



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Motivación y Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación
Pública de Huaraz, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Br. PALACIOS ZUBIETA, Amelia Zarita (ORCID: 0000-0001-5560-5160)

ASESOR:

Dr. ANGULO CABANILLAS, Luis Elmer (ORCID: 0000-0002-9054-6933)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Cultura y comportamiento organizacional

CHIMBOTE – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios por su infinita bondad y amor, por la fortaleza que me da en todo momento y permitirme llegar a esta etapa.

Con amor de hija dedico este trabajo a mis amados padres Victoria y Donato por ser el pilar fundamental en toda mi formación, por su incondicional apoyo y amor, por sus consejos y valores que me han brindado a lo largo de mi vida.

A la memoria de mi ángel en el cielo, que me guía y me protege.

Amelia Zarita

Agradecimiento

A Dios, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

A mis padres, por ser los principales promotores de mi gran sueño, por confiar y creer en mis expectativas, por los consejos, valores y principios que me han inculcado.

A la universidad César Vallejo por darme la oportunidad de estudiar y seguir superándome en el marco profesional.

La Autora

Página del Jurado



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El/La Bachiller **PALACIOS ZUBIETA AMELIA ZARITA**, para obtener el Grado Académico de maestría en gestión del talento humano, ha sustentado la tesis titulada:

MOTIVACIÓN Y ENGAGEMENT LABORAL EN EL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HUARAZ, 2019.

El Jurado evaluador emitió el dictamen de: APROBAR POR UNANIMIDAD

Habiendo hecho las recomendaciones siguientes:

- * Revisar y ampliar el formato APA
- * Ajustar el Resumen (300 palabras)
- * Anexar los instrumentos, Facultad de Valdivia

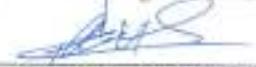
Chimbote, 14 de agosto del 2019

Hora: 10:00

Apellidos, Nombres y firma de Presidente de Jurado


Dr. Rolando Renigio Sagre Rodriguez

Apellidos, Nombres y firma de Secretario/a de Jurado


Magr. Elvis Jerson Ponce Quiñones

Apellidos, Nombres y firma de Vocal de Jurado


Dr. Luis Elmer Angulo Cabanillas

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Amelia Zarita Palacios Zubieta, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado "Motivación y Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019" presentado en 79 folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión del Talento Humano, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, agosto de 2019



Amelia Zarita Palacios Zubieta

DNI N°42855786

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	17
2.1.Tipo y diseño de investigación	17
2.2.Operacionalización de las variables	17
2.3.Población, muestra y muestreo	19
2.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5.Procedimientos	21
2.6.Método de análisis de datos	21
2.7.Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	43
Anexo 1: Matriz de consistencia	44
Anexo 2: Instrumentos - Ficha técnica	45
Anexo 3: Validez y confiabilidad	47
Anexo 4: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	56
Anexo 5: Artículo científico	57

Índice de tablas

		Pag.
Tabla 1	Operacionalización de variables	18
Tabla 2	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
Tabla 3	Puntuación de las variables según niveles	20
Tabla 4	Tabla cruzada sobre Motivación y Engagement Laboral	22
Tabla 5	Rho de Sperman para determinar la relación entre Motivación y Engagement Laboral	23
Tabla 6	Tabla descriptiva por niveles	24
Tabla 7	Tabla cruzada sobre Situación Motivacional y Engagement Laboral	25
Tabla 8	Rho de Sperman para determinar la relación entre Situación Motivacional y Engagement Laboral	26
Tabla 9	Tabla cruzada sobre Necesidades de Afiliación y Engagement Laboral	27
Tabla 10	Rho de Sperman para determinar la relación entre Necesidades de Afiliación y Engagement Laboral	28
Tabla 11	Tabla cruzada del Desarrollo Profesional y el Engagement Laboral	29
Tabla 12	Rho de Sperman para determinar la relación entre Desarrollo Profesional y Engagement Laboral	30

RESUMEN

La presente investigación titulada, Motivación y engagement laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019, es de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de Diseño No Experimental, transversal y correlacional, contó con una población censal de 75 personas, tuvo como muestreo el no probabilístico por conveniencia, se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento utilizado fue el cuestionario con 18 ítems, validado a juicio de expertos y medido su confiabilidad mediante el coeficiente del alfa de Cronbach con un resultado de 0.835 para la variable motivación y 0.945 para la variable engagement, valores que dieron la certeza de obtener resultado del estudio confiables. Los resultados indicaron que existe relación entre la motivación y el engagement laboral en el personal del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz – 2019, con un Rho de Spearman de 0.511 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, confirmando que existe una correlación moderada y positiva; ubicándose la motivación en un nivel adecuado con un 42,7% y el engagement laboral en un nivel adecuado de 64%, lo que significa que existe cierta comodidad y mentalidad positiva en el personal que labora en la entidad, que se conjuga con ciertas acciones administrativas, normativas y actividades institucionales que generan los directivos, haciendo que los colaboradores perciban un ambiente favorable para el desempeño de sus funciones institucionales.

Palabras clave: Motivación, motivación laboral, Engagement laboral, relación laboral.

ABSTRACT

The present research entitled, Motivation and labor engagement at the Higher Institute of Public Education of Huaraz, 2019, is of applied type, of quantitative approach, of Non-Experimental Design, transversal and correlational, had a census population of 75 people, had as Sampling the non-probabilistic for convenience, the survey technique was used whose instrument was the questionnaire with 18 items, validated in the opinion of experts and measured its reliability using the Cronbach's alpha coefficient with a result of 0.835 for the motivation variable and 0.945 for the engagement variable, values that gave the certainty of obtaining reliable study results. The results indicated that there is a relationship between motivation and labor engagement in the staff of the Higher Institute of Public Education of Huaraz - 2019, with a Spearman's Rho of 0.511 and a significance of 0.000 less than 0.05, confirming that there is a moderate correlation and positive; the motivation being located at an adequate level with 42.7% and the labor engagement at an adequate level of 64%, which means that there is some comfort and positive mentality in the personnel working in the entity, which is combined with certain actions administrative, regulatory and institutional activities generated by managers, making employees perceive a favorable environment for the performance of their institutional functions.

Keywords: Motivation, work motivation, labor engagement, labor relationship

I. INTRODUCCIÓN

En los momentos actuales se observa la pérdida de la lealtad de los colaboradores hacia sus centros laborales contrario al planteamiento de algunos cultores de la calidad total, los trabajadores se sienten desmotivados, la estabilidad laboral está venida a menos, para muchos es sólo una fábula, es importante volver a comprender este proceso y plantear estrategias tendientes a compenetrar a la organización con los trabajadores, insuflando nuevos parámetros que tiendan a incrementar su sentido de pertinencia y se sientan más motivados. En algunos países están desarrollando estrategias motivacionales, debido a que se ha podido notar la falta de identificación y la desmotivación en sus colaboradores, a raíz de ello se evidencia las huelgas incesantes en Francia, Inglaterra y otros países del viejo mundo, ello expresa la situación de inconformidad en el cual están sumidos los trabajadores y una de esas aristas, que podemos indicar, es la falta de motivación en ellos. En este sentido, en los países latinoamericanos, se observa que existen algunas empresas que ponen en práctica la motivación laboral como eje principal para seguir sobreviviendo en este mundo competitivo como es Brasil, seguido por Chile, Bolivia, Ecuador y México, siendo actores constantes y líderes del proceso, implementando acciones estratégicas dirigidas a afianzar cada área que tiene que ver con el recurso humano.

No se puede obviar las dificultades que se evidencian en la temática laboral, se debe indagar sobre diversas acciones que evalúen a los trabajadores, se inmiscuyan en la imagen, objetivos y valores de las organizaciones con las cuales laboran y deben ser parte de su identificación, así pueda incrementarse la situación motivacional en sus centros laborales, pero a la vez logren conseguir la satisfacción en base a ser cada vez más productivos.

Asimismo, no se puede dejar de señalar que los bajos salarios, el clima laboral inadecuado, la inestabilidad financiera son elementos que pesan negativamente en el crecimiento de las organizaciones, por eso, se trata de encontrar un escenario de oportunidades que posibilite la satisfacción laboral, el compromiso y el aumento de la valoración personal. Con ello los trabajadores comprometidos ganarán, debido a que el empleado incrementará su productividad al sentirse motivado, y la empresa conseguirá aumentar su productividad, por ello, se hace imprescindible que los altos directivos tengan conciencia, para aplicar cambios en el área de recursos humanos. (Pérez y Gardew, 2017).

Se observa a nivel nacional que existen Instituciones de Educación Superior Pública, como en Lima, Trujillo, Ica y Arequipa, que descuidan algunos aspectos de la motivación, como son: incentivos, beneficios para el personal, ambiente cálido de trabajo y la atención prioritaria a las exigencias de los colaboradores; así como tampoco existe una adecuada ejecución del engagement para ampliar la motivación laboral, ampliándose la problemática en estas organizaciones, donde existe descuido en las condiciones de trabajo que se les ofrece, las capacitaciones brillan por su ausencia, las remuneraciones no satisfacen las expectativas previstas y la comunicación institucional es una barrera que agudiza las contradicciones entre los directivos y los colaboradores, generándose una brecha ostentosa en el ambiente laboral, la visión de satisfacción está de capa caída, la inexistencia de monitoreos y evaluaciones elevan la irresponsabilidad del personal, de forma escasa se realiza un trabajo en equipo, entre otras cosas más, hacen endémico la motivación en la organización.

Por tal motivo, se hace necesario una reingeniería a todos los colaboradores de todos los puestos de la empresa, se deben promover la rotación permanente en los puestos de trabajo, ya que muchas veces encontrarse por muchos años en el mismo lugar o área de trabajo generan la pérdida e interés por cumplir las metas, lo que genera que presenten un rendimiento no adecuado, viéndose su esfuerzo laboral no satisfecho.

En el ámbito regional y local, podemos observar que en las instituciones y organizaciones se presentan actitudes y responsabilidades de trabajo inoportuno, las consecuencias se derivan en: la desobediencia laboral, malestar en el trabajo, clima desfavorable que hace producir el malestar, poca imaginación, desinterés, inseguridad, bajas capacidades, incumplimiento al deber, escasa lealtad con la institución. Es el caso de algunas municipalidades como del Santa y de Huaraz que poseen en sus colaboradores un decaimiento profesional, falta de cooperación, débil unión y asociación entre sus trabajadores, y una escasa confianza en las zonas de trabajo, lo cual desemboca en el incumplimiento de tareas y de objetivos organizacionales. Así mismo los problemas de soborno, inadecuada dirección, y desinterés hacia sus usuarios, generan en el público la inconformidad con las autoridades y los gobernantes de turno, estos en vez de solucionar y dar un tratamiento adecuado a las anomalías pasan por alto estos asuntos, no aplican una administración dinámica, haciendo que el problema se agudice y se amplifique a contextos

que parecen no resolverse en el mediano plazo, tan sólo quedando cierta esperanza en el largo plazo.

De la misma forma, en los Institutos de Educación Superior se puede observar similares debilidades con el recurso humano, siendo visible el no poder ejecutar cambios drásticos en la institución a un corto plazo, existen constantes dificultades de no poder hacer nada para solucionarlo surgirán problemas endémicos, difíciles de solucionar. Se debe amenguar las disputas entre compañeros de trabajo, tratar en lo posible de aplicar una administración por resultados, manejar una comunicación dinámica, de no establecerse estos aspectos, continuará una baja productividad de trabajo y por ende la incomodidad no cesará.

Otra problemática que acaece y afecta a las entidades públicas de nivel superior, como en el Instituto tecnológico “Eleazar Guzmán Barrón” de Huaraz, es el escaso trabajo en equipo, por tanto en el momento que un trabajador realiza su trabajo junto a sus colegas se incrementa la productividad, baja la tensión aumentando su rendimiento, en cambio cuando los colaboradores quieren hacer solos el trabajo por su cuenta, la producción en equipo no es dinámica ni eficaz, es el origen de los problemas, el rendimiento de la organización decrece, como se observa en dicha entidad, generándose una distancia infranqueable entre sus autoridades y los colaboradores, podemos afirmar que similiar situación se puede apreciar en el ISEP de Huaraz.

Así mismo, existen trabajadores complicados, en algunas oportunidades se oponen a todo tipo de actividad o tarea organizacional, conllevando a un inadecuado clima de trabajo, disocian los escasos lazos laborales que perduraban en la institución, agudizando la problemática; hacia el rompimiento de relaciones humanas entre los propios trabajadores, a eso se añade que los directivos no remedian las situaciones de riesgo que surgen, no resuelven proactivamente este clima laboral, dejan al tiempo el remedio de los problemas laborales, más por el contrario existe una especie de piloto automático en la toma de decisiones que serán contraproducentes en los próximos años, por ello, se hizo imprescindible investigar la situación real de cómo se vive laboralmente en el antes denominado Instituto Pedagógico de Huaraz, en ese contexto se buscó delimitar la existencia de relación entre la motivación y engagement en dicha entidad pública.

Para la presente investigación se han considerado los trabajos previos que sirven para enriquecer el proceso de información, en este aspecto se tiene en el ámbito internacional a García (2015) en su tesis “la motivación de logro mejora el rendimiento académico” en España, este estudio tuvo como objetivo evaluar si la motivación de logro mejora el rendimiento académico, tuvo como participantes a 62 estudiantes, 49 mujeres y 13 varones con edades oscilantes entre 20 y 52 años, concluyendo que la motivación desarrollado por competencias y logros son importantes para mejorar el rendimiento académico, en el proceso estadístico se encontró que la motivación de logro influye positivamente en el rendimiento, recomendándose que surjan proyectos de innovación docente para generar la motivación de logro y así desarrollar el pensamiento creativo en los estudiantes.

Asimismo, se encontró a Rodríguez (2007) en su tesis, tuvo una población de 364 docentes, la muestra fue estratificada contando con 79 docentes, su objetivo general fue determinar la relación entre los factores motivacionales del gerente educativo y la formación académica del personal docente de la unidad educativa del municipio escolar de Maracaibo N°1, la investigación contó con un diseño descriptivo correlacional, se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert, cuya conclusión fue: el gerente educativo concede poco valor al trabajo en equipo, a la motivación, al logro, lo que permite señalar que la falta de suficiente consideración organizacional no es recomendable ya que tiende a generar desmotivación, ausentismo, des aprendizaje de valores positivos en el personal de la institución, escasamente se orienta al personal, ligeramente se reconocen sus méritos, por ello, la gestión directiva no está asumiendo una implementación gerencial real donde se estimule al personal mediante el liderazgo y la motivación.

También se tiene a Regalado (2015) en su investigación, tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables de investigación, su diseño fue correlacional, el muestreo utilizado fue no probabilístico por conveniencia y su muestra delimitada fue de 40 estudiantes de educación básica, con edades que oscilaron de 12 a 16 años. En los resultados se pudo observar que no se encontró relación significativa entre la motivación de logro y el rendimiento académico de los estudiantes de educación básica por diversos factores que inciden fuertemente en las variables.

En el contexto nacional, se ha tomado como referencia a Sotelo (2016) en su investigación se planteó como objetivo evaluar la relación entre el engagement y el estrés

laboral en los docentes de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego. Cuya investigación fue de tipo sustantivo y el diseño utilizado comprendió al descriptivo correlacional, con una muestra de 48 docentes de ambos géneros, los instrumentos empleados consideraron a: el Cuestionario de Engagement en el trabajo UWES y la Escala de Estresores Laborales (The Laboral Stress Scale). En la prueba de hipótesis se empleó, por un lado, la correlación de Pearson y por otro lado, la correlación de Spearman, la conclusión a la cual llegó fue la existencia de una correlación negativa, de grado medio y fue altamente significativo entre las variables del engagement y el estrés laboral.

Así también se ha considerado a Bobadilla, Callata y Caro (2015) en su investigación, su objetivo fue identificar los modelos de cultura organizacional que predicen el engagement laboral, así como explicar la diferencia entre el Engagement laboral y la cultura organizacional; por ello, se encuestó a 219 trabajadores y se utilizaron tres modelos teóricos: La teoría de demanda y recursos laborales de Demerouti (2001), el modelo de cultura organizacional de Denison (1990) y el modelo de las dimensiones culturales de Dorfman y Howell (1988). La tesis concluye manifestando, que existe relación entre la cultura organizacional y el engagement laboral, siendo uno de los factores de mayor influencia para la satisfacción laboral en la organización objeto de estudio.

Y por último, se extrajeron los aportes del trabajo de Yactayo (2010) quien realizó su tesis Cuyo objetivo fue de determinar la relación entre las variables de estudio en alumnos de secundaria. La investigación tuvo como diseño el no experimental, enmarcándose en una descriptiva correlacional, la población total fue de 340 estudiantes considerando todas las secciones. Concluyendo que existe correlación significativa baja de 0.39 entre las variables estudiadas.

En la presente investigación, se abordaron teorías referentes al tema de motivación, tomando como base principal la de los dos factores de la motivación de Herzberg y la teoría de las necesidades adquiridas de McClelland, aspectos que constituyen la fuente principal que sirven para explicar y fundamentar la problemática de estudio.

En muchos casos, la motivación se enfoca, como un conjunto de estímulos que reciben las personas para generar conductas y cambios comportamentales, a partir de la

actividad administrativa se toma en cuenta a la motivación como el estímulo para acrecentar la labor del personal o de sentirse cómodos en el cumplimiento de los deberes y de las tareas organizacionales. Toda actividad motivacional en su desarrollo tiene una finalidad, de aumentar la posibilidad de amoldarse de los trabajadores a los diversos retos que la empresa asigna y de generar los espacios de comodidad del personal. De acuerdo a esto se debe generar estímulos y elegir objetivos adecuados para poder concretar la meta, para generar beneficios organizacionales (Cantazaro, 2001).

Steers, Porter y Bigley (2004) delimitan a la motivación de la siguiente forma: “la fuerza que energiza, dirige y canaliza la conducta humana. Sin embargo, la motivación laboral no sólo induce a los empleados a tomar acciones, sino que además influye en la forma, dirección, intensidad y duración del comportamiento o conducta” (P. 78). Por lo tanto se comprenderá como motivación, al conjunto de acciones que elevan el desempeño de los colaboradores, haciendo que estos aumenten la calidad de su trabajo, con metas claras, corrigiendo los procesos y tratando de regular con optimismo las fases y procedimientos necesarios en el cumplimiento de las tareas, generando un clima favorable.

La motivación es fuertemente considerable, ya que la captación, crecimiento y promoción de aptitudes de los colaboradores en los tiempos actuales tienen por objetivo conseguir personal calificado, captar colaboradores preparados, sin embargo no solo se puede tener el servicio de un colaborador competente, siendo más valioso a la organización un trabajador motivado, es importante llegar a comprender este aspecto, a fin de que las organizaciones fomenten un conjunto de situaciones motivantes, del cual los trabajadores salgan favorecidos, perfeccionándose individualmente y profesionalmente. Más al ignorar estos aspectos, necesidades, cambios, motivaciones, etc el personal colaborador se verá afectado, mermando en la empresa y estableciéndose una muralla que directivos o jefes de línea no podrán traspasar, haciendo que se adolezca de mecanismos motivantes necesarios en la organización. (Herzberg, Mausner y Snyderman, 1959).

Por otra parte el beneficio de conservar al personal de una organización es motivarlos, así ayudará a progresar como institución. Las organizaciones que prometen grandes comodidades económicas y no económicas a los trabajadores alcanzan mantener un excelente concepto con los demás. La posición, implica tener interés de ser mejores trabajadores y ser competentes. Igualmente, se perfeccionará el trato, se introducirá un

adecuado sistema de estímulos profesionales, creando ambientes de familiaridad entre autoridades y trabajadores.

La conducta motivacional ayuda a mejorar el trabajo interno y externo existiendo también la conducta y los estímulos en el ambiente ayudando a mejorar el comportamiento de los trabajadores (Chiavenato, 2011).

El motivo de disminuir los contratiempos y las dificultades, es para desarrollar una buena unión con los empleadores y empleados creando un clima saludable. Este clima favorable permite mejorar las relaciones institucionales, estos incentivos a los colaboradores mejora su actuación dentro de la empresa; haciendo más dinámica las variaciones laborales, que tienen como punto de inicio la motivación y el uso de diversos mecanismos laborales para concretar las metas, perfeccionar la organización con trabajadores incentivados, teniendo la proyección de insertar normas para ir mejorando su labor de tiempo en tiempo. Inclusive considerando que el empleado motivado en acrecentar su identidad institucional y con alternativas variables para su crecimiento profesional, rápidamente se acondicionan a nuevos retos que promueve la gerencia o la misma empresa da un giro de 360 grados hacia el lado positivo de asumir los cambios y de contribuir cooperativamente con los directivos de la organización (Winter, 1969).

No hay necesidad de invertir gran cantidad de dinero en la motivación de un empleado, con pequeñas acciones o cosas se puede mantener motivados a los empleados. El asunto primordial está en el trato, mediante el fortalecimiento de la comunicación, porque esta será el cimiento primordial para que los colaboradores se sientan incentivados, la comunicación sin alteraciones ni sesgos, evita los amargos desencuentros, crea un clima de confianza, genera vínculos, entusiasmo y lazos de confraternidad, cuando se descarta la comunicación directa y horizontal, el empleado termina por perder el sentido de pertenencia a la organización, así como el interés por el trabajo. No podrá cumplirse la expresión emotiva dentro de una institución (Bohnenberger, 2005).

La fase del desarrollo de motivar, es primero, donde será establecido en distinto finalidad siendo competente y eficaz, estas finalidades serán motriz en una empresa así lograr alcanzar grandes éxitos, y muy beneficioso, provocador siendo favorables las finalidades, produciendo más incentivos. Y la segunda, es cuando el incentivo facilita la

implementación logística principal a fin de alcanzar finalidades empresariales, se debe mejorar el clima del colaborador, eso será continuamente alcancen ser perseverantes y competente (Robbins, 1991).

También, consideramos que la etapa de incentivar vendrá de la conducta de la persona siendo incentivado, donde se genera ese estímulo que sigue hacia la persona, siendo tolerante el trabajador y conllevar de forma distinta así indemnizar las obligaciones que tenga, llamado etapa de motivación (Chiavenato, 2000). Este proceso posee periodos, tiene etapas, la motivación nace de transformaciones para indemnizar las obligaciones de una persona, las obligaciones descontento, el comportamiento del individuo altera al personal cuando se genera una situación motivacional por un estímulo, de allí se pasa al comportamiento, el individuo buscara cumplir las obligaciones y lograr sus finalidades, y finalmente saldrá satisfecho, donde el individuo vuelve en una situación de igualdad.

Por otra parte, en el estudio de investigación se utiliza la teoría de los dos factores de la Motivación de Herzberg, propuesto por quien lleva su propio nombre Frederick Herzberg, dice la persona sostiene dos estilos de obligaciones principales. Uno de ellos es la obligación donde al personal se proporcionara la calidad de producción, la obligación de que el trabajador tenga conocimiento emocional e intelectual. Recibiendo distintos estímulos. Siendo así, participan los factores extrínsecos e intrínsecos, como elementos fundamentales en toda motivación.

Los factores extrínsecos, son elementos exógenos que permiten canalizar acuerdos en la empresa donde un individuo trabaja. En el factor intrínsecos se aprecia los pagos que recibe el colaborador, también se encuentra las recompensas que puede recibir un trabajador, agradecimientos que son dadas por la organización, entre otros (Chiavenato, 2006).

Además, es preciso indicar que antes la labor fue considerada una acción incomoda, así alcanzar que los colaboradores trabajen sin reclamar, sin darles estímulos ni remuneraciones, era una proeza empresarial, para incrementar y mejorar la producción era indispensable generar incentivos, premios salariales u otras formas de recompensa, a la dirección de libertad, liderazgo democrático, solo se daban remuneraciones al colaborador a canje de la labor realizada. Y algunos estimulaban al colaborador con buenos incentivos,

otros con sanciones. Según las investigaciones de Herzberg, las ideas son limpias y perfectas, evitando insatisfacciones del empleado, sin conseguir subir la indemnización, y si suben, no pueden mantenerlo por un prolongado periodo (González, 2008).

Por otro lado los factores intrínsecos, se encuentran en varios labores realizado por el trabajador así el oficio dentro la empresa, donde los trabajos realizados ayudaran a aumentar la labor profesional consiguiendo objetivos en su desarrollo (Chiavenato, 2006). Relacionado de un cargo y de los labores realizadas por un trabajador, siendo hallado los factores por medio de una persona, refiriéndose al que realiza su labor. Involucrando el desarrollo personal, la gratitud laboral y los trabajos del personal que hace mediante su esfuerzo. Sin darse explicación de reto y la ocasión de imaginación de una persona, perdiendo el sentido mental del que lo realiza, creando resultados “desmotivadores” así provocando la desanimo, distancia la carencia psicológica, ya que una organización solamente ofrecen una oportunidad honrada hacia un empleo. Los estudios de Herzberg nos hace ver, los resultados de los factores motivacionales mediante las conductas personales del trabajador son más grandes y permanentes: siendo perfectos, estimula la indemnización a los trabajadores; siendo inseguros, impedirán. Estando relacionados satisfactoriamente del personal, se denominan factores de satisfacción. El autor recalca siendo elementos formales de la motivación laboral del personal estando absolutamente desprendido siendo diferentes elementos originando insatisfacciones profesionalmente, así como su contrario que sería que el trabajador no siente ninguna satisfacción profesional.

Otra teoría elemental considerada en el presente trabajo, es de las necesidades adquiridas desarrollado por McClelland (2013). Considera la existencia de tres tipos de necesidades que ayudarán a aclarar la motivación, tenemos por ejemplo: el logro, el poder y la necesidad de afiliación. Dice Newstrom (2011) que la motivación tiene que ver con el crecimiento del estímulo motivacional que es el efecto dentro del ambiente en el que se desarrolla los colaboradores, por esa razón todo tipo de necesidad no será congénito sino adquirido mediante un proceso de aprendizaje. Al respecto Jones y George (2010) aseguran que la generación de impulsos motivadores son la consecuencia del ambiente social y organizacional del trabajador, donde a pesar de las necesidades que surgen, mezcladas o no, siempre una de ellas prevalece (la de afiliación, de logro o poder), que

delimitará el perfil conductual del colaborador, así como también el área o puesto donde se desempeña.

Por lo cual, las necesidades de logro, está delimitado por los comportamientos dirigidos al objetivo de superar todo problema, acciones que son encaminadas a ser alentadas mediante la motivación de logro, bajo esta misma premisa, Koontz, et al (2012) señala que dichos trabajadores adquieren una mirada profunda hacia el éxito, por lo cual se fijan metas desafiantes con vallas altas, para cumplir ello se organizan pero también surge la preocupación por el fracaso, que es un riesgo fuerte, bajo esta situación surge la necesidad de que sus superiores y compañeros de trabajo orienten las diversas acciones para observar si cumplen con el propósito de lograr sus objetivos, si no fuera así se tienen que promover cambios urgentes para llegar a la meta. Puchol (2005) hace mención de estos trabajadores involucrados, que permanentemente realizan tareas conscientemente son considerados los mejores trabajadores por su voluntad y desprendimiento en el cumplimiento de sus tareas, delimitándose que para moldear este tipo de personalidad está presente la perspectiva hacia el logro considerando: refuerzos adecuados en la conducta laboral de los empleados, elogios y consideraciones hacia las tareas cumplidas, expectativas altas en el rendimiento laboral, recompensas, etc.

Es preciso señalar que los colaboradores incrementan sus expectativas motivacionales, cuando presienten que las acciones que realizan ponen a prueba sus conocimientos y experiencia, cuando culminan su labor con buenos resultados, se sentirán motivados a seguir trabajando en la institución o empresa, estos aspectos que forman la conducta laboral son: trabajo desafiante, iniciativa de propósitos equilibrados, monitoreo de la labor realizada, superación de problemas y delimitación de metas de forma moderada.

En cuanto se refiere a un trabajo retador y provocador, McClelland (1989) asegura siendo trabajos muy difíciles mediante pasos módicos brindando mayores oportunidades siendo manifestaciones de comportamiento pésimo siendo así poder realizar exitosamente. Así, Hellriegel y Slocum (2009) determina del personal la obligación de ganar estableciendo los trabajos realizados conllevando retos así lograrlo con éxito.

La relación será a determinar objetivos módicos, Hellriegel y Slocum (2009) formula hacia el personal de sus necesidades a ganar estableciendo objetivos es decir sencillos ni

difícil, que sean de acuerdo a su posibilidad dando preferencia a lo más difícil de tal motivo así poder lograrlo. Para, Suárez y Fernández (2004) afirman los objetivos deberán establecerse mediante opiniones justas a razón de llegar, así no se logren alcanzar siendo difíciles, llegando a tener ansiedad sus colaboradores, también pierden el estímulo y atracción, llegando a puntuar en una motivación de logro baja del trabajador. En relación a la guía del triunfo, frecuentemente los triunfos están acompañados al agrado de percibir el personal si alcanza un objetivo antes fijada. Sin embargo, asiduamente alcanza el número de plata del personal sea competente de producir siendo así su crecimiento laboral y personalmente. Por lo tanto, McClelland (1989) establece puesto que lograr objetivos son factores de una cifra del personal alcance desenvolverse asequiblemente, haciendo asegurar buenos tareas, generando grandes indemnizaciones.

En cuanto se refiere a la feed back los cumplimiento hechos, Hellriegel y Slocum (2009) determinan por lo tanto el personal que es motivado y hacerle saber que alcanzo una buena producción participándole de inmediato como fue su trabajo, dando importancia a todas los objetivos logrados. En este caso Del Castillo y Bojórquez (2007) citan el crecimiento del colaborador brindándole reconocimientos expresivos. De acuerdo con esto, hacia el personal motivado logrando ser mejor de los jefes informando sus trabajos, animando así a mantener sus comportamientos.

En relación al termino dificultad, Robbins y Judge (2013) afirma del personal a través de su talento resolviendo cualquier dificultad tienen un método ingenioso, inteligencia, destreza inevitable así resolver problemas, encontrando opciones resultantes. De modo que el personal motivado sentirá deseos de orientar los comportamientos de solucionar cualquier duda considerando saber aguantar los retos propios, siendo incierto de solucionar generando indemnizaciones. En relación, Guízar (2013) sustenta sobre el triunfo de decisiones de solucionar problemas la incidencia sobre lo natural de un conflicto asimismo actos concretados así alcanzar resolver. De modo que, el personal muestra conmoción valorativa de tal forma de poder alcanzar soluciones de cualquier dificultad, inclusive si el carácter sea desafiador.

Por otra parte, en relación a la Necesidad de dominio, según Jones y George (2010) sustenta el personal de necesidad de dominio podría ser motivado ubicándoles ante categorías direccionales de mando, teniendo beneficio ejerciendo autoridad en relación al

personal por medio de una inspección. Así argumentando, el personal motivado con influencia tiene cualidades como: autoridad ante otras personas. Inclinación a la observación, inclinación al concurso al labora a una autonomía de elección

Continuando con las necesidades de afiliación, se señala de un trabajador motivado de unión siempre estará preocupado y mantenerse factible en la conexión social, siendo admitido en su ambiente colectivo, interviniendo hacia todos sus colegas asimismo probar semejanzas considerables de afecto, valoran la relación entre sus pares laborales, sensación de dominio tanto el labor en grupo.

Por otra parte, en cuanto se refiere al Engagement se puede precisar, el engagement identifica las fuerzas, la participación, así como la eficiencia, es la antípoda de burnout que presenta tres dimensiones útiles a ser conocidas, como el agotamiento, cinismo y falta de eficacia profesional, para que sean tratados en una organización y no dejar que se acreciente, puesto que el poder o la fuerza en determinados momentos, se transforma en decaimiento, descaro, falta de visión de servicio, convirtiendo a la organización en ineficiente (Maslach y Leiter, 1997).

Establecido hacia esta hipótesis, tener la potestad de producir mediante el engagement las personas son motivados mediante el esfuerzo de cada uno, de acuerdo al nivel psicológico, físico y emocional, así mediante su esfuerzo se obtiene buenos resultados laborales (Hayday, 2004)

El Engagement Laboral, es propuesto por primera vez por William Kahn (1990) siendo una obra cumbre publicado en la Academy of Management Journal, de tal forma fue definido para que pueda prevalecer el trabajador en sus funciones laborales. El beneficio aparece del término real, intelectual, afectivo e intelectual percibido por el colaborador mientras realiza su trabajo.

En el Engagement Laboral podemos ver la situación mental real asociado por medio de su trabajo, teniendo de propiedad como afecto, entusiasmo de los trabajadores donde laboran desempeñándose bien laboralmente; se sostiene que el Engagement es un rango de convenio de los trabajadores, siendo expresado mediante su trabajo demostrando en su área

laboral; poseyendo alta pasión, utilidad, animo en medio de su labor en el que trabaja (Vila, Álvarez & Castro, 2015).

Conforme a algunos estudios organizacionales se han llevado prácticas saludables para la buena satisfacción con los trabajadores demostrando mejores resultados y así mejorar la producción y dedicación de los trabajadores como puede ser el *engagement* (Acosta, Salanova & Llorens, 2011). Por ejemplo, en la psicología del individuo que tiene Engagement siendo identificado de no reclamar de la institución que labora asimismo decir algo en contra con el personal que laboran, más bien hablar bien, el trabajador percibe las cosas buenas al realizar labores expresando afecto positivos al rededor laboral poniendo entusiasmo personal teniendo buen trato entre colegas de labor, conlleva suceder al sentirse prisionero, más bien contrariamente, sintiéndose feliz por medio del trabajo realizado (Kahn, 1990).

Para Salanova (2012) el Engagement consta de tres propiedades o magnitud: En primer lugar, el Vigor describe un alto valor energético y fortaleza emocional de los trabajadores en tanto está dentro de su trabajo, brindando mayor firmeza y esfuerzo, a pesar de los problemas y adversidades en el trabajo, en segundo lugar, la dedicación que viene a ser una mayor colaboración dentro el trabajo, así se siente reconocido así mismo, presuntuoso con su empresa u organización donde labora. Y en tercer lugar, la absorción realizará un informe del valor de manifestación del trabajador donde labora, percibiendo de la jornada laboral pasen rápido, presentando impedimentos de no abandono al centro de trabajo debido a que hay mucha satisfacción con sus labores. En este contexto, siendo valioso rescatar la idea que el engagement es un constructo motivacional, mientras que la satisfacción y el compromiso son constructos de carácter más actitudinal, delimitado por (Lisbona, Morales & Palaci, 2009) para comprender cabalmente la frontera teórica.

Continuando con la explicación, se observa que las probables causas del Engagement según (Salanova & Wilmar, 2004) son las características personales, un trabajador debe creer en lo que es capaz de hacer, un colaborador debe tener horarios adecuados que tiendan a no generar estrés sino más bien recuperar el esfuerzo, los colaboradores deben aprender a trabajar en equipo con los directivos y sus pares de la entidad laboral. Así mismo, se ha comprobado que el Engagement es una forma de mecanismo que contagia emocionalmente a los colaboradores de una institución.

Para Shaufeli citado por Wefald (2009) que el Engagement están basadas en las actitudes positivas para mejorar el trabajo en la organización, esto se vislumbra en el incremento del desempeño, la satisfacción laboral, el clima laboral apropiado que amengua las deserciones laborales, y la reducción de las recargas laborales que son negativas.

Las organizaciones que promueven engagement dentro de su cultura organizacional, por lo general obtienen comportamientos proactivos y sugerencias personales en el desarrollo de su vida laboral, un personal engaged o trabajador comprometido (Cuevas, 2012) será operativamente más beneficioso para los propósitos empresariales. En este sentido, la dinámica del Engagement desde la visión de la administración de los recursos humanos está relacionada en incrementar la satisfacción de los colaboradores mediante el trabajo en equipo y en equipos de trabajo, generando mayor felicidad y incrementado positivamente el desempeño (Cárdenas y Jaik, 2014).

En los tiempos actuales las transformaciones administrativas son permanentes y constantes, por eso las organizaciones deben proceder a cambiar al ritmo de estos procesos, en esta perspectiva surgen los trabajadores engagement. Ulrich (1997) menciona que “Cada vez el capital humano es más importante para las organizaciones, y hoy en día las organizaciones necesitan empleados que sean capaces y estén dispuestos a invertir psicológicamente en sus puestos de trabajo” (p. 84).

Actualmente vivimos en un mundo altamente progresista, donde los trabajadores deberían tener una forma de supervivencia satisfactoria y beneficiosa ligado al progreso que se desea alcanzar, la forma del colaborador engagement realmente es necesaria y requerida por las instituciones, las fuerzas de mejorar diariamente la voluntad de aprender cada día más así desarrollarse de forma constante, es incuestionable y un hábito constante de aplicación; en este sentido el trabajador engaged beneficia a la empresa y también se beneficia a él mismo debido a su vinculación psicológica con la organización que lo motivará a su crecimiento profesional, considerando su perfil positivo de trabajo y su expectativas destacadas en el momento de cumplir sus funciones.

En la presente investigación se ha considerado como problema general:

¿Cuál es la relación entre la motivación y el engagement laboral en el personal del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz – 2019?

Continuando, la presente tesis *se justifica* porque se realizó un estudio que reflejó la relación entre la motivación y el Engagement Laboral considerando la percepción de los colaboradores de la institución estudiada para luego relacionarlo con su desempeño diario, esta investigación observó los aspectos positivos y negativos que se desarrollan en el ámbito laboral y el nivel de integración y desempeño que presentan cada uno de los trabajadores con su institución, además se utilizaron las teorías sobre las variables de estudio para comprender fidedignamente la situación por la que atraviesa la entidad pública, también el presente estudio por ser genuino en su tratamiento, beneficia a la organización brindándole herramientas administrativas que puedan motivar y generar identidad y beneplácito en los trabajadores, considerando que un colaborador satisfecho laboralmente permite también un usuario contento con el servicio, es por eso que los instrumentos y las teorías utilizadas son un aporte para la investigación universitaria, así como para la institución pública que busca ser cada día más eficiente.

El objetivo general considerado en el presente trabajo es:

Determinar como la motivación se relaciona con el engagement laboral en el personal del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz – 2019.

Objetivos específicos:

Identificar el nivel de motivación y engagement laboral del personal del ISEP de Huaraz, 2019.

Establecer como las situaciones motivacionales se relacionan con el engagement laboral del ISEP – Huaraz, 2019.

Determinar la relación entre las necesidades de afiliación y el engagement laboral en el ISEP – Hz, y finalmente el cuarto es, comprobar la relación del desarrollo profesional con el engagement laboral en el ISEP – Huaraz, 2019.

Hipótesis general de la investigación considerada en el presente trabajo fue:

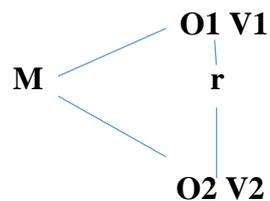
H_i : La motivación se relaciona significativamente con el engagement laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019.

H_0 : La motivación no guarda relación significativa con el Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación

La investigación fue de tipo aplicado y de enfoque cuantitativo, tiene como diseño, no Experimental, de corte transversal, porque en la investigación no se han manipulado las variables y sólo se observaron en un único momento los fenómenos en su ambiente natural, para luego establecer ciertas semejanzas o diferencias, así también es de diseño correlacional porque su propósito es de relacionar los resultados de ambas variables de estudio en un solo momento y en un tiempo único. Cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

M = Muestra.

O1 = Observación V1 (Motivación).

r = Relación.

O2 = Observación V2 (Engagement Laboral).

2.2. Operacionalización de las variables

Variables:

Variable 1: Motivación

Variable 2: Engagement Laboral

Tabla 1: *Operacionalización de las variables*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<p>Koontz, Weihrich y Cannice (2012). Todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los gerentes motivan a sus subordinados es decir que hacen cosas que esperan satisfacer esos impulsos y deseos, y que los inducirán a actuar de la manera deseada (p. 388).</p>	<p>Es un proceso donde se incentiva al trabajador, se le impulsa según sus necesidades y roles a cumplir con los objetivos institucionales y profesionales. Se midió mediante la situación motivacional, las necesidades de afiliación y el desarrollo profesional.</p>	Situación Motivacional	Consecución de Logros	Ordinal Adecuado: 25 – 36 Regular: 13 - 24 Inadecuado:0 - 12
			Reconocimiento	
			Condiciones Laborales	
		Necesidades de Afiliación	Clima Laboral	
			Relaciones Interpersonales en el Trabajo	
			Trabajo en Equipo	
		Desarrollo Profesional	Progreso Profesional	
			Onboarding	
			Satisfacción en el Trabajo	
<p>Berardi (2016) Es un estado psicológico de realización, un puente de conexión entre la salud ocupacional y la dirección de recursos humanos (p.75)</p>	<p>Se refiere a la vinculación, entusiasmo, esfuerzo e identificación laboral del empleado con la organización. Se midió a través del vigor, la dedicación y la absorción laboral.</p>	Vigor	Esfuerzo en el trabajo	Ordinal Adecuado: 25 – 36 Regular: 13 - 24 Inadecuado:0 - 12
			Resistencia mental	
			Persistencia Laboral	
		Dedicación	Propósito del trabajo	
			Entusiasmo en el Trabajo	
			Orgullo de Pertenencia Institucional	
		Absorción	Sentimientos de felicidad	
			Concentración en las Tareas	
			Placer por el trabajo	

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

En la tesis desarrollada se consideró como población de estudio a 75 trabajadores de la entidad pública denominada Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz.

Muestra

No se tomó una muestra por ser una población pequeña, se consideró a toda la población censal, teniendo a 75 trabajadores (35 docentes nombrados, 25 docentes contratados y 15 trabajadores administrativos) del ISEP Huaraz.

Criterios de selección:

Se considera los siguientes criterios.

Criterios de inclusión: todos los Docentes y Administrativos que se encuentran laborando.

Criterios de exclusión: personal que se encuentra con licencia, vacaciones y permisos.

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

En el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta, así mismo el instrumento seleccionado fue el cuestionario, que se explica en mejor medida:

Tabla 2.

Cuadro de técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICA	INSTRUMENTO
Encuesta Es una de las técnicas de recolección de información más usada. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas (Bernal, 2006, p. 194)	Cuestionario Consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis. Los cuestionarios se utilizan en encuestas de todo tipo. Pero también se implementan en otros campos. (Hernández, 2014, p. 217)

Validez.

El instrumento de investigación antes de ser aplicado, fue validado mediante la matriz de evaluación, considerando la validez interna de constructo, siendo evaluado a juicio de expertos, profesionales seleccionados considerando el dominio y la especialidad en la materia de estudio y según el título y grado académico que ostentaban; el cuestionario recibió la calificación de muy bueno, que denotó el cumplimiento de uno de los requisitos básicos para proceder a la recolección de datos.

Confiabilidad

Continuando con el cumplimiento necesario para que el instrumento de investigación sea lo más científico posible, se efectuó una prueba piloto, para luego hallar la confiabilidad mediante el coeficiente del alfa de Cronbach. Se procedió a aplicar el cuestionario al personal de la Institución, considerado como muestra piloto, encuestando a 15 colaboradores de forma aleatoria, posteriormente se utilizó el software SPSS, el cual nos llevó a determinar el coeficiente de alfa de Cronbach para cada variable, obteniendo 0.835 para la variable motivación y 0.945 para la variable engagement, considerándose al instrumento aceptable y confiable para los resultados.

Sobre la escala de medición

En este aspecto, la escala de medición seleccionada para medir la variable, fue ordinal tanto para la motivación y el engagement laboral, donde se consideró la escala Likert en ambos casos y los niveles de: inadecuado, regular y adecuado en ambas variables para poder cuantificar los resultados, siendo sus niveles y puntuaciones según se explica en la tabla:

Tabla 3. *Puntuación de las variables según niveles*

Variable	Instrumento	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Nivel	Puntuación de nivel
Motivación	Cuestionario	0	36	Adecuado	25 - 36
				Regular	13 - 24
				Inadecuado	0 - 12
Engagement Laboral	Cuestionario	0	36	Adecuado	25 - 36
				Regular	13 - 24
				Inadecuado	0 - 12

2.5. Procedimiento.

Los resultados de la tesis fueron obtenidos luego de aplicar una encuesta dirigida a los colaboradores del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, el tiempo de duración efectiva fue de 5 días calendarios. Después, se procedió a la tabulación en el programa Excel, estos valores fueron procesados teniendo en cuenta los niveles (adecuado, regular e inadecuado), posteriormente los resultados fueron trasladados al programa estadístico SPSS 21, para obtener tablas de frecuencias y figuras, luego uso del coeficiente rho de Spearman, para correlacionar e interpretar los resultados y así terminar la presente tesis elaborando las conclusiones.

2.6. Métodos de análisis de datos

Durante la investigación se organizaron los datos teniendo en consideración la estadística descriptiva, donde se utilizaron tablas y figuras de los resultados obtenidos según los objetivos propuestos.

Además también se empleó la estadística inferencial, también se consideró el procesamiento estadístico para luego hallar las pruebas de hipótesis que buscan saber si existe relación entre las variables y dimensiones de estudio, en este sentido se utilizó el coeficiente rho de Spearman, para la prueba de hipótesis, así como también se elaboraron tablas cruzadas y el análisis respectivo de los resultados.

2.7. Aspectos Éticos

La presente tesis cumple con los requisitos permitidos según los planteamientos y requisitos de la normatividad vigente, la información que se consideró en este proceso fue la más fidedigna, realista e inalterable; porque se aplicaron los criterios de objetividad y transparencia.

Todos los datos ofrecidos en la presente investigación, así como los fundamentos teóricos y prácticos explicados, cumplen con los requerimientos científicos que la Universidad profesa; por ende, ninguna información fue distorsionada o trastocada en el proceso investigativo, los resultados fueron presentados tal cual se recogieron y según el procesamiento realizado; tratando escrupulosamente de ser lo más verídicos posibles a nuestra realidad.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados según el Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación y el engagement laboral en el personal del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz – 2019.

Tabla 4.

Tabla cruzada sobre Motivación y Engagement Laboral

		Engagement Laboral			TOTAL
		INADECUADO	REGULAR	ADECUADO	
Motivación	INADECUADO	6 8,0%	0 0,0%	0 0,0%	6 8,0%
	REGULAR	0 0,0%	18 24,0%	19 25,3%	37 49,3%
	ADECUADO	0 0,0%	3 4,0%	29 38,7%	32 42,7%
TOTAL		6 8,0%	21 28,0%	48 64,0%	75 100,0%

Fuente: Datos extraídos del SPSS del cuestionario al personal del ISEP- Hz -2019.

Interpretación:

Se observa de la tabla 4, en cuanto se refiere a la motivación un 49.3% lo ubica en el nivel regular, mientras que un 42,7% considera que es adecuado; Por otro lado, en cuanto se refiere al engagement laboral un 28% considera que es regular, mientras un 64% lo ubica en un nivel adecuado. Existiendo una intersección en el nivel adecuado de 38.7% entre ambas variables como uno de los más altos puntajes.

De lo planteado se puede analizar que las variables, motivación y el engagement laboral se encuentran en un nivel regular y adecuado, lo que implica que existe cierta comodidad y beneplácito del personal que labora en el ISEP – Hz, debido a ciertas acciones administrativas, normativas, actividades institucionales, gestión motivante entre otros aspectos que vienen generando importantes logros con el personal que genera un ambiente confortable en el momento de realizar la operatividad laboral.

PRUEBA DE HIPÓTESIS:

Tabla 5.

Rho de Spearman para determinar la relación entre Motivación y Engagement Laboral

		Engagement Laboral
Rho de Spearman	Motivación	
	Coefficiente de correlación	,511**
	Sig. (bilateral)	0.000
N		75

Fuente: Datos procesados del SPSS de la encuesta 2019

Interpretación:

En la tabla 5 se presenta información referida al coeficiente de *rho de Spearman*. En esta tabla aparecen los valores mediante un cruce de variables, el valor del coeficiente de correlación y el nivel crítico asociado a cada coeficiente (Sig.). Se observa que el coeficiente de correlación rho es significativo (sig. Bilateral = 0,000 y <0,05) en el caso de la variable motivación y el engagement laboral

Este resultado obtenido en la presente investigación nos permite confirmar la hipótesis de trabajo, determinado que existe una correlación directa entre la motivación y la engagement laboral con rho = 0,511; el cual se interpreta como una correlación moderada positiva. El p-valor sig.(bilateral)= 0.000, es menor a 0.05, lo que conlleva a rechazar la H₀ (hipótesis nula) concluyendo que hay asociación entre estas dos variables. Es necesario recalcar que en general a una motivación adecuada le corresponde un adecuado engagement laboral.

3.2. Resultados según el objetivo específico N° 1.

Identificar el nivel de motivación y engagement laboral en el personal del ISEP de Huaraz

Tabla 6.

Tabla descriptiva por niveles

NIVELES	VARIABLES			
	MOTIVACIÓN		ENGAGEMENT LABORAL	
	F	%	F	%
Adecuado	32	42.7%	48	64.0%
Regular	37	49.3%	21	28.0%
Inadecuado	6	8.0%	6	8.0%
TOTAL	75	100%	75	100%

Fuente: Datos extraídos del SPSS del cuestionario al personal del ISEP- Hz -2019.

Interpretación:

La tabla 6 nos indica que la primera variable Motivación, que se encuentra en un nivel adecuado con un valor del 42.7%, en un nivel regular con un valor de 49.3% y en un nivel inadecuado con un valor del 8%, la segunda variable que es Engagement laboral muestra que el nivel adecuado se encuentra con un 64%, el nivel regular con un 28% y el nivel inadecuado se encuentra con un valor del 8%.

3.3 Resultados según el objetivo específico N° 2.

Establecer la relación entre las situaciones motivacionales y el engagement laboral en el ISEP- Hz.

Tabla 7.

Tabla cruzada sobre Situación Motivacional y Engagement Laboral

		Engagement Laboral			Total
		INADECUADO	REGULAR	ADECUADO	
Situaciones Motivacionales	INADECUADO	0 0,0%	1 1,3%	2 2,7%	3 4,0%
	REGULAR	3 4,0%	14 18,7%	26 34,7%	43 57,3%
	ADECUADO	3 4,0%	6 8,0%	20 26,7%	29 38,7%
Total		6 8,0%	21 28,0%	48 64,0%	75 100,0%

Fuente: Datos extraídos del SPSS del cuestionario al personal del ISEP- Hz -2019.

Interpretación:

La tabla 7 nos indica, en cuanto se refiere a las situaciones motivacionales un 57,3% lo ubica en el nivel regular, mientras que un 38,7% considera que es adecuado; Por otro lado, en cuanto se refiere al engagement laboral un 28% considera que es regular, mientras un 64% lo ubica en un nivel adecuado. Existiendo una intersección en el nivel regular y adecuado de 34.7% entre la dimensión y la variable como uno de los más altos puntajes.

De lo planteado se puede analizar que las situaciones motivacionales y el engagement se encuentran entre un nivel regular y adecuado, lo que implica que existe cierta apreciación con las condiciones laborales, la consecución de logros, el reconocimiento al esfuerzo y la resistencia laboral en los trabajadores del ISEP – Hz, debido a ciertos esfuerzos que se evidencian en una gestión que toma en cuenta al recurso humano.

Tabla 8.

Rho de Spearman para determinar la relación entre Situación Motivacional y Engagement Laboral

		Engagement Laboral	
Rho de Spearman	Situación Motivacional	Coefficiente de correlación	,587**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	75

Fuente: Datos procesados del SPSS de la encuesta 2019

Interpretación:

En la tabla 8 se observa que el coeficiente de correlación Rho es significativo (sig.bilateral=0,000 y sig.<0,05) en el caso de la situación motivacional y el engagement laboral. Los resultados obtenidos en la investigación han determinado que, si existe una correlación directa entre la dimensión y la variable con un valor de, $r = 0,587$; el cual se interpreta como una correlación moderada positiva directa. El p-valor sig.(bilateral) = 0.000, es menor a 0.05, lo que conlleva a afirmar que hay asociación entre estos elementos de estudio.

3.4. Resultados según el objetivo específico N° 3.

Determinar la relación entre las necesidades de afiliación y el engagement laboral en el ISEP – Hz, 2019.

Tabla 9.

Tabla cruzada sobre Necesidades de Afiliación y Engagement Laboral

		Engagement Laboral			Total
		INADECUADO	REGULAR	ADECUADO	
Necesidad de Afiliación	INADECUADO	6	0	1	7
		8,0%	0,0%	1,3%	9,3%
	REGULAR	0	14	25	39
		0,0%	18,7%	33,3%	52,0%
	ADECUADO	0	7	22	29
		0,0%	9,3%	29,3%	38,7%
Total		6	21	48	75
		8,0%	28,0%	64,0%	100,0%

Fuente: Datos extraídos del SPSS del cuestionario al personal del ISEP- Hz -2019.

Interpretación:

De la tabla 9 se puede inferir, en cuanto se refiere a las necesidades de afiliación un 52% lo ubica en el nivel regular, mientras que un 38.7% considera que es adecuado; Por otro lado, en cuanto se refiere al engagement laboral un 28% considera que es regular, mientras un 64% lo ubica en un nivel adecuado. Existiendo una intersección en el nivel regular adecuado de 33.3% entre la dimensión y la variable como uno de los más altos puntajes.

De lo observado se puede concluir que las necesidades de afiliación y engagement laboral se concentran entre un nivel regular y adecuado, lo que implica que existe en cierta forma un clima laboral manejable, con relaciones interpersonales y trabajo en equipo equilibrado, donde se visualiza entusiasmo y satisfacción de pertenecer a la institución por el prestigio y la experiencia en la formación de los docentes de la ciudad y de la región Ancash, es el alma mater de la gran mayoría de docentes que prestan servicios al estado.

Tabla 10.

Rho de Spearman para determinar la relación entre Necesidades de Afiliación y Engagement Laboral

		Engagement Laboral	
Rho de Spearman	Necesidades de afiliación	Coeficiente de correlación	,333**
		Sig. (bilateral)	0.004
		N	75

Fuente: Datos procesados del SPSS de la encuesta 2019

Interpretación:

La tabla 10 nos muestra que el coeficiente de correlación rho es significativo (sig bilateral.=0,004 y sig.<0,05) en el caso de la necesidad de afiliación y engagement laboral. Los resultados adquiridos en este trabajo han determinado que, existe una correlación directa entre la dimensión y la variable, con un valor de, $r = 0,333$; el cual se interpreta como una correlación baja positiva. El p-valor sig. (bilateral) = 0.004, menor a 0.05, conlleva a afirmar que hay asociación entre la dimensión y la variable estudiada.

3.5. Resultados según el objetivo específico N° 4.

Comprobar la relación entre el desarrollo profesional y el engagement laboral en el ISEP – Hz, 2019.

Tabla 11.

Tabla cruzada del Desarrollo Profesional y el Engagement Laboral

		Engagement Laboral			Total
		INADECUADO	REGULAR	ADECUADO	
Desarrollo Profesional	INADECUADO	6	0	3	9
		8,0%	0,0%	4,0%	12,0%
	REGULAR	0	18	27	45
		0,0%	24,0%	36,0%	60,0%
	ADECUADO	0	3	18	21
		0,0%	4,0%	24,0%	28,0%
Total		6	21	48	75
		8,0%	28,0%	64,0%	100,0%

Fuente: Datos extraídos del SPSS del cuestionario al personal del ISEP- Hz -2019.

Interpretación:

De la tabla 11 se extrae las siguientes conclusiones, en referencia al desarrollo profesional un 60% lo ubica en el nivel regular, mientras que un 28% considera que es adecuado; Por otro lado, en cuanto a la variable engagement un 28% considera que es regular, mientras un 64% lo ubica en un nivel adecuado. Existiendo una intersección en el nivel regular de 36% y de 24% en el nivel adecuado entre la dimensión y la variable, como uno de los más altos puntajes.

De los resultados se deduce que el desarrollo profesional y el engagement laboral se concentran entre un nivel regular y adecuado, lo que significa que existe cierto grado de progreso laboral, onboarding y satisfacción en el cumplimiento de sus labores, así como cierto nivel de felicidad en la concreción de tareas y placer por las cosas que se realizan durante la jornada de trabajo debido a que en alguna medida la gestión, la dirección organizacional y la mezcla con el compromiso profesional han generado una cultura de prestigio que en cierta medida responde a las expectativas de sus usuarios (estudiantes y

público que acude al ISEP- Hz) y esos aspectos promueven que los profesionales se esfuercen por cumplir sus labores.

Tabla 12.

Rho de Spearman para determinar la relación entre Desarrollo Profesional y Engagement Laboral

		Engagement Laboral	
Rho de Spearman	Desarrollo Profesional	Coefficiente de correlación	,311**
		Sig. (bilateral)	0.007
		N	75

Fuente: Datos procesados del SPSS de la encuesta 2019

Interpretación:

La tabla 12 nos indica que el coeficiente de *rho de Spearman* es significativo (sig. Bilateral = 0,007 y sig.<0,05) en el caso del desarrollo profesional y el engagement laboral.

Los resultados obtenidos en la presente tesis han identificado que, si existe una correlación directa entre estas dimensiones, $r = 0,311$; el cual se interpreta como una correlación baja positiva. El p-valor "sig.(bilateral)= 0.007, menor a 0.05, lo que conlleva a afirmar que hay asociación entre los elementos de estudio.

IV. DISCUSIÓN

El desarrollo de este apartado se concretiza con la enunciación de los resultados obtenidos por el autor que son confrontados con los resultados de otros autores que han sido considerados en los trabajos previos y con las teorías que son la fuente explicativa principal de todo trabajo de investigación.

Considerando el objetivo general, determinar la relación entre la motivación y el engagement laboral en el personal del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz – 2019, se obtuvo como resultado un Rho de Spearman de 0.511, con un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05, confirmando que existe una correlación moderada positiva entre la motivación y el engagement laboral. Estos resultados se asemejan con los datos obtenidos por García (2015) en su tesis “la motivación de logro mejora el rendimiento académico” concluye que la motivación por competencias y de logro es importante para desarrollar y mejorar el rendimiento académico, encontró en su estadística que la motivación de logro influye positivamente en el rendimiento; así mismo los resultados indicados guardan relación con la investigación de Bobadilla, Callata & Caro (2015) en su investigación “Engagement Laboral y Cultura Organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global” de la Universidad del Pacífico – Lima, concluye que la cultura organizacional está altamente relacionada con el engagement laboral. Todos los resultados presentados corroboran la Teoría de los dos factores propuesta por Herzberg (2000) conocida como la teoría de la motivación e higiene, considera que las personas están influenciadas por dos factores: la satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación estos aumentan la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción, que es el segundo factor.

En cuanto se refiere el objetivo específico 1, identificar el nivel de motivación y engagement laboral en el personal del ISEP de Huaraz 2019, se tiene como resultado que la primera variable (Motivación) se encuentra en un nivel adecuado con un valor del 64% y en un nivel regular con un valor del 28%, mientras que la segunda variable (Engagement laboral) muestra que se encuentra en un nivel adecuado con un 42.7% y en un nivel regular con 49.3%. Estos resultados se asemejan con Yactayo (2010) en su tesis Motivación de logro académico y rendimiento académico en alumnos de secundaria de una institución educativa del Callao, concluyendo que las variables están relacionadas significativamente

en un nivel bajo (correlación baja) de 0.39; estos resultados corroboran la teoría de McClellan enunciado por Perez (2016) al mencionar que la motivación pasa por tres tipos que son: de logro, tiene como impulso ser el mejor, promueve en las personas a imponerse metas muy elevadas, estas movidas por este impulso buscan la excelencia, realizan adecuadamente sus actividades y aceptan retos y responsabilidades, el otro es de poder, porque las personas sienten el apremio de influenciar en personas o grupos así como de controlarlas, estos buscan predominar en todo lugar, y finalmente la afiliación, que se concreta en el deseo de manejar relaciones interpersonales amicales, mantenerse siempre en contacto con los demás donde se practique el trabajo en grupo.

Por otra parte, considerando el objetivo específico 2, establecer la relación entre las situaciones motivacionales y el engagement laboral en el ISEP - Hz., considerando los resultados, existe una intersección en el nivel regular y adecuado de 34.7% entre la dimensión y la variable como uno de los más altos puntajes, también se obtuvo un resultado, rho de Spearman de 0.587, con un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05, confirmando que existe una correlación moderada positiva. Estos resultados contradicen el estudio de Regalado (2015) en su tesis la relación entre motivación de logro y rendimiento académico en la asignatura de actividades prácticas (tecnología) en los estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado del Instituto Departamental San José de la ciudad de Progreso, Yoro, Honduras, en Guatemala, encontró que no existe relación significativa entre la motivación de logro y el rendimiento académico de los estudiantes de educación básica. De lo analizado, estos resultados se diferencian pero están circunscritas dentro del modelo de engagement basado en la teoría de demanda y recursos laborales de Bakker y Demerouti (2006) tomado por Bobadilla et al (2015) según el modelo existen dos categorías implícitas, los recursos laborales y las demandas laborales, los primeros son motivantes y los segundos actúan como factores estresores que requieren un esfuerzo sostenido, en este sentido trabajar para dinamizar los recursos es la perspectiva futura de las organizaciones, por ello se debe gestionar adecuadamente y promover un clima armónica en ambiente laboral, para no acrecentar las demandas laborales que pueden generar peligros organizacionales.

Considerando el objetivo específico 3, determinar la relación entre las necesidades de afiliación y el engagement laboral en el ISEP – Hz, se tiene como resultado a la necesidad de afiliación en un 52% en el nivel regular, mientras que el engagement laboral lo ubican en un nivel adecuado con un 64%, a esto se añade el resultado rho de Spearman de 0.333, con un nivel de significancia de 0.004 menor a 0.05, confirmando que existe una correlación baja positiva entre las dimensiones estudiadas. Estos resultados guardan semejanza con los estudios hallados por Sotelo (2016) en su tesis titulada Engagement y Estrés laboral en docentes de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo que evidenciaron la existencia de una correlación negativa, de grado medio y altamente significativo entre engagement y estrés laboral. Estos resultados son corroborados por los estudios de Berardi (2015) en su investigación motivación laboral y engagement en el sector público nacional, afirma que el engagement es parte de un proceso de motivación positiva en la organización, según siete estudios realizados a diversos países y habiendo utilizando diferentes grupos ocupacionales, se confirmó el rol mediador del engagement y del burnout en el proceso de motivación, en este aspecto se observó una relación positiva entre el feedback, apoyo social y coaching que son recursos laborales a tener siempre presente, mientras que el engagement, a su vez, se relacionó con bajas intenciones de rotación. También se evidenció una relación positiva entre la sobrecarga de trabajo y las demandas emocionales con el burnout. En conclusión el engagement es un elemento clave en la dinámica motivacional, deja una huella positiva en la organización, propiciando el incremento del desempeño y la mejora del servicio.

Por último, considerando el objetivo específico 4, comprobar la relación del desarrollo profesional con el engagement laboral en el ISEP – Hz 2019, los resultados nos indica que el desarrollo profesional se encuentra ubicado en un nivel regular con 60%, mientras que la variable engagement laboral se encuentra ubicado en un nivel adecuado con 64%, también se obtuvo como resultado un rho de Spearman de 0.311, con un nivel de significancia de 0.007 menor a 0.05, confirmando que existe una correlación baja positiva donde se afirma que existe asociación entre las dimensiones. Estos resultados difieren con la investigación realizada por Rodríguez (2007) en su tesis Factores Motivacionales del gerente educativo y la formación académica del personal docente, pues concluye que el gerente educativo concede poco valor al trabajo en equipo, a la motivación, al logro, lo que permite señalar

que la falta de suficiente consideración organizacional, perjudica al clima laboral y la consecución de objetivos, ya que tiende a crear desmotivación, ausentismo, bajones súbitos en el desempeño laboral del personal en la institución, escasamente se orienta al personal y no se aplica una política de reconocimientos, esta situación es por la falta de gestión de los directivos la falta de una administración dinámica, no se está asumiendo un compromiso institucional, ni se aplica engagement gerencial, basado en el estímulo al personal mediante el liderazgo y la motivación. Estos resultados contrastan con las teorías que explican la importancia del engagement como lo señala Salanova y Schaufeli (2009), por un lado, los trabajadores se identifican con su labor por lo que se esfuerzan más, en este sentido se comprende el rol laboral, y por otro lado el colaborador siente conexión con su labor, se siente mentalmente complacido con las tareas que desempeña (un estado de ánimo mental), es por ello que el engagement tiene un componente energético conductual (esfuerzo y vigor), así como un componente emocional (identificación, dedicación) así como un componente cognitivo (inmersión, absorción) que hace del colaborador una persona feliz con el trabajo que realiza y en la institución u organización donde lo realiza.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que existe una relación entre la motivación y el engagement laboral en el ISEP-Hz con un rho de Spearman de 0.511 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, confirmando que existe una correlación moderada positiva, ubicándose la motivación en un nivel adecuado con un 42,7% y el engagement laboral en un nivel adecuado de 64%, lo que significa que existe cierta comodidad y beneplácito en el personal, que se trasluce en un ambiente favorable para la operatividad laboral.

Segunda: Se identificó el nivel de motivación y engagement laboral en el personal del ISEP de Huaraz, por cuanto la Motivación se encuentra en un nivel adecuado con 42.7%, en un nivel regular con 49.3% y en un nivel inadecuado con un valor del 8%, mientras que el Engagement laboral se encuentra en un nivel adecuado con un 64%, en un nivel regular con un 28% y en el nivel inadecuado se encuentra con un valor del 8%, lo que significa que las variables de estudio oscilan entre el nivel regular y adecuado.

Tercera: Se estableció que existe relación entre las situaciones motivacionales y engagement laboral en el ISEP - Hz., con un rho de Spearman de 0.587 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, confirmando que existe una correlación moderada positiva, existe una intersección en el nivel regular y adecuado de 34.7%, lo que implica que existe cierta apreciación favorable con las condiciones laborales.

Cuarta: Se determinó la relación entre las necesidades de afiliación y el engagement laboral del ISEP – Hz, con un rho de Spearman de 0.333 y una significancia de 0.004 menor a 0.05, confirmando que existe una correlación baja positiva, ubicando a la necesidad de afiliación en un 52% en el nivel regular, mientras que el engagement laboral se ubica en un nivel adecuado con un 64%, lo que significa que existe en cierta forma un clima laboral manejable, con relaciones interpersonales y trabajo en equipo equilibrado.

Quinta: Se comprobó la relación entre el desarrollo profesional y el engagement laboral en el ISEP – Hz, con un rho de Spearman de 0.311 y una significancia de 0.007 menor a 0.05, confirmando que existe una correlación baja positiva, ubicando al desarrollo

profesional en un nivel regular con 60% y al engagement laboral en un nivel adecuado con 64%, demostrándose que existe cierto grado de progreso laboral y satisfacción.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Al Director del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz establecer una gestión pertinente que involucre tomar en cuenta la motivación y el engagement de la Institución, con el propósito de continuar fomentando un clima institucional favorable para el cumplimiento de los objetivos y la satisfacción laboral de los colaboradores.

Segunda: A la plana directiva del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz sumarse y seguir con el trabajo en equipo e institucional, para generar mayor empatía y compromiso entre todos los colaboradores, fomentando disciplina, tolerancia, compromiso, interrelación social y demás acciones que permitan integrar en mayor medida a la institución.

Tercera: A los docentes, administrativos nombrados y contratados del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz deponer algunas actitudes negativas que generan barreras en el trabajo institucional, aperturar lazos laborales de cooperación y esfuerzo institucional, brindando como siempre calidad en su trabajo profesional, considerando básicamente el cumplimiento de la meta institucional con entusiasmo y optimismo.

Cuarta: A las autoridades del sector educación como es la Dirección Regional de Educación de Ancash, propiciar talleres, conferencias, encuentros y procesos estratégicos con el personal que labora en los institutos de educación superior, para ir mejorando el clima institucional considerando básicamente la motivación y el engagement como puntos esenciales para organizar en mayor medida los sistemas de gestión y la imagen corporativa de las entidades educativas.

REFERENCIAS

- Acosta, H., Salanova, M., & Llorens, S. (2011). *¿Cómo Predicen las Prácticas Organizacionales el Engagement en el Trabajo en Equipo?: El Rol de la Confianza*. Ciencia y Trabajo .
- Alfes, Kerstin y Truss, C. (2014). *Employee Engagement in Theory and Practice*. 1 a ed. New York: Routledge
- Bakker, A. y Leiter M. (2010) *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Nueva York: Psychology Press.
- Bargagliotti, A (2011). “*Work Engagement en Nursing: A Concept Analysis*”. Journal of Advanced Nursing, vol. 68, núm. 6, p. 1414-1428.
- Berardi, A. (2015). *Motivación Laboral y Engagement en el Sector Público Nacional* (tesis de pregrado). Universidad FASTA de Mar del Plata, Argentina.
- Bobadilla, Callata , & Caro (2015) en su tesis titulado “*Engagement Laboral y Cultura Organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global*” de la Universidad del Pacifico – Lima.
- Bohnenberger, (2005). *Marketing interno: la actuación conjunta de recursos humanos y el marketing en busca del compromiso organizacional*. Tesis doctoral Universitat de les Illes Balears, Palma de Mallorca, España (2005
- Cárdenas Aguilar, T. y Jaik, A. (2014). *Engagement. Ilusión por el Trabajo. Un modelo teórico conceptual*. 1ra Edición. Mexico: Ediciones Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Catanzaro, D. (2001). *Motivación y Emoción*. Madrid, España: Prentice Hall
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ª ed). Bogotá: McGraw Hill Interamericana
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría de la Administración* . Mc Grall Hill .

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 2da. Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. 9na. Edición. México: McGraw-Hill.
- Corbetta (2007) *Metodología Y Técnicas de Investigación Social* . Madrid : McGraw-Hill.
- Cuevas, F. (2012). *Engagement - Compromiso Organizacional*. Recuperado de <http://www.coscatl.com/articulos/engagement-compromisoorganizacional.htm>
- Del Castillo, O., Bojórquez, O. (2007). *Comportamiento humano en las organizaciones*. México D.F. Recuperado de https://issuu.com/didaktica/docs/comportamiento_humanoenlasorganiz.
- Denison, D. (2010). “*Organizational Culture & Employee Engagement: What’s the Relationship?*” Researchnotes.
- García (2015). *La motivación de logro mejora el rendimiento académico*.
- Guizar, M. R. (2013). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones*. Cuarta Edición. México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
- González, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. Cuba: Editorial en Ciencias Médicas.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico : Mc Graw Hill .
- Hellriegel, D y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: CENGAGE Learning .
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner y Barbara B. Snyderman(1959).*The Motivation to Work*. Nueva York: Wiley
- Jones y George (2010) *Administración contemporánea*. Mexico: Mc GrawHill
- Kahn, W. A. (1990). “*Psychological Conditions of Personal Engagement and DisEngagement at Work*”. *Academy of Management Journal*

- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, Marc (2012). *Administración una perspectiva global y Empresarial*. México: Mc GrawHill
- Lisbona, A., Morales, F., Palací, F. (2009) *El engagement como resultado de la socialización organizacional. International Journal of Psychology and Psychological Therapy*. Madrid España
- Maslach, C. Leiter, M. (1997) *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Narcea
- Nel Quesada Lucio (2010) *Metodología de la Investigacion*. Lima-Peru: Empresa Editora Macro E.I.R.L
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill
- Ñaupas, Mejia, Novoa, Villagomez (2014) *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U
- Ongel, E. (2014). *The Relationship between Employee Engagement and Organizational*. The International Journal of Social Sciences, vol. 25, N°. 1, p. 1-10
- Perez, A. (2016). *Las cuatro teorías motivacionales que deberías conocer*. Ceolevel, (1), 1. Recuperado de <http://www.ceolevel.com/las-4-teorias-motivacionales>.
- Puchol, L. (2005). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Sexta Edición. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Regalado (2015). *Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en la asignatura de actividades prácticas (tecnología) en los estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado del instituto departamental san José de la ciudad de progreso, Yoro, Honduras*.
- Robinson, D.; Perryman, S. y Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Robbins, S. (1991). *Comportamiento Organizacional*. Mexico : Prentice/Hall,
- Robbins S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* 15a Edición.

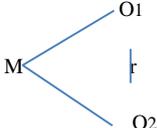
México: Pearson.

- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). *El Engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos*. Holanda .
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el Trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid - España: Alianza Editorial.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I.M. (2012). *We need a HERO! Toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO) model*. *Group & Organization Management*, 37, 785-822.
- Slocum, H. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Cengage Learning Editores S.A.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sotelo (2016). *Engagement y Estrés laboral en docentes de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Atenor Orrego*, Trujillo
- Steers, R. M., Porter, L. W. y Bigley, G. A. (2004). *Motivation and work behavior*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Suárez, J. M., y Fernández, A. P. (2004). *El aprendizaje autorregulado: variables estratégicas, motivacionales, evaluación e intervención*. Madrid: UNED
- Ulrich, D. (1997) *Recursos Humanos: Champions*. Buenos Aires: Granica
- Vila, G., Álvarez, D., & Castro, C. (2015). *Análisis de las actividades de Investigación: Desarrollo, innovación, emprendimiento en Universidades de Iberoamérica*. España : Printed in Spai
- Wefald A.J.,Downey R.G.(2009) *Construct Dimensionality of Engagement and its Relation Whit Satisfaction* . *Journal of Psychology*
- Kahn, W. (1990) *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. Boston : Academy of Management
- Winter, D. (1969). *Motivating Economic Achievement* .Nueva York: Free Press

Yactayo (2010) tesis *“Motivación de logro académico y rendimiento académico en alumnos de secundaria de una institución educativa del Callao”*

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
Motivación y engagement laboral en el instituto superior de educación pública de Huaraz, 2019.	<p>General: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el engagement laboral en el personal del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz – 2019?</p> <p>Problemas Específicos: PE1= ¿Cómo se relaciona las situaciones motivacionales y el engagement laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz – 2019?.</p> <p>PE2 = ¿De qué manera se relaciona las necesidades de afiliación y el engagement laboral del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz – 2019?.</p> <p>PE3= ¿De qué manera el desarrollo profesional se relaciona con el engagement laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz – 2019?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la motivación y el engagement laboral en el personal del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz – 2019.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar los niveles de motivación y engagement laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz – 2019. Establecer la relación entre las situaciones motivacionales y el engagement laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz – 2019. Explicar la relación entre las necesidades de afiliación y el engagement laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz – 2019. Delimitar la relación del desarrollo profesional con el engagement laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz – 2019. 	<p>Hipótesis de Trabajo:</p> <p>H1: Existe una relación significativa entre la motivación y el engagement laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz – 2019.</p> <p>H0: La motivación no guarda relación significativa con el Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019.</p>	VARIABLE I:	MOTIVACIÓN	SITUACIONES MOTIVACIONALES	Consecución de logros	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicada</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN El presente estudio tiene un diseño no experimental, transversal descriptivo correlacional.</p>  <p>TÉCNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario</p> <p>POBLACIÓN: 75 trabajadores.</p> <p>MUESTRA: 75 trabajadores;</p>
							Reconocimiento	
							Condiciones laborales	
						NECESIDAD DE AFILIACIÓN	Clima laboral	
							Relaciones interpersonales en el trabajo	
							Trabajo en equipo	
				DESARROLLO PROFESIONAL	Progreso profesional			
					Onboarding			
					Satisfacción en el trabajo			
				VARIABLE II:	ENGAGEMENT LABORAL	VIGOR	Esfuerzo en el trabajo	
							Resistencia mental	
							Persistencia laboral.	
DEDICACIÓN	Propósito del trabajo							
	Entusiasmo en el trabajo							
	Orgullo de pertenencia institucional							
ABSORCIÓN	Sentimientos de felicidad							
	Concentración en las tareas							
						Placer por el trabajo		

ANEXO 2

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN Y ENGAGEMENT LABORAL EN EL “INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICA” DE HUARAZ

I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Cargo: 1.2. Condición: ...
.....
1.3. Sexo: M F 1.4. MUESTRA SELECCIONADA

II. INDICACIONES

Estimado Trabajador(a), la presente investigación es para describir como es la relación entre la motivación y el engagement laboral; por lo que, se le solicita responder marcando con una X las respuestas que considera adecuadas según su opinión, teniendo en cuenta las escalas. Agradecemos por anticipado su colaboración.

TA (4)	A (3)	NAND (2)	D (1)	TD (0)
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

III. ITEMS

N°	AFIRMACIONES	ESCALA				
		TA	A	NAND	D	TD
1	Estoy contento(a) porque cumplo con mis objetivos propuestos en el trabajo					
2	En los últimos meses he recibido un reconocimiento por hacer un buen trabajo					
3	Siento comodidad y seguridad con las condiciones laborales establecidas en el ISEP					
4	Estoy optimista porque el ambiente laboral de mi institución es positivo y acogedor					
5	Estoy entusiasmado(a) porque existe compañerismo y camaradería en mi centro de trabajo					
6	Me siento a gusto (a) al compartir el trabajo en equipo en la institución donde laboro					
7	En este último año, he crecido profesionalmente por las oportunidades ofrecidas en mi centro de trabajo					
8	Estoy conforme con la integración al nuevo personal porque se les capacita en el manejo de herramientas para el desarrollo de su trabajo					
9	En el ISEP de Huaraz puedo hacer lo que mejor hago todos los días					
10	Me siento lleno(a) de energía cuando realizo las diferentes					

	actividades en mi centro laboral					
11	Así este cansado cumplo con mis obligaciones laborales porque pienso en la importancia de mi trabajo					
12	Así surjan problemas o dificultades en mi institución, continuo trabajando					
13	Estoy muy comprometido(a) con los propósitos institucionales, por ello mi trabajo está dedicado a su cumplimiento					
14	Estoy entusiasmado(a) con el trabajo que realizo diariamente en mi centro de labores					
15	Estoy orgulloso(a) de pertenecer a la plana docente y/o administrativa del ISEP de Huaraz					
16	Soy feliz cuando estoy laborando en mi institución, realizando todo tipo de actividades					
17	Se me hace muy difícil desconectarme de las labores que realizo en mi trabajo					
18	Participo y colaboro más allá de mis obligaciones, porque es un placer trabajar en el ISEP Huaraz					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación y Engagement Laboral a en el Instituto Superior de Educación Público de Huaraz, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
MOTIVACIÓN	SITUACIÓN MOTIVACIONAL	Consecución de logros	1.- Estoy contento(a) porque cumplo con mis objetivos propuestos en el trabajo						X		✓		X		X		/
		Reconocimiento	2.- En los últimos meses he recibido un reconocimiento por hacer un buen trabajo						X		X		X		X		/
		Condiciones Laborales	3.- Siento comodidad y seguridad con las condiciones laborales establecidas en el ISEP						X		✓		X		X		/
	NECESIDADES DE AFILIACIÓN	Clima laboral	4.- Estoy optimista porque el ambiente laboral de mi institución es positivo y acogedor						X		X		X		X		/
		Relaciones interpersonales en el trabajo	5.- Estoy entusiasmado(a) porque existe compañerismo y camaradería en mi centro de trabajo						X		X		✓		X		/
		Trabajo en equipo	6.- Me siento agusto al compartir el trabajo en equipo en la institución donde laboro						X		X		X		X		/
	DESARROLLO PROFESIONAL	Progreso profesional	7.- En este último año, he crecido profesionalmente por las oportunidades ofrecidas en mi centro de trabajo						X		✓		X		X		/
		Onboarding	8.- Estoy conforme con la integración al nuevo personal porque se les capacita en el manejo de herramientas para el desarrollo de su trabajo						X		X		X		X		/
		Satisfacción en el trabajo	9.- En el ISEP de Huaraz puedo hacer lo que mejor hago todos los días						X		✓		X		✓		/


FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación y Engagement Laboral a en el Instituto Superior de Educación Público de Huaraz, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
ENGAGEMENT LABORAL	VIGOR	Esfuerzo en el trabajo	10.- Me siento lleno de energía cuando realizo las diferentes actividades en mi centro laboral						X		X		X		X		/
		Resistencia mental	11.- Así este cansado cumplo con mis obligaciones laborales porque pienso en la importancia de mi trabajo						X		X		X		X		/
		Persistencia laboral	12.- Así surjan problemas o dificultades en mi institución, continuo trabajando						X		X		X		X		/
	DEDICACIÓN	Propósito del trabajo	13.- Estoy muy comprometido con los propósitos institucionales, por ello mi trabajo está dedicado a su cumplimiento						X		X		X		X		/
		Entusiasmo en el trabajo	14.- Estoy entusiasmado con el trabajo que realizo diariamente en mi centro de labores						X		X		X		X		/
		Orgullo de pertenencia institucional	15.- Estoy orgulloso(a) de pertenecer a la plana docente y/o administrativa del ISEP de Huaraz						X		X		X		X		/
	ABSORCIÓN	Sentimientos de felicidad	16.- Soy feliz cuando estoy laborando en mi institución, realizando todo tipo de actividades						X		X		X		X		/
		Concentración en las tareas	17.- Se me hace muy difícil desconectarme de las labores que realizo en mi trabajo						X		X		X		X		/
		Placer por el trabajo	18.- Participo y colaboro más allá de mis obligaciones, porque es un placer trabajar en el ISEP Huaraz						X		X		X		X		/


FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN Y ENGAGEMENT LABORAL EN EL ISEP DE HUARAZ

OBJETIVO: Determinar la relación entre la motivación y el engagement laboral en el personal del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz en el año 2019.

DIRIGIDO A: Docentes, administrativos y directivos del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CAPA ANGELES DANESA HELENE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER GESTIÓN PÚBLICA, LIC. ADM.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	X

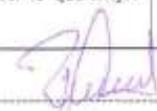


DANESA M. CAPA ANGELES
LIC. EN ADMINISTRACIÓN
REG. CLAD - 04154

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación y Engagement Laboral a en el Instituto Superior de Educación Público de Huaraz, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
MOTIVACIÓN	SITUACIÓN MOTIVACIONAL	Consecución de logros	1.- Estoy contento(a) porque cumplo con mis objetivos propuestos en el trabajo						X		X		X			✓	
		Reconocimiento	2.- En los últimos meses he recibido un reconocimiento por hacer un buen trabajo						X		X		X		X		✓
		Condiciones Laborales	3.- Siento comodidad y seguridad con las condiciones laborales establecidas en el ISEP						X		X		X		X		✓
	NECESIDADES DE AFILIACIÓN	Clima laboral	4.- Estoy optimista porque el ambiente laboral de mi institución es positivo y acogedor						X		X		X		X		✓
		Relaciones Interpersonales en el trabajo	5.- Estoy entusiasmado(a) porque existe compañerismo y camaradería en mi centro de trabajo						X		X		X		X		✓
		Trabajo en equipo	6.- Me siento agusto al compartir el trabajo en equipo en la institución donde laboro						X		X		X		X		✓
	DESARROLLO PROFESIONAL	Progreso profesional	7.- En este último año, he crecido profesionalmente por las oportunidades ofrecidas en mi centro de trabajo						X		X		X		X		✓
		Onboarding	8.- Estoy conforme con la integración al nuevo personal porque se les capacita en el manejo de herramientas para el desarrollo de su trabajo						X		X		X		X		✓
		Satisfacción en el trabajo	9.- En el ISEP de Huaraz puedo hacer lo que mejor hago todos los días						X		X		X		X		✓


FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: Motivación y Engagement Laboral a en el Instituto Superior de Educación Público de Huaraz, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
ENGAGEMENT LABORAL	VIGOR	Esfuerzo en el trabajo	10.- Me siento lleno de energía cuando realizo las diferentes actividades en mi centro laboral						X		X		X		X			✓
		Resistencia mental	11.- Así este cansado cumplo con mis obligaciones laborales porque pienso en la importancia de mi trabajo						X		X		X		X			✓
		Persistencia laboral	12.- Así surjan problemas o dificultades en mi institución, continuo trabajando						X		X		X		X			✓
	DEDICACIÓN	Propósito del trabajo	13.- Estoy muy comprometido con los propósitos institucionales, por ello mi trabajo está dedicado a su cumplimiento						X		X		X		X			✓
		Entusiasmo en el trabajo	14.- Estoy entusiasmado con el trabajo que realicé diariamente en mi centro de labores						X		X		X		X			✓
		Orgullo de pertenencia institucional	15.- Estoy orgulloso(a) de pertenecer a la plana docente y/o administrativa del ISEP de Huaraz						X		X		X		X			✓
	ABSORCIÓN	Sentimientos de felicidad	16.- Soy feliz cuando estoy laborando en mi institución, realizando todo tipo de actividades						X		X		X		X			✓
		Concentración en las tareas	17.- Se me hace muy difícil desconectarme de las labores que realizo en mi trabajo						X		X		X		X			✓
		Placer por el trabajo	18.- Participo y colaboro más allá de mis obligaciones, porque es un placer trabajar en el ISEP Huaraz						X		X		X		X			✓

FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN Y ENGAGEMENT LABORAL EN EL ISEP DE HUARAZ

OBJETIVO: Determinar la relación entre la motivación y el engagement laboral en el personal del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz en el año 2019.

DIRIGIDO A: Docentes, administrativos y directivos del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Salazar Blanco Rosa Ysela

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
				X


Rosa Ysela Salazar Blanco
31654469

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación y Engagement Laboral a en el Instituto Superior de Educación Público de Huaraz, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN	SITUACIÓN MOTIVACIONAL	Consecución de logros	1- Estoy contento(a) porque cumplo con mis objetivos propuestos en el trabajo						✓		✓		✓		✓		✓
		Reconocimiento	2- En los últimos meses he recibido un reconocimiento por hacer un buen trabajo						✓		✓		✓		✓		✓
		Condiciones Laborales	3- Siento comodidad y seguridad con las condiciones laborales establecidas en el ISEP						✓		✓		✓		✓		✓
	NECESIDADES DE AFILIACIÓN	Clima laboral	4- Estoy optimista porque el ambiente laboral de mi institución es positivo y acogedor						✓		✓		✓		✓		✓
		Relaciones interpersonales en el trabajo	5- Estoy entusiasmado(a) porque existe compañerismo y camaradería en mi centro de trabajo						✓		✓		✓		✓		✓
		Trabajo en equipo	6- Me siento agusto al compartir el trabajo en equipo en la institución donde laboro						✓		✓		✓		✓		✓
	DESARROLLO PROFESIONAL	Progreso profesional	7- En este último año, he crecido profesionalmente por las oportunidades ofrecidas en mi centro de trabajo						✓		✓		✓		✓		✓
		Onboarding	8- Estoy conforme con la Integración al nuevo personal porque se les capacita en el manejo de herramientas para el desarrollo de su trabajo						✓		✓		✓		✓		✓
		Satisfacción en el trabajo	9- En el ISEP de Huaraz puedo hacer lo que mejor hago todos los días						✓		✓		✓		✓		✓


FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA TESIS: Motivación y Engagement Laboral a en el Instituto Superior de Educación Público de Huaraz, 2019

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
ENGAGEMENT LABORAL	VIGOR	Esfuerzo en el trabajo	10.- Me siento lleno de energía cuando realizo las diferentes actividades en mi centro laboral						✓	✓	✓	✓		✓			
		Resistencia mental	11.- Así este cansado cumplo con mis obligaciones laborales porque pienso en la importancia de mi trabajo						✓	✓	✓	✓		✓			
		Persistencia laboral	12.- Así surjan problemas o dificultades en mi institución, continuo trabajando						✓	✓	✓	✓		✓			
	DEDICACIÓN	Propósito del trabajo	13.- Estoy muy comprometido con los propósitos institucionales, por ello mi trabajo está dedicado a su cumplimiento						✓	✓	✓	✓		✓			
		Entusiasmo en el trabajo	14.- Estoy entusiasmado con el trabajo que realizó diariamente en mi centro de labores						✓	✓	✓	✓		✓			
		Orgullo de pertenencia institucional	15.- Estoy orgulloso(a) de pertenecer a la plana docente y/o administrativa del ISEP de Huaraz						✓	✓	✓	✓		✓			
	ABSORCIÓN	Sentimientos de felicidad	16.- Soy feliz cuando estoy laborando en mi institución, realizando todo tipo de actividades						✓	✓	✓	✓		✓			
		Concentración en las tareas	17.- Se me hace muy difícil desconectarme de las labores que realizo en mi trabajo						✓	✓	✓	✓		✓			
		Placer por el trabajo	18.- Participo y colaboro más allá de mis obligaciones, porque es un placer trabajar en el ISEP Huaraz						✓	✓	✓	✓		✓			


 FIRMA

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN Y ENGAGEMENT LABORAL EN EL ISEP DE HUARAZ

OBJETIVO: Determinar la relación entre la motivación y el engagement laboral en el personal del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz en el año 2019.

DIRIGIDO A: Docentes, administrativos y directivos del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: GONZALES HIDALGO JULIO A.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MG. ADM. NEG. Y LIC. EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
			X	


Julio A. González Hidalgo
Licenciado en Administración
CORLAD N° 06809

ANEXO 4

AUTORIZACIÓN



"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Nuevo Chimbote, 25 de junio del 2019

Sr.
WILFREDO PAUCAR SANCHEZ
DIRECTOR DEL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICA HUARAZ

Presente. -

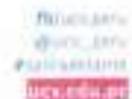
Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que la estudiante Bach. PALACIOS ZUBIETA, AMELIA ZARITA estudiante del III ciclo de la Maestría en Gestión del Talento Humano de nuestra casa de estudios, solicita que por intermedio de su despacho se pueda facilitar su autorización para la aplicación de su instrumento de investigación a docentes y administrativas de su representada, a fin de complementar la información para su trabajo de investigación titulado: "MOTIVACIÓN Y ENGAGEMENT LABORAL EN EL INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HUARAZ, 2019"

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



CAMPUS CHIMBOTE
Bl. N° 12, T. 104, Buzos Arco
Av. General Sanza Chimbote
Tel.: 0430 411 200 - Fax.: 4099



ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Motivación y Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019

2. Autora:

Amelia Zarita Palacios Zubieta, amelia511@hotmail.com, egresada de la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo Chimbote – Perú 2019.

3. Resumen:

La presente investigación titulada, Motivación y engagement laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019, es de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de Diseño No Experimental, transversal y correlacional, contó con una población censal de 75 personas, tuvo como muestreo el no probabilístico por conveniencia, se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento utilizado fue el cuestionario con 18 items, validado a juicio de expertos y medido su confiabilidad mediante el coeficiente del alfa de Cronbach con un resultado de 0.835 para la variable motivación y 0.945 para la variable engagement, valores que dieron la certeza de obtener resultado del estudio confiables. Los resultados indicaron que existe relación entre la motivación y el engagement laboral en el personal del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz – 2019, con un Rho de Spearman de 0.511 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, confirmando que existe una correlación moderada y positiva; ubicándose la motivación en un nivel adecuado con un 42,7% y el engagement laboral en un nivel adecuado de 64%, lo que significa que existe cierta comodidad y mentalidad positiva en el personal que labora en la entidad, que se conjuga con ciertas acciones administrativas, normativas y actividades institucionales que generan los directivos, haciendo que los colaboradores perciban un ambiente favorable para el desempeño de sus funciones institucionales.

4. Palabras clave: Motivación, Engagement Laboral, relación, dedicación.

5. Abstract:

The present research entitled, Motivation and labor engagement at the Higher Institute of Public Education of Huaraz, 2019, is of applied type, of quantitative approach, of Non-

Experimental Design, transversal and correlational, had a census population of 75 people, had as Sampling the non-probabilistic for convenience, the survey technique was used whose instrument was the questionnaire with 18 items, validated in the opinion of experts and measured its reliability using the Cronbach's alpha coefficient with a result of 0.835 for the motivation variable and 0.945 for the engagement variable, values that gave the certainty of obtaining reliable study results. The results indicated that there is a relationship between motivation and labor engagement in the staff of the Higher Institute of Public Education of Huaraz - 2019, with a Spearman's Rho of 0.511 and a significance of 0.000 less than 0.05, confirming that there is a moderate correlation and positive; the motivation being located at an adequate level with 42.7% and the labor engagement at an adequate level of 64%, which means that there is some comfort and positive mentality in the personnel working in the entity, which is combined with certain actions administrative, regulatory and institutional activities generated by managers, making employees perceive a favorable environment for the performance of their institutional functions

6. Keywords: Motivation, Labor Engagement, relationship, dedication.

7. Introducción:

En los momentos actuales se observa la pérdida de la lealtad de los colaboradores hacia sus centros laborales contrario al planteamiento de algunos cultores de la calidad total, los trabajadores se sienten desmotivados, la estabilidad laboral está venida a menos, para muchos es sólo una fábula, es importante volver a comprender este proceso y plantear estrategias tendientes a compenetrar a la organización con los trabajadores, insuflando nuevos parámetros que tiendan a incrementar su sentido de pertinencia y se sientan más motivados. Podemos afirmar que similar situación se puede apreciar en el ISEP de Huaraz.

Como antecedentes internacionales se tomó a García (2015), quien como objetivo evaluar si la motivación de logro mejora el rendimiento académico. Rodríguez (2007), su objetivo general fue determinar la relación entre los factores motivacionales del gerente educativo y la formación académica del personal docente de la unidad educativa del municipio escolar de Maracaibo N°1, Regalado (2015), tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables de investigación. Como antecedentes nacionales citamos a Sotelo (2013), se planteó como objetivo evaluar la relación entre el engagement y el estrés

laboral en los docentes de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Bobadilla, Callata y Caro (2015), objetivo fue identificar los modelos de cultura organizacional que predicen el engagement laboral, así como explicar la diferencia entre el Engagement laboral y la cultura organizacional. Yactayo (2010), Cuyo objetivo fue de determinar la relación entre las variables de estudio en alumnos de secundaria. En la presente investigación, se abordaron teorías referentes al tema de motivación, tomando como base principal la de los dos factores de la motivación de Herzberg y la teoría de las necesidades adquiridas de McClelland, aspectos que constituyen la fuente principal que sirven para explicar y fundamentar la problemática de estudio. Para definir a la segunda variable engagement laboral tenemos a Salanova (2012), que nos dice que el engagement consta de tres propiedades o magnitud: En primer lugar, el Vigor describe un alto valor energético y fortaleza emocional de los trabajadores en tanto está dentro de su trabajo, brindando mayor firmeza y esfuerzo, a pesar de los problemas y adversidades en el trabajo, en segundo lugar, la dedicación que viene a ser una mayor colaboración dentro el trabajo, así se siente reconocido así mismo, presuntuoso con su empresa u organización donde labora. Y en tercer lugar, la absorción realizará un informe del valor de manifestación del trabajador donde labora, percibiendo de la jornada laboral pasen rápido, presentando impedimentos de no abandono al centro de trabajo debido a que hay mucha satisfacción con sus labores. La formulación del problema para esta investigación es ¿Cuál es la relación entre la motivación y el engagement laboral en el personal del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz – 2019?. Determinar como la motivación se relaciona con el engagement laboral en el personal del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz. Sujeto a ello se fijó los objetivos específicos como: identificar el nivel de motivación y engagement laboral del personal del ISEP de Huaraz, respectivamente. Esta investigación se justifica porque se realizó un estudio que reflejó la relación entre la motivación y el Engagement Laboral considerando la percepción de los colaboradores de la institución estudiada para luego relacionarlo con su desempeño diario.

8. Método:

La investigación fue de tipo aplicado y de enfoque cuantitativo, tiene como diseño, no Experimental, de corte transversal, porque en la investigación no se han manipulado las variables y sólo se observaron en un único momento los fenómenos en su ambiente natural, para luego establecer ciertas semejanzas o diferencias, así también es de diseño correlacional porque su propósito es de relacionar los resultados de ambas variables de estudio en un solo momento y en un tiempo único. La población está representada por los 75 trabajadores de la entidad pública denominada Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz. No se tomó una muestra por ser una población pequeña, se consideró a toda la población censal, teniendo a 75 trabajadores (35 docentes nombrados, 25 docentes contratados y 15 trabajadores administrativos) del ISEP Huaraz. Se utilizó la técnica de la encuesta. Luego fueron trasladados al programa estadístico SPSS 21, para obtener tablas de frecuencias y figuras, luego uso del coeficiente rho de Spearman, para correlacionar e interpretar los resultados.

9. Resultados:

Respecto al objetivo general se observó que en cuanto se refiere a la motivación un 49.3% lo ubica en el nivel regular, mientras que un 42,7% considera que es adecuado; Por otro lado, en cuanto se refiere al engagement laboral un 28% considera que es regular, mientras un 64% lo ubica en un nivel adecuado. Existiendo una intersección en el nivel adecuado de 38.7% entre ambas variables como uno de los más altos puntajes.

De lo planteado se puede analizar que las variables, motivación y el engagement laboral se encuentran en un nivel regular y adecuado, lo que implica que existe cierta comodidad y beneplácito del personal que labora en el ISEP – Hz, debido a ciertas acciones administrativas, normativas, actividades institucionales, gestión motivante entre otros aspectos que vienen generando importantes logros con el personal que genera un ambiente confortable en el momento de realizar la operatividad laboral.

10. Discusión:

Considerando el objetivo general, determinar la relación entre la motivación y el engagement laboral en el personal del Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz – 2019, se obtuvo como resultado un Rho de Spearman de 0.511, con un nivel de significancia de 0.000 menor a 0.05, confirmando que existe una correlación moderada

positiva entre la motivación y el engagement laboral. Estos resultados se asemejan con los datos obtenidos por García (2015) en su tesis “la motivación de logro mejora el rendimiento académico” concluye que la motivación por competencias y de logro es importante para desarrollar y mejorar el rendimiento académico, encontró en su estadística que la motivación de logro influye positivamente en el rendimiento; así mismo los resultados indicados guardan relación con la investigación de Bobadilla, Callata & Caro (2015) en su investigación “Engagement Laboral y Cultura Organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global” de la Universidad del Pacífico – Lima, concluye que la cultura organizacional está altamente relacionada con el engagement laboral. Todos los resultados presentados corroboran la Teoría de los dos factores propuesta por Herzberg (2000) conocida como la teoría de la motivación e higiene, considera que las personas están influenciadas por dos factores: la satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación estos aumentan la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción, que es el segundo factor.

11. Conclusiones:

Se concluye que existe una relación entre la motivación y el engagement laboral en el ISEP-Hz con un rho de Spearman de 0.511 y una significancia de 0.000 menor a 0.05, confirmando que existe una correlación moderada positiva, ubicándose la motivación en un nivel adecuado con un 42,7% y el engagement laboral en un nivel adecuado de 64%, lo que significa que existe cierta comodidad y beneplácito en el personal, que se trasluce en un ambiente favorable para la operatividad laboral.

12. Referencias:

Acosta, H., Salanova, M., & Llorens, S. (2011). *¿Cómo Predicen las Prácticas Organizacionales el Engagement en el Trabajo en Equipo?: El Rol de la Confianza*. Ciencia y Trabajo .

Alfes, Kerstin y Truss, C. (2014). *Employee Engagement in Theory and Practice*. 1 a ed. New York: Routledge

Bakker, A. y Leiter M. (2010) *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Nueva York: Psychology Press.

- Bargagliotti, A (2011). “*Work Engagement en Nursing: A Concept Analysis*”. Journal of Advanced Nursing, vol. 68, núm. 6, p. 1414-1428.
- Berardi, A. (2015). *Motivación Laboral y Engagement en el Sector Público Nacional* (tesis de pregrado). Universidad FASTA de Mar del Plata, Argentina.
- Bobadilla, Callata , & Caro (2015) en su tesis titulado “*Engagement Laboral y Cultura Organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global*” de la Universidad del Pacifico – Lima.
- Bohnenberger, (2005). *Marketing interno: la actuación conjunta de recursos humanos y el marketing en busca del compromiso organizacional*. Tesis doctoral Universitat de les Illes Balears, Palma de Mallorca, España (2005
- Cárdenas Aguilar, T. y Jaik, A. (2014). *Engagement. Ilusión por el Trabajo. Un modelo teórico conceptual*. 1ra Edición. Mexico: Ediciones Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Catanzaro, D. (2001). *Motivación y Emoción*. Madrid, España: Prentice Hall
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ª ed). Bogotá: McGraw Hill Interamericana
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría de la Administración* . Mc Grall Hill .
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. 2da. Edición. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. 9na. Edición. México: McGraw-Hill.
- Corbetta (2007) *Metodología Y Técnicas de Investigación Social* . Madrid : McGraw-Hill.
- Cuevas, F. (2012). *Engagement - Compromiso Organizacional*. Recuperado de <http://www.coscatl.com/articulos/engagement-compromisoorganizacional.htm>
- Del Castillo, O., Bojórquez, O. (2007). *Comportamiento humano en las organizaciones*.

México D.F. Recuperado de [https://issuu.com/didaktica/docs/comportamiento humanoenlasorganiz](https://issuu.com/didaktica/docs/comportamiento_humanoenlasorganiz).

Denison, D. (2010). “*Organizational Culture & Employee Engagement: What’s the Relationship?*” Researchnotes.

García (2015). *La motivación de logro mejora el rendimiento académico*.

Guizar, M. R. (2013). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones*. Cuarta Edición. México: Editorial Mc Graw Hill Interamericana.

González, D. (2008). *Psicología de la Motivación*. Cuba: Editorial en Ciencias Médicas.

Hérrnandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico : Mc Graw Hill .

Hellriegel, D y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: CENGAGE Learning .

Herzberg, Frederick, Bernard Mausner y Barbara B. Snyderman(1959).*The Motivation to Work*. Nueva York: Wiley

Jones y George (2010) *Administración contemporánea*. Mexico: Mc GrawHill

Kahn, W. A. (1990). “*Psychological Conditions of Personal Engagement and DisEngagement at Work*”. *Academy of Management Journal*

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, Marc (2012). *Administración una perspectiva global y Empresarial*. México: Mc GrawHill

Lisbona, A., Morales, F., Palací, F. (2009) *El engagement como resultado de la socialización organizacional*. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*. Madrid España

Maslach, C. Leiter, M. (1997) *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey Bass.

McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Narcea

Nel Quesada Lucio (2010) *Metodología de la Investigacion*. Lima-Peru: Empresa Editora Macro E.I.R.L

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill

- Ñaupás, Mejía, Novoa, Villagómez (2014) *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U
- Ongel, E. (2014). *The Relationship between Employee Engagement and Organizational*. The International Journal of Social Sciences, vol. 25, N°. 1, p. 1-10
- Pérez, A. (2016). *Las cuatro teorías motivacionales que deberías conocer*. Ceolevel, (1), 1. Recuperado de <http://www.ceolevel.com/las-4-teorias-motivacionales>.
- Puchol, L. (2005). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Sexta Edición. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Regalado (2015). *Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en la asignatura de actividades prácticas (tecnología) en los estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado del instituto departamental san José de la ciudad de progreso, Yoro, Honduras*.
- Robinson, D.; Perryman, S. y Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Robbins, S. (1991). *Comportamiento Organizacional*. Mexico : Prentice/Hall,
- Robbins S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* 15a Edición. México: Pearson.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2004). *El Engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos*. Holanda .
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). *El Engagement en el Trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid - España: Alianza Editorial.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I.M. (2012). *We need a HERO! Toward a validation of the healthy and resilient organization (HERO) model*. Group & Organization Management, 37, 785-822.
- Slocum, H. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Cengage Learning Editores S.A.

- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sotelo (2016). *Engagement y Estrés laboral en docentes de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Atenor Orrego*, Trujillo
- Steers, R. M., Porter, L. W. y Bigley, G. A. (2004). *Motivation and work behavior*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Suárez, J. M., y Fernández, A. P. (2004). *El aprendizaje autorregulado: variables estratégicas, motivacionales, evaluación e intervención*. Madrid: UNED
- Ulrich, D. (1997) *Recursos Humanos: Champions*. Buenos Aires: Granica
- Vila, G., Álvarez, D., & Castro, C. (2015). *Análisis de las actividades de Investigación: Desarrollo, innovación, emprendimiento en Universidades de Iberoamérica*. España : Printed in Spai
- Wefald A.J..Downey R.G.(2009) *Construct Dimensionality of Engagement and its Relation Whit Satisfaction* . *Journal of Psychology*
- Kahn, W. (1990) *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. Boston : Academy of Management
- Winter, D. (1969). *Motivating Economic Achievement* .Nueva York: Free Press
- Yactayo (2010) tesis “*Motivación de logro académico y rendimiento académico en alumnos de secundaria de una institución educativa del Callao*”

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Palacios Zubieta, Amelia Zarita, estudiante (x), del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 42855786, con el artículo titulado

“Motivación y Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Chimbote, setiembre del 2019



Palacios Zubieta, Amelia Zarita

DNI 42855786

feedback studio - Google Chrome
 https://www.turnitin.com/.../Amelia_Palacios_Zubieta/1158341555/Amelia_Palacios_Zubieta/1

feedback studio Amelia Palacios Zubieta Motivación y Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestría EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Motivación y Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huancayo, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AUTORA:
 Ds. Amelia Zubieta Palacios Zubieta
 DRECID: 0900-8001-2140-21401

ANEXOS:
 Ds. Luis Elmer Aragón Cabezas
 DRECID: 0900-8002-4054-4053

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Resumen de coincidencias

21 %

1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	10 %
2	repositorio.unsa.edu.pe Centro de idiomas	3 %
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
4	Revisión de... Fuente de internet	1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
6	repositorio.unsa.edu.pe Centro de idiomas	1 %
7	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
8	repositorio.unsa.edu.pe	1 %

Página 1 de 35 Número de palabras: 10339 Text-only Report High Resolution Activado



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 1

Yo, Luis Elmer Angulo Cabanillas, docente del **PROGRAMA DE MAESTRÍA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** de la Universidad César Vallejo de la sede/filial **CHIMBOTE**, revisor de la tesis titulada:

"Motivación y engagement laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz - 2019", de la estudiante **PALACIOS ZUBIETA, AMELIA ZARITA**, constato que el informe final del trabajo de investigación tiene un índice de similitud de **21%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chimbote, 07 de agosto de 2019.

Dr. Luis Elmer Angulo Cabanillas

DNI: 17877521

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

.....
D.N.I. : 42855716
Domicilio : CALLE MIRAFLORES SUR - PALMIRA GRANDE - HURACA
Teléfono : Fijo : Móvil : 951246544
E-mail : cvallejo@rednetmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

- Trabajo de Investigación de Pregrado
 Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
 Grado Título

Tesis de Post Grado

Maestría Doctorado
Grado :
Mención : MENCION DEL TALENTO HUMANO

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

.....
.....

Título del trabajo de investigación o de la tesis:

MOTIVACIÓN Y MANEJO DE LA RED SOCIAL EN EL INSTITUTO
SUPERIOR DE EDUCACIÓN PÚBLICA DEL HURACA 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

- Si autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.
 No autorizo a publicar en texto completo mi trabajo de investigación o tesis.

Firma : 

Fecha : 14/08/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA ESCUELA DE POSGRADO FILIAL CHIMBOTE

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PALACIOS ZUBIETA, AMELIA ZARITA

INFORME TITULADO:

Motivación y engagement laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

SUSTENTADO EN FECHA: 14 de agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobar por unanimidad.*



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Edwin López Robles