la tabla N° 39 se observa que el 36% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 dijeron que casi siempre realizan su trabajo con desgano y un 4% mencionaron que nunca o casi nunca realizan el trabajo con ganas.

Tabla 40

Dimensión Absorción: Tiene tiempos libre en el que esta aburrido

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	12,0
A veces	5	20,0
Casi siempre	10	40,0
Siempre	7	28,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 38: Dimensión Absorción: Tiene tiempos libre en el que esta aburrido

En la tabla N° 40 se observa que el 40% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 indicaron que casi siempre tienen tiempos libres de trabajo en los cuales están aburridos y un 12% mencionaron que casi nunca tienen tiempo libre.

Tabla 41

Dimensión Absorción: El tiempo pasa rápido cuando está trabajando

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	8,0
A veces	1	4,0
Casi siempre	13	52,0
Siempre	9	36,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 39: Dimensión Absorción: El tiempo pasa rápido cuando está trabajando

En la tabla N° 41 se observa que los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 casi siempre el tiempo pasa rápido cuando están realizando su trabajo representando un 52% y un 4% dijeron que a veces el tiempo pasa rápido cuando están trabajando.

Tabla 42

Dimensión Absorción: Le es difícil desconectarse de su trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	8,0
A veces	9	36,0
Casi siempre	8	32,0
Siempre	6	24,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 40: Dimensión Absorción: Le es difícil desconectarse de su trabajo

En la tabla N° 42 se observa que los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 mencionaron que a veces les es difícil desconectarse de su trabajo siendo esto un 36% y un 8% dijeron que casi nunca se les dificulta desconcentrarse del trabajo.

Tabla 43

Dimensión Absorción: En su tiempo libre trata de avanzar trabajo pendiente

	Frecuencia	Porcentaje
A veces	6	24,0
Casi siempre	10	40,0
Siempre	9	36,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 41: Dimensión Absorción: En su tiempo libre trata de avanzar trabajo pendiente

En la tabla N°43 se observa que el 40% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 indicaron que casi siempre en su tiempo libre tratan de avanzar trabajo pendiente y un 24% dijeron que a veces en su tiempo libre tratan de continuar el trabajo pendiente.

Tabla 44

Dimensión Absorción: Tiene mucho trabajo por lo cual no tiene tiempo libre

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,0
Casi nunca	2	8,0
A veces	4	16,0
Casi siempre	8	32,0
Siempre	10	40,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 42: Dimensión Absorción: Tiene mucho trabajo por lo cual no tiene tiempo libre

En la tabla N° 44 se observa que el 40% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 dijeron que siempre tienen mucho trabajo y por ello no tienen tiempo libre y un 4% mencionaron que nunca tienen mucho trabajo.

Tabla 45

Dimensión Intención de rotar: El sueldo que recibe cumple sus expectativas

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	4,0
Casi nunca	1	4,0
A veces	3	12,0
Casi siempre	12	48,0
Siempre	8	32,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 43: Dimensión Intención de rotar: El sueldo que recibe cumple sus expectativas

En la tabla N° 45 se observa que los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 dijeron que casi siempre el sueldo que reciben cumple con las expectativas que tienen, representando esto un 48% y un 4% dijeron que nunca o casi nunca el sueldo consigue cumplir las expectativas de los egresados.

Tabla 46

Dimensión Intención de rotar: Esta cómodo con la infraestructura donde labora

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	1	4,0
A veces	7	28,0
Casi siempre	7	28,0
Siempre	10	40,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 44: Dimensión Intención de rotar: Esta cómodo con la infraestructura donde labora

En la tabla N° 46 se observa que los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 dijeron que siempre es cómodo en cuanto a la infraestructura, representando esto un 40% y un 4% menciona que casi nunca están cómodos con la infraestructura donde labora.

Tabla 47

Dimensión Intención de rotar: Su trabajo está lleno de significado y propósito

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	4	16,0
A veces	8	32,0
Casi siempre	12	48,0
Siempre	1	4,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 45: Dimensión Intención de rotar: Su trabajo está lleno de significado y propósito

En la tabla N° 47 se observa que el 48% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 mencionaron que casi siempre su trabajo tiene un significado y propósito puntual y claro y un 4% dijeron que siempre el trabajo tiene un propósito.

Tabla 48

Dimensión Intención de rotar: Se quedaría en esta empresa a pesar de tener otras ofertas laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	8,0
Casi nunca	3	12,0
A veces	4	16,0
Casi siempre	9	36,0
Siempre	7	28,0
Total	25	100,0

Elaboración: Propia.

Figura 46: Dimensión Intención de rotar: Se quedaría en esta empresa a pesar de tener otras ofertas laborales

En la tabla N° 48 se observa que el 36% de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: ALICORP S.A.A en el 2017-2018 casi siempre elegirían a la empresa donde laboran pese a tener otras ofertas y un 8% mencionaron que nunca piensan que se estarían más a gusto en otra empresa.

4.2 Contrastación de hipótesis

Para contrastar la hipótesis se usó el estadístico Rho de Spearman, el cual se utiliza para las de variables ordinales correlacionadas, es decir aquellas variables que fueron medidas con la escala de Likert que lo muestra por niveles. Como resultado del proceso se obtiene un índice de correlación que puede ir de -1, pasando por el 0, hasta +1. Cuando el índice es negativo la correlación es inversa o negativa, cuando el índice es positivo la correlación es directa o positiva; el cero o la cercanía al cero indica ausencia de correlación.

Contrastación de hipótesis general

H0: El clima laboral no se relaciona con el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.

H1: El clima laboral se relaciona directa y positivamente en el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.

Tabla 49

Coefficiente de correlación y significación entre el clima laboral y engagement

Correlaciones

		Clima Laboral	Engagement
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	25
	Engagement	Coefficiente de correlación	,861**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	25

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

Elaboración: Propia.

De los resultados que se aprecian en la tabla, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = ,861 lo cual significa que existe una relación positiva y alta entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite rechazar la hipótesis nula.

Por lo tanto:

El clima laboral se relaciona de manera directa y positiva con el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.

Contrastación de hipótesis específica 1

H0: La autonomía no se relaciona con el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.

H1: La autonomía en el trabajo tiene una relación significativa en el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.

Tabla 50

Coeficiente de correlación y significación entre Autonomía en el trabajo y el Engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018

Correlaciones

		Autonomía	Engagement
Rho de Spearman	Autonomía	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	. ,874**
		N	. ,000
	Engagement	Coeficiente de correlación	25
		Sig. (bilateral)	,874**
		N	,000

**.

Elaboración: Propia.

De los resultados que se aprecian en la tabla, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = ,874 lo cual significa que existe una relación positiva y alta entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite rechazar la hipótesis nula.

Por lo tanto: La autonomía se relaciona con el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018

Contrastación de hipótesis específica 2

H0: La motivación no se relaciona con el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.

H1: El grado de la motivación se relaciona positivamente con el Engagement en Las Escuelas Corporativas: Caso Alicorp S.A.A En El 2017-2018.

Tabla 51

Coefficiente de correlación y significación entre motivación en el trabajo y el Engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018

Correlaciones

		Motivación	Engagement
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,963**
		N	,000
	Engagement	Coefficiente de correlación	,963**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000

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

Elaboración: Propia.

De los resultados que se aprecian en la tabla, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = ,963 lo cual significa que existe una relación positiva y alta entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite rechazar la hipótesis nula.

Por lo tanto: La motivación tiene una relación positiva con el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.

Contrastación de hipótesis específica 3

H0: La predisposición a los cambios tecnológicos no se relaciona con el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.

H1: La predisposición a los cambios tecnológicos se relaciona con el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.

Tabla 52

Coefficiente de correlación y significación entre predisposición a los cambios tecnológicos y el Engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018

Correlaciones

			Predisposición de cambio tecnológico	Engagement
Rho de Spearman	Predisposición cambio tecnológico	de	1,000	,710**
		Coeficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	25	25	
	Engagement	Coeficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
N		25	25	

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

Elaboración: Propia.

De los resultados que se aprecian en la tabla, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = ,710 lo cual significa que existe una relación positiva y alta entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite rechazar la hipótesis nula.

Por lo tanto:

La predisposición a los cambios tecnológicos se relaciona con el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.

Contrastación de hipótesis específica 4

H0: La recompensa no se relaciona con el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.

H1: A mayor tipo de recompensa, mejor será el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.

Tabla 53

Coefficiente de correlación y significación entre la recompensa en el trabajo y el Engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018

Correlaciones			Recompensa	Engagement
Rho de Spearman	Recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Engagement	Coefficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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

Elaboración: Propia.

De los resultados que se aprecian en la tabla, el grado de relación entre las variables determinada por el coeficiente Rho de Spearman = ,710 lo cual significa que existe una relación positiva y alta entre las variables, y cuyo p-valor calculado es < 0.05 , permite rechazar la hipótesis nula.

Por lo tanto: A mayor tipo de recompensa, mejor será el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.

5 ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para esta investigación el público objetivo estuvo conformado por hombres y mujeres de entre 18 y 26 años que compartían la característica de haber sido formados en el programa de capacitación laboral juvenil egresados de los periodos 2017-2018 y que se encuentren actualmente trabajando en Alicorp SAA, donde se pudo realizar la aplicación de encuestas con el fin de obtener la perspectiva que tienen los colaboradores y comprobar la existencia de una relación entre el clima laboral y el engagement en este público objetivo. Luego de la recolección y procesamiento de datos se dio por culminado el proceso obteniendo diversos resultados que se expondrán a continuación.

En primera instancia se confirma que existe una relación directa y positiva entre el clima laboral y el engagement en los egresados del programa de capacitación laboral juvenil de los años 2017 y 2018. Esto se debe a que el clima laboral interactúa afectando el comportamiento de las personas, en decir existe una sensibilidad real entre ambas variables.

Acto seguido se analizan los resultados de las hipótesis específicas, la primera de ellas es la dimensión de autonomía en la cual con un sig (0.000) se puede concluir que el grado de libertad para la toma de decisiones es valorado por este público. Este resultado sigue la tendencia en la modernidad de las organizaciones, en la cual optan por un modelo menos jerárquico y priorizan el trato horizontal y la autosupervisión en las funciones asignadas.

Para la segunda hipótesis, nuevamente el resultado refleja que la motivación sea intrínseca, extrínseca y transversal es el factor más valorado para el personal, al destacar entre todos con su puntuación. Tal como decía la visión de Pritchard y Karasick, es el empleador quien desempeña el rol motivacional para con sus colaboradores, asimismo toda acción que este agente haga o deje de hacer tendrá un impacto en la motivación de sus trabajadores.

En el caso de la tercera hipótesis, la dimensión de Predisposición a los cambios tecnológicos cuenta con un coeficiente de correlación de (.710), el cual indica que existe una relación positiva con el engagement, siendo también un factor que es valorado por el personal. Según indicaba Bowers y Taylor, hay significancia en el grado de apertura de los individuos hacia estos cambios, por tanto, se concluye que el personal que fue evaluado considera que es importante considerar que haya una tendencia hacia la innovación de los cambios tecnológicos.

Finalmente, para la dimensión de recompensa, se evidencia una relación significativa, lo cual quiere decir que la retribución salarial y emocional es un factor que es apreciado por el personal, tal como lo mencionan los diferentes autores que forman parte del marco de esta tesis, la dimensión de recompensa es un factor que se tiene que considerar en todo relevamiento de información sobre el clima laboral y para este caso en específico, el personal actualmente reconoce una justa retribución por el trabajo que actualmente desempeñan en la compañía.

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

- El presente trabajo de investigación es descriptivo y correlacional, dado que facilitó información valiosa para la toma de decisiones ambiciosas y medidas en sus respectivos campos.
- El clima laboral se relaciona directa y positivamente en el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018. Por tanto, se valida la hipótesis principal de esta tesis y, por ello, la afectación de esta variable puede tener resultados significativos en el engagement de los trabajadores.
- La autonomía en el trabajo tiene una relación significativa en el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018. Si bien es cierto que se comparten los objetivos generales y del grupo, el personal que fue evaluado percibe un grado medio del nivel de autonomía, debido a la operatividad del trabajo y que estas funciones cumplen una programación y planificación ya establecida por los superiores en planta. Sin embargo, cuentan con la potestad de poder revisar sus propios planes de trabajo y proponer alternativas de solución para lograr los objetivos que se les haya otorgado. Asimismo, existe un grado medio del nivel de responsabilidad sobre sus actos, debido a que forman parte de una programación de funciones dentro de los procesos productivos de la empresa.
- La motivación en el trabajo tiene una relación significativa en el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018. Para ello podemos concluir que la empresa destina recursos para fomentar la motivación de sus colaboradores; así mismo, se concluye que se reconoce la relación con la motivación, pero se debe tener en cuenta que esta dimensión se encuentra sujeta a los intereses individuales de cada persona los cuales presentan cierto grado de incertidumbre y finalmente a la percepción que tienen los mismo trabajadores de su empresa.
- La predisposición a los cambios tecnológicos tiene una relación significativa en el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018. Para este resultado primero se

evidenció un alto nivel en la percepción de esta dimensión, es decir, que el común denominador de estos trabajadores considera que actualmente la empresa se encuentra a la vanguardia de los avances tecnológicos; sin embargo, existe una disparidad entre una capacitación oportuna y una capacitación idónea. Esto refiere a que la empresa actualmente destina recursos en preparar el cronograma de capacitaciones que necesita su personal de forma periódica; no obstante, sus empleados tienen la percepción de que estas capacitaciones no cubren la brecha de conocimiento necesario.

- La recompensa en el trabajo tiene una relación significativa en el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018. Según los gráficos y figuras anteriormente presentadas, los trabajadores en general tienen una percepción de que la empresa si está cumpliendo con dar la retribución económica y emocional necesaria por la contratación de los servicios brindados.

6.2 Recomendaciones

Las siguientes recomendaciones fueron brindadas recopilando el marco conceptual de las dimensiones que se presentaron en esta investigación. Para lo cual, se proporcionan las siguientes alternativas de mejora considerando los resultados obtenidos.

En primera instancia, enfocándose en la dimensión de autonomía, el análisis efectuado demostró que actualmente se cuenta con un grado medio de esta dimensión; por ello, se recomienda fomentar el empoderamiento en la toma de decisiones de estos colaboradores con la formación de comités de mejora, en las que todos los miembros de un equipo puedan aportar en un debate de ideas o proponer alternativas de eficiencia para los procesos que se le han asignado, esto en aras de fomentar la productividad y de mejorar los resultados. Según lo mencionado en el marco teórico por Brunet, el hecho de que los trabajadores sientan la responsabilidad de sus actos es también un aval de que priorizarán sobre ellos la búsqueda de la eficiencia, dado que el hecho de conseguir sus objetivos será inherente a que se tomen buenas decisiones y se anhele alcanzar un óptimo rendimiento.

Luego de la aplicación del análisis se obtuvo la conclusión de que esta población de estudio se encuentra motivada. Por ello, se recomienda evaluar constantemente cuáles son los factores intrínsecos, extrínsecos y trascendentes causantes de esta motivación; así como también, si estos factores son permanentes, estacionales o son propios del trabajador. Para lo cual se podría plantear como recomendación que el empleador conozca cuáles son las aspiraciones del trabajador según su perfil, así como también, hacer del conocimiento del colaborador las características del puesto y la posible línea de crecimiento. De esta forma también aportaría en ubicar a los trabajadores idóneos según su perfil personal y el perfil del puesto, esto se mencionó también en el marco teórico como una de las prácticas saludables que se pueden desarrollar e implementar en una compañía, siendo transparentes con los colaboradores y mostrándole las posibilidades de desarrollo y líneas de carrera. Es así que el trabajador tendrá pleno conocimiento de su estado actual y enfocarse en poder escalar en base a los méritos obtenidos.

Por otra parte, en los análisis de la dimensión de predisposición a los cambios tecnológicos, se recomienda que deban enfocarse en que los avances y mejoras que la empresa adquiera sean los idóneos y que la inversión sea reconocida por los trabajadores. Es importante que la empresa no solo brinde las herramientas a tiempo para desarrollar sus tareas, si no también que estas seas facilitadas por los especialistas necesarios que brinden

una preparación ad hoc, este fue uno de los resultados que se evidenciaron luego de la aplicación del instrumento donde el trabajador expresa que recibe la capacitación a tiempo, sin embargo no es precisamente la idónea. Así mismo, se recomienda que el área encargada de buscar estas capacitaciones desarrolle un modelo de elección de proveedores que garantice contar siempre con la mejor opción del mercado y se acerque más a las necesidades de la capacitación. De esta forma la compañía se mantiene al tanto de los cambios en cuanto a tecnología en sus puestos de trabajo teniendo así las herramientas necesarias para lograr sus objetivos y que este sea un factor que determine su compromiso con la compañía.

Asimismo, se recomienda desarrollar un modelo de gestión de compensaciones que se destine a las posiciones, la retribución sería objetiva, así como también, se recomienda comparar con otras empresas de la industria los modelos de compensaciones que actualmente posee para poder elaborar un modelo competitivo y que sea atractivo al talento. De esta forma la empresa demuestra una actitud de transparencia al fijar su sistema de reconocimiento mediante una política que sea objetiva y que pueda ser aplicada en todas las posiciones centrándose en la meritocracia y perfil de la posición.

Finalmente, la información recopilada propone un precedente para que se ahonde más en la investigación del clima organizacional y el engagement, así como también que se usen estas dos variables como pilares organizacionales para elaborar políticas de gestión, donde, utilizando la información de las dimensiones investigadas y su relevancia, permita identificar cuáles son las oportunidades de mejora más importantes para poder desarrollar. Por otra parte, en el actual trabajo de investigación se escogió como población los egresados de los programas de modalidades formativas que se encuentran laborando en la empresa Alicorp SAA, lo cual abre la oportunidad de analizar estas variables en otras poblaciones dentro de la compañía y así, poder ver como es el comportamiento en empresas similares que comparten el mismo rubro.

7 REFERENCIAS

- Aizcorbe, J. & Hurtado, J. (2016) *Alicorp se recupera: utilidad neta de la empresa creció 13 veces en el 2015*. Recuperado de: <https://semanaeconomica.com/article/sectores-y-empresas/consumo-masivo/179979-alicorp-se-recupera-utilidad-neta-de-la-empresa-crecio-13-veces/> [Consulta: 18 de Abril de 2019].
- Alalú, L., Szeinman, P., Corvetto, G. & Franco, U., (2016). Info Capital Humano. Recuperado de: <http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/engagement-mas-alla-del-compromiso-del-colaborador/> [Consulta: 28 de setiembre de 2018].
- Bakker, A. B., y Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Nueva York: Psychology Press. Recuperado de: <https://tandfbis.s3.amazonaws.com/rt-media/pp/common/sample-chapters/9781841697369.pdf> [Consulta: 15 de febrero de 2019].
- Baysinger, B. y Mobley, W (1983), "Employee Turover: Individual and Organizational Analysis" *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol 1. Recuperado de: file:///C:/Users/NatManrique/Downloads/Work_Engagement_y_Compromiso_L.pdf [Consulta: 27 de setiembre de 2018].
- Bedoya, L. M. G., & Poveda, L. F. F. (2015). *Work engagement y compromiso laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador?* *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 34(2), 108-119. Recuperado de: file:///C:/Users/NatManrique/Downloads/Work_Engagement_y_Compromiso_L.pdf [Consulta: 27 de setiembre de 2018].
- Beltrán, E. & Palomino, M., (2014) *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral* (Tesis para optar al Grado Académico de Magíster en Dirección de Personas de la Universidad del Pacífico, Lima, Perú). Recuperado de: http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/Enrique_Tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Consulta: 20 de diciembre de 2018].
- Bobadilla, M., Callata, C., Caro, A. (2015) *Engagement laboral y cultura organizacional : el rol de la orientación cultural en una empresa global* (Tesis de Magister de Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas, Universidad del Pacífico. Lima, Perú). Recuperado de: <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1027> [Consulta: 28 de setiembre de 2018].
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.

- Cainicela & Pazos (2016) *La relación entre Satisfacción Laboral, Compromiso Organizacional e Intención De Rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú* (Tesis para optar al Grado Académico de Magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas de la Universidad del Pacífico, Lima, Perú). Recuperado de: http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Consulta: 22 de diciembre de 2018].
- Candia, Castro & Sánchez (2017) *Relación entre la Satisfacción Laboral y el Engagement en la intención de rotar en una empresa minera* (Tesis para optar al Grado Académico de Magíster en Dirección de Personas de la Universidad del Pacífico, Lima, Perú). Recuperado de: http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/2021/Magali_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Consulta: 22 de diciembre de 2018].
- Cabanillas (2014), *Relación entre los niveles de engagement y compromiso organizacional en personal de una institución de educación superior de la ciudad de Cajamarca*. Revista Tendencias en Psicología Vol.1 Núm. 2. Recuperado de: <http://revistas.upagu.edu.pe/index.php/TP/article/view/334> [Consulta: 22 de diciembre de 2018].
- Cárdenas & Jaik (2013) *El Engagement (ilusión por el trabajo) y los factores que lo integran*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4743453> [Consulta: 22 de febrero de 2018].
- Cómo lograr el compromiso más allá del empleo*. Capital Humano. 2018;31(133):102-107. Recuperado de: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=130308027&lang=es> [Consulta: 27 de setiembre de 2018]
- Contreras, B. & Matheson P. (1984). Una herramienta para medir clima organizacional: cuestionario de Litwin y Stringer. Recuperado de: <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf> [Consulta: 24 de febrero de 2019].
- Del Río, S. D. (2013). Diccionario-glosario de metodología de la investigación social. Editorial UNED.
- Fernández, I. (2015) *Felicidad Organizacional cómo construir felicidad en el trabajo* (1 Ed) Chile Ediciones B Chile. Recuperado de: <http://www.ignaciofernandez.cl/assets/indice-prologo-felicidad-organizacional.pdf> [Consulta: 20 de febrero de 2019].
- Fernández, L. (2002) *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas* Universidad de La Rioja. Revista Cuadernos de Gestión Vol. 2. N.º 1. Recuperado de: <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf> [Consulta: 27 de febrero de 2019].

- García, A. J. (2015). *Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli*. *Liberabit*, 21(2), 187-194. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1951022007?accountid=43860> [Consulta: 27 de setiembre de 2018].
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., y Hayes, T. L. (2002). *Business-unit-level relationships between employee satisfaction, employee engagement and business outcomes: A meta-analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268> [Consulta: 25 de febrero de 2019].
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México D.F.: Mc Graw Hill. [Consulta: 27 de setiembre de 2018].
- Juape, M. (25 de julio del 2018) Casi 1.5 millones de jóvenes “Ninini” son constantes en 10 años. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/1-5-millones-jovenes-ninini-son-constantes-10-anos-239527-noticia/> [Consulta: 01 de junio del 2019]
- López, J. y Meneguel, I., (2016). *Clima Organizacional como antecedente del Engagement en una muestra de empresas colombianas. Modelo de Ecuaciones Estructurales*. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*; Medellín. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v35n1a02> [Consulta: 27 de setiembre de 2018].
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. & Villagómez, A., (2015). *Metodología de la investigación. Cuantitativa -Cualitativa y Redacción de Tesis*. México: Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). El gran problema del empleo en el mundo: Las malas condiciones de trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087 [Consulta: 10 de junio 2019].
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). OIT: leve baja del desempleo a 7,8% en América Latina y el Caribe en 2018. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_655220/lang-es/index.htm [Consulta: 01 de junio 2019].
- Patterson, M, West, M, Shackelton, V, Dawson, J, Lawthom, R, Maitlis, S, et al. (2005). *Validating the organizational climate measure: Links to managerial practices, productivity and innovation*. En: *Journal of Organizational Behavior*, 26: 379- 408 [Consulta 12 de Enero de 2019]
- Pérez O., Álvarez G., Castaño C. (2017). *Engagement y/o intensificación del trabajo ¿opción y/o obligación?: «Si no haces lo que te gusta, te tiene que gustar lo que haces»*. *Política y Sociedad*, 54(3), 77-732. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.5209/POSO.52176> [Consulta: 28 de setiembre de 2018].
- Reynoso-Núñez, Cíofalo-Lagos & González-Pérez (2015) *Análisis de la percepción de los colaboradores para determinar su nivel de compromiso (engagement) con la organización o con su líder*. Recuperado de: <http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/6328/6079> [Consulta: 28 de enero de 2018].

- Rodríguez R., Martínez M., & Marisa S. (2014) *Prácticas organizacionales saludables: un análisis exploratorio de su impacto relativo sobre el engagement con el trabajo*. Recuperado de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2013_Acosta-Torrente-Llorens-Salanova.pdf [Consulta: 28 de setiembre de 2018].
- Rodríguez, R., Miguel L., & Marisa, S. (2014) *Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: Una combinación ganadora*. Universitas Psychologica, 13(3). Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/1771625792?accountid=43860> [Consulta: 28 de setiembre de 2018].
- Ruiz, Parodi & Alvarado, (2016) *Estilos de Liderazgo y Compromiso Organizacional con mediación de Engagement en Técnicos de Maquinaria Pesada* (Tesis para optar al Grado Académico de Magíster en Dirección de Personas de la Universidad del Pacífico, Lima, Perú). Recuperado de: http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1590/Karla_Tesis_Maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Consulta: 22 de diciembre de 2018].
- Rodríguez R., Martínez M., & Marisa S. (2014). *Prácticas organizacionales saludables: Un análisis exploratorio de su impacto relativo sobre el Engagement con el trabajo*. Recuperado de: http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/02/2013_Acosta-Torrente-Llorens-Salanova.pdf [Consulta: 28 de setiembre de 2018]
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. (2002). *The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach*. Journal of Happiness Studies, 3, 71-92. Recuperado de: <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/178.pdf> [Consulta: 22 de febrero de 2018].
- Sotés E., M. Á., González L., & Echarri F. (2015). *Formación Para El Empleo E Inclusión Social*. Revista Prisma Social, (14), 603–662. Recuperado de: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=f142538b-3928-4c15-82b7-0cbf4fb502ab%40pdc-v-sessmgr01> [Consulta: 28 de setiembre de 2018].
- Valle, R. (1995): *La gestión estratégica de los recursos humanos*, Addison-Wesley Iberoamericana. Recuperado de: Wilmington. <https://www.casadellibro.com/libro-la-gestion-estrategica-de-los-recursos-humanos/9780201653731/496188> [Consulta: 22 de febrero de 2018].

8 ANEXOS

Validación de Instrumentos por criterio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Doctor(a)

.....

Presente.

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Titulación en la especialidad de Recursos Humanos de la UPC, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Licenciado.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: **Clima laboral y su relación con el Engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las escuelas corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Burga Córdova, Jose Alberto
D.N.I: 46826014

Firma
Manrique Reynaga, Natalia Madeleine
D.N.I: 72698864

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Clima Laboral

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1

Autonomía: en esta dimensión coinciden diversos autores, por ejemplo, Pritchard y Karasick, que resume la autonomía como el grado en el cual la persona toma sus propias decisiones y tiene la posibilidad de resolver conflictos.

A esta propuesta, Brunet complementa sindicándola como la dimensión que añade el valor de la responsabilidad e independencia del individuo bajo el marco de acción de una organización, donde él es su propio jefe y toma decisiones. Vemos que, en esta última, el complemento de Brunet aporta la responsabilidad de sus actos como el factor que le brinda la autonomía, pero la fija en una estructura que puede estar definida por los roles y responsabilidades de un puesto de trabajo o por el rol asignado asumido en un grupo de trabajo.

Dimensión 2

Motivación: En esta dimensión, encuentran diferentes enfoques, extrínsecos e intrínsecos y como afectan en la conducta de los colaboradores. Para la visión de Pritchard y Karasick, se enfoca en todos aquellos aspectos motivacionales que la organización, como rol de empleador desarrolla con la finalidad de poder motivar a sus colaboradores para lograr los objetivos propuestos. Con ello desarrollaron un instrumento de medida para medir el impacto de la alteración de esta variable en el rendimiento de la compañía. Por otra parte, Bowers y Taylor en la Universidad de Michigan, describiendo a la motivación como una de las 5 dimensiones para analizar el clima, enfocándose en el individuo y analizando aquellos factores que pudiesen inferir en desempeñarse más o menos intensamente en el puesto de trabajo.

Dimensión 3

Predisposición a los cambios tecnológicos: esta dimensión también es un aporte de Bowers y Taylor, donde fija la medición en el grado de apertura de los individuos al cambio, a aplicarse a la vanguardia de los cambios tecnológicos y en cómo estos pueden llegar a facilitar el trabajo de las personas, encontrándose en la búsqueda continua de eficiencias para el entorno laboral.

Dimensión 4

Recompensa: finalmente, Brunet detalla que esta dimensión evalúa el tipo de retribución, ya sea monetaria o promoción, que puede existir en una organización y que puede impactar en el clima. Esta dimensión también es evaluada por otros autores como Litwin y Stringer, Pritchard y Karasick, enfocándose en la remuneración salarial o compensación monetaria que pudiesen recibir los trabajadores por prestar sus servicios.

Variable 2: Engagement

En términos generales, podemos expresar el engagement como un sentimiento de bienestar en el trabajo, la fuerza que motiva a los colaboradores a proveer un esfuerzo voluntario adicional a nivel psicológico, físico y emocional, lo cual conlleva a obtener mejores resultados.

El engagement se relaciona, de forma positiva, con el buen desempeño y compromiso organizacional, evitando de esta forma el ausentismo, la rotación de personal y la tendencia al abandono. Puede ser considerado como un detonador de la —potencia grupal y la —eficacia colectiva (Salanova, Martínez & Lorens, 2004). Russell y Carroll propusieron un modelo de engagement en el que el vigor y la dedicación son considerados los polos opuestos del agotamiento y el cinismo (componentes del Burnout 21). Por tanto, este modelo implica un alto índice de energía y compromiso con la empresa. (Russell & Carroll, 1999).

Shaufeli y Bakker (2004) definen los tres componentes principales del engagement: el vigor, la dedicación y la absorción. El vigor está caracterizado por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja; la dedicación implica estar totalmente involucrado en el trabajo que se tiene y experimentar una sensación de significado y entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío. La absorción, se caracteriza por la completa concentración y la feliz compenetración con el trabajo, que genera la sensación que el tiempo pasa rápido y a veces es difícil desapegarse por la fuerte gratificación que se percibe en él.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Variable 1: Clima Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rango
D1: Autonomía	i1: Grado en que el colaborador tiene libertad para la toma de decisiones	Sus decisiones conllevan al cumplimiento de objetivos Tiene permitido tomar decisiones Acepta los castigos o amonestaciones Acepta el merito por los aciertos de su trabajo Reconoce sus errores o aciertos Se responsabiliza por sus acciones	<p>Nivel Bajo (1-2)</p> <p>Nivel Medio (3)</p> <p>Nivel Alto (4-5)</p>
D2: Motivación	i2: Nivel de motivación por factores intrínsecos y extrínsecos	Se siente satisfecho del trabajo que realiza Siente que el trabajo le ayuda a crecer profesionalmente. La presión que ejercen sobre usted no es desmesurada Su trabajo es valorado La relaciones interpersonales con sus compañeros es buena La relación interpersonal con su jefe es buena	
D3: Predisposición a los cambios tecnológicos	i3: Nivel de apertura a la innovación	Recibe la capacitación adecuada para alcanzar las nuevas demandas de trabajo Recibe la capacitación a tiempo de las nuevas demandas de trabajo Se adapta a los cambios tecnológicos Las nuevas tecnologías influyen en su desempeño	
D4: Recompensa	i4: Grado de satisfacción sobre la compensación y la contraprestación de servicios	Le pagan lo justo por su trabajo. Está satisfecho con los beneficios que recibe En esta organización reconocen los logros y el esfuerzo de sus trabajadores. Si hago un buen trabajo, su jefe le brinda un reconocimiento.	

Variable 2: Engagement

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rango
D1: Vigor	i1: Grado de persistencia en el desempeño de funciones	Siempre realiza su trabajo con alegría Mantiene su energía durante la jornada laboral Cuando se levanta por las mañanas, tiene ganas de ir a trabajar Está orgulloso del trabajo que hace Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo Supera satisfactoriamente los retos que se le presenten en el trabajo	Nivel Bajo (1-2)
D2: Dedicación	i2: Nivel de importancia sobre el impacto del trabajo desarrollado	Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando Si es necesario realiza horas extras para concluir su trabajo Demora menos en realizar actividades de rutina Invierte tiempo adicional en su trabajo para que este quede perfecto	
D3: Absorción	i3: Nivel de holgura de tiempo en la jornada de trabajo	Realiza su trabajo con desgano Tiene tiempos libre en el que esta aburrido El tiempo pasa rápido cuando esta trabajando Le es difícil desconectarse de su trabajo En su tiempo libre trata de avanzar trabajo pendiente Es frecuente que tenga tiempo libre	Nivel Medio (3) Nivel Alto (4-5)
D4: Intención de rotar	i4: Nivel de consideración de permanecer en el puesto de trabajo	El salario que recibe cumple sus expectativas Esta comodo con la infraestructura donde labora Su trabajo está lleno de significado y propósito Se quedaría en esta empresa a pesar de tener otras ofertas laborales

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO:

**“CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL ENGAGEMENT DE LOS EGRESADOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN
LABORAL JUVENIL DE LAS ESCUELAS CORPORATIVAS: ALICORP S.A.A EN EL 2017-2018”**

Indicaciones:

Colocar la respuesta en cada casillero de acuerdo a valoración de cada ítem del instrumento valorado, según los criterios de:

¹**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²**Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

***Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Se valora con 1 la respuesta positiva, 0 respuesta negativa

N°	ITEMS	RELEVANCIA		PERTINENCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Sus decisiones conllevan al cumplimiento de objetivos..	1		1		1	
2	Tiene permitido tomar decisiones.	1		1		1	
3	Acepta los castigos o amonestaciones.	1		1		1	
4	Acepta el mérito por los aciertos de su trabajo.	1		1		1

5	Reconoce sus errores o aciertos.	1		1		1	
6	Se responsabiliza por sus acciones..	1		1		1	
7	Se siente satisfecho del trabajo que realiza.	1		1		1	
8	Siente que el trabajo le ayuda a crecer profesionalmente.	1		1		1	
9	La presión que ejercen sobre usted no es desmesurada.	1		1		1	
10	Su trabajo es valorado.	1		1		1	
11	La relaciones interpersonales con sus compañeros es buena.	1		1		1	
12	La relación interpersonal con su jefe es buena.	1		1		1	
13	Recibe la capacitación adecuada para alcanzar las	1		1		1

	nuevas demandas de trabajo.						
14	Recibe la capacitación a tiempo de las nuevas demandas de trabajo.	1		1		1	
15	Se adapta a los cambios tecnológicos.	1		1		1	
16	Las nuevas tecnologías influyen en su desempeño.	1		1		1	
17	Le pagan lo justo por su trabajo.	1		1		1	
18	Está satisfecho con los beneficios que recibe.	1		1		1	
19	En esta organización reconocen los logros y el esfuerzo de sus trabajadores.	1		1		1	
20	Si hago un buen trabajo, su jefe le brinda un reconocimiento.	1		1		1

21	Siempre realiza su trabajo con alegría.	1		1		1	
22	Mantiene su energía durante la jornada laboral.	1		1		1	
23	Cuando se levanta por las mañanas, tiene ganas de ir a trabajar.	1		1		1	
24	Está orgulloso del trabajo que hace	1		1		1	
25	Puede continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	1		1		1	
26	Supera satisfactoriamente los retos que se le presenten en el trabajo.	1		1		1	
27	Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando.	1		1		1	
28	Si es necesario realiza horas extras para concluir su trabajo.	1		1		1

29	Demora menos en realizar actividades de rutina.	1		1		1	
30	Invierte tiempo adicional en su trabajo para que este quede perfecto.	1		1		1	
31	Realiza su trabajo con desgano.	1		1		1	
32	Tiene tiempos libre en el que esta aburrido.	1		1		1	
33	El tiempo pasa rápido cuando está trabajando.	1		1		1	
34	Le es difícil desconectarse de su trabajo.	1		1		1	
35	En su tiempo libre trata de avanzar trabajo pendiente.	1		1		1	
36	Es frecuente que tenga tiempo libre.	1		1		1	
37	El salario que recibe cumple sus expectativas.	1		1		1

38	Esta cómodo con la infraestructura donde laboral.	1		1		1	
39	Su trabajo está lleno de significado y propósito	1		1		1	
40	Se quedaria en esta empresa a pesar de tener otras ofertas laborales	1		1		1	

Aplicar el instrumento (X)

Aplicar el instrumento después de modificar ()

El instrumento no es aplicable ()

Nombre y Apellidos del Evaluador: Cuzcano Rivas Abilio B.

DNI: 40947218

Especialidad: Ing. Electronico

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
Facultad de Ing. Eléctrica y Electrónica
Ofic. de Tecnología de la Información y Comunicaciones

Msc. Cuzcano Rivas Abilio
Jefe OTIC - FIEE

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO:

“CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL ENGAGEMENT DE LOS EGRESADOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL DE LAS ESCUELAS CORPORATIVAS: ALICORP S.A.A EN EL 2017-2018”

Indicaciones:

Colocar la respuesta en cada casillero de acuerdo a valoración de cada ítem del instrumento valorado, según los criterios de:

¹**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²**Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

***Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión
Se valora con 1 la respuesta positiva, 0 respuesta negativa

N°	ITEMS	RELEVANCIA		PERTINENCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Sus decisiones conllevan al cumplimiento de objetivos..	1		1		1	
2	Tiene permitido tomar decisiones.	1		1		1	
3	Acepta los castigos o amonestaciones.	1		1		1	
4	Acepta el mérito por los aciertos de su trabajo.	1		1		1

5	Reconoce sus errores o aciertos.	1		1		1	
6	Se responsabiliza por sus acciones..	1		1		1	
7	Se siente satisfecho del trabajo que realiza.	1		1		1	
8	Siente que el trabajo le ayuda a crecer profesionalmente.	1		1		1	
9	La presión que ejercen sobre usted no es desmesurada.	1		1		1	
10	Su trabajo es valorado.	1		1		1	
11	La relaciones interpersonales con sus compañeros es buena.	1		1		1	
12	La relación interpersonal con su jefe es buena.	1		1		1	
13	Recibe la capacitación adecuada para alcanzar las	1		1		1

	nuevas demandas de trabajo.						
14	Recibe la capacitación a tiempo de las nuevas demandas de trabajo.	1		1		1	
15	Se adapta a los cambios tecnológicos.	1		1		1	
16	Las nuevas tecnologías influyen en su desempeño.	1		1		1	
17	Le pagan lo justo por su trabajo.	1		1		1	
18	Está satisfecho con los beneficios que recibe.	1		1		1	
19	En esta organización reconocen los logros y el esfuerzo de sus trabajadores.	1		1		1	
20	Si hago un buen trabajo, su jefe le brinda un reconocimiento.	1		1		1

21	Siempre realiza su trabajo con alegría.	1		1		1	
22	Mantiene su energía durante la jornada laboral.	1		1		1	
23	Cuando se levanta por las mañanas, tiene ganas de ir a trabajar.	1		1		1	
24	Está orgulloso del trabajo que hace	1		1		1	
25	Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	1		1		1	
26	Supera satisfactoriamente los retos que se le presenten en el trabajo.	1		1		1	
27	Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando.	1		1		1	
28	Si es necesario realiza horas extras para concluir su trabajo.	1		1		1

29	Demora menos en realizar actividades de rutina.	1		1		1	
30	Invierte tiempo adicional en su trabajo para que este quede perfecto.	1		1		1	
31	Realiza su trabajo con desgano.	1		1		1	
32	Tiene tiempos libre en el que esta aburrido.	1		1		1	
33	El tiempo pasa rápido cuando está trabajando.	1		1		1	
34	Le es difícil desconectarse de su trabajo.	1		1		1	
35	En su tiempo libre trata de avanzar trabajo pendiente.	1		1		1	
36	Es frecuente que tenga tiempo libre.	1		1		1	
37	El salario que recibe cumple sus expectativas.	1		1		1

38	Esta cómodo con la infraestructura donde laboral.	1		1		1	
39	Su trabajo está lleno de significado y propósito	1		1		1	
40	Se quedaría en esta empresa a pesar de tener otras ofertas laborales	1		1		1	

Aplicar el instrumento (X)

Aplicar el instrumento después de modificar () El instrumento no es aplicable ()

Nombre y Apellidos del Evaluador: ADAN ALMIRCAR TEJADA CABANILLAS

DNI: 06/48210

Especialidad: ESTADISTICO.

Dr. LIC. ADAN ALMIRCAR TEJADA CABANILLAS
CODIGO N° 053317
Firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO:

"CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL ENGAGEMENT DE LOS EGRESADOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL DE LAS ESCUELAS CORPORATIVAS: ALICORP S.A.A EN EL 2017-2018"

Indicaciones:

Colocar la respuesta en cada casillero de acuerdo a valoración de cada ítem del instrumento valorado, según los criterios de:

¹**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

²**Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

⁴**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Se valora con 1 la respuesta positiva, 0 respuesta negativa

N°	ITEMS	RELEVANCIA		PERTINENCIA		CLARIDAD	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	Sus decisiones conllevan al cumplimiento de objetivos..	1		1		1	
2	Tiene permitido tomar decisiones.	1		1		1	
3	Acepta los castigos o amonestaciones.	1		1		1	
4	Acepta el mérito por los aciertos de su trabajo.	1		1		1

5	Reconoce sus errores o aciertos.	1		1		1	
6	Se responsabiliza por sus acciones..	1		1			0
7	Se siente satisfecho del trabajo que realiza.	1		1		1	
8	Siente que el trabajo le ayuda a crecer profesionalmente.	1		1		1	
9	La presión que ejercen sobre usted no es desmesurada.	1		1		1	
10	Su trabajo es valorado.	1		1		1	
11	La relaciones interpersonales con sus compañeros es buena.	1		1		1	
12	La relación interpersonal con su jefe es buena.	1		1		1	
13	Recibe la capacitación adecuada para alcanzar las	1		1		1

	nuevas demandas de trabajo.						
14	Recibe la capacitación a tiempo de las nuevas demandas de trabajo.	1		1		1	
15	Se adapta a los cambios tecnológicos.	1		1		1	
16	Las nuevas tecnologías influyen en su desempeño.	1		1		1	
17	Le pagan lo justo por su trabajo.	1		1		1	
18	Está satisfecho con los beneficios que recibe.	1		1		1	
19	En esta organización reconocen los logros y el esfuerzo de sus trabajadores.	1		1		1	
20	Si hago un buen trabajo, su jefe le brinda un reconocimiento.	1		1		1

21	Siempre realiza su trabajo con alegría.	1		1		1	
22	Mantiene su energía durante la jornada laboral.	1		1		1	
23	Cuando se levanta por las mañanas, tiene ganas de ir a trabajar.	1		1		1	
24	Está orgulloso del trabajo que hace	1		1		1	
25	Puede continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.	1		1		1	
26	Supera satisfactoriamente los retos que se le presenten en el trabajo.	1		1		1	
27	Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando.	1		1			0
28	Si es necesario realiza horas extras para concluir su trabajo.	1		1		1

29	Demora menos en realizar actividades de rutina.	1		1		1	
30	Invierte tiempo adicional en su trabajo para que este quede perfecto.	1		1		1	
31	Realiza su trabajo con desgano.	1		1		1	
32	Tiene tiempos libre en el que esta aburrido.	1		1		1	
33	El tiempo pasa rápido cuando está trabajando.	1		1		1	
34	Le es difícil desconectarse de su trabajo.	1		1		1	
35	En su tiempo libre trata de avanzar trabajo pendiente.	1		1		1	
36	Es frecuente que tenga tiempo libre.	1		1		1	
37	El salario que recibe cumple sus expectativas.	1		1		1

38	Esta cómodo con la infraestructura donde laboral.	1		1		1	
39	Su trabajo está lleno de significado y propósito	1		1		1	
40	Se quedaría en esta empresa a pesar de tener otras ofertas laborales	1		1		1	

Aplicar el instrumento (X)

Aplicar el instrumento después de modificar ()

El instrumento no es aplicable ()

Nombre y Apellidos del Evaluador: *RUSSELL CORDOVA RUIZ*

DNI: *25621772*

Especialidad: *Mg. Ing. Electrónico*

Firma

Valores por criterio de jueces expertos - prueba binomial

Ítem	EXPERTOS N° 1			EXPERTOS N° 2			EXPERTOS N° 3		
	R	P	C	R	P	C	R	P	C
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	0
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	0
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1	1	1	1
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Matriz Base – Matriz de Consistencia

Matriz Base

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables
Generales			
¿Cuál es la relación entre la autonomía en el trabajo y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp SAA en el 2017-2018	Determinar qué relación hay entre el clima laboral y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.	El clima laboral se relaciona directa y positivamente en el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.	<div>V1: Clima Laboral</div> <div>V2: Engagement</div>
Específicos			
¿Cuál es la relación entre la autonomía en el trabajo y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp SAA en el 2017-2018?	Identificar la relación de la autonomía en el trabajo y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018..	La autonomía en el trabajo tiene una relación significativa en el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.	
¿Cómo se relaciona la motivación y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018?	Conocer la relación de la motivación y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.	El grado de la motivación se relaciona positivamente con el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.	
¿Qué relación existe entre la predisposición a los cambios tecnológicos y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018?	Identificar la relación entre la predisposición a los cambios tecnológicos y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.	La predisposición hacia cambios tecnológicos tiene una relación significativa en el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018..	
¿Qué relación existe entre el tipo de recompensa y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.	Identificar la relación entre la recompensa y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.	La recompensa tiene una relación significativa con el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.	

Matriz de consistencia

Título: Clima laboral y su relación con el Engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las escuelas corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018

Autor: José Burga – Natalia Manrique

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es la relación entre la autonomía en el trabajo y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp SAA en el 2017-2018 Problemas Específicos: 1.- ¿Cuál es la relación entre la autonomía en el trabajo y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp SAA en el 2017-2018? 2.- ¿Cómo se relaciona la motivación y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018? 3.- ¿Qué relación existe entre la predisposición a los cambios	Objetivo general: Determinar qué relación hay entre el clima laboral y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018. Objetivos específicos: 1.- Identificar la relación de la autonomía en el trabajo y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018. 2.- Conocer la relación de la motivación y el engagement de los egresados de los programas de	Hipótesis general: El clima laboral se relaciona directa y positivamente en el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018. Hipótesis específicas 1.-La autonomía en el trabajo tiene una relación significativa en el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018. 2.- El grado de la motivación se relaciona positivamente con el Engagement en Las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A En El 2017-2018. 3.- La predisposición hacia cambios tecnológicos tiene una relación significativa en el	Variable 1: Clima Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			D1: Autonomía D2: Motivación D3: Predisposición a los cambios tecnológicos D4: Recompensa	i1: Grado en que el colaborador tiene libertad para la toma de decisiones i2: Nivel de motivación por factores intrínsecos y extrínsecos i3: Nivel de apertura a la innovación i4: Grado de satisfacción sobre la compensación y la contraprestación de servicios	<ul style="list-style-type: none"> Sus decisiones conllevan al cumplimiento de objetivos Tiene permitido tomar decisiones Acepta los castigos o amonestaciones Acepta el mérito por los aciertos de su trabajo Reconoce sus errores o aciertos Se responsabiliza por sus acciones Se siente satisfecho del trabajo que realiza Siente que el trabajo le ayuda a crecer profesionalmente. La presión que ejercen sobre usted no es desmesurada Su trabajo es valorado Las relaciones interpersonales con sus compañeros son buenas La relación interpersonal con su jefe es buena Recibe la capacitación adecuada para alcanzar las nuevas demandas de trabajo Recibe la capacitación a tiempo de las nuevas demandas de trabajo 	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Bajo Moderado Alto

tecnológicos y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018? 4.- ¿Qué relación existe entre el tipo de recompensa y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.	capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018. 3.- Identificar si hay relación entre la predisposición a los cambios tecnológicos y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018. 4.- Identificar la relación entre la recompensa y el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.	engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018. 4.- La recompensa tiene una relación significativa con el engagement de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018.			<ul style="list-style-type: none"> Se adapta a los cambios tecnológicos Las nuevas tecnologías influyen en su desempeño Le pagan lo justo por su trabajo. Está satisfecho con los beneficios que recibe En esta organización reconocen los logros y el esfuerzo de sus trabajadores. Si hago un buen trabajo, su jefe le brinda un reconocimiento. 		
Variable 2: Engagement							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			D1: Vigor D2: Dedicación D3: Absorción D4: Intención de rotar	i1: Grado de persistencia en el desempeño de funciones i2: Nivel de importancia sobre el impacto del trabajo desarrollado i3: Nivel de holgura de tiempo en la jornada de trabajo i4: Nivel de consideración de permanecer en el puesto de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Siempre realiza su trabajo con alegría Mantiene su energía durante la jornada laboral Cuando se levanta por las mañanas, tiene ganas de ir a trabajar Está orgulloso del trabajo que hace Puede continuar trabajando durante largos períodos de tiempo Supera satisfactoriamente los retos que se le presenten en el trabajo Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando Si es necesario realiza horas extras para concluir su trabajo Demora menos en realizar actividades de rutina Invierte tiempo adicional en su 	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Bajo Moderado Alto

					<p>trabajo para que este quede perfecto</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realiza su trabajo con desgano • Tiene tiempos libre en el que esta aburrido • El tiempo pasa rápido cuando esta trabajando • Le es difícil desconectarse de su trabajo • En su tiempo libre trata de avanzar trabajo pendiente • Es frecuente que tenga tiempo libre • El salario que recibe cumple sus expectativas • Esta cómodo con la infraestructura donde labora • Su trabajo está lleno de significado y propósito • Se quedaría en esta empresa a pesar de tener otras ofertas laborales 		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Tipo:</p> <p>Nuestro diseño de investigación es correlacional con enfoque cuantitativo, ya que buscamos determinar la</p>	<p>Población:</p> <p>La población estuvo conformada por los egresados de los programas de</p>	<p>Variable 1: Clima Laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Elaboración propia</p> <p>Ámbito de Aplicación: Lima-Callao</p> <p>Forma de Administración: Física</p>		<p>-Descriptiva</p> <p>-Explicativa</p> <p>-Correlacional</p> <p>-Transversal</p> <p>-Inferencial</p>			

<p>relación de nuestra variable independiente (clima laboral) y dependiente (engagement) de los egresados de los programas de capacitación laboral juvenil de las Escuelas Corporativas: Alicorp S.A.A en el 2017-2018, para realizar el estudio se seleccionaron dos variables y cuatro dimensiones.</p>	<p>capacitación laboral juvenil de las escuelas corporativas de Alicorp S.A.A durante los años 2017-2018.</p> <p>Tipo de muestreo: Probabilístico estratificado</p> <p>Tamaño de muestra: 25 individuos</p>	<p>Variable 2: Engagement</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Elaboración propia Año: 2019</p> <p>Monitoreo: estadístico inferencial Ámbito de Aplicación: Lima Forma de Administración: Física</p>	
---	---	--	--

“CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL ENGAGEMENT DE LOS EGRESADOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN LABORAL JUVENIL DE LAS ESCUELAS CORPORATIVAS: ALICORP S.A.A EN EL 2017-2018”

RESPUESTAS:

Nº	ALTERNATIVA	PUNTAJE
1	NUNCA	1
2	POCAS VECES	2
3	ALGUNAS VECES	3
4	CASI SIEMPRE	4
5	SIEMPRE	5

a) Masculino

a) 1 a 2 años b) 3 a 4 años c) 5 a más años

a) 18 a 20 años b) 21 a 23 años c) 24 a 26 años

Dimensión 1: Autonomía

ASPECTOS	Autonomía				
	1	2	3	4	5
1. Sus decisiones conllevan al cumplimiento de objetivos.					
2. Tiene permitido tomar decisiones.					
3. Acepta los castigos o amonestaciones.					
4. Acepta el mérito por los aciertos de su trabajo.					

5. Reconoce sus errores o aciertos.					
6. Se responsabiliza por sus acciones.					

Dimensión 2: Motivación

ASPECTOS	Motivación				
	1	2	3	4	5
1. Se siente satisfecho del trabajo que realiza.					
2. Siente que el trabajo le ayuda a crecer profesionalmente.					
3. La presión que ejercen sobre usted no es desmesurada.					
4. Su trabajo es valorado.					
5. La relaciones interpersonales con sus compañeros es buena.					
6. La relación interpersonal con su jefe es buena.					

Dimensión 3: Predisposición a los cambios tecnológico

ASPECTOS	Predisposición a los cambios tecnológico				
	1	2	3	4	5
1. Recibe la capacitación adecuada para alcanzar las nuevas demandas de trabajo.					
2. Recibe la capacitación a tiempo de las nuevas demandas de trabajo.					
3. Se adapta a los cambios tecnológicos.					
4. Las nuevas tecnologías influyen en su desempeño.					

Dimensión 4: Recompensa

ASPECTOS	Recompensa				
	1	2	3	4	5
1. Le pagan lo justo por su trabajo.					
2. Está satisfecho con los beneficios que recibe.					
3. En esta organización reconocen los logros y el esfuerzo de sus trabajadores.					
4. Si hago un buen trabajo, su jefe le brinda un reconocimiento.					

VARIABLE 2: ENGAGEMENT

Dimensión 1: Vigor

ASPECTOS	Vigor				
	1	2	3	4	5
1. Siempre realiza su trabajo con alegría.					
2. Mantiene su energía durante la jornada laboral.					
3. Cuando se levanta por las mañanas, tiene ganas de ir a trabajar.					
4. Está orgulloso del trabajo que hace					
5. Puede continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.					
6. Supera satisfactoriamente los retos que se le presenten en el trabajo.					

Dimensión 2: Dedicación

ASPECTOS	Dedicación				
	1	2	3	4	5
1. Incluso cuando las cosas no van bien, continúa trabajando.					
2. Si es necesario realiza horas extras para concluir su trabajo.					
3. Demora menos en realizar actividades de rutina.					
4. Invierte tiempo adicional en su trabajo para que este quede perfecto.					

Dimensión 3: Absorción

ASPECTOS	Absorción				
	1	2	3	4	5
1. Realiza su trabajo con desgano.					
2. Tiene tiempos libre en el que esta aburrido.					
3. El tiempo pasa rápido cuando está trabajando.					
4. Le es difícil desconectarse de su trabajo.					
5. En su tiempo libre trata de avanzar trabajo pendiente.					
6. Es frecuente que tenga tiempo libre.					

Dimensión 4: Intención de rotar

ASPECTOS	Intención de rotar				
	1	2	3	4	5
1. El salario que recibe cumple sus expectativas.					
2. Está cómodo con la infraestructura donde laboral.					
3. Su trabajo está lleno de significado y propósito					
4. Se quedaría en esta empresa a pesar de tener otras ofertas laborales					

Datos de la aplicación del instrumento

N° muestra	DIMENSION CLIMA LABORAL																			
	Autonomía						Motivación						disposición a los cambios tecnológicos				Recompensa			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	4	3	5	3	5	3	3	3	5	3	4	4	5	4	5	3	5	2	4	4
2	2	3	3	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4
3	3	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4	5	5	4
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	3	4
5	2	2	3	4	4	5	5	3	3	3	3	2	2	4	4	2	3	5	3	3
6	3	3	2	2	5	5	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	4	1	4	4
7	2	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	5	4	2	3	3	4	3
8	2	5	4	3	2	4	5	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	3
9	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3
10	2	3	3	5	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5
11	4	3	5	3	5	3	3	3	5	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4
12	3	3	3	2	4	5	5	3	3	3	3	2	2	2	5	4	3	5	3	2
13	3	3	2	2	5	5	5	3	3	3	3	2	3	4	5	3	2	3	2	1
14	4	3	5	3	5	3	3	4	3	3	5	5	2	3	5	3	4	5	4	3
15	3	3	2	2	5	5	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4
16	3	4	5	3	5	3	3	3	5	3	4	4	3	4	5	4	2	3	3	4
17	3	5	4	5	4	3	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5
18	2	3	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5
19	3	3	3	2	4	5	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5
20	2	1	3	4	3	5	4	3	2	3	4	2	1	3	2	5	1	3	4	4
21	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5
22	2	3	3	5	4	4	3	4	2	3	3	5	5	3	3	5	5	4	4	3
23	4	3	5	3	5	3	3	3	5	3	4	4	5	5	1	4	2	4	3	4
24	2	3	3	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	6	4	5	5	4	4	3
25	3	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5

N° muestra	DIMENSION ENGAGEMENT																			
	Vigor						Dedicación				Absorción						Intención de rotar			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	3	4	5	3	3	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	2	4
2	3	5	3	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4
3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3
4	2	1	3	5	4	4	4	2	5	4	3	2	3	4	5	3	4	3	4	2
5	3	5	4	4	5	3	3	3	5	4	5	3	2	3	3	2	4	5	3	4
6	4	2	3	4	1	5	4	1	4	3	4	5	4	3	3	5	3	5	2	5
7	3	4	5	3	4	5	3	2	1	3	5	3	5	3	4	3	5	2	3	3
8	5	3	2	5	3	4	4	3	3	4	1	2	5	2	3	4	4	5	4	5
9	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5
10	3	4	5	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	5	4	3	5	4	4	4
11	5	4	5	2	5	4	5	5	3	4	5	2	4	5	5	4	5	3	2	1
12	4	5	2	3	3	4	5	4	4	3	4	3	2	3	3	4	4	5	3	3
13	4	3	4	5	3	5	2	2	3	5	3	4	4	4	4	5	1	4	4	2
14	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	2	5	4	4	5	5	3	3	3	4
15	4	2	3	1	2	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4
16	5	3	4	3	4	4	5	3	5	3	4	5	5	3	4	4	2	5	4	5
17	3	4	5	2	3	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5
18	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	3	5	5	3	4	5	3	4	4
19	3	3	3	4	5	4	4	4	3	5	3	5	4	2	5	4	4	4	2	1
20	3	5	2	3	4	4	1	3	3	4	3	4	4	3	4	1	3	5	3	3
21	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	2
22	1	2	3	4	2	3	5	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	3	3	4
23	4	5	5	5	3	4	2	3	3	4	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5
24	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4
25	5	4	5	5	4	5	3	2	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5

Distribución Normal estándar

Z	0	0.01	0.02	0.03	0.04	0.05	0.06	0.07	0.08	0.09
-4	0.00003	0.00003	0.00003	0.00003	0.00003	0.00003	0.00002	0.00002	0.00002	0.00002
-3.9	0.00005	0.00005	0.00004	0.00004	0.00004	0.00004	0.00004	0.00004	0.00003	0.00003
-3.8	0.00007	0.00007	0.00007	0.00006	0.00006	0.00006	0.00006	0.00005	0.00005	0.00005
-3.7	0.00011	0.0001	0.0001	0.0001	0.00009	0.00009	0.00008	0.00008	0.00008	0.00008
-3.6	0.00016	0.00015	0.00015	0.00014	0.00014	0.00013	0.00013	0.00012	0.00012	0.00011
-3.5	0.00023	0.00022	0.00022	0.00021	0.0002	0.00019	0.00019	0.00018	0.00017	0.00017
-3.4	0.00034	0.00032	0.00031	0.0003	0.00029	0.00028	0.00027	0.00026	0.00025	0.00024
-3.3	0.00048	0.00047	0.00045	0.00043	0.00042	0.0004	0.00039	0.00038	0.00036	0.00035
-3.2	0.00069	0.00066	0.00064	0.00062	0.0006	0.00058	0.00056	0.00054	0.00052	0.0005
-3.1	0.00097	0.00094	0.0009	0.00087	0.00084	0.00082	0.00079	0.00076	0.00074	0.00071
-3	0.00135	0.00131	0.00126	0.00122	0.00118	0.00114	0.00111	0.00107	0.00104	0.001
-2.9	0.00187	0.00181	0.00175	0.00169	0.00164	0.00159	0.00154	0.00149	0.00144	0.00139
-2.8	0.00256	0.00248	0.0024	0.00233	0.00226	0.00219	0.00212	0.00205	0.00199	0.00193
-2.7	0.00347	0.00336	0.00326	0.00317	0.00307	0.00298	0.00289	0.0028	0.00272	0.00264
-2.6	0.00466	0.00453	0.0044	0.00427	0.00415	0.00402	0.00391	0.00379	0.00368	0.00357
-2.5	0.00621	0.00604	0.00587	0.0057	0.00554	0.00539	0.00523	0.00508	0.00494	0.0048
-2.4	0.0082	0.00798	0.00776	0.00755	0.00734	0.00714	0.00695	0.00676	0.00657	0.00639
-2.3	0.01072	0.01044	0.01017	0.0099	0.00964	0.00939	0.00914	0.00889	0.00866	0.00842
-2.2	0.0139	0.01355	0.01321	0.01287	0.01255	0.01222	0.01191	0.0116	0.0113	0.01101
-2.1	0.01786	0.01743	0.017	0.01659	0.01618	0.01578	0.01539	0.015	0.01463	0.01426
-2	0.02275	0.02222	0.02169	0.02118	0.02068	0.02018	0.0197	0.01923	0.01876	0.01831
-1.9	0.02872	0.02807	0.02743	0.0268	0.02619	0.02559	0.025	0.02442	0.02385	0.0233
-1.8	0.03593	0.03515	0.03438	0.03362	0.03288	0.03216	0.03144	0.03074	0.03005	0.02938

-1.7	0.04457	0.04363	0.04272	0.04182	0.04093	0.04006	0.0392	0.03836	0.03754	0.03673
-1.6	0.0548	0.0537	0.05262	0.05155	0.0505	0.04947	0.04846	0.04746	0.04648	0.04551
-1.5	0.06681	0.06552	0.06426	0.06301	0.06178	0.06057	0.05938	0.05821	0.05705	0.05592
-1.4	0.08076	0.07927	0.0778	0.07636	0.07493	0.07353	0.07215	0.07078	0.06944	0.06811
-1.3	0.0968	0.0951	0.09342	0.09176	0.09012	0.08851	0.08692	0.08534	0.08379	0.08226
-1.2	0.11507	0.11314	0.11123	0.10935	0.10749	0.10565	0.10383	0.10204	0.10027	0.09853
-1.1	0.13567	0.1335	0.13136	0.12924	0.12714	0.12507	0.12302	0.121	0.119	0.11702
-1	0.15866	0.15625	0.15386	0.15151	0.14917	0.14686	0.14457	0.14231	0.14007	0.13786
-0.9	0.18406	0.18141	0.17879	0.17619	0.17361	0.17106	0.16853	0.16602	0.16354	0.16109
-0.8	0.21186	0.20897	0.20611	0.20327	0.20045	0.19766	0.19489	0.19215	0.18943	0.18673
-0.7	0.24196	0.23885	0.23576	0.2327	0.22965	0.22663	0.22363	0.22065	0.2177	0.21476
-0.6	0.27425	0.27093	0.26763	0.26435	0.26109	0.25785	0.25463	0.25143	0.24825	0.2451
-0.5	0.30854	0.30503	0.30153	0.29806	0.2946	0.29116	0.28774	0.28434	0.28096	0.2776
-0.4	0.34458	0.3409	0.33724	0.3336	0.32997	0.32636	0.32276	0.31918	0.31561	0.31207
-0.3	0.38209	0.37828	0.37448	0.3707	0.36693	0.36317	0.35942	0.35569	0.35197	0.34827
-0.2	0.42074	0.41683	0.41294	0.40905	0.40517	0.40129	0.39743	0.39358	0.38974	0.38591
-0.1	0.46017	0.4562	0.45224	0.44828	0.44433	0.44038	0.43644	0.43251	0.42858	0.42465
-0	0.5	0.49601	0.49202	0.48803	0.48405	0.48006	0.47608	0.4721	0.46812	0.46414