



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

**El engagement y su relación con la motivación del personal  
administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau”  
Piura, 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Ramirez Valladares, Cristhian Ovidio (ORCID: 0000-0002-6944-5652)

**ASESOR:**

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (ORCID: 0000-0002-8887-9676)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelo y Herramientas Gerenciales

Piura - Perú

2021

## **Dedicatoria**

A dios y mi madre por darme la vida, a mi esposa Irene quien es mi fortaleza, mis hijos Zahir y Paris, que con su amor llenan de dicha cada día de mi existencia.

**CRV.**

## **Agradecimiento**

A los docentes por sus conocimientos y en especial al Dr. Bagner quien con sus enseñanzas me ha permitido alcanzar un peldaño más en mi vida profesional.

A los directivos del Instituto Tecnológico Almirante Miguel Grau de Piura por la oportunidad que me brindaron para el desarrollo de mi investigación

## Índice de contenidos

<b>Carátula</b>	i
<b>Dedicatoria</b>	ii
<b>Agradecimiento</b>	iii
<b>Índice de contenidos</b>	iv
<b>Índice de tablas</b>	v
<b>Índice de figuras</b>	vi
<b>Resumen</b>	vii
<b>Abstract</b>	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	4
<b>III. METODOLOGÍA</b>	13
<b>3.1 Tipo y diseño de investigación</b>	13
<b>3.2 Variables y operacionalización</b>	13
<b>3.3 Población, muestra y muestreo</b>	15
<b>3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>	16
<b>3.5 Procedimientos</b>	16
<b>3.6 Método de análisis de datos</b>	17
<b>3.7 Aspectos éticos</b>	17
<b>IV. RESULTADOS</b>	18
<b>V. DISCUSIÓN</b>	26
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	33
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	34
<b>REFERENCIAS</b>	35
<b>ANEXOS</b>	41

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Distribución del nivel del engagement del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.	18
<b>Tabla 2</b> Distribución del nivel de la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.	20
<b>Tabla 3</b> Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión vigor y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.	22
<b>Tabla 4</b> Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión dedicación y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.	23
<b>Tabla 5</b> Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión absorción y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.	24
<b>Tabla 6</b> Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre el engagement y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.	25

## Índice de figuras

- Figura 1** Distribución del nivel del engagement del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020. 18
- Figura 2** Distribución del nivel de la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020. 20

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el engagement y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020. Se utilizó como metodología, la descriptiva correlacional, de diseño no experimental, transaccional, para el análisis de la correlación entre la variable engagement y la motivación se tuvo como población y muestra seleccionado mediante el método no probabilístico intencional a treinta administrativos, aplicándoseles como instrumento el cuestionario de engagement y motivación, teniendo como resultado que la dimensión vigor se relaciona significativamente con la motivación con un coeficiente de correlación de 0,438. La dimensión dedicación también se relaciona con un coeficiente de 0,591. Y la dimensión absorción de igual manera se relaciona significativamente con la motivación con un coeficiente de correlación de 0,588. Concluyendo que existe una correlación significativa (0,618) entre el engagement y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

**Palabras claves:** Engagemente, motivación, vigor, absorción y dedicación.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine the relationship between engagement and motivation of the administrative staff of the Technological Institute "Almirante Miguel Grau" Piura, 2020. The descriptive correlational methodology was used, with a non-experimental, transactional design, for the analysis of the correlation between the engagement variable and motivation, the population and sample selected by the intentional non-probabilistic method were used as a population and thirty administrative staff, applying the questionnaire as an instrument. of engagement and motivation, with the result that the vigor dimension is significantly related to motivation with a correlation coefficient of 0.438. The dedication dimension is also related to a coefficient of 0.591. And the absorption dimension is also significantly related to motivation with a correlation coefficient of 0.588. Concluding that there is a significant correlation (0.618) between the engagement and motivation of the administrative staff of the Technological Institute "Almirante Miguel Grau" Piura, 2020.

**Keywords:** Engagement, motivation, vigor, absorption and dedication.



## I. INTRODUCCIÓN

La motivación es un elemento que a nivel organizacional es de suma importancia y guarda una estrecha relación con el entorno de trabajo, las relaciones laborales y la satisfacción laboral, en tal sentido, las organizaciones que implemente estrategias para mantener un nivel óptimo de motivación en sus colaboradores podrán alcanzar un alto grado de satisfacción hacia los clientes (Peña y Villón, 2018, p. 179), en consecuencia la motivación laboral, activa y direcciona intrínsecamente los pensamientos de las personas, relacionándose con los factores que permiten al colaborador dirigir y mantener su conducta hacia los objetivos propuestos en la organización, considerando que estos pueden variar en función del grado de activación del comportamiento (Arias y Heredia, 2000, citado en Marin y Placencia, 2017).

Las teorías organizacionales, reclaman colaboradores que cuenten con características determinadas y que no son aquellas que están vinculadas a su quehacer, sino que se refieren a aquellos elementos intangibles que están asociados a su ética y sentir laboral, en este sentido, se busca en los trabajadores el compromiso laboral o engagement (Marcantonio, 2017).

A nivel internacional sobre la motivación se han realizado diferentes estudios pero uno de los más significativos es el realizado por Randstad Workmonitor, el estudio fue realizado por a más de 13.500 trabajadores en 33 países, los resultados determinan que de cada cuatro trabajadores uno se encuentra insatisfecho en la empresa donde laboran, también refiere el informe que en la actualidad las personas buscan empresas que brinden y motiven a desarrollar sus funciones o tareas encomendadas de la mejor manera, no solo buscan empresas que fijen su motivación en incentivos monetarios sino que reconozcan su trabajo, le brinden horarios flexibles, entre otros beneficios que influyan en su comportamiento y compromiso con la organización y el cumplimiento de objetivos (Velasco, 2019).

En América Latina es Argentina el país donde las organizaciones invierte más en implementar estrategias que motiven a sus colaboradores, estas están

enfocadas en trabajar de manera permanente la confianza y el compromiso de los trabajadores con la empresa, en este sentido, el punto neurálgico radica en hacer que el colaborador sienta que es importante para la organización, buscando siempre equilibrar su vida personal con la laboral, tener como premisa, factores la superación personal, brindar un ambiente adecuado de trabajo y brindar aprendizaje en equipo, permite a la organización crear un adecuado ambiente de trabajo (Prisma, 2016).

Asimismo, estudios revelan que el Perú es el tercer país en Latinoamérica que presenta uno de los índices más altos en rotación de personal superando el 20% que comparados con el índice de toda la región supera largamente al 10.9%, entre las principales causas es que poco o nada hacen las empresas para motivar a los trabajadores, en tal sentido, entre los factores asociados a este problema también se encuentra los bajos salarios, falta de beneficios sociales y un clima laboral negativo (Conexión ESAN, 2019).

En el Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” de Piura, se observó que el personal administrativo presentaba problemas en su trabajo, manifestando que frecuentemente les asignan tareas que no les corresponden, desmotivándolos permanentemente, también, se sienten insatisfechos por las continúan rotaciones de puesto donde los envían sin hacerles ningún tipo de capacitación, también, refieren que nunca es reconocido su trabajo, además sus sueldos se encuentran congelados hace muchos años, lo que no les permite cubrir sus gastos personales y familiares, por lo expuesto, se planteó el siguiente problema ¿Cuál es la relación que existe entre el engagement y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020?

La presente investigación se justificó teóricamente porque en base al estudio de las diferentes teorías buscó determinar cuál es la relación que existe entre el engagement y la motivación, fundamentado en el modelo de Schaufeli y Bakker (2003) y Herzberg (1950) respectivamente, asimismo, se tuvo una justificación metodológica ya que se elaboraron instrumentos para medir las variables de estudio y fueron validados a través de juicio de expertos y a través de una prueba

piloto con procedimientos estadísticos se obtuvo su confiabilidad, lo que permitió su utilización y sirve para investigaciones futuras, se tuvo también, una justificación práctica ya que a raíz de los resultados obtenidos las autoridades del instituto diseñaron estrategias para encontrar soluciones a la problemática en su personal administrativo.

Asimismo, se planteó el siguiente objetivo general; determinar la relación que existe entre el engagement y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020; de igual manera se plantearon los siguientes objetivos específicos, **a)** Determinar la relación que existe entre la dimensión vigor y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020; **b)** Determinar la relación que existe entre la dimensión dedicación y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020; **c)** Determinar la relación que existe entre la dimensión absorción y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

De igual manera, se consideró la siguiente hipótesis general en la investigación, **H<sub>1</sub>**: Existe relación significativa entre el engagement y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Se presentaron los antecedentes de las variables teniendo que, a nivel internacional, Frías (2016) en su tesis titulada “Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana”, cuyo objetivo fue determinar cuál es el grado de relación existente entre ambas variables, de diseño no experimental, correlacional de corte longitudinal, teniendo como instrumentos de recojo de información el cuestionario, aplicados en una población de 52 personas, cuyos resultados muestran que existe en la dimensión (vigor) un significancia muy alta con el desarrollo de las actividades de los colaboradores, asimismo, en la dimensión dedicación presentando una significancia alta respecto al tiempo y compromiso con el trabajo y la absorción también cuenta con una alta significancia lo que demuestra la satisfacción que denota el colaborados al involucrarse con su trabajo, concluyendo que la motivación incide en los niveles de engagement, por lo tanto, se considera que entre ambas variables si existe una asociación representativa.

Berardi (2015) en su investigación titulada “Motivación laboral y engagement” tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre ambas variables, de diseño correlacional, teniendo un población de 105 trabajadores, aplicándoles el cuestionario de engagement y de motivación laboral, concluye que existe relación entre Motivación Laboral y Engagement, asimismo, la relación existente entre ambos conceptos es una relación directa ya que para valores medios y altos de motivación se obtuvieron valores medios y altos de engagement, y al aumentar los niveles de motivación también aumentaron los de engagement.

A nivel nacional, Peláez (2020) en su investigación denominada “Engagement y motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO, 2019”, teniendo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el engagement y la motivación laboral, utilizando un diseño no experimental, de nivel correlacional descriptivo, los instrumentos empleados para el levantamiento

de la información fue el cuestionario, aplicados en una población muestral de 31 capacitadores, teniendo como resultados que la Motivación Laboral se relaciona con las dimensiones, vigor ya que es altamente significativa con una ( $R= 0,814$ ), dedicación que es altamente significativa con una ( $R= 0,583$ ), absorción que es altamente significativa con una ( $R= 0,735$ ), arribando a la conclusión que existe una correlación directa y significativa entre ambas variables donde  $r=0.538$ .

Amanqui y Sarmiento (2018) en su investigación “Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro Quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRDR Arequipa”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre ambas variables, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, tuvo como resultados que existe relación altamente significativa entre la dimensión vigor del Engagement y La motivación laboral mediante Test de Chi Cuadrado  $X^2= 50.53$  GL= 4 P: 0.00000 ( $p<0.01$ ). la dimension dedicación tiene una alta correlación con la motivación con Test de Chi Cuadrado  $X^2= 59.38$  GL=4 P: 0.00000 ( $p<0.01$ ), la dimensión absorcion tiene alta correlación con la motivación con Test de Chi Cuadrado  $X^2= 59.38$  GL= 4 P: 0.00000 ( $p<0.01$ ). concluyendo que entre la motivación laboral y engagemente existe una alta correlación con Test De Chi Cuadrado  $X^2= 59.388$  GL= 4 P:0.00000 ( $p<0.01$ ).

Palacios (2019) en su investigación titulada “Motivación y Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019”, teniendo como objetivo determinar la relación que existe entre ambas variables, de diseño no experimental, correlacional, descriptivas, utilizando como instrumentos el cuestionario para ambas variables, aplicados en una población censal de 73 personas, los resultados muestran que existe una correlación significativa entre las variables lo que se confirmó con el Rho de Spearman de 0.511 y una significancia de 0.000 menor a 0.05.

Quispe (2018) en su investigación “Motivación laboral y Engagement en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018”, teniendo como objetivo establecer la relación que existe entre la motivación de los trabajadores y el engagement, utilizando un diseño no experimental, de nivel correlacional, utilizando el cuestionario como instrumento para el levantamiento de la información en una muestra de 40 trabajadores, concluyendo que existe una alta asociación entre las variables corroborado con el estudio no paramétrico Correlación de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanzó el valor de 0,709.

A nivel local, Silupu (2017) en su investigación “Engagement y Satisfacción Laboral en agentes de Empresas de Seguridad y Vigilancia Privada, en la ciudad de Piura”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el engagement y la satisfacción de los trabajadores de una empresa de seguridad en Piura, de diseño no experimental, correlacional, contando con una muestra de 258 agentes, utilizando como instrumento la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), concluyendo que no existe relación entre las variables medidas.

Revisados los antecedentes de las variables, se revisaron las teorías que fundamentaron las variables, para la variable independiente engagement se tiene que, Kahn (1990) citado en Moreno y Garrosa (2013) ha sido el pionero en estudiar el engagement, manifestando que es la energía que el colaborador concentra y pone a disposición hacia las metas de la organización, en tal sentido, los trabajadores con engagement son aquellos que están conectados a su labor de forma física, cognitiva y emocional.

Definición del engagement: Según Maslach y Leiter (1997) citado en Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015) refieren que el engagement tiene como característica un alto grado de energía, eficacia y participación, significando, que esta trilogía es la opuesta a la del Burnout, en este sentido, su

participación se convierte en cinismo, la energía en agotamiento y la eficacia en ineficacia. Asimismo, cuando los colaboradores se encuentran en un estado de engagement, tiene más posibilidades de aumentar su pensamiento y su acción, de igual manera, desarrolla sus comportamientos que están vinculados a la creatividad, el desempeño, entre otros (Contreras, 2015). En este sentido el engagement es un estado mental que muestran las personas de manera positiva, que se asocia en el trabajo con comportamientos de dedicación, vigor y absorción (Shaufeli et. al, 2002, citado en López y Chiclana, 2017).

Según, Romero (2020) El engagement es una predisposición positiva hacia el trabajo donde el colaborador logra una identificación y conexión con la empresa logrando las metas, objetivos organizacionales y personales conllevando una sostenibilidad de compromiso y de bienestar emocional con el trabajo. el compromiso es un estado permanente de energía y motivación constante mientras realizar actividades laborales. Siendo este un estado mental que de manera positiva ejerce influencia en las actividades del colaborador (Schufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, 2002, citados en Castro, De León, Acevedo y Ramírez, 2018).

Factores que pueden influir en el Engagement: Según, Brummelhuis, Bakker, Hetland y Keulemans (2012) citado en Pérez y Pedraza (2019), existen diferentes factores que ejercen influencia en el engagement de los colaboradores, entre estos factores encontramos el internet, el uso del celular y la flexibilidad que muestran las empresas en el ámbito laboral, lo que puede generar esto en las organizaciones es que el trabajador tenga un comportamiento de compromiso positivo o que este se desarrolle de manera paulatina; lo que en la actualidad se le denomina, maneras diferentes de organización en el trabajo.

Importancia del Engagement: El engagement cumple un papel importante en mundo empresarial contando con colaboradores comprometidos y autónomos

permitiendo que haya menos supervisión en el trabajo, debido que cumplen con rapidez sus funciones y objetivos organizacionales sumándole a ello un interés personal que los hacen exitosos en sus puestos de trabajo. Para que en la organización haya un buen engagement se necesita la participación de muchos factores como las relaciones interpersonales, línea de carrera que permite al colaborar desarrollarse profesionalmente y que logre un ascenso de acuerdo a su perfil, logrando un bienestar personal, económico y laboral convirtiéndolo en un colaborador altamente comprometido con la organización (Augurto, Mogollón y Castillo, 2020).

Según, Shafeli y Bakker (2010) citado en Moreno y Garrosa (2013) refieren que el engagement es el compromiso laboral que se conceptualiza con el estado mental que experimenta el colaborador de manera positiva y satisfactoria, asociado al trabajo que se ejecuta con dedicación, vigor y absorción.

Para medir la variable engagement se utilizó el modelo propuesto por Shafeli y Bakker (2010) citados en Guevara y Fernández (2015) quienes dimensionan el engagement en: Vigor, Shafeli y Bakker (2010) citados en Guevara y Fernández (2015) refieren que se caracteriza por el alto grado de esfuerzo mental que muestra el trabajador al momento de realizar su labor, aunque está presente dificultades para ejecutarse. Según, Salanova y Schaufeli (2009) citados en Marcantonio (2017) el vigor se refiere a la resistencia y la energía mental que muestra un trabajador mientras desarrolla sus actividades, mostrando su iniciativa de esforzarse en sus tareas asignadas a pesar de que puedan presentarse problemas para su desarrollo. Dedicación, Shafeli y Bakker (2010) citados en Guevara y Fernández (2015) refieren que son los niveles altos de implicancia que tiene en su labor la persona, es la manifestación de un sentimiento de orgullo, entusiasmo, inspiración y reto por la labor encomendada. Según, Salanova y Schaufeli (2009) citados en Marcantonio (2017) la dedicación es el compromiso junto al sentimiento de entusiasmo, orgullo e inspiración que muestra el colaborador por la labor que desarrolla. Absorción, Shafeli y Bakker (2010) citados en Guevara y Fernández (2015) se refiere a los diferentes



comportamientos y pensamientos que tiene el trabajador (alta concentración, pensamientos de que el tiempo pasa rápido), mostrando sentimientos positivos y de disfrute. Según, Salanova y Schaufeli (2009) citados en Marcantonio (2017) la absorción es la concentración que muestra el trabajador en la realización de su labor, presentando problemas para desligarse de lo que realiza a consecuencia de su goce y altos niveles de concentración que experimenta.

Asimismo, se revisaron las teorías que sustentaron la variable dependiente motivación, teniendo la teoría de los dos factores de Herzberg (1950) citado en Arbaiza (2017), refiere que existen dos factores en la motivación laboral, el factor de higiene que son las condiciones que tiene el ambiente de trabajo y que es ofrecido por la organización, englobando las políticas, el sueldo, la infraestructura, etc.; cuando las empresas tiene deficiencia para ofrecer un ámbito adecuado a los trabajadores estos atribuyen la insatisfacción laboral a estos factores, sin embargo, aunque las organizaciones brinden un ambiente adecuado no significa que los colaboradores estarán satisfechos, debido a los factores de carácter interno que pueden influir en su proceso. apareciendo de esta manera el factor motivacional que es aquel que está vinculado con la satisfacción de la persona, el ambiente laboral y la productividad de la empresa (Marin y Placencia, 2017).

Teoría del aprendizaje o de reforzamiento de Skinner, quien refiere que cada acción tiene una reacción, en ese sentido, las personas aprenden y repiten los comportamientos tanto positivos como negativos, basándose en una recompensa o castigo según el comportamiento que muestre la persona (Mita 2015, citado en Miranda, 2016), en este sentido, se estudia esta teoría para comprender que cada acción tiene una reacción y los seres humanos aprenden y repiten su comportamiento si la consecuencia es positiva y no así si es negativa, como en la teoría que desarrolló B.F. Skinner que fue uno de los psicólogos más influyentes en el campo del comportamiento humano, afirmó que la mayor parte del aprendizaje tiene lugar en un esfuerzo para controlar el medio ambiente(es decir obtener resultados favorables), este condicionamiento

instrumental, se basa fundamentalmente en un comportamiento el cual se le asocia una recompensa o un castigo (MITA,2015).

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1954), quien refiere que existe cinco necesidades que deben ser cubiertas por la persona, las necesidades fisiológicas (básicas de alimentación, respiración, etc.); las necesidades de seguridad (protección ante daños psicoemocionales); sociales (el sentido de filiación, afecto, etc.); estima (reconocimiento, autoestima, etc.); y autorrealización (logros y crecimiento personal) (Huilcapi y Jácome, 2017), considerando, que a medida que se satisface cada una de ellas, la siguiente necesidad se vuelve dominante, buscando en este sentido el individuo satisfacer las más básicas para luego satisfacer las de orden superior, considerando de esta manera, que aquellas que no se logren satisfacer, pueden crear en la persona frustración y conflictos que se verán reflejados en su desempeño, repercutiendo en la productividad (Araya, 2013, p. 47).

Dimensiones del Modelo teórico de las jerarquías de las necesidades de Maslow (1954) citado en Arbaiza (2017) donde establece cinco jerarquías para el estudio de la motivación, las necesidades fisiológicas, también son conocidas como biológicas entre las que se encuentran las de alimentación, refugio, las de protección, entre otras necesidades de naturaleza biológica, que la persona debe cubrir para la supervivencia. Las necesidades sociales, son aquellas necesidades de afecto, filiación, de ser aceptado e interactuar con otros y pertenecer a un grupo social. Las necesidades de seguridad, en este nivel se encuentran todas aquellas necesidades que implican protección, del derecho a una vivienda, el derecho a tener un trabajo estable que le brinde un ingreso económico para cubrir sus necesidades inherentes de su ser. Las necesidades de autorrealización, son aquellas necesidades que se refieren a la predisposición de la persona para crecer y desarrollarse, siendo una de las necesidades que implica de mayor esfuerzo. Las necesidades de estima, se refiere a la percepción que tiene la persona de sí mismo, el reconocimiento, de estatus, autoconcepto y autonomía.

Teoría de las expectativas de Vroom (1964) citado en Veytia y Contreras (2019) manifiesta que las personas son entes pensantes, que manifiestan sus expectativas y confianza en relación a su futuro, por lo que, sus actuaciones se ven motivadas por lo que eligen lo que tiene sus bases en sus creencias y actitudes que muestra. En este sentido, esta teoría plantea que en los individuos existen metas importantes las cuales los motivan si consideran que tiene posibilidades muy altas de alcanzarlas. Este modelo determina que existen tres factores que influyen en la motivación de las personas: su interés para lograrla, su convicción y confianza que lo hace pensar que vale la pena sacrificarse por alcanzar ese objetivo y la recompensa que obtendrá si logra alcanzar la meta (López, Alarcón, Rodríguez y Casado, 2014).

Definiciones de la Motivación: La motivación son aquellas características diferentes que cada persona tiene y define sus particularidades psicológicas, definiéndose como propiedades del individuo relacionadas a las conductas que ejerce en una determinada actividad (MacIntyre, MacMaster y Baker, 2001 citados en Zulkifli, Kadir y Mohamad, 2019). Mostrándose como la energía que posee el individuo y la ejerce hacia un objeto el cual necesita una acción del individuo y acepta la energía utilizada para conseguirlo (Herrera y Zamora, 2014). Por lo que, se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo (Peña y Villón, 2018). Entendiéndose que la motivación es la activación de los impulsos o necesidades en las personas, significando, que en el ámbito laboral es la interacción entre diferentes factores que se reflejan en un esfuerzo laboral que puede ser positivo o negativo (Charaja y Mamani, 2014).

Para Chiavenato (2001) citado en Callata y Fuentes (2018) la motivación se relaciona con la parte cognitiva del trabajador, e influye en sus valores y aspectos sociales, físicos y sus necesidades.

Para el desarrollo de la investigación nos basamos en la teoría de Herzberg (1950) citado en Chiavenato (2017), quien refiere que la motivación en el trabajo es el valor que se otorga a las tareas, la cual consiste en maximizar los objetivos propuestos, la responsabilidad que se asume y el reto tomado sobre las actividades propias del puesto. Dimensiona la motivación en dos factores: Los factores Higiénicos, que son aquellas condiciones en las que ejerce sus labores las personas, en las que se considera el ambiente de trabajo, las instalaciones, remuneraciones, políticas de la organización, el clima generado entre la alta dirección y los colaboradores, etc. Factores motivacionales, son las tareas y las obligaciones que se asumen en un puesto de trabajo, que producen en el colaborador una satisfacción duradera y que se refleja en un mayor nivel de productividad por encima del esperado.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

La investigación fue de tipo aplicada porque se buscó solucionar un problema de la realidad bajo procedimientos aplicativos inmediatos, con el fin de actuar, modificar o producir en una determinada realidad un cambio (Abanto, 2014).

Se buscó a través de la aplicación de los instrumentos en una determinada población y realidad, establecer el grado de asociación que existe entre el engagement y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

##### **Diseño de investigación**

La investigación fue de diseño no experimental, porque no se realizó manipulación de las variables (Hernández, 2018). Asimismo, fue transversal porque se realizó en un determinado tiempo (Sánchez y Reyes, 2017) y descriptiva-correlacional porque busco establecer el nivel de asociación entre las variables (Carrasco, 2019).

#### **3.2 Variables y operacionalización**

##### **Variable independiente**

Engagement

##### **Definición conceptual**

Según, Shafeli y Bakker (2010) citado en Moreno y Garrosa (2013) refieren que el engagement es el compromiso laboral que se conceptualiza con el estado mental que experimenta el colaborador de manera positiva y satisfactoria, asociado al trabajo que se ejecuta con dedicación, vigor y absorción.

### **Definición operacional**

Es el nivel de compromiso mental que tiene el colaborador de forma positiva en la dedicación respecto a las tareas asignadas, el cual se midió a través del cuestionario engagement que consta de tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.

### **Operacionalización de las variables (Ver anexo 3)**

#### **Indicadores**

Energía, cumplo con mis obligaciones, continuo trabajando, propósitos institucionales, entusiasmo, orgullo, feliz, difícil desconectarme de las labores, colaboro más allá de mis obligaciones.

#### **Escala de medición**

Ordinal

#### **Variable dependiente**

Motivación

### **Definición conceptual**

Según, Herzberg (1950) citado en Chiavenato (2017), la motivación en el trabajo es el valor que se otorga a las tareas la cual consiste en maximizar los objetivos propuestos, la responsabilidad que se asume y el reto tomado sobre las actividades propias del puesto. Dimensiona la motivación en dos factores: Los factores Higiénicos y motivacionales.

### **Definición operacional**

Es la valoración que hace el colaborador en la realización de las tareas encomendadas, la cual se midió a través del cuestionario de motivación que consta de dos factores para medir la motivación: factores higiénicos y factores motivacionales.

## **Indicadores**

Compañeros de trabajo, beneficios sociales, horario de trabajo, gratificaciones, supervisión, mi trabajo sería mejor si lo realizo solo, me siento seguro, adecuada ambientación, desempeño laboral, objetivos de la empresa, formar parte de un grupo, dificultades, toman decisiones, meta en común, seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa, comunicación abierta, me siento satisfecho, un buen trabajo a tiempo.

## **Escala de medición**

Ordinal

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **Población y muestra**

La población que se consideró para el estudio es la proporcionada por el Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, contando con 30 personas del área administrativa. Según, Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) son todas las unidades de estudio que tiene características iguales.

**Criterios de inclusión**, personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura.

**Criterios de exclusión**, personal administrativo que se encuentre de licencia. Personas que no culmine el llenado del cuestionario.

**Muestra:** La muestra estuvo conformada por los 30 administrativos. En este sentido según, Valderrama (2015) es el subconjunto que representa a la población de estudio.

**Muestreo:** el tipo de muestreo fue no probabilístico intencional, utilizado en poblaciones donde se conoce a las unidades de estudio y se utiliza el criterio del investigador para su elección (Córdova, 2019).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnicas**

La técnica que se utilizó fue la encuesta. según Silvestre y Huaman (2019) son los procedimientos que se usan para lograr el objetivo propuesto y solucionar un problema de la realidad.

#### **Instrumento**

Según, Lerma (2019) es el medio que sirve al investigador para anotar los datos necesarios para la investigación. Se utilizó el cuestionario para la variable independiente engagement y para la variable dependiente motivación. (Ver Anexo 4)

#### **Validez de instrumento**

Según, Vara (2015) es el grado con el que la elaboración de un instrumento (cuestionario) mide la variable que se desea medir. La validez de los instrumentos fue a través del juicio de expertos quienes dieron sus observaciones y recomendaciones a los instrumentos antes de su aplicación. (Ver anexo 5)

#### **Confiabilidad del instrumento**

Se obtuvo a través de la prueba del coeficiente de fiabilidad de Alfa de Cronbach en el programa SPSS versión 23. Se determina la fiabilidad cuando se puede realizar mediciones en tiempos diferentes cercanos a una variable (Pino, 2019). (Ver anexo 6)

### **3.5 Procedimientos**

Para la recopilación de la información se solicitaron los permisos a la institución, se ejecutó el procedimiento del consentimiento informado, se informó de las actividades programadas, se realizó la aplicación de la prueba piloto para la confiabilidad. Se aplicaron los instrumentos en la muestra de estudio, se llenaron los datos en planillones por dimensiones.



### **3.6 Método de análisis de datos**

Antes del procesamiento, los datos fueron llenados en un planillón en el programa Excel para luego ser procesados con el programa estadístico SPSS versión 23, donde fueron organizados y representados en tablas descriptivas e inferenciales.

### **3.7 Aspectos éticos**

La investigación contempló los siguientes criterios éticos:

Se garantizó el principio de beneficencia a los participantes, el respeto a su dignidad, se trató a los participantes de manera justa, respetando el anonimato y la confidencialidad de todos los participantes. El aspecto ético se refiere a lo moral y al acto responsable del investigador (Palomino, Peña, Zevallos y Orizano, 2019).

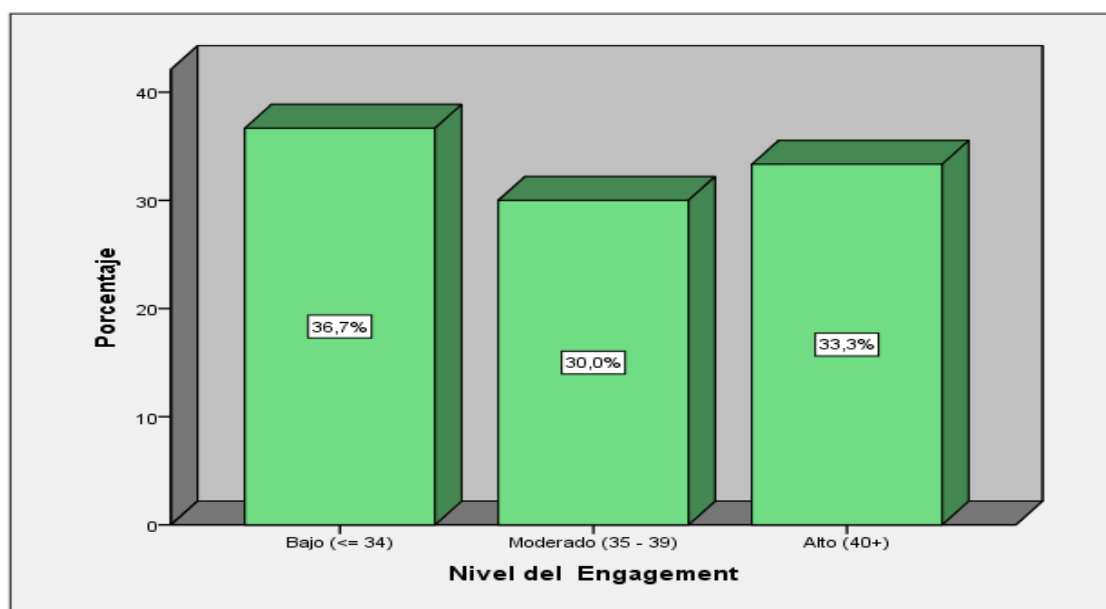
#### IV. RESULTADOS

Antes de resolver el objetivo general y los objetivos específicos se realizó un análisis descriptivo por cada variable.

**Tabla 1** Distribución del nivel del engagement del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

	Baremación	N° de administrativos	Porcentajes
Nivel del engagement	Bajo (<= 34)	11	36,7
	Moderado (35 - 39)	9	30,0
	Alto (40+)	10	33,3
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia, Cuestionario (2020)



**Figura 1** Distribución del nivel del engagement del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

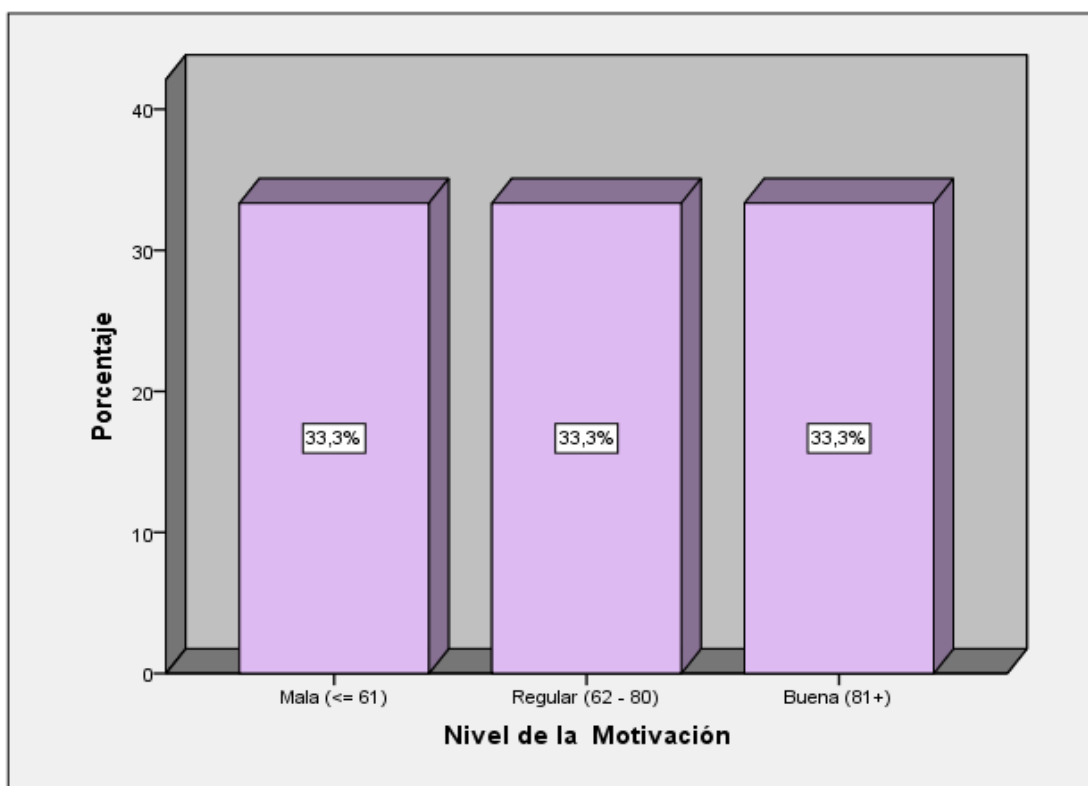
Fuente: Elaboración propia, Cuestionario (2020)

El 36.7% del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, tienen un nivel bajo en el engagement, el 30% de los administrativos alcanzaron un nivel moderado en el engagement y por último el 34.43% de los administrativos alcanzaron un nivel alto en el engagement.

**Tabla 2** Distribución del nivel de la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

	Baremación	N° de administrativos	Porcentajes
Nivel de la Motivación	Mala (<= 61)	10	33,3
	Regular (62 - 80)	10	33,3
	Buena (81+)	10	33,3
	Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia, Cuestionario (2020)



**Figura 2** Distribución del nivel de la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

Fuente: Elaboración propia, Cuestionario (2020)

El 33% del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, tienen un nivel de mala en la motivación, el 33.3% de los administrativos alcanzaron un nivel de regular en la motivación y por último el 33.3% de los administrativos alcanzaron un nivel de buena en la motivación.

**Objetivo específico N° 01:** Determinar la relación que existe entre la dimensión vigor y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

**Tabla 3** Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión vigor y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

			Puntaje de la Motivación	Puntaje de la dimensión: Vigor
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,834**
	Puntaje de la Motivación	Sig. (unilateral)	.	,007
		N	30	30
		Coefficiente de correlación	,834**	1,000
	Puntaje de la dimensión: Vigor	Sig. (unilateral)	,007	.
		N	30	30

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente; Elaboración propia

La tabla refleja que existe una relación altamente significativa directa y su nivel es alta en un ,834 (83.4%) entre la motivación y la dimensión vigor del engagement; lo que significa a mayor sea el vigor, mayor es la motivación

**Objetivo específico N° 02:** Determinar la relación que existe entre la dimensión dedicación y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

**Tabla 4** Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión dedicación y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

			Puntaje de la Motivación	Puntaje de la dimensión: dedicación
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,891**
	Puntaje de la Motivación	Sig. (unilateral)	.	,001
		N	30	30
		Coefficiente de correlación	,891**	1,000
	Puntaje de la dimensión: dedicación	Sig. (unilateral)	,001	.
		N	30	30

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente; Elaboración propia

La tabla refleja que existe una relación altamente significativa directa y su nivel es alta en un ,891 (89.1%) entre la motivación y la dimensión dedicación del engagement; lo que significa a mayor sea la dedicación, mayor es la motivación

**Objetivo específico N° 03:** Determinar la relación que existe entre la dimensión absorción y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

**Tabla 5** Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión absorción y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

			Puntaje de la Motivación	Puntaje de la dimensión: absorción
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,888**
	Puntaje de la Motivación	Sig. (unilateral)	.	,000
		N	30	30
		Coefficiente de correlación	,888**	1,000
	Puntaje de la dimensión: absorción	Sig. (unilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente; Elaboración propia

La tabla refleja que existe una relación altamente significativa directa y su nivel es alta en un ,888 (88.8%) entre la motivación y la dimensión absorción del engagement; lo que significa a mayor sea la absorción, mayor es la motivación.



**Objetivo general:** Determinar la relación que existe entre el engagement y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020

**Tabla 6** Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre el engagement y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

		Puntaje de la Motivación	Puntaje del engagement
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,818**
	Puntaje de la Motivación		
	Sig. (unilateral)	.	,002
	N	30	30
	Coeficiente de correlación	,818**	1,000
	Puntaje del Engagement		
Sig. (unilateral)	,002	.	
N	30	30	

Nota: \*\*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1 cola).

Fuente; Elaboración propia

La tabla refleja que existe una relación altamente significativa directa y su nivel es alta en un ,818 (81.8%) entre la motivación y el engagement; lo que significa a mayor sea el engagement, mayor es la motivación.

## V. DISCUSIÓN

Revisados los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos, se compararon los resultados con los fundamentos de las teorías y antecedentes de los autores contemplados en la investigación, sobre el objetivo específico uno, determinar la relación entre la dimensión vigor y la motivación del personal administrativo. Shafeli y Bakker (2010) citados en Guevara y Fernández (2015) refieren que el vigor se caracteriza por el alto grado de esfuerzo mental que muestra el trabajador al momento de realizar su labor, aunque está presente dificultades para ejecutarse. Salanova y Schaufeli (2009) citados en Marcantonio (2017) el vigor se refiere a la resistencia y la energía mental que muestra un trabajador mientras desarrolla sus actividades, mostrando su iniciativa de esforzarse en sus tareas asignadas a pesar de que puedan presentarse problemas para su desarrollo.

Los resultados coinciden con lo expuesto por los autores anteriormente, mencionados, sustentados en el coeficiente de correlacional obtenido en la investigación de 0.834, estableciéndose de esta manera la existencia de una correlación altamente significativa directa entre el vigor y la motivación del personal administrativo; por lo tanto, mientras los niveles aumentan en la dimensión, los niveles en la variable aumentan. Significando, que el resultado encuentra similitud con los estudios de Peláez (2020) donde se encontró correlación significativa entre el vigor y la motivación con un coeficiente de 0,814. De igual manera, se apoya con los resultados de Amanqui y Sarmiento (2018) en la que se observó la existencia de una relación entre el vigor y la motivación con un coeficiente correlacional de Chi Cuadrado  $X^2= 50.53$  GL= 4 P: 0.00000 ( $p<0.01$ ).

De acuerdo a la discusión del primer objetivo, se observa coincidencia entre todos los autores expuestos y los resultados obtenidos, lo que permite inferir que el vigor es un componente importante para la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, en este

sentido se debe evaluar constantemente esta dimensión para fortalecerla y desarrollar estrategias que permitan seguir incrementando la motivación del personal administrativo.

Respecto al segundo objetivo específico, determinar la relación entre la dimensión dedicación y la motivación del personal administrativo. Shafeli y Bakker (2010) citados en Guevara y Fernández (2015) refieren que la dedicación son los niveles altos de implicancia que tiene en su labor la persona, es la manifestación de un sentimiento de orgullo, entusiasmo, inspiración y reto por la labor encomendada. Según, Salanova y Schaufeli (2009) citados en Marcantonio (2017) la dedicación es el compromiso junto al sentimiento de entusiasmo, orgullo e inspiración que muestra el colaborador por la labor que desarrolla.

Los resultados coinciden con lo expuesto por los autores anteriormente, mencionados, sustentados en el coeficiente de correlacional obtenido en la investigación de 0.891, estableciéndose de esta manera la existencia de una correlación altamente significativa directa entre la dedicación y la motivación del personal administrativo; por lo tanto, mientras los niveles aumentan en la dimensión, los niveles en la variable aumentan. Significando, que el resultado encuentra similitud con los estudios de Peláez (2020) donde se encontró correlación significativa entre la dedicación y la motivación con un coeficiente de 0,583. De igual manera, se apoya con los resultados de Amanqui y Sarmiento (2018) en la que se observó la existencia de una relación entre la dedicación y la motivación con un coeficiente correlacional de Chi Cuadrado  $X^2= 59.38$  GL=4 P: 0.00000 ( $p<0.01$ ).

De acuerdo a la discusión del segundo objetivo, se observa coincidencia entre todos los autores expuestos y los resultados obtenidos, lo que permite inferir que la dedicación es un componente importante para la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, en este sentido se debe evaluar constantemente esta dimensión con el fin de desarrollar

estrategias que permita seguir fortaleciendo la motivación del personal administrativo.

Respecto al tercer objetivo específico, determinar la relación entre la dimensión absorción y la motivación del personal administrativo. Shafeli y Bakker (2010) citados en Guevara y Fernández (2015) refiere la absorción son los diferentes comportamientos y pensamientos que tiene el trabajador (alta concentración, pensamientos de que el tiempo pasa rápido), mostrando sentimientos positivos y de disfrute. Según, Salanova y Schaufeli (2009) citados en Marcantonio (2017) la absorción es la concentración que muestra el trabajador en la realización de su labor, presentando problemas para desligarse de lo que realiza a consecuencia de su goce y altos niveles de concentración que experimenta.

Los resultados coinciden con lo expuesto por los autores anteriormente, mencionados, sustentados en el coeficiente de correlacional obtenido en la investigación de 0.888, estableciéndose de esta manera la existencia de una correlación altamente significativa directa entre la absorción y la motivación del personal administrativo; por lo tanto, a mayor nivel en la dimensión, aumentan los niveles en la variable. Significando, que el resultado encuentra similitud con los estudios de Peláez (2020) donde se encontró correlación significativa entre la absorción y la motivación con un coeficiente de 0,735. De igual manera, se apoya con los resultados de Amanqui y Sarmiento (2018) en la que se observó la existencia de una relación entre la absorción y la motivación con un coeficiente correlacional de Chi Cuadrado  $X^2= 59.38$  GL= 4 P: 0.00000 ( $p<0.01$ ).

De acuerdo a la discusión del tercer objetivo, se observa coincidencia entre todos los autores expuestos y los resultados obtenidos, lo que permite inferir que la absorción es un componente importante para la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, en este sentido se debe evaluar constantemente esta dimensión con el fin de desarrollar estrategias que permita fortalecer la motivación del personal administrativo.

Respecto al análisis del objetivo general, determinar la relación entre el engagement y la motivación del personal administrativo. Kahn (1990) citado en Moreno y Garrosa (2013) refiere que el engagement, es la energía que el colaborador concentra y pone a disposición hacia las metas de la organización, en tal sentido, los trabajadores con engagement son aquellos que están conectados a su labor de forma física, cognitiva y emocional. Según Maslach y Leiter (1997) citado en Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet (2015). el engagement tiene como característica un alto grado de energía, eficacia y participación, significando, que esta trilogía es la opuesta a la del Burnout, en este sentido, su participación se convierte en cinismo, la energía en agotamiento y la eficacia en ineficacia. Contreras (2015) cuando los colaboradores se encuentran en un estado de engagement, tiene más posibilidades de aumentar su pensamiento y su acción, de igual manera, desarrolla sus comportamientos que están vinculados a la creatividad, el desempeño, entre otros. Shaufeli et. al (2002) citado en López y Chiclana (2017) definen el engagement como un estado mental que muestran las personas de manera positiva, que se asocia en el trabajo con comportamientos de dedicación, vigor y absorción. Shafeli y Bakker (2010) citado en Moreno y Garrosa (2013) refieren que el engagement es el compromiso laboral que se conceptualiza con el estado mental que experimenta el colaborador de manera positiva y satisfactoria, asociado al trabajo que se ejecuta con dedicación, vigor y absorción.

De igual manera, Romero (2020) refiere que el engagement es una predisposición positiva hacia el trabajo donde el colaborador logra una identificación y conexión con la empresa logrando las metas, objetivos organizacionales y personales conllevando una sostenibilidad de compromiso y de bienestar emocional con el trabajo. el compromiso es un estado permanente de energía y motivación constante mientras realizar actividades laborales. Siendo este un estado mental que de manera positiva ejerce influencia en las actividades del colaborador (Schufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, 2002, pág. 539 citados en Castro, De León, Acevedo y Ramírez, 2018). Asimismo, Según, Brummelhuis, Bakker, Hetland y Keulemans (2012) citado en Pérez y Pedraza (2019), existen diferentes factores que ejercen influencia en el

engagement de los colaboradores, entre estos factores encontramos el internet, el uso del celular y la flexibilidad que muestran las empresas en el ámbito laboral, lo que puede generar esto en las organizaciones es que el trabajador tenga un comportamiento de compromiso positivo o que este se desarrolle de manera paulatina; lo que en la actualidad se le denomina, maneras diferentes de organización en el trabajo. Asimismo, el engagement cumple un papel importante en mundo empresarial contando con colaboradores comprometidos y autónomos permitiendo que haya menos supervisión en el trabajo, debido que cumplen con rapidez sus funciones y objetivos organizacionales sumándole a ello un interés personal que los hacen exitosos en sus puestos de trabajo. Para que en la organización haya un buen engagement se necesita la participación de muchos factores como las relaciones interpersonales, línea de carrera que permite al colaborar desarrollarse profesionalmente y que logre un ascenso de acuerdo a su perfil, logrando un bienestar personal, económico y laboral convirtiéndolo en un colaborador altamente comprometido con la organización (Augurto, Mogollón y Castillo, 2020).

Herzberg (1950) citado en Arbaiza (2017), refiere que existen dos factores en la motivación laboral, el factor de higiene que son las condiciones que tiene el ambiente de trabajo y que es ofrecido por la organización, englobando las políticas, el sueldo, la infraestructura, etc.; cuando las empresas tiene deficiencia para ofrecer un ámbito adecuado a los trabajadores estos atribuyen la insatisfacción laboral a estos factores, sin embargo, aunque las organizaciones brinden un ambiente adecuado no significa que los colaboradores estarán satisfechos, debido a los factores de carácter interno que pueden influir en su proceso. apareciendo de esta manera el factor motivacional que es aquel que está vinculado con la satisfacción de la persona, el ambiente laboral y la productividad de la empresa (Marin y Placencia, 2017). Maslow (1954) citado en Huilcapi y Jácome (2017), quien refiere que existe cinco necesidades que deben ser cubiertas por la persona, la necesidades fisiológicas (básicas de alimentación, respiración, etc.); las necesidades de seguridad (protección ante daños psicoemocionales); sociales (el sentido de filiación, afecto, etc.); estima (reconocimiento, autoestima, etc.); y autorrealización (logros y crecimiento

personal); considerando, que a medida que se satisface cada una de ellas, la siguiente necesidad se vuelve dominante, buscando en este sentido el individuo satisfacer las más básicas para luego satisfacer las de orden superior, considerando de esta manera, que aquellas que no se logren satisfacer, pueden crear en la persona frustración y conflictos que se verán reflejados en su desempeño, repercutiendo en la productividad (Araya, 2013, p. 47). Según, Peña y Villón (2018) La motivación se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Charaja y Mamani (2014) la motivación es la activación de los impulsos o necesidades en las personas, significando, que en el ámbito laboral es la interacción entre diferentes factores que se reflejan en un esfuerzo laboral que puede ser positivo o negativo. Para Chiavenato (2001) citado en Callata y Fuentes (2018) la motivación se relaciona con la parte cognitiva del trabajador, e influye en sus valores y aspectos sociales, físicos y sus necesidades.

Los resultados coinciden con lo expuesto por los autores anteriormente, mencionados, sustentados en el coeficiente de correlacional obtenido en la investigación de 0.818, estableciéndose de esta manera la existencia de una correlación altamente significativa directa entre el engagement y la motivación del personal administrativo; por lo tanto, a mayor nivel de engagement, mayor serán los niveles de la motivación en el personal administrativo. Significando, que el resultado encuentra similitud con los estudios de Frías (2016) quien establece que la motivación influye significativamente en los niveles de engagement. Asimismo, se coincide con Berardi (2015) al determinar en su estudio la existencia de una alta relación entre la motivación y el engagement. De igual manera, se apoya con los resultados obtenidos por Peláez (2020) donde se encontró correlación significativa entre el engagement y la motivación con un coeficiente de 0.538. De igual manera, se apoya con los resultados de Amanqui y Sarmiento (2018) en la que se observó la existencia de una relación entre la motivación laboral y el engagement con un coeficiente correlacional de Chi Cuadrado  $X^2= 59.388$  GL= 4 P:0.00000 ( $p<0.01$ ).

De acuerdo a la discusión del objetivo principal, se observa coincidencia entre todos los autores expuestos y los resultados obtenidos, lo que permite inferir que el engagement influye en la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, en este sentido, nos permite determinar que a mayor sea el engagement, mayor es la motivación. Por lo tanto, se debe evaluar el engagement en cada una de las áreas de la institución con el fin de desarrollar estrategias que permita fortalecer la motivación del personal administrativo.



## **VI. CONCLUSIONES**

1. Si existe relación altamente significativa directa y su nivel es alta entre la dimensión vigor del engagement y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, con un coeficiente de correlación de 0,834. (Ver tabla 3)
  
2. Si existe relación altamente significativa directa y su nivel es alta entre la dimensión dedicación del engagement y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, con un coeficiente de correlación de 0,891. (Ver tabla 4)
  
3. Si existe relación altamente significativa directa y su nivel es alta entre la dimensión absorción del engagement y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, con un coeficiente de correlación de 0,888. (Ver tabla 5)
  
4. Si existe relación altamente significativa directa y su nivel es alta entre el engagement y la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, con un coeficiente de correlación de 0,818. (Ver tabla 6)

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** Al director de la institución implementar un programa de capacitación y talleres vivenciales para mantener y fortalecer la energía y entusiasmo en el desarrollo de las funciones del personal administrativo con el fin de incrementar su compromiso con la institución y su motivación para el trabajo realizado.
- 2.** Al director coordinar con un profesional coaching que permita reconocer en los colaboradores sus propias potencialidades con la finalidad de motivar, incentivar y fortalecer sus actitudes para la realización de sus labores y se refleje en una mejor productividad de la organización.
- 3.** Al director brindar a los colaboradores ambientes ergonómicos que cuenten con los implementos necesarios para el desarrollo y cumplimiento de sus tareas encomendadas, proporcionando un ambiente óptimo que no afecte la salud emocional y física del trabajador.
- 4.** Al director diseñar un programa de capacitación, adiestramiento y desarrollo acorde con el plan estratégico de la institución para fortalecer el compromiso de los colaboradores, generar mayor motivación y que los trabajadores pongan en práctica sus potencialidades en favor del desarrollo institucional.

## REFERENCIAS

- Abanto Vélez , W. I. (2016). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación* . Trujillo: Universidad Cesar Vallejo .
- Amanqui Mamani , R., & Sarmiento Quispe, M. (2018). *Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería de centro Quirúrgico recuperación y central de esterilización del HRDR Arqueipa*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín Arequipa, Administración. Obtenido de <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6548/ENSammar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araya Castillo, L. (2013). *Ánisis de las Teorías de la motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009*. *Revista de Ciencias Sociales*, IV(142). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Arbaiza Fermini, L. (2017). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Augurto Ruiz, K., Mogollón García , F., & Castillo Chung , L. (2020). The role of occupational engagement as an alternative to improve employee satisfaction. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4). Obtenido de [cielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400112](http://cielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400112)
- Berardi, A. (2015). *Motivación laboral y engagement*. Tesis de Grado, Universidad FASTA. Obtenido de [http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015\\_CP\\_006.pdf?sequence=1](http://redi.ufasta.edu.ar:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/882/2015_CP_006.pdf?sequence=1)
- Callata Gallegos, Z., & Fuentes López, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la UNA-Puno. *Revista de investigaciones de la escuela de posgrado*, 7(2). Obtenido de [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ouJQ6zdEU\\_cJ:revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/download/312/177+&cd=91&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ouJQ6zdEU_cJ:revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/download/312/177+&cd=91&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)
- Camacho Castellanos, J. C. (Diciembre de 2016). El Neuromarketing y su relación con la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow. *Universitas Gestão e TI*, 6(2). doi:<https://doi.org/10.5102/un.gti.v6i2.4306>
- Carrasco Diaz, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Peru: San Marcos.

- Castro Saucedo, L., De León Alvarado, C., Acevedo Alemán, J., & Ramírez Ríos, C. (2018). Resilience Processes, Engagement and Emotional Competencies, in Professionals Attending Elder People in Violence Situations in Saltillo, Coahuila and Monterrey, Nuevo León, Mexico. *Actualidades en Psicología*, 32(125). Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ap/v32n125/2215-3535-ap-32-125-33.pdf>
- Charaja Incacutipa, Y., & Mamani Gamarra, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo Puno Perú. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867001.pdf>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de los Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Conexión ESAN. (2 de Setiembre de 2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* Obtenido de Apuntes empresariales: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>
- Contreras Quevedo, C. (2015). Determinación del nivel de Engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Ciencia & trabajo*, 17(52). Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n52/art08.pdf>
- Córdova Baldeón, I. (2019). *El proyecto de investigación cuantitativa*. Lima: San Marcos.
- Flores Jiménez, C., Fernández Arata, M., Juárez García, A., Merino Soto, C., & Guimet Castro, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2). Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a03v21n2.pdf>
- Frías Herrera, M. (2016). *Análisis del engagement y su relación con la motivación de los colaboradores del Museo de Antropología de la Universidad Veracruzana*. Tesis de Maestría, Universidad Veracruzana, Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/46941/FriasHerreraMayra.pdf?sequence=3>
- Guevara Bedoya, L., & Fernández Poveda, L. (2015). Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2). doi:10.21772/ripo.v34n2a04

- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: McGrawHill.
- Herrera Soria, J., & Zamora Guevara, N. (2014). ¿Sabemos realmente que es la motivación? *Correo Científico Médico*, 18(1). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1560-43812014000100017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812014000100017)
- Huilcapi Masaco, M., & Jácome Lara, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Dominio de ciencia*, 3(2). Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:FDvGkoRCCvQJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5889721.pdf+&cd=19&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Lerma Gonzales, H. D. (2019). *Metodología de la investigación. Propuesta, anteproyecto y proyecto* (Reimpresion Quinta Edicion ed.). Colombia: ECOE.
- López Cánovas, F., & Chiclana, C. (2017). Engagement, una plataforma para el desarrollo de la persona. *Comunicación y Hombre*(14). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1294/129453532003.pdf>
- López Fernández, D., Alarcón Cavero, P., Rodríguez Sánchez, M., & Casado Fuente, L. (2014). Motivation on engineering students: A case study using theories and instruments for its measurement and development. *REDU*, 12(4). Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jLiJD37GRugJ:https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/download/5627/5619+&cd=36&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Marcantonio, C. (2017). Concepto y alcance del término Engagement. Requerimiento a los empleados. *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 3(2). Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:c2ZO4tUOPpIJ:ppct.caicyt.gov.ar/index.php/rain/article/download/v3n2-2a7/10759+&cd=8&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*, 17(4). Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Miranda Hoyes, D. (2016). Motivación del talento humano: La clave del éxito de una empresa. *Investigación y Negocios*, 9(13). Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13\\_a05.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v9n13/v9n13_a05.pdf)

- Moreno Jiménez, B., & Garrosa Hernández, E. (2013). *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. España: Pirámide.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Palacios Zubieta, A. (2019). *Motivación y Engagement Laboral en el Instituto Superior de Educación Pública de Huaraz, 2019*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39235/Palacios\\_ZAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39235/Palacios_ZAZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palomino Oriazano, J., Peña Corahua, J., Zevallos Ypanaqué, G., & Orizano Quedo, L. A. (2019). *Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación*. Lima: San Marcos.
- Parada Contreras, M., & Pérez Villalobos, C. (2014). Relación del engagement académico con características académicas y socioafectivas en estudiantes de Odontología. *Educación Médica Superior*, 28(2). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v28n2/ems03214.pdf>
- Peláez Pulce, A. (2020). *Engagement y motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO, 2019*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45993/Pel%20c3%a1ez\\_PAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45993/Pel%20c3%a1ez_PAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (Abril de 2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.*, 3(7). La Libertad, Ecuador. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez Juárez, J., & Pedraza Nájara, X. (2019). Medición del work engagement y su relación con la comunicación liderazgo y TIC en una empresa editorial mexicana. *Investigación en sistemas de gestión*, 11(1). Obtenido de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/4929>
- Pino Gotuzzo, R. (2019). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Prisma. (24 de Octubre de 2016). *El futuro de los RRHH en Latinoamérica*. Obtenido de Prisma : <https://beprisma.com/futuro-de-rrhh-en-latinoamerica/>
- Quispe Huamani, M. (2018). *Motivación laboral y Engagement en los trabajadores de la municipalidad provincial de Acomayo 2018*. Tesis de

Maestría , Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado . Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33403/quispe\\_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33403/quispe_hm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Romero Espínola. (2020). Relationship between engagement levels and rotation intention levels in employees of two private companies in Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2). Obtenido de <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v7n2/2409-8752-ucsa-7-02-3.pdf>

Ruiz Salvatierra, E. (2019). *Gestión Administrativa y su influencia en la motivación en la venta por catálogo de la empresa JDR&S*. Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de Administración, Finanzas e Informática. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/57111/-E-UTB-FAFI-INGCOM-000333.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salvatierra Mite, W. D. (2016). *Motivación del talento humano en empresas de Telefonía Móvil privada del Ecuador*. Tesis de Maestría , Universidad Espiritu Santo, Facultad de Posgrado, Samborondon. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1618/1/Paper%20Motivaci%C3%B3n%20del%20Talento%20Humano%20en%20empresas%20de%20Telefon%C3%ADa%20M%C3%B3vil%20del%20Ecuador.pdf>

Sánchez Carlessi, H., & Reyes Meza, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Bussines Support Aneth.

Silupú Adrianzen, S. (2017). *Engagement y Satisfacción Laboral en agentes de Empresas de Seguridad y Vigilancia Privada, en la ciudad de Piura*. Tesis de maestría , Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10742/silup\\_uas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10742/silup_uas.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Silvestre Miraya, I., & Huaman Nahula, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria*. Lima: San Marcos.

Suárez Colorado, Y., & Mendoza Mendoza, J. (2014). Indicadores de salud mental y engagement en empleados de una empresa promotora del desarrollo económico. *Económicas CUC*, 35(2). Obtenido de [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3ON45XYBmfkJ:https://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/economicascuc/article/download/527/pdf\\_61+&cd=39&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:3ON45XYBmfkJ:https://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/economicascuc/article/download/527/pdf_61+&cd=39&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe)

Valderrama Mendoza, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta*. Lima : San Marcos.

- Vara Horna, A. A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis. Como elaborar y asesorar una tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades* (Primera Edición ed.). Lima: MACRO.
- Velasco, A. (27 de Mayo de 2019). *Estos son los mejores incentivos para aumentar la motivación en el trabajo (y no son todos salariales)*. Obtenido de Revista GQ: <https://www.revistagq.com/noticias/articulo/tipos-de-incentivos-trabajo-motivacion-equipo>
- Veytia Bucheli, M., & Contreras Cipriano, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *RIDE*, 9(18). Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-84.pdf>
- Zulkifli Abdullah, M., Kadir Othman, A., & Mohamad Besir, M. (2019). Predictors of Intrinsic Motivation among University Students: An Application of Expectancy-Value Theory. *Revista Publicando*, 6(19). Obtenido de [https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1923/pdf\\_1379](https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1923/pdf_1379)



## ANEXOS

### Operacionalización de las variables (Anexo 01)

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Engagement	Según, Shafeli y Bakker (2010) citado en Moreno y Garrosa (2013) refieren que el engagement es el compromiso laboral que se conceptualiza con el estado mental que experimenta el colaborador de manera positiva y satisfactoria, asociado al trabajo que se ejecuta con dedicación, vigor y absorción.	Es el nivel de compromiso mental que tiene el colaborador de forma positiva en la dedicación respecto a las tareas asignadas, el cual se midió a través de un cuestionario que consta de tres dimensiones: vigor, dedicación y absorción.	Vigor	Energía	Ordinal
				cumplo con mis obligaciones	
				continúo trabajando	
			Dedicación	propósitos institucionales	
				entusiasmo	
			Absorción	orgullo	
Feliz					
Motivación	Según, Herzberg (1950) citado en Chiavenato (2017), la motivación en el trabajo es el valor que se otorga a las tareas la cual consiste en maximizar los objetivos propuestos, la responsabilidad que se asume y el reto tomado sobre las actividades propias del puesto.	Es la valoración que hace el colaborador en la realización de las tareas encomendadas, la cual se midió a través de un cuestionario que consta de dos factores para medir la	Factores higiénicos	Compañeros de trabajo	Ordinal
				beneficios sociales	
				Horario de trabajo	
				Gratificaciones	

Dimensiona la motivación en dos factores: Los factores Higiénicos y motivacionales.

motivación: factores higiénicos y factores motivacionales.

Supervisión

Mi trabajo sería mejor si lo realizo solo

Me siento seguro

Adecuada ambientación

Desempeño laboral

Objetivos de la empresa

Formar parte de un grupo

Dificultades

Tomar decisiones

Meta en común

Seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa

Comunicación abierta

Me siento satisfecho

Un buen trabajo a tiempo

Factores motivacionales

## Anexo 02

### Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT					
<b>Título de investigación:</b> El engagement y su relación con la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.					
<b>Objetivo:</b> analizar el engagement del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.					
<b>Autor:</b> Ramírez Valladares Cristhian Ovidio					
<p><b>Instrucciones</b></p> <p>Estimado colaborador: lea detenidamente cada una de las preguntas y responda.</p> <p>Las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción. Marque con una cruz o realice un símbolo de verificación. Recuerde: no marcar dos opciones. Marque así:</p> <p style="text-align: center;"> <input type="checkbox"/> ✓      o      <input checked="" type="checkbox"/> X         </p>					
Variable 1	Escala de medición				
Engagement	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
<b>Vigor</b>					
Me siento lleno(a) de energía cuando realizo las diferentes labores en mi oficina.					
Así este agotado (a) cumplo con mis obligaciones laborales, porque pienso que es la esencia de mi esfuerzo.					
Así surjan problemas o dificultades en mi institución, continúo trabajando.					
<b>Dedicación</b>					
Estoy muy comprometido(a) con los propósitos institucionales, por ello mi trabajo está dedicado a su cumplimiento.					
Estoy entusiasmado(a) con el trabajo que realizo diariamente en mi centro de labores.					
Estoy orgulloso(a) de pertenecer al Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau”.					
<b>Absorción</b>					
Soy feliz cuando estoy laborando en mi institución, realizando todo tipo de actividades.					
Se me hace muy difícil desconectarme de las labores que realizo en mi trabajo.					
Participo y colaboro más allá de mis obligaciones, porque es un placer trabajar en el Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau”.					

## CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

**Título de investigación:** El engagement y su relación con la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

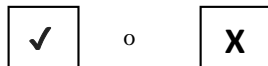
**Objetivo:** analizar la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

**Autor:** Ramírez Valladares Cristhian Ovidio

### Instrucciones

Estimado colaborador: lea detenidamente cada una de las preguntas y responda.

Las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción. Marque con una cruz o realice un símbolo de verificación. Recuerde: no marcar dos opciones. Marque así:



Variable 2	Escala de medición				
Motivación	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
<b>Factores higiénicos</b>					
Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.					
El personal de la empresa cuenta con beneficios sociales					
La institución respeta mi horario de trabajo					
Recibo gratificación por fiestas patrias y navidad.					
Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi supervisor					
Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.					
Me siento seguro en mi trabajo.					
Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación					
<b>Factores motivacionales</b>					
Me siento bien con mi desempeño laboral.					
Colaboro intensamente en el logro de objetivos de la empresa.					
Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.					
Sé que puedo contar con mis compañeros cuando tengo dificultades					
Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.					
Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.					
Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa.					
Mantengo una comunicación abierta con mi supervisor.					
Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho					
La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo.					

## Anexo 03

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS: El engagement y su relación con la motivación del personal administrativo del Instituto Pedagógico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.**

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuestas					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				5. siempre	4. casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Engagement</b> Según, Shalell y Bakker (2010) citado en Moreno y Garrosa (2013) refieren que el engagement es el compromiso laboral que se conceptualiza con el estado mental que experimenta el colaborador de manera positiva y satisfactoria, asociado al trabajo que se ejecuta con dedicación, vigor y absorción.	Vigor	Energía	Me siento lleno(a) de energía cuando realizo las diferentes labores en mi oficina.						X		X		X		X		
		cumplo con mis obligaciones	Así este agotado (a) cumplo con mis obligaciones laborales, porque pienso que es la esencia de mi esfuerzo						X		X		X		X		
		continúo trabajando	Así surjan problemas o dificultades en mi institución, continuo trabajando.						X		X		X		X		
	Dedicación	propósitos institucionales	Estoy muy comprometido(a) con los propósitos institucionales, por ello mi trabajo está dedicado a su cumplimiento.						X		X		X		X		
		entusiasmo	Estoy entusiasmado(a) con el trabajo que realizo diariamente en mi centro de labores.						X		X		X		X		
		orgullo	Estoy orgulloso(a) de pertenecer al Instituto Pedagógico “Almirante Miguel Grau.						X		X		X		X		
	Absorción	Feliz	Soy feliz cuando estoy laborando en mi institución, realizando todo tipo de actividades.						X		X		X		X		
		difícil desconectarme de las labores	Se me hace muy difícil desconectarme de las labores que realizo en mi trabajo.						X		X		X		X		
		colaboro más allá de mis obligaciones	Participo y colaboro más allá de mis obligaciones, porque es un placer trabajar en el Instituto Pedagógico “Almirante Miguel Grau.						X		X		X		X		

  
 \_\_\_\_\_  
 Autor: **Alfonso Campaña Alban**  
 Docente Investigador  
 Instituto Pedagógico "Almirante Miguel Grau"

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de engagement"

OBJETIVO : Evaluar el engagement del personal administrativo del Instituto Pedagógico "Almirante Miguel Grau" Piura, 2020.

DIRIGIDO A : Personal administrativo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: LAMPANA ALBAN OSINO FLOREBORIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR MS. CIENCIAS ECONÓMICAS

VALORACIÓN:

Muy Alto	<del>Alto</del>	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	-----------------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Ms. Osino Floreborio Alban  
Especialista en Marketing  
Internacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El engagement y su relación con la motivación del personal administrativo del Instituto Pedagógico "Almirante Miguel Grau" Piura, 2020.



VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuestas					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				5. siempre	4. casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
Motivación Según Herzberg (1950) citado en Chiavenato (2017), la motivación en el trabajo es el valor que se otorga a las tareas la cual consiste en maximizar los objetivos propuestos, la responsabilidad que se asume y el reto tomado sobre las actividades propias del puesto. Dimensiona la motivación en dos factores: Los factores Higiénicos y motivacionales.	Factores higiénicos	Compañeros de trabajo	Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.						X	X	X	X			
		beneficios sociales	El personal de la empresa cuenta con beneficios sociales						X	X	X	X			
		Horario de trabajo	La institución respeta mi horario de trabajo						X	X	X	X			
		Gratificaciones	Recibo gratificación por fiestas patrias y navidad.						X	X	X	X			
		Supervisión	Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi supervisor						X	X	X	X			
		Mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.	Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.						X	X	X	X			
		Me siento seguro	Me siento seguro en mi trabajo.						X	X	X	X			
		Adecuada ambientación	Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación						X	X	X	X			
	Factores motivacionales	Desempeño laboral	Me siento bien con mi desempeño laboral.						X	X	X	X			
		Objetivos de la empresa	Colaboro intensamente en el logro de objetivos de la empresa.						X	X	X	X			
		Formar parte de un grupo	Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.						X	X	X	X			
		Dificultades	Sé que puedo contar con mis compañeros cuando tengo dificultades						X	X	X	X			
		Tomar decisiones	Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.						X	X	X	X			
		Meta en común	Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.						X	X	X	X			
		Seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa	Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa.						X	X	X	X			
		Comunicación abierta	Mantengo una comunicación abierta con mi supervisor.						X	X	X	X			
		Me siento satisfecho	Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho						X	X	X	X			
		Un buen trabajo a tiempo	La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo.						X	X	X	X			

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de motivación"

**OBJETIVO** : Evaluar la motivación del personal administrativo del Instituto Pedagógico "Almirante Miguel Grau" Piura, 2020.

**DIRIGIDO A** : Personal administrativo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ..... *LAMPANA ALBAN GINO TORREDRIO*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** *Mg. CIENCIAS ECONÓMICAS*

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



*Gino Campana Alban*  
Especialista en Empresas  
Internacionales



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El engagement y su relación con la motivación del personal administrativo del Instituto Pedagógico "Almirante Miguel Grau" Piura, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuestas					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				5. siempre	4. casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p><b>Engagement</b> Según, Shafiq y Bakker (2010) citado en Moreno y Garrosa (2013) refieren que el engagement es el compromiso laboral que se conceptualiza con el estado mental que experimenta el colaborador de manera positiva y satisfactoria, asociado al trabajo que se ejecuta con dedicación, vigor y absorción.</p>	Vigor	Energía	Me siento lleno(a) de energía cuando realizo las diferentes labores en mi oficina.						X	X	X	X					
		cumplo con mis obligaciones	Así este agotado (a) cumplo con mis obligaciones laborales, porque pienso que es la esencia de mi esfuerzo.						X	X	X	X					
		continúo trabajando	Así surjan problemas o dificultades en mi institución, continúo trabajando.						X	X	X	X					
	Dedicación	propósitos institucionales	Estoy muy comprometido(a) con los propósitos institucionales, por ello mi trabajo está dedicado a su cumplimiento.						X	X	X	X					
		entusiasmo	Estoy entusiasmado(a) con el trabajo que realizo diariamente en mi centro de labores.						X	X	X	X					
		orgullo	Estoy orgulloso(a) de pertenecer al Instituto Pedagógico "Almirante Miguel Grau.						X	X	X	X					
	Absorción	Feliz	Soy feliz cuando estoy laborando en mi institución, realizando todo tipo de actividades.						X	X	X	X					
		difícil desconectarme de las labores	Se me hace muy difícil desconectarme de las labores que realizo en mi trabajo.						X	X	X	X					
		colaboro más allá de mis obligaciones	Participo y colaboro más allá de mis obligaciones, porque es un placer trabajar en el Instituto Pedagógico "Almirante Miguel Grau.						X	X	X	X					

  
**Irwing Sáenz Seminario**  
 Doctor En Ciencias Administrativas  
 DNI: 02628448

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de engagement"

**OBJETIVO** : Evaluar el engagement del personal administrativo del Instituto Pedagógico "Almirante Miguel Grau" Piura, 2020.

**DIRIGIDO A** : Personal administrativo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** IRWING SÁENZ SEMINARIO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** DR. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

  
Irwing Sáenz Seminario  
Doctor En Ciencias Administrativas  
DNI: 02628448

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El engagement y su relación con la motivación del personal administrativo del Instituto Pedagógico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuestas					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				5. siempre	4. casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
Motivación Según Herzberg (1950) citado en Chiavenato (2017), la motivación en el trabajo es el valor que se otorga a las tareas la cual consiste en maximizar los objetivos propuestos, la responsabilidad que se asume y el reto tomado sobre las actividades propias del puesto. Dimensiona la motivación en dos factores. Los factores Higiénicos y motivacionales.	Factores higiénicos	Compañeros de trabajo	Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.						X	X	X	X			
		beneficios sociales	El personal de la empresa cuenta con beneficios sociales						X	X	X	X			
		Horario de trabajo	La institución respeta mi horario de trabajo						X	X	X	X			
		Gratificaciones	Recibo gratificación por fiestas patrias y navidad.						X	X	X	X			
		Supervisión	Tomó de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi supervisor						X	X	X	X			
		Mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.	Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.						X	X	X	X			
		Me siento seguro	Me siento seguro en mi trabajo.						X	X	X	X			
	Adecuada ambientación	Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación						X	X	X	X				
	Factores motivacionales	Desempeño laboral	Me siento bien con mi desempeño laboral.						X	X	X	X			
		Objetivos de la empresa	Colaboro intensamente en el logro de objetivos de la empresa.						X	X	X	X			
		Formar parte de un grupo	Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.						X	X	X	X			
		Dificultades	Sé que puedo contar con mis compañeros cuando tengo dificultades						X	X	X	X			
		Tomar decisiones	Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.						X	X	X	X			
		Meta en común	Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.						X	X	X	X			
		Seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa	Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa.						X	X	X	X			
		Comunicación abierta	Mantengo una comunicación abierta con mi supervisor.						X	X	X	X			
		Me siento satisfecho	Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho						X	X	X	X			
		Un buen trabajo a tiempo	La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo.						X	X	X	X			

  
**Irwing Sáenz Seminario**  
**Doctor En Ciencias Administrativas**  
**DNI: 02628448**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario de motivación"

**OBJETIVO** : Evaluar la motivación del personal administrativo del Instituto Pedagógico "Almirante Miguel Grau" Piura, 2020.

**DIRIGIDO A** : Personal administrativo.


**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** IRWING SÁENZ SEMINARIO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** DR. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	<input checked="" type="checkbox"/> Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

  
Irwing Sáenz Seminario  
Doctor En Ciencias Administrativas  
DNI: 02628448

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El engagement y su relación con la motivación del personal administrativo del Instituto Pedagógico "Almirante Miguel Grau" Piura, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuestas					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				5. siempre	4. casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>Motivación</p> <p>Según Herzberg (1950) citado en Chavenato (2017), la motivación es el valor que se otorga a las tareas la cual consiste en maximizar los objetivos propuestos, la responsabilidad que se asume y el rol tomado sobre las actividades propias del puesto. Dimensiona la motivación en dos factores: Los factores Higiénicos y motivacionales.</p>	Factores higiénicos	Compañeros de trabajo	Tengo una buena relación con mis compañeros de trabajo.						X		Y		X		Y		
		beneficios sociales	El personal de la empresa cuenta con beneficios sociales						X		Y		X		X		
		Horario de trabajo	La institución respeta mi horario de trabajo						X		Y		X		X		
		Gratificaciones	Recibo gratificación por fiestas patrias y navidad.						X		Y		X		X		
		Supervisión	Tomo de forma positiva nuevas formas de trabajo brindado por mi supervisor						X		Y		X		X		
		Mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.	Pienso que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.						X		Y		X		Y		
		Me siento seguro	Me siento seguro en mi trabajo.						X		Y		X		X		
		Adecuada ambientación	Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada ambientación						X		Y		Y		Y		
	Factores motivacionales	Desempeño laboral	Me siento bien con mi desempeño laboral.						X		Y		X		X		
		Objetivos de la empresa	Colaboro intensamente en el logro de objetivos de la empresa.						X		Y		X		Y		
		Formar parte de un grupo	Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.						X		Y		X		X		
		Dificultades	Sé que puedo contar con mis compañeros cuando tengo dificultades						X		Y		X		X		
		Tomar decisiones	Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo.						X		Y		X		X		
		Meta en común	Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.						X		X		X		Y		
		Seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa	Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la empresa.						X		X		X		Y		
		Comunicación abierta	Mantengo una comunicación abierta con mi supervisor.						X		X		X		Y		
		Me siento satisfecho	Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho						X		X		X		X		
		Un buen trabajo a tiempo	La empresa reconoce cuando entrego un buen trabajo a tiempo.						X		X		X		Y		

Mg. Carlos David Seytuque Millones  
 Administrador  
 Especialista en Comercio Internacional y Gestión Pública

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de motivación"

OBJETIVO : Evaluar la motivación del personal administrativo del Instituto Pedagógico "Almirante Miguel Grau" Piura, 2020.

DIRIGIDO A : Personal administrativo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SEYTUQUE MILLONES CARLOS DAVID

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR MAESTRO GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

  
Mg. Carlos David Seytuque Millones  
Administrador  
Especialista en Comercio  
Internacional y Gestión Pública

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: El engagement y su relación con la motivación del personal administrativo del Instituto Pedagógico “Almirante Miguel Grau” Piura, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuestas					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				5. siempre	4. casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p><b>Engagement</b> Según, Shafiq y Bakker (2010) citado en Moreno y Garrosa (2013) refieren que el engagement es el compromiso laboral que se conceptualiza con el estado mental que experimenta el colaborador de manera positiva y satisfactoria, asociado al trabajo que se ejecuta con dedicación, vigor y absorción.</p>	Vigor	Energía	Me siento lleno(a) de energía cuando realizo las diferentes labores en mi oficina.						X		X		X		X		
		cumplo con mis obligaciones	Así este agotado (a) cumplo con mis obligaciones laborales, porque pienso que es la esencia de mi esfuerzo.						X		X		X		X		
		continúo trabajando	Así surjan problemas o dificultades en mi institución, continúo trabajando.						X		X		X		X		
	Dedicación	propósitos institucionales	Estoy muy comprometido(a) con los propósitos institucionales, por ello mi trabajo está dedicado a su cumplimiento.						X		X		X		X		
		entusiasmo	Estoy entusiasmado(a) con el trabajo que realizo diariamente en mi centro de labores.						X		X		X		X		
		orgullo	Estoy orgulloso(a) de pertenecer al Instituto Pedagógico “Almirante Miguel Grau.						X		X		X		X		
	Absorción	Feliz	Soy feliz cuando estoy laborando en mi institución, realizando todo tipo de actividades.						X		X		X		X		
		difícil desconectarme de las labores	Se me hace muy difícil desconectarme de las labores que realizo en mi trabajo.						X		X		X		X		
		colaboro más allá de mis obligaciones	Participo y colaboro más allá de mis obligaciones, porque es un placer trabajar en el Instituto Pedagógico “Almirante Miguel Grau.						X		X		X		X		



Mg. Carlos David Seytúque Millones  
 Administrador  
 Especialista en Comercio  
 Internacional y Gestión Pública

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de engagement"

OBJETIVO : Evaluar el engagement del personal administrativo del Instituto Pedagógico "Almirante Miguel Grau" Piura, 2020.

DIRIGIDO A : Personal administrativo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SEYTUQUE MILLONES CARLOS DAVID

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR MAGISTER GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

  
Mg. Carlos David Seytuque Millones  
Administrador  
Especialista en Comercio  
Internacional y Gestión Pública



## Anexo 04

### Confiabilidad variable independiente engagement

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	9

### Confiabilidad variable dependiente motivación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	18

## Confiabilidad de la aplicación de los instrumentos a la muestra de estudio

### Variable independiente engagement

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	9

### Variable dependiente motivación

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	18

## Anexo 05



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Dirección Regional  
de Educación  
Tumbes

IEST Público  
"24 de Julio  
de Zarumilla"

Dirección  
General



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

Zarumilla, 10 de Octubre de 2020

OFICIO N° 154-2020-GR-TUMBES-DRET- IEST PÚBLICO "24 DE JULIO DE ZARUMILLA" -DG/

**SEÑOR:**

**CRISTHIAN OVIDIO RAMIREZ VALLADARES**

**PIURA/**

**REF.** : Expediente N° 860-2020.

**ASUNTO** : Respuesta a documento.

Tengo el agrado de dirigirme a su digna persona con la finalidad de expresar el saludo fraterno a nombre del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público "24 de Julio de Zarumilla" que me honro en dirigir y al mismo tiempo para comunicarle en atención al documento de la referencia, que este despacho autoriza la ejecución de la prueba piloto del trabajo de investigación a su cargo denominado "***y Engagemente y su relación con la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico Almirante Miguel Grau de Piura, 2020***", en los instrumentos que cita el indicado documento. Cabe informar que este instituto cuenta con 11 personal administrativo y 32 personal docente.


Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresar a usted sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

DG.IESTP/MWSS.  
Sect./sdch  
Z18082020

**Adjunto:**  
Autorización.



  
IEST Público "24 de Julio de Zarumilla"  
Dr. MARCOS WALTER SANJINEZ SALAZAR  
Director General (e)  
CMI N° 1000369411

DIRECCIÓN: CALLE SANTA ROSA S/N – ZARUMILLA

TELEFONO: 072 - 565541

HORARIO DE ATENCION : DE LUNES A VIERNES DE 7:00 a.m. A 3:00 p.m.

E-mail: [iestp24dejulio@gmail.com](mailto:iestp24dejulio@gmail.com)- <http://www.instituto24dejulio.edu.pe>



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Dirección Regional  
de Educación  
Tumbes

IEST Público  
"24 de Julio  
de Zarumilla"

Dirección  
General



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

Zarumilla, 10 de octubre de 2020

## AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE  
EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "24 DE JULIO DE  
ZARUMILLA", QUE SUSCRIBE

### Autoriza:

A: **CRISTHIAN O. RAMIREZ VALLADARES**, Identificado con DNI N° 40297477, para que aplique una prueba piloto del trabajo de investigación denominado: "**Engagement y su relación con la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico Almirante Miguel Grau de Piura, 2020**", con la finalidad de determinar la confiabilidad de los instrumentos "Engagement" que consta de nueve ítems "motivación" que contiene dieciocho ítems, al personal administrativo de esta casa de estudios.

Se extiende la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Atentamente,

DG.IESTP/MWSS.  
Sect./sdch  
Z18082020



  
IEST Público "24 de Julio de Zarumilla"  
Dr. MARCOS WALTER SANJINEZ SALAZAR  
Director General (e)  
C.M. N° 1000369411

DIRECCIÓN: CALLE SANTA ROSA S/N – ZARUMILLA

TELÉFONO: 072 - 565541

HORARIO DE ATENCIÓN : DE LUNES A VIERNES DE 7:00 a.m. A 3:00 p.m.

E-mail: [iestp24dejulio@gmail.com](mailto:iestp24dejulio@gmail.com)- <http://www.instituto24dejulio.edu.pe>



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO

**"ALMIRANTE MIGUEL GRAU"**

R. S. N° 131 - 1983 - ED (09 - 03 - 1983)

REVALIDADO R. D. 018 - 2008 E. D. (30 - 01 - 2008)

**"Año de la universalización de la salud"**

**OFICIO N° 342-DG-IESTP"AMG"-DREP-GOB-REG.PIURA-ME/2020**

**SEÑOR:**

**CRISTHIAN OVIDIO RAMIREZ VALLADARES**

**PIURA**

**ASUNTO : AUTORIZA PROYECTO DE INVESTIGACION**

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de comunicarle en atención a la solicitud presentada, que esta dirección autoriza la ejecución de la investigación **"Engagement y su relación con la motivación del personal administrativo del Instituto Tecnológico "Almirante Miguel Grau", Piura, 2020"**

Sin otro particular hago propicia la ocasión para expresar a usted sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
Lic. Erasmo Alejandro Requena Saavedra  
Director General (e)

EARS/DG(e)

*GRS*  
*25/11/2020*

PROLONG. AV. GRAU CDRA. 33 STA. ROSA - PIURA / AV. CHULUCANAS - STA. ROSA - PIURA  
Telefax (073) 35-4592 Anexo 102 - (073) 35-4596  
www.tecnograu.edu.pe / e-mail: informes@tecnograu.edu.pe