



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración

Gestión administrativa y motivación laboral en el personal administrativo de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino, Huacho - 2023

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en Administración

Autores

Janet Carmen Palomino Puntillo

Ronaldo Jeanpierr Oyola Gomez

Asesor

M(o). Manuel Vicente Bustamante Cerna



Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

**Facultad de Ciencias Empresariales
Escuela Profesional de Administración**

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Oyola Gomez, Ronaldo Jeanpierr	71314942	30/10/2024
Palomino Puntillo, Janet Carmen	42253760	30/10/2024
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
M(o). Manuel Vicente Bustamante Cerna	15727369	0000-0003-2848-9517
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera	15697356	0000-0003-3674-0302
M(a). Damaris Faviola Medina Palma	47463656	0000-0001-9398-2039
M(o). Alejandro De La Cruz Pairazaman Rodas	07076638	0000-0002-4164-2638

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA Y METALÚRGICA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO, HUACHO – 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

5%

★ idoc.tips

Fuente de Internet

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

JURADO EVALUADOR

Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera

M(a). Damaris Faviola Medina Palma

M(o). Alejandro de la Cruz Pairazaman Rodas

M(o). Manuel Vicente Bustamante Cerna

DEDICATORIA

Dedico este trabajo mi padre, quien siempre me dio las fuerzas para seguir adelante, a mi madre y a mis hijos, quienes siempre me apoyaron a seguir adelante y terminar mi carrera profesional.

Janet Carmen Palomino Puntillo

Mi dedicación a este trabajo se debe a mis padres y mi familia, quienes me dieron la fuerza y el impulso para llegar a este peldaño en mi vida profesional.

Ronaldo Jeanpierr Oyola Gomez

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer primero a Dios que me dio la fuerza para continuar y por confiar en mí a mi madre, a mi familia y mis hijos, para que pueda puede terminar mi carrera con éxito.

Janet Carmen Palomino Puntillo

Me gustaría expresar mi gratitud a la Universidad por brindarme la oportunidad de avanzar en mi carrera profesional. Muchísimas gracias a mi familia por su constante apoyo. El éxito de esta tesis se debió a su confianza en mis habilidades y su disposición a ayudarme.

Ronaldo Jeanpierr Oyola Gomez

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
ÍNDICE	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. Descripción de la realidad problemática	13
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Objetivos de la investigación	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación de la investigación	17
CAPITULO II	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de investigación	19
2.1.1. Investigaciones Internacionales	19
2.1.2. Investigaciones Nacionales	21
2.2. Bases teóricas	22
2.3. 28	
2.4. 29	
2.5. Hipótesis de la investigación	29
2.5.1. Hipótesis general	29
2.5.2. Hipótesis específicas	29
2.6. Operacionalización de las variables	30
CAPÍTULO III	31
METODOLOGÍA	31
3.1. Diseño metodológico	31
3.1.1 Diseño	31

3.2. Población y muestra	31
3.3. Técnicas de recolección de datos	31
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	31
CAPITULO IV	32
RESULTADOS	32
4.1. Análisis de resultados	32
4.2. Contratación de hipótesis	54
CAPÍTULO V	59
DISCUSIÓN	59
5.1. Discusión de resultados	59
CAPITULO VI	60
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
6.1. Conclusiones	60
6.2. Recomendaciones	61
CAPITULO VII	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	30
<i>La Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica cuenta con planes de trabajo</i>	30
Tabla 2	31
<i>La Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica cuenta con planes de contingencia.</i>	31
Tabla 3	32
<i>La visión y misión de la Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica guarda relación con la visión y misión de la Universidad.</i>	32
Tabla 4	33
<i>La objetivos y metas de la Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica son claros.</i>	33
Tabla 5	34
<i>Las autoridades realizan charlas de sensibilización.</i>	34
Tabla 6	35
<i>Las autoridades convocan a reuniones de trabajo.</i>	35
Tabla 7	36
<i>Las autoridades distribuyen las funciones y tareas de los puestos trabajo con el personal administrativo.</i>	36
Tabla 8	37
<i>Las autoridades orientan y animan a los trabajadores administrativos para el cumplimiento de objetos y metas trazados.</i>	37
Tabla 9	38
<i>Las autoridades mantienen una comunicación directa, abierta y transparente con el personal administrativo.</i>	38
Tabla 10	39
<i>Las autoridades otorgan incentivos al personal administrativo que sobresale en sus funciones laborales.</i>	39
Tabla 11	40
<i>Las autoridades evalúan continuamente el proceso de ejecución y toma acciones correctivas si fuese necesario.</i>	40
Tabla 12	41
<i>Las autoridades comparan los resultados con los planes de trabajo de Facultad.</i>	41
Tabla 13	42
<i>Las autoridades evalúan el desempeño del personal administrativo.</i>	42
Tabla 14	43
<i>Las autoridades hacen público los instrumentos y medios de remediación para el plan de mejora.</i>	43

Tabla 15	44
<i>Las autoridades brindan recomendaciones y sugerencias para mejorar las actividades de la gestión administrativa.</i>	44
Tabla 16	45
<i>El trabajo que realiza le ocasiona fatiga física.</i>	45
Tabla 17	46
<i>Los beneficios económicos del trabajo satisfacen sus necesidades básicas.</i>	46
Tabla 18	47
<i>Recibe reconocimiento por llegar a la meta trazada.</i>	47
Tabla 19	48
<i>El personal administrativo de la facultad toma decisiones de acuerdo a su profesionalismo para resolver inquietudes de los usuarios.</i>	48
Tabla 20	49
<i>Considera usted que realiza su trabajo en base a sus convicciones y ética profesional absolviendo las consultas de los usuarios.</i>	49
Tabla 21	50
<i>Cree usted que las actividades desarrolladas en la entidad que labora influyen en su crecimiento personal.</i>	50
Tabla 22	51
<i>Cree usted q el cargo administrativo que desarrollo en facultad aporta a su crecimiento profesional.</i>	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica cuenta con planes de trabajo	30
Figura 2 La Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica cuenta con planes de contingencia	31
Figura 3 La visión y misión de la Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica guarda relación con la misión de la Universidad	32
Figura 4 La objetivos y metas de la Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica son claros.	33
Figura 5 Las autoridades realizan charlas de sensibilización	34
Figura 6 Las autoridades convocan a reuniones de trabajo.	35
Figura 7 Las autoridades distribuyen las funciones y tareas de los puestos trabajo del personal administrativo	36
Figura 8 Las autoridades orientan y animan a los trabajadores administrativos para el cumplimiento de objetos y metas trazadas.	37
Figura 9 Las autoridades mantienen una comunicación directa, abierta y transparente con el personal administrativo.	38
Figura 10 Las autoridades otorgan incentivos al personal administrativo que sobresale en sus funciones laborales.	39
Figura 11 Las autoridades evalúan continuamente el proceso de ejecución y toma acciones correctivas si fuese necesario.	40
Figura 12 Las autoridades comparan los resultados con los planes de trabajo de Facultad.	41
Figura 13 Las autoridades evalúan el desempeño del personal administrativo.	42
Figura 14 Las autoridades hacen público los instrumentos y medios de remediación para el plan de mejora.	43
Figura 15 Las autoridades brindan recomendaciones y sugerencias para mejorar las actividades de la gestión administrativa.	44
Figura 16 El trabajo que realiza le ocasiona fatiga física.	45
Figura 17 Los beneficios económicos del trabajo satisfacen sus necesidades básicas.	46
Figura 18 Recibe reconocimiento por llegar a la meta trazada.	47
Figura 19 El personal administrativo de la facultad toma decisiones de acuerdo a su profesionalismo para resolver inquietudes de los usuarios.	48
Figura 20 Considera usted que realiza su trabajo en base a sus convicciones y ética profesional absolviendo las consultas de los usuarios.	49
Figura 21 Cree usted que las actividades desarrolladas en la entidad que labora influyen en su crecimiento personal.	50
Figura 22 Cree usted que el cargo administrativo que desarrollo en facultad aporta a su crecimiento profesional.	51

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada “Gestión administrativa y motivación laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la “Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión” Huacho, durante el año 2023”, tuvo como objetivo general Evaluar cómo la gestión administrativa influye significativamente en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.

La investigación es nivel correlacional, tipo básico, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, los sujetos de investigación son 20 personas en calidad de personal administrativos de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la UNJFSC, Huacho, la muestra corresponde a la muestra de la encuesta, la herramienta es la escala de Likert.

Se confirmó que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la UNJFSC, Huacho – 2023.

Palabras clave: Gestión administrativa, motivación laboral y personal administrativo.

ABSTRACT

The present research work entitled "Administrative management and work motivation in the administrative staff of the Faculty of Chemical and Metallurgical Engineering of the "José Faustino Sánchez Carrión National University" Huacho, during the year 2023", had the general objective of Evaluating how management Administrative management significantly influences the work motivation of the administrative staff of the Faculty of Chemical and Metallurgical Engineering of the José Faustino Sánchez Carrión National University, Huacho – 2023.

The research is correlational level, basic type, non-experimental design, quantitative approach, the research subjects are 20 people as administrative staff of the Faculty of Chemical and Metallurgical Engineering of the UNJFSC, Huacho, the sample corresponds to the sample of the survey, the tool is the Likert scale.

It was confirmed that administrative management is significantly related to the work motivation of the administrative staff of the Faculty of Chemical and Metallurgical Engineering of the UNJFSC, Huacho - 2023.

Keywords: Administrative management, work motivation and management personnel.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, la gestión administrativa y la motivación laboral son pilares fundamentales para el éxito de una institución educativa, como la facultad de ingeniería química y metalurgia., y hoy en día, es clave que el personal administrativo se sienta valorado, motivado y recompensado adecuadamente, ya que su desempeño tiene una influencia directa en la capacidad de los procedimientos académicos y administrativos. Por esto es importante implementar estrategias que promuevan un ambiente de trabajo positivo, que estimule el desarrollo profesional y personal de los colaboradores, y que fomente el compromiso y la colaboración entre todos los miembros de la comunidad universitaria; destacando su influencia en el rendimiento y la satisfacción de los empleados.

La investigación incluye los siguientes capítulos:

Capítulo I: sin dejar de lado la validez de la investigación, se refiere a todo lo relacionado con el planteamiento del problema y los objetivos relacionados con el tema en discusión, dando cada razón por la cual es necesario realizar la investigación.

Capítulo II: se explicará todo el contenido presentado en este capítulo en temas relacionados con cada variable, se encontrarán posibles soluciones a los problemas planteados, se presentarán posturas teóricas y finalmente se logrará en la ejecución de este trabajo.

Capítulo III: describe el diseño, la naturaleza y las diversas etapas del estudio. Además, las técnicas y equipos empleados para obtener datos, así como las personas y grupos con los que colaboramos.

Capítulo IV: los resultados obtenidos enfatizan la importancia de analizar e interpretar, interpretar los resultados de los métodos de observación infantil utilizados

y luego presentarlos en forma de gráficos y tablas.

Capítulo V: la discusión de la investigación se ejecutará en relación con la investigación respaldada por el desarrollo.

Capítulo VI: las recomendaciones y conclusiones se formulan teniendo en cuenta las tareas y realidades específicas necesarias para resolver los problemas identificados durante el desarrollo del estudio.

Capítulo VII: se presentan la matriz y la bibliografía de coherencia y anexo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A nivel mundial se vive en una sociedad totalmente interconectada y competitiva, donde no solo es significativo crear las pequeñas empresas con el fin de mantener una economía sustentable, sino que además es importante que tienen una buena administración financiera con el fin de desarrollarse y ampliar su mercado.

La administración de empresas en el hemisferio latino se desarrolla impulsada por la competencia, la globalización y las novedosas herramientas. Actualmente nos encontramos con el inconveniente de que la administración pública en América Latina es casi imperceptible, debido a que en las universidades e instituciones que enseñan las materias contables administrativas, predominan los enfoques anglosajones, distintas a la realidad y a la cultura de nuestro país, y que además no tienen bases científicas claras. Los ejemplos de teorías de administración pública que se fundan en el liberalismo económico, y que vienen mayormente de Europa y Estados Unidos, además de Japón, son los más recientes.

En la Facultad de Ingeniería Química y Metalurgia en la realidad de gestión administrativa, es común encontrar que no se prestan la debida atención a la motivación laboral de sus empleados. Esto puede deberse a una falta de comprensión sobre la importancia de este factor o a una gestión administrativa deficiente que no prioriza el bienestar de los colaboradores. Como resultado, se observa un bajo nivel de compromiso, productividad y satisfacción en el trabajo, lo que afecta negativamente a la empresa en su conjunto.

Para tal efecto se realiza la investigación con el fin de absolver las falencias que se tiene en la facultad con respecto a las variables brindando al final conclusiones y recomendaciones que ayuden a resolver la problemática.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye la gestión administrativa sobre la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2023?

1.2.2. Problemas específicos

a. ¿Cómo influye la planeación de la gestión administrativa en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho –2023?

b. ¿Cómo influye la organización de la gestión administrativa en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho –2023?

c. ¿Cómo influye la dirección de la gestión administrativa en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho –2023?

d. ¿Cómo influye el control de la gestión administrativa en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho –2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia que ejerce la gestión administrativa en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Huacho – 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

a. Determinar la influencia que ejerce la planeación de la gestión administrativa en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho –2023.

b. Determinar la influencia que ejerce la organización de la gestión administrativa en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho –2023.

c. Determinar la influencia que ejerce la dirección de la gestión administrativa en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho –2023.

d. Determinar la influencia que ejerce el control de la gestión administrativa en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho –2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Conveniencia.

Es significativo mencionar que aumentar la ambiente del trabajo es elegir y propones el carácter y el estilo del mando en la administración académica y administrativo del personal directivo, de la facultad de ingeniería química y metalúrgica, de modo que, aumentar la armonía a través de la elección de un líder adecuado no solo beneficiará a los

empleados en términos de comodidad y satisfacción en el trabajo., sino que también contribuirá al logro de los objetivos institucionales de manera más efectiva, en la cual debemos seguir las reglas de trabajo armonioso y eficiente, la institución podría mejorar la productividad y eficiencia de sus procesos académicos y administrativos.

1.4.2 Relevancia social

Se justifica socialmente porque es un tema de interés por su aporte, ya que la investigación permitirá resolver los problemas internos que exista en la facultad de ingeniería química y metalúrgica, con la finalidad que a nivel regional se muestre un impacto positivo.

1.4.3. Implicancias prácticas

Por otro lado, la correcta gestión administrativa dio lugar a que el personal se identifique con su trabajo y con los objetivos no solo de la oficina si no de la Universidad. También, la metodología que viene a ser el proceso investigativo ha dado lugar a un material escrito, que debe ser utilizado como precedente para otras investigaciones que dediquen el tiempo y aborden el tópico expuesto, así como material que les permita el apoyo para diversas investigaciones ya que contiene un instrumento de investigación valido por expertos en la materia.

1.4.4 Valor teórico

Permitirá deducir de manera científica las maneras de pensar y habilidades de diferentes clases de líderes, esto ayudará a la creación y sustento de nuevos conceptos en la ciencia. Los resultados obtenidos servirán como base para entender el comportamiento de los líderes, facilitando la identificación de aspectos clave en su desempeño. Asimismo, la investigación ayudará a establecer nuevas líneas de investigación y generar conocimiento significativo en el campo del liderazgo, proporcionando herramientas valiosas para la formación y desarrollo de líderes efectivos en diversos contextos.

1.4.5 Unidad metodológica

La investigación hace uso de la metodología científica para dar explicación y respuesta a los problemas y objetivos establecidos. Teniendo en cuenta la relación de causa y efecto de las variables gestión administrativa y motivación laboral. Los procedimientos y pasos utilizados permitirán arribar a nuevas respuestas y resultados, que servirán para proponer recomendaciones que ayuden a mejorar los problemas descritos.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación conceptual

Para delimitar conceptualmente tenemos a los siguientes autores reconocidos:

Gestión administrativa: Sy, (2021) señala que: La forma en que una empresa utiliza sus recursos humanos, físicos y financieros para lograr sus objetivos se conoce como gestión administrativa. Esto se basa en cuatro principios básicos: el primero es el orden y cada empleado debe estar en el puesto para los que estén calificados. La administración debe ser esencial para las organizaciones porque establece el fundamento para la ejecución de tareas en equipo y en red para lograr los objetivos comerciales.

Motivación: Herzberg (1995) define que la palabra motivación se puede entender como el estímulo o el desear hacer algo con el fin de conseguir un objetivo específico. Esencialmente, esto tiene una importancia fundamental en la ejecución de comportamientos con el objetivo específico de algo. Siendo la importancia del objetivo o los beneficios positivos que tiene, la motivación será más o menos grande. Para ilustrar, en el evento de un inconveniente psicológico como es el caso de las dificultades de autocontrol, mayor grado de motivación por el procedimiento de terapia, mayor porcentaje de éxito.

1.5.2 Delimitación del universo

Este estudio se llevó a cabo en la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la UNJFSC.

1.5.3 Delimitación del espacio geográfico

Se llevó a cabo en el distrito de Huacho, provincia de Huaura y departamento de Lima.

1.5.4 Delimitación temporal

Este estudio se llevó a cabo en el año 2023.

1.6. Viabilidad de estudio

La investigación es viable, porque estuvo enmarcada dentro de los lineamientos teóricos referentes a la gestión administrativa y se relacionó con la motivación, con el fin de conocer las barreras que limitan la problemática existente y conocer la significancia de la correlación entre ambas variables. El tiempo de inicio, desarrollo y culminación se prosiguió según el cronograma presentado en el presente proyecto, a su vez los recursos humanos, materiales, financieros fue asumido por el investigador. La investigación se puede utilizar como antecedente para futuras investigaciones.

Es viable además porque cuenta con la autorización de la facultad y apoyo de los administrativos para realizar la encuesta para la obtención de los resultados de la investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. Investigaciones Internacionales

Hernández (2023) En su tesis titulada “*Investigar el grado de estímulo de los empleados que laboran a distancia en una compañía de gran tamaño ubicada en la ciudad de México*”, El propósito de su estudio es determinar la magnitud de la motivación que laboran desde casa en una compañía de gran tamaño de la ciudad de México. El género de investigación es cuantitativo, nivel no experimental, y el método es de recolección, la muestra es de cuarenta y ocho empleados. Al llegar a la siguiente conclusión: La motivación de los empleados es una cuestión muy importante para cada compañía, ya que o bien afecta o mejora significativamente las labores. Las motivaciones de los trabajadores que trabajan a distancia para esta empresa pueden ser ventajosas porque se reflejan en productividad, eficiencia operativa y rentabilidad de su trabajo, Por lo tanto, es responsabilidad de la empresa establecer un sistema para que los empleados y la empresa pueden alcanzar sus objetivos. (p. 110).

Proaño (2022) en su tesis titulada “El estímulo y el resultado de la producción de la empresa Impactex Ltda. en el marco de la era post pandemia de COVID-19”, busca comprender como la pandemia ha afectado las empresas textiles y como ha afectado la motivación del área productiva de Corporación Impactex Ltda. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo y cualitativo, nivel de correlacional, tipo de investigación es no experimental, la población es 60 trabajadores y la muestra fue de 50 personas, llegando a las siguientes conclusiones: La motivación previa a la pandemia de acuerdo con varios escritores, se dividen en dos categorías: la primera se refiere a la motivación intrínseca,

se produce dentro del trabajador a través de la búsqueda constante de beneficios materiales o no económicos, mientras que la segunda es la motivación extrínseca: Es posible que esto se deba a factores externos al empleado, los cuales pueden ser creados mediante la otorgación de beneficios laborales o incentivos financieros. La motivación se vio más afectada durante el período posterior Covid-19, además la tercera motivación trascendental: también se refiere a tener una influencia positiva sobre las personas que intentan a ayudar a otros sin indiferencia a ellos. (p. 53).

Sabogal (2019) en su tesis titulada “Administración del sistema para el reforzamiento del programa de egresados de la Universidad Nacional de Colombia”, El objetivo es perfeccionar una táctica de administración pública que impulse el programa de egresados, se usó un método científico, se utilizó un tipo de investigación mezclado (cualitativo y cuantitativo), se utilizó, nivel es correlacional y la población está conformada por egresados, se llegó a la conclusión: Después de la investigación, los supervisores del programa de egresados de la Universidad de la Nacional de Colombia y del campus Andino, junto con los supervisores nacionales de asistencia, determinaron que la estructura de administración pública y funcional del programa de egresados debe ser reorganizada y modificada para atender las necesidades de la institución, de estado y de la sociedad. (p. 55).

Paredes (2019) en su tesis titulada “El régimen y la calidad del servicio que brindan las universidades públicas, y la administración que brindan, son objeto de estudio en este trabajo”, El análisis de investigación es entender la influencia de la administración en la calidad del servicio de la Universidad Técnica de Ambato, se utiliza un procedimiento de investigación que es descriptivo, un tipo de investigación que es descriptivo y además un nivel que es correlacional, la comunidad posee 853 profesores y 15674 estudiantes, y la totalidad de la población es de 16527 personas, se ha llegado a la

conclusión de que la administración es una herramienta fundamental para la institución que se encuentra en transformación y que tiene que adecuarse a nuevos parámetros. De modo que, es significativo controlar el grado de contentamiento, de los trabajadores y de las compañías en donde se ejecutan transformaciones. (p. 40).

Cadena (2019) en su tesis titulada “La energía y su vínculo con el desempeño laboral en la compañía Envatub S.A. de la provincia de Pichincha”, el impacto de la gestión administrativa en la calidad del servicio en la Universidad Tecnológica de Ambato, con 50 trabajadores, un estudio cuantitativa, experimental, transversal, descriptivo y correlacional, llegó a las siguientes conclusiones: se descubrió durante investigación y revisión del fundamento teórico de que el nivel, la práctica de la motivación y las técnicas de desempeño están relacionados para lograr los objetivos organizacionales. (página 53).

Molano (2018) en su tesis titulada “La influencia de la motivación en el trabajo de los empleados de banca de la generación millennial. Boyacá, Colombia”, El objetivo del análisis es determinar si los métodos de motivación del sector bancario tienen una influencia en la capacidad laboral de los Millennials dentro de la región de Boyacá, Colombia. El procedimiento de investigación es descriptivo, la clase de investigación es cuantitativa, el nivel es no experimental, la población es de 53 personas y la muestra es de 6 oficinas de créditos bancarios, llegando a la siguiente conclusión a partir de las respuestas de los individuos que laboran en instituciones bancarias en la ciudad de Bogotá, Colombia (p. 72).

2.1.2. Investigaciones Nacionales

Jiménez (2021) en su tesis titulada “La motivación y la administración del tiempo en una escuela pública de San Juan de Lurigancho - 2020”, Se enfocó en A fin de delimitar el vínculo entre la Administración y la motivación en el instituto que tiene San Juan de

Lurigancho – 2020, la investigación se hizo utilizando el método científico, el género literario y el nivel de correlación. A partir de una muestra de sesenta y ocho profesores y sesenta y dos profesores, respectivamente, se llegó a las siguientes conclusiones. El vínculo entre la motivación y la administración pública es bajo. Luego del estudio estadístico. Se detectó una correlación de Spearman de 0,476* con un grado de significancia de 0,000 y $\alpha = 0.05$, esto quiere decir que el lazo entre motivación y administración pública es significativo (p. 70).

González (2019) en su tesis titulada “Adopción de medidas administrativas y estímulo al trabajo de la administración de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017”, El objetivo de este análisis fue determinar si la administración se relaciona con la motivación del personal de administración de la Universidad, es un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo, y tiene un valor de 0,000, que es significativo a nivel de 0,05 (bilateral), y una correlación de 0,809; de modo que se puede determinar que la administración se relaciona significativamente con la motivación del trabajador de administración de la Universidad (p. 61).

León (2018) en su tesis titulada “La administración Académica y la comodidad laboral de los profesores de la U. Privada. Arzobispo Loayza”, intentando precisar si la administración académica y administrativa se relaciona con la satisfacción del personal docente de la UPA Loayza, cuando rechaza la hipótesis inicial, la UPA Loayza se relaciona directamente con la administración académica y administrativa. La manera en la que se emplean sus métodos de investigación es como aplicación, como descripción, como correlación y su conjunto de población cuenta con ochenta y dos profesores. En el promedio hay una relación positiva. (p. 73).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión administrativa

A. Definición

De acuerdo con Sy, (2021) señala que:

La forma en que una empresa utiliza sus recursos humanos, físicos y financieros para lograr sus objetivos se conoce como gestión administrativa. Esto se basa en cuatro principios básicos: el primero es el orden y cada empleado debe estar en el puesto para los que estén calificados. La administración debe ser esencial para las organizaciones porque establece el fundamento para la ejecución de tareas en equipo y en red para lograr los objetivos comerciales.

De acuerdo con Sánchez, (2022) señala que “el área de una empresa que es encargado de recursos de una empresa de la manera más efectiva y eficiente para lograr metas establecidos por la dirección de la empresa. Se conoce como gestión” (p. 51)

De acuerdo con Narváez, (2022)

El deseo o la disposición de una persona para realizar esfuerzos en un puesto de trabajo o ámbito profesional se le conoce como motivación laboral. Se organiza en psicología como un conjunto de energías que surgen dentro de una persona en relación con el trabajo, la cultura, la sociedad y los entornos organizacionales. Esta interacción da lugar a comportamiento relacionado con el trabajo que se organizan según cómo se realiza, en qué dirección, con qué intensidad y durante cuánto tiempo. Las ganancias económicas, el estatus y el reconocimiento, una satisfacción en el trabajo, es útil o importante y rasgos de personalidad. Necesidades personales de trabajo y adaptación al medio. Existe una variedad de teorías sobre la motivación laboral, incluida la teoría de la

existencia, la teoría de la instrumentalidad y las expectativas, modelo de características laborales, modelo de motivación de Porter-Lawler, teoría de la motivación laboral de dos factores.

Dimensiones

Montano (2022) define que las dimensiones de la gestión administrativa son las que se mencionan a continuación:

Planeación: Se comprende la selección de los objetivos como el momento en el que se escogen los objetivos generales y específicos que la organización tiene que conseguir en un plazo específico, además, se identifican y se asignan los recursos humanos y financieros que posibiliten la consecución de lo planificado.

Organización: Se comprende como la elaboración de un plan organizacional dentro de la institución que tiene como objetivo la recolección de esta, ya que se logra una óptima coordinación, al agrupar las labores que tienen que ser realizadas para conseguir el objetivo específico.

Dirección: Se basa en el desarrollo de un ecosistema que implique a todos los empleados de la compañía, ya que a partir de ellos es posible alcanzar los objetivos deseados mediante la orientación, la comunicación, los incentivos y la evaluación de cada uno de los empleados de la institución.

Control: Se estima que el mismo es considerado como un procedimiento que se orienta hacia la supervisión de la labor que se realiza en la organización, ya que al examinar, valorizar y comparar todas las acciones que se han realizado, es posible determinar si están en sintonía con lo planeado, caso contrario, es necesario realizar las acciones correctivas como publicaciones y asesoramiento de los colaboradores de la institución.

2.2.3. Motivación Laboral

Definición

De acuerdo Azkue, (2023) presento dos teorías fundamentales:

- **Motivación intrínseca:**

Es la voluntad interior la que hace que alguien actúe y mantenga su comportamiento durante un determinado periodo de tiempo. Tiene que ver con tus emociones, deseos y necesidades para lograr tus objetivos.

Ejemplo: Motivación para completar tus estudios y obtener un doctorado para poder ejercer tu profesión.

- **Motivación extrínseca**

Es la voluntad impulsada por factores humanos externos (como recompensas y beneficios) la que motiva a una persona a actuar y mantener ese comportamiento durante un período de tiempo. Ejemplo: el empleado de una empresa intenta lograr ventas superiores al promedio durante el mes para poder recibir una bonificación adicional pagada por la empresa.

Según las Orientaciones de Narváez, (2022) sostiene la creación de un plan de actividades, estos incluyen:

- **Mayor compromiso laboral**

Incrementar el compromiso de los empleados es uno de los beneficios más importantes de las actividades que aumentan la motivación laboral, por ejemplo, sería que la empresa ofrezca a los empleados beneficios que mejoren su vida personal y profesional.

- **Menores niveles de absentismo**

Los empleados se encuentran encantados con su trabajo, cada día están

comprometidos con el logro de sus objetivos, porque tienen menos probabilidades de ausentarse por motivos que no son muy importantes y puedan perjudicar su producción.

- **Retención de talento**

Dado que el costo de contratar y formar nuevos empleados puede ser alto para una empresa, el compromiso de los trabajadores es muy importante porque solo reduce estos costos, que también facilita los procesos internos y conocimiento organizacional.

- **Mejora el clima laboral**

Esta motivación laboral fomenta una cultura organizacional de compromiso, compañerismo y armonía que contribuye al logro de metas globales.

- **Crece el rendimiento de los trabajadores**

Las personas motivadas trabajan más horas, llegan temprano y se concentran en su trabajo diario. El producto puede crecer y rendir empresarial general puede mejorar.

- **Mejora de la calidad y del servicio al cliente**

Los empleados motivados cumplen y sobrepasan las expectativas de sus funciones. Creando productos de alta calidad y brindando servicio al cliente de primer nivel.

Dimensiones

Fernández (2020) indica que las dimensiones de la motivación se mencionan a continuación:

Factores Extrínsecos: El comportamiento motivado por recompensas externas se conoce como motivación extrínseca. En este tipo de motivación, los factores que encienden el entusiasmo, el compromiso, la atención y la pasión provienen de fuentes externas y no del interior del individuo. Estos incentivos externos, como recompensas monetarias, prestigio, buenas calificaciones y elogios, sirven como catalizadores para que los individuos participen en actividades y hagan su máximo esfuerzo para lograr una

recompensa específica. Es importante señalar que cuando se habla de motivación extrínseca, ésta abarca no sólo las recompensas materiales sino también las intangibles o psicológicas. Un incremento de remuneración, una travesía de fin de semana con todos los costos pagos o un Ticket Regalo que posibilita al trabajador elija la forma en la que utilizar su recurso son ejemplos concretos de estímulo extrínseco.

Factores Intrínsecos: El comportamiento impulsado por un anhelo interno o innato se conoce como motivación intrínseca. En pocas palabras, es el impulso de participar en un comportamiento particular que se origina dentro del individuo, en lugar de estar influenciado por factores externos. La motivación intrínseca proviene exclusivamente de las propias intenciones, no requiere de incentivos, compensaciones o reconocimientos de afuera. El término de motivación intrínseca inició en torno a las necesidades del ser humano fundamentales, como el hambre, la sed y los requerimientos psicológicos elementales. Está cercanamente relacionado al ámbito de la psicología social y la teoría de la autoayuda, los dos campos de la psicología ofrecen un sustento para estudiar el estímulo y afirman que las personas alcanzan la libertad cuando consiguen sus necesidades de competencias, autonomía y vínculo.

2.3. Bases filosóficas

2.3.1. Gestión Calidad

Definición

Lee & Hur (2019) define que “en la gestión y el mantenimiento se relaciona a largo plazo durante los resultados cliente son satisfechos en la rentabilidad económica y competitiva para la organización” (p. 1).

2.3.2. Gestión Administrativa

Definición

Para Mendoza (2020) define que “la gestión administrativa tiene un carácter sistémico, porque es responsable de la acción que debe enfocarse en el logro de los objetivos, cumpliendo sus funciones como: planificar, organizar, dirigir y controlar” (pp. 280-294).

Para Sy (2021) indica que:

La forma en que una empresa utiliza sus recursos humanos, físicos y financieros para lograr sus objetivos se conoce como gestión administrativa. Esto se basa en cuatro principios básicos: el primero es el orden y cada empleado debe estar en el puesto para los que estén calificados. La administración debe ser esencial para las organizaciones porque establece el fundamento para la ejecución de tareas en equipo y en red para lograr los objetivos comerciales.

2.3.3. Motivación Laboral

Definición

Asimismo, Wertsch (1988), también señaló que

Las características que distinguen los procesos psicológicos elementales de los superiores son que los primeros están sujetos al control del entorno, mientras que los segundos se ajustan a una autorregulación en el comportamiento humano para controlar sus propias reacciones. Esta nueva forma de determinación del comportamiento distingue las formas de comportamiento elementales de las formas psicológicas elementales.

2.4. Definición de términos básicos

a. Gestión administrativa:

Es una organización que intenta usar y aprovecha los recursos lo más posible.

b. Planeación:

Es la etapa en la que se plasma todo lo que se va realizar durante un proceso.

c. Organización:

Es una agrupación de individuos que se comprometen a realizar labores y utilizar recursos con el fin de alcanzar los objetivos y metas de una organización.

d. Dirección:

Se trata de la acción y el propósito de dirigir (orientar un término o lugar, guiar, encaminar las operaciones hacia un objetivo, supervisar, establecer normas, aconsejar u orientar).

e. Control:

Es la supervisión de las actividades con el fin que se verifique el cumplimiento de las normas establecidos. Se trata de la evaluación constante de los resultados con el fin de asegurar el alcance de metas y objetivos.

f. Liderazgo:

Es una forma de influir conscientemente en un grupo para lograr objetivos beneficiosos predeterminados que sean útiles para satisfacer las necesidades verdaderas del grupo.

g. Previsión:

El término "previsión" proviene del latín "praevisio" y se refiere al acto y efecto de la anticipación (adivinar qué sucederá interpretando una visión o señales; anticipar; prepararse para contingencias futuras).

h. Distribución de recursos:

Se trata del procedimiento que implica la distribución de los recursos disponibles en un momento concreto, entre las diversas alternativas o usos.

i. Recursos:

Son medios que se utilizan para alcanzar objetivos, satisfacer una necesidad o lograr una organización como: naturales, humanos, forestales, entre otros.

j. Condiciones laborales:

Se trata de un conjunto de elementos o factores que impulsan la conexión entre un empleado y su empresa. Este enfoque aborda temas como el bienestar, la seguridad y la atención del cliente, así como el bienestar y la salud del empleado.

k. Compensación:

El beneficio adicional que recibe el empleado de una empresa para complementar su salario base se denominan compensación laboral

l. Motivación:

Son aspectos psicológicos más relevantes del desarrollo humano. La interacción entre personas con la situación determina su carácter.

m. Motivación Intrínseca:

La motivación interna de una persona, para satisfacer sus necesidades, llevar a cabo una tarea personal o juicio personal, sin importar la posible aprobación o recompensa que brinde el comportamiento.

n. Motivación Extrínseca:

Esta motivación tiene su fundamento en el individuo. La expectativa de recompensas (tangibles o intangibles) que se generan como consecuencia de una conducta o conducta motivada.

2.5. Hipótesis de la investigación

2.5.1. Hipótesis general

La gestión administrativa influye positivamente en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.

2.5.2. Hipótesis específicas

- La planeación de la gestión administrativa influye positivamente en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.

- La organización de la gestión administrativa influye positivamente en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.

- La dirección de la gestión administrativa influye positivamente en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.

- El control de la gestión administrativa influye positivamente en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.

2.6. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL	ESCALA
Variable independiente: Gestión administrativa	Planeación	Planes de trabajo Plan de contingencia Visión y misión Objetivos y metas	1,2,3,4	Nominal	Likert (1 - 2)
	Organización	Sensibilización Reuniones Funciones	5, 6, 7	Nominal	Likert (1 - 2)
	Dirección	Orientación Comunicación Incentivos Evaluación	8, 9, 10, 11	Nominal	Likert (1 - 2)
	Control	Comparación Evaluación Publicación Asesoramiento	12,13,14,15	Nominal	Likert (1 - 2)

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVEL	ESCALA
Variable dependiente: Motivación Laboral	Factores Extrínsecos	Fatiga física Beneficios Reconocimiento	16,17,18	Nominal	Likert (1 - 2)
	Factores Intrínsecos	Toma de decisiones Satisfacción personal Crecimiento profesional	19,20,21, 22	Nominal	Likert (1 - 2)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Enfoque

El enfoque que se aplica en la investigación es cuantitativo entre los datos recolectados.

3.1.2. Tipo

El tipo de investigación que se aplica en la investigación es básico.

3.1.3. Diseño

Este estudio no implicó ninguna manipulación de las variables del estudio y, por lo tanto, no fue de naturaleza no experimental de corte transversal lo que indica que se aplicó el instrumento en un solo tiempo.

3.1.4. Nivel

El nivel que se aplica en la investigación es de nivel explicativa.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

En este estudio la población está conformada por 20 administrativos de la Facultad de Ingeniería y Química de la UNJFSC.

3.2.2. Muestra

Se seleccionó la muestra censal proporcional, cuyos administrativos son del Facultad de Ingeniería y Química de la UNJFSC.

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas a emplear

Olivares (2021) define que “la encuesta es un método que se practica a través

de la administración de un cuestionario a un conjunto de individuos. Las censuras brindan datos acerca de las creencias, intenciones y comportamientos de los habitantes”. Para recopilar los datos sobre la variable independiente y dependiente, se utilizan como herramientas la encuesta.

3.3.2. Descripción de los instrumentos

Fernández (2020) define que “un cuestionario es un método de recolección de información para realizar investigaciones de mercado. Se trata de un conjunto de cuestionamientos encadenados de manera un poco más o menos planificada”. Para la variable gestión administrativa se tiene 15 preguntas, el tipo de escala es Likert y los valores de respuesta son dicotómicas (si y no), de la misma manera para la variable motivación se tiene 7 preguntas, el tipo de escala es Likert y los valores de respuesta son dicotómica (si y no).

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Los datos se analizan con el programa SPSS versión 23, además este programa ofrece herramientas de representación y tablas que pueden ser usadas en investigaciones y presentaciones.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Descripción de la variable gestión administrativa

Tabla 1

La Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica cuenta con planes de trabajo

<i>INDICADOR</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%



Figura 1: *La Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica cuenta con planes de trabajo*

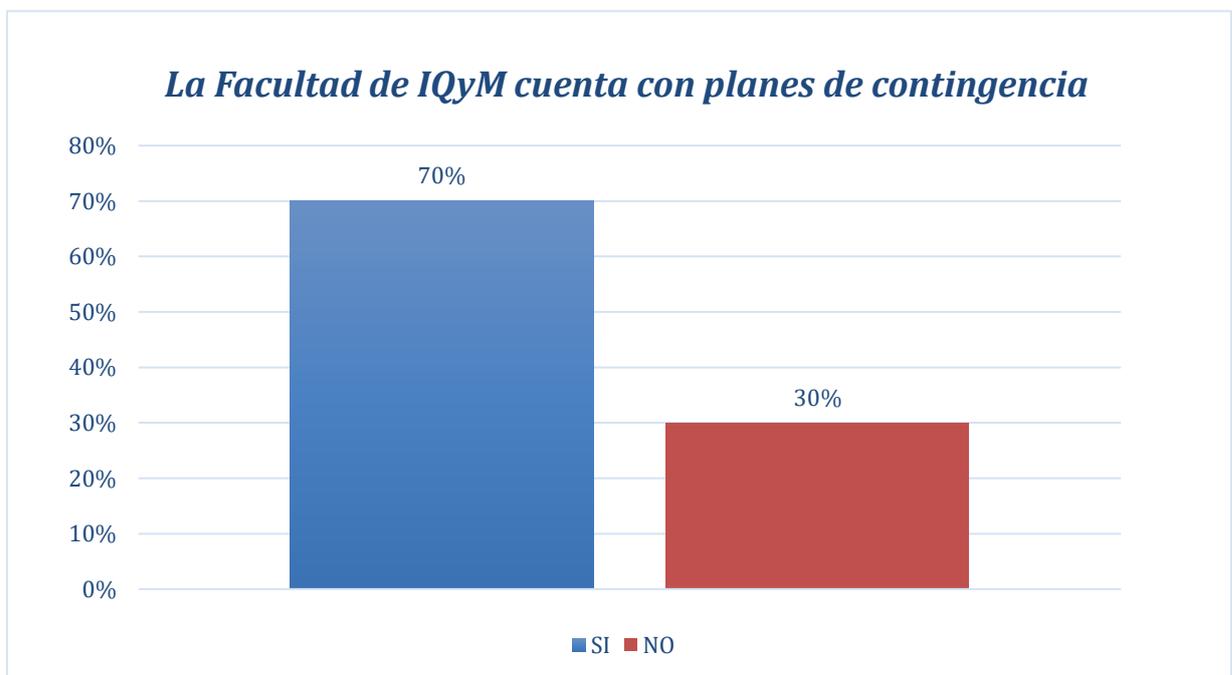
Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 100% indicaron que la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica cuenta con planes de trabajo.

Tabla 2

La Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica cuenta con planes de contingencia

<i>INDICADOR</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
SI	14	70%
NO	6	30%
TOTAL	20	100%

Figura 2. *La Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica cuenta con planes de*



contingencia

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 70% indicaron que la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica cuenta con planes de contingencia y el 30% indicaron que no cuentan con planes de contingencia.

Tabla 3

La visión y misión de la Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica guarda relación con la visión y misión de la Universidad.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%



Figura 3: *La visión y misión de la Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica guarda relación con la misión de la Universidad*

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 100% indicaron que la visión y misión de la Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica guardan relación con la visión y misión de la Universidad.

Tabla 4

Los objetivos y metas de la Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica son claros.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

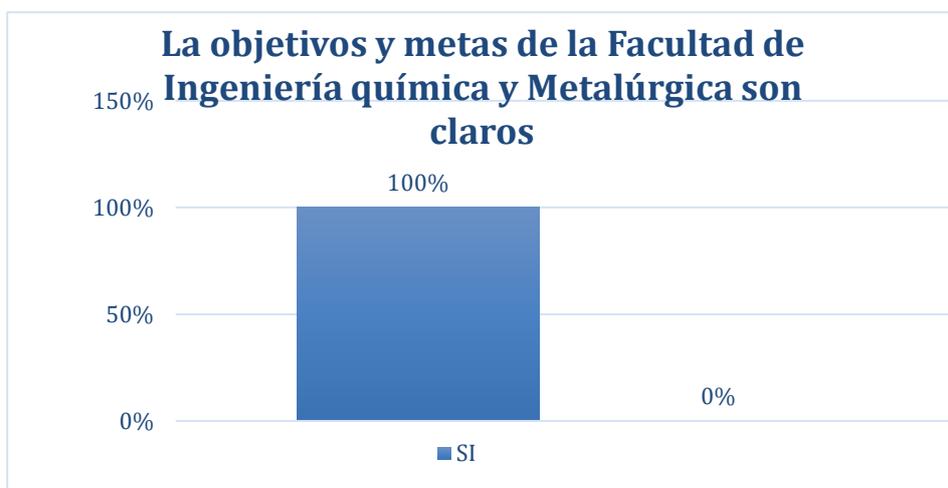


Figura 4: *Los objetivos y metas de la Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica son claros.*

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 100% indicaron que los objetivos y metas de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica son claros.

Estadístico de fiabilidad relacionados a la planeación de la gestión administrativa FIQM-UNJFSC.

Variables	Planeación (ítems)				Total
	1	2	3	4	X_i
p	1,000	0,700	1,000	1,000	3,70
p (1-p)	0,000	0,300	0,000	0,000	0,30
P _q (S ² l)	0,000	0,210	0,000	0,000	0,21
S _i	0,000	0,044	0,000	0,000	

Tabla 5

Las autoridades realizan charlas de sensibilización.

<i>INDICADOR</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
SI	8	40%
NO	12	60%
TOTAL	20	100%

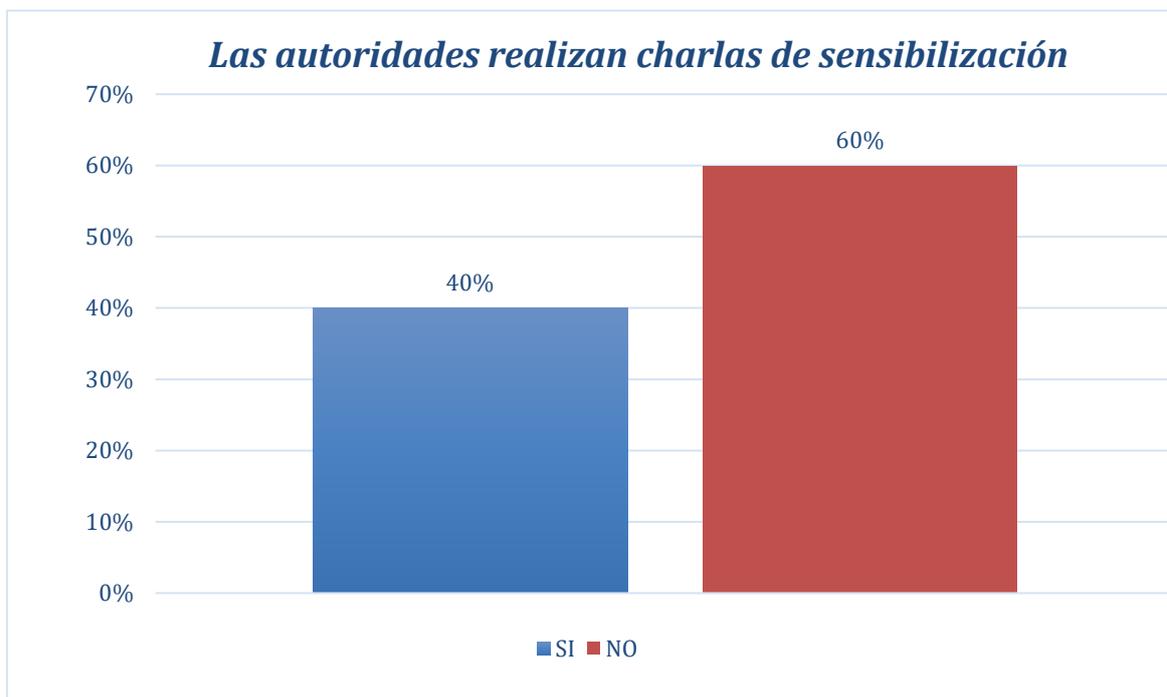


Figura 5 Las autoridades realizan charlas de sensibilización.

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 40% indicaron que las autoridades realizan charlas de sensibilización y el 60% indicaron que no realizan charlas de sensibilización.

Tabla 6

Las autoridades convocan a reuniones de trabajo.

<i>INDICADOR</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
SI	16	80%
NO	4	20%
TOTAL	20	100%

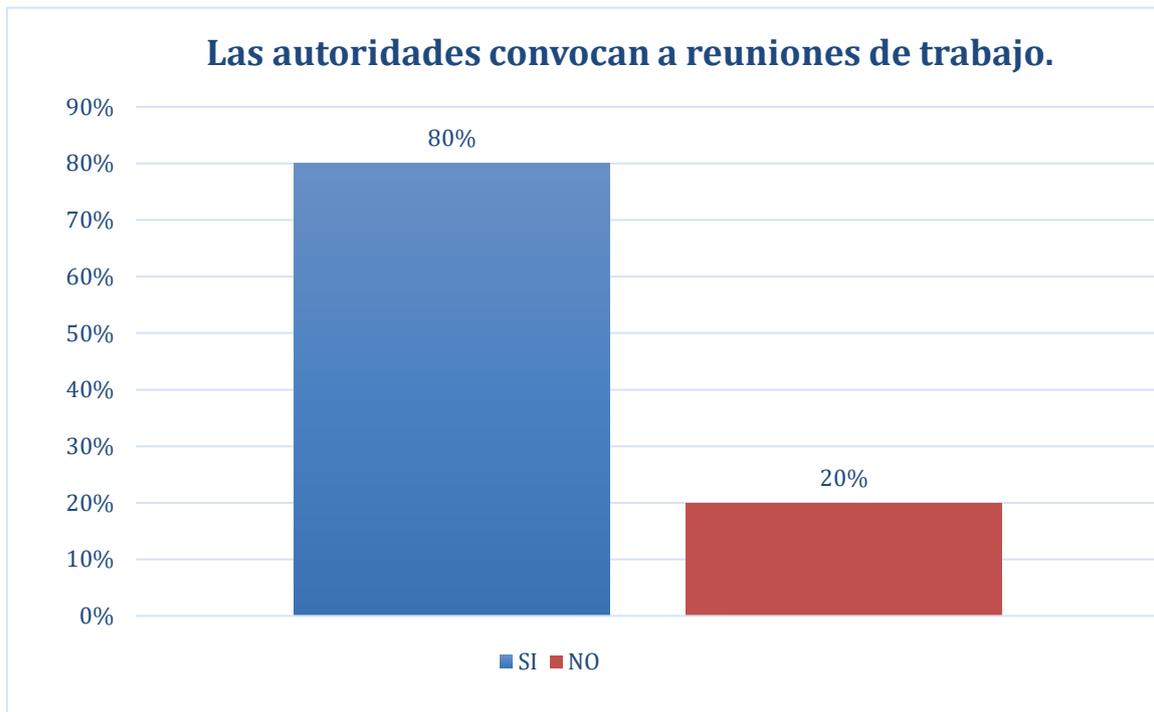


Figura 6: Las autoridades convocan a reuniones de trabajo.

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 80% indicaron que las autoridades realizan reuniones de trabajo y el 20% indicaron que no realizan reuniones de trabajo.

Tabla 7

Las autoridades distribuyen las funciones y tareas de los puestos trabajo con el personal administrativo.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

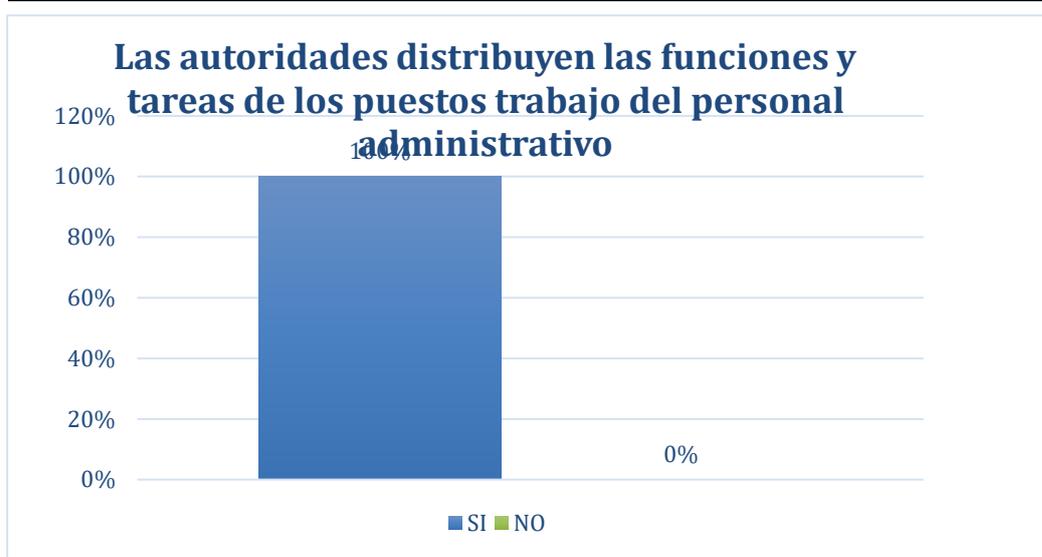


Figura 7: *Las autoridades distribuyen las funciones y tareas de los puestos trabajo del personal administrativo.*

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 100% indicaron que las autoridades distribuyen las funciones y tareas del personal administrativo.

Estadístico de fiabilidad relacionados a la organización de la gestión administrativa FIQM-UNJFSC.

Variables	Items			Total
	5	6	7	X_i
p	0,400	0,800	1,000	2,20
p (1-p)	0,600	0,200	0,000	0,80
Pq (S ² 1)	0,240	0,160	0,000	0,40
S _i	0,4493	0,4882	0,4882	

Tabla 8

Las autoridades orientan y animan a los trabajadores administrativos para el cumplimiento de objetos y metas trazados.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	80%
NO	4	20%
TOTAL	20	100%

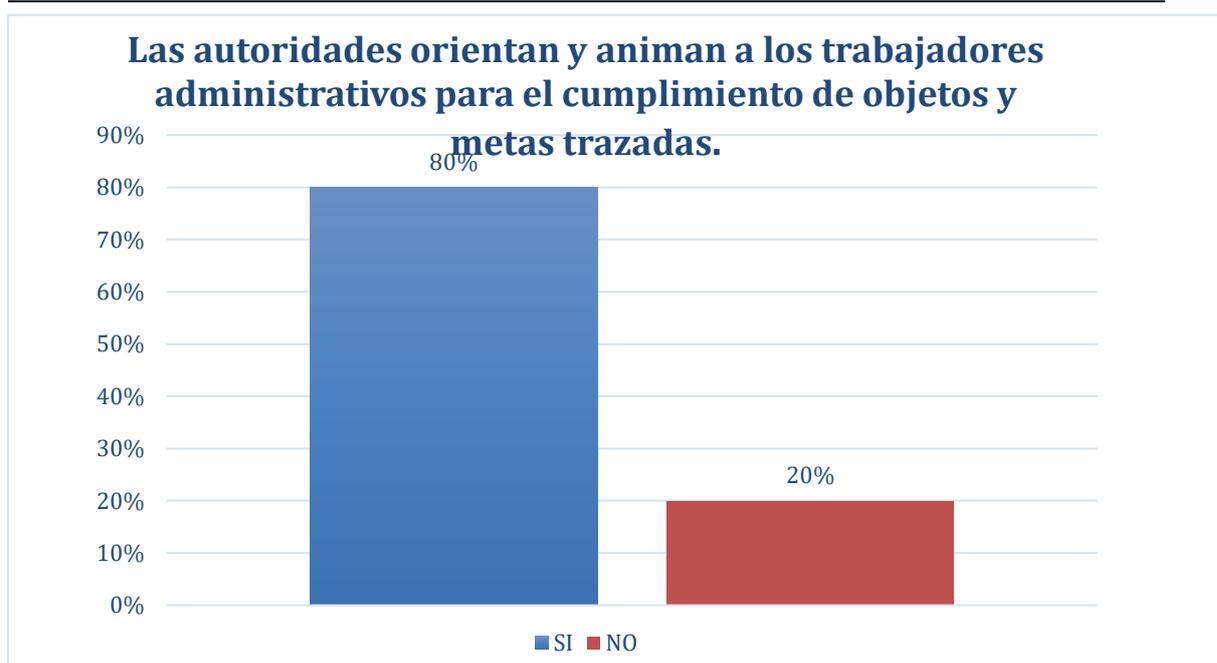


Figura 8: Las autoridades orientan y animan a los trabajadores administrativos para el cumplimiento de objetos y metas trazadas.

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 80% indicaron que las autoridades orientan y animan a los trabajadores administrativos para el cumplimiento de objetos y metas trazadas y el 20% indicaron que las autoridades no orientan ni animan a los trabajadores administrativos para el cumplimiento de objetos y metas trazadas.

Tabla 9

Las autoridades mantienen una comunicación directa, abierta y transparente con el personal administrativo.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	70%
NO	6	30%
TOTAL	20	100%

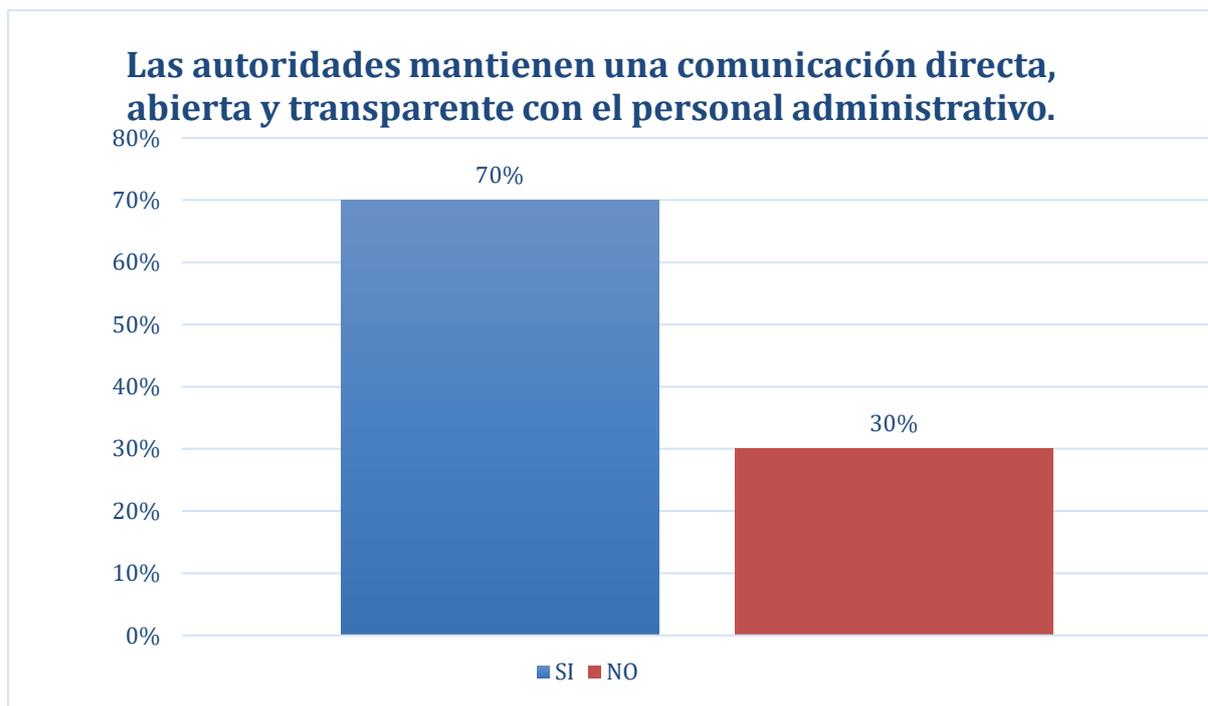


Figura 9: Las autoridades mantienen una comunicación directa, abierta y transparente con el personal administrativo.

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 70% indicaron que las autoridades mantienen comunicación directa, abierta y transparente con el personal administrativo y el 30% indicaron que las autoridades no mantienen comunicación directa, abierta y transparente con el personal administrativo.

Tabla 10

Las autoridades otorgan incentivos al personal administrativo que sobresale en sus funciones laborales.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	10%
NO	18	90%
TOTAL	20	100%

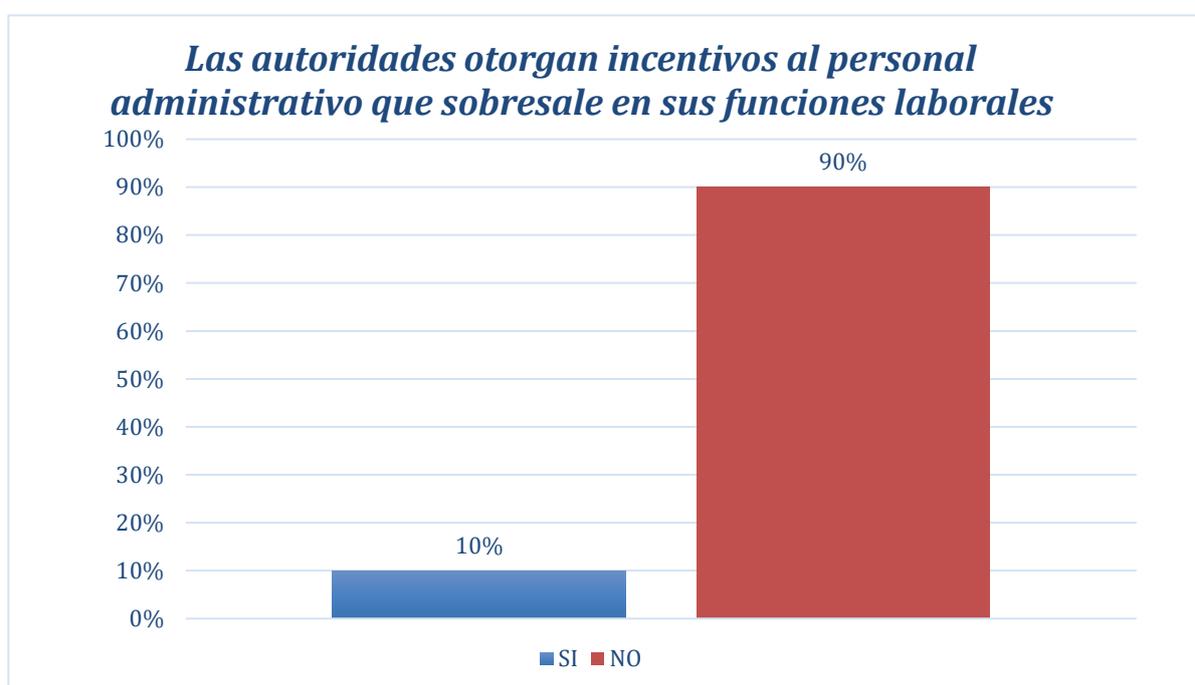


Figura 10: *Las autoridades otorgan incentivos al personal administrativo que sobresale en sus funciones laborales.*

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 10% indicaron que las autoridades otorgan incentivos al personal administrativo que sobresale en sus funciones laborales y el 90% indicaron que las autoridades no otorgan incentivos al personal administrativo que sobresale en sus funciones laborales.

Tabla 11

Las autoridades evalúan continuamente el proceso de ejecución y toma acciones correctivas si fuese necesario.

<i>INDICADOR</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
SI	10	50%
NO	10	50%
TOTAL	20	100%

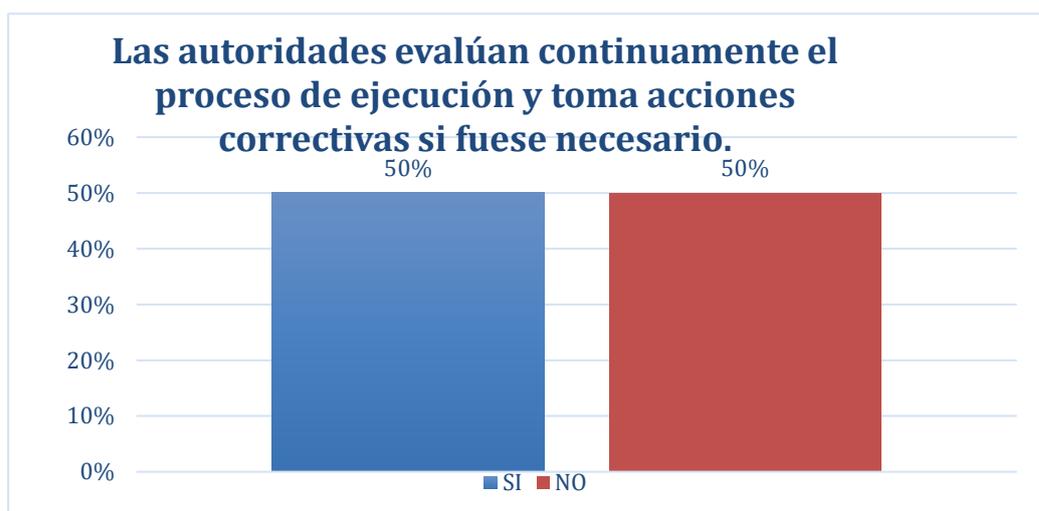


Figura 11: *Las autoridades evalúan continuamente el proceso de ejecución y toma acciones correctivas si fuese necesario.*

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 50% indicaron que las autoridades evalúan continuamente el proceso de ejecución y toman acciones correctivas y el 50% indicaron que las autoridades no evalúan continuamente el proceso de ejecución ni toman acciones correctivas.

Tabla 14

Estadístico de fiabilidad relacionados a la dirección de la gestión administrativa FIQM-UNJFSC.

Variables	Planeación (ítems)				Total
	8	9	10	11	X_i
p	0,800	0,700	0,100	0,500	2.10
p (1-p)	0,200	0,300	0,900	0,500	1,90
$P_q (S^2_1)$	0,160	0,210	0,090	0,250	0,71
S_i	0,026	0,044	0,008	0,063	

Tabla 12

Las autoridades comparan los resultados con los planes de trabajo de Facultad.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	16	80%
NO	4	20%
TOTAL	20	100%

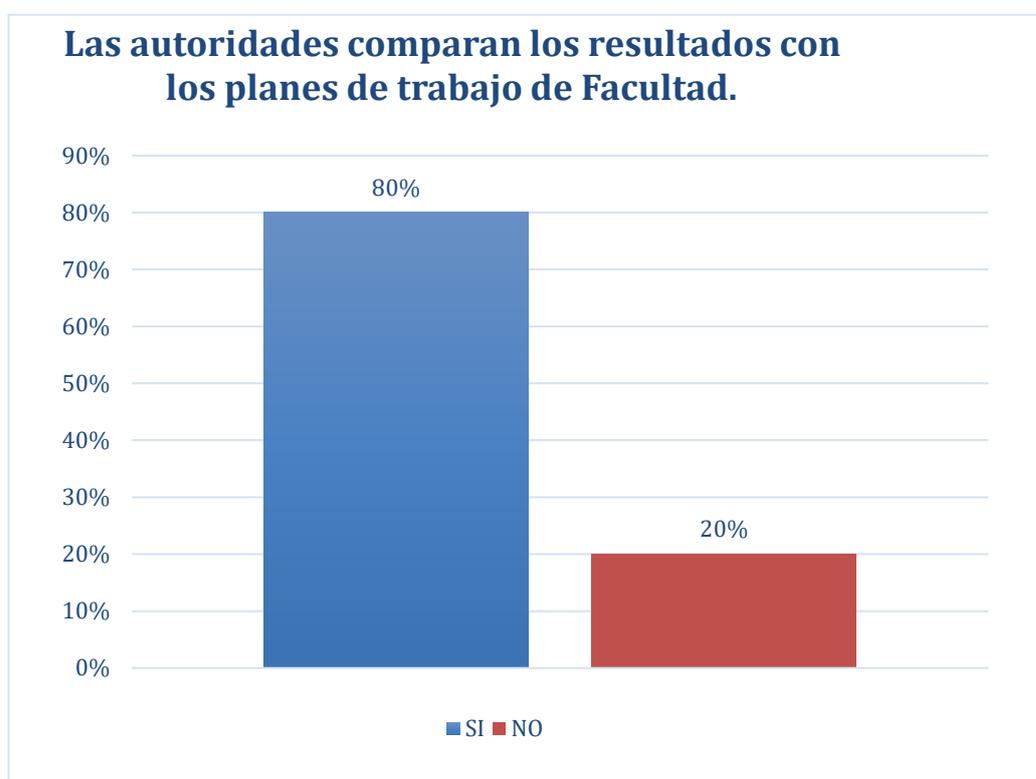


Figura 12: *Las autoridades comparan los resultados con los planes de trabajo de la Facultad*

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 80% indicaron que las autoridades comparan los resultados con los planes de trabajo y el 20% indicaron que las autoridades no comparan los resultados con los planes de trabajo.

Tabla 13

Las autoridades evalúan el desempeño del personal administrativo.

<i>INDICADOR</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

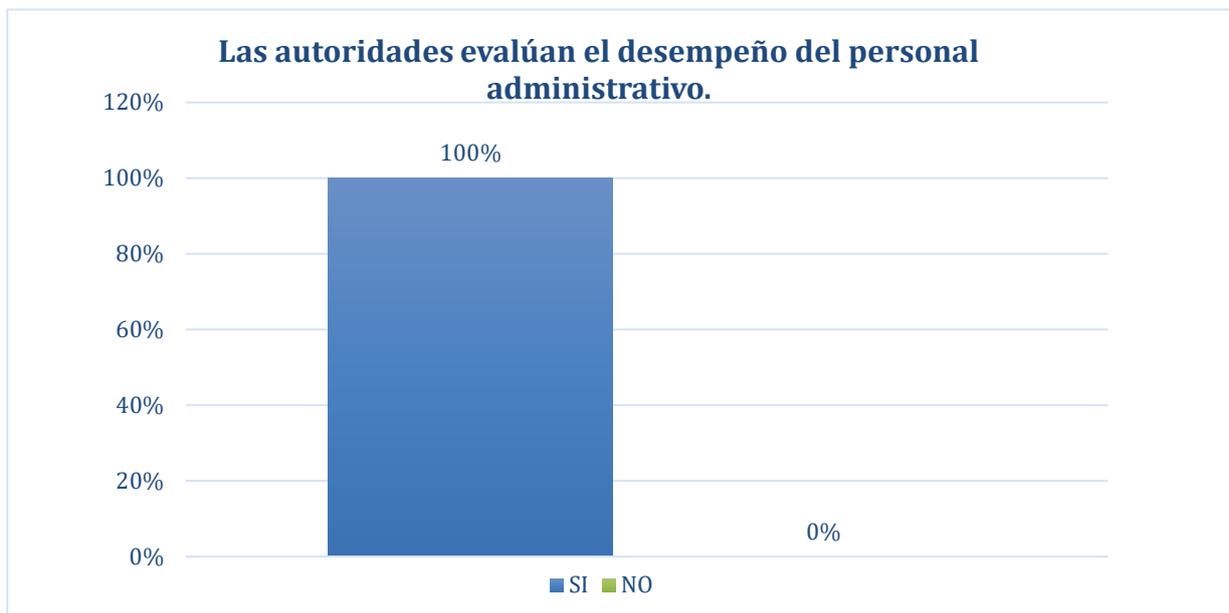


Figura 13: Las autoridades evalúan el desempeño del personal administrativo.

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 100% indicaron que las autoridades evalúan el desempeño del personal administrativo.

Tabla 14

Las autoridades hacen público los instrumentos y medios de remediación para el plan de mejora.

<i>INDICADOR</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
SI	12	60%
NO	8	40%
TOTAL	20	100%

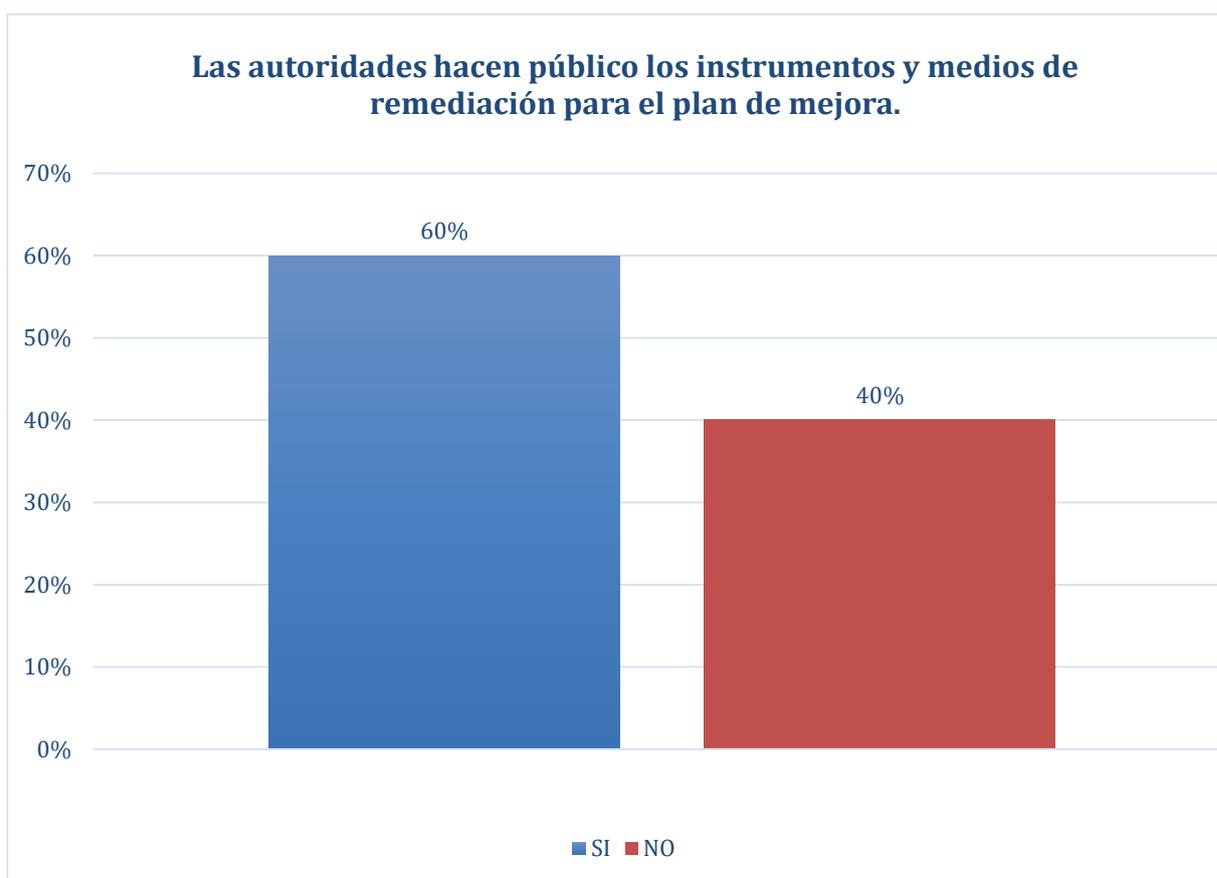


Figura 14. *Las autoridades hacen público los instrumentos y medios de remediación para el plan de mejora.*

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 60% indicaron que las autoridades hacen público los instrumentos y medios de remediación para el plan de mejora y el 40% indicaron las autoridades no hacen público los instrumentos y medios de remediación para el plan de mejora.

Tabla 15

Las autoridades brindan recomendaciones y sugerencias para mejorar las actividades de la gestión administrativa.

<i>INDICADOR</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
SI	18	90%
NO	2	10%
TOTAL	20	100%



Figura 15: Las autoridades brindan recomendaciones y sugerencias para mejorar las actividades de la gestión administrativa.

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 90% indicaron que las autoridades brindan recomendaciones y sugerencias para mejorar las actividades de la gestión administrativa y el 10% indicaron que las autoridades no brindan recomendaciones ni sugerencias para mejorar las actividades de la gestión administrativa.

Estadístico de fiabilidad relacionados al control en la gestión administrativa FIQM-UNJFSC.

Variables	Planeación (ítems)				Total
	12	13	14	15	X_i
p	0,800	1,000	0,600	0,900	3,30
p (1-p)	0,200	0,000	0,400	0,100	0,70
Pq (S ² 1)	0,160	0,000	0,240	0,090	0,409
S _i	0,026	0,000	0,058	0,008	

Tabla 16

El trabajo que realiza le ocasiona fatiga física.

<i>INDICADOR</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
SI	6	30%
NO	14	70%
TOTAL	20	100%

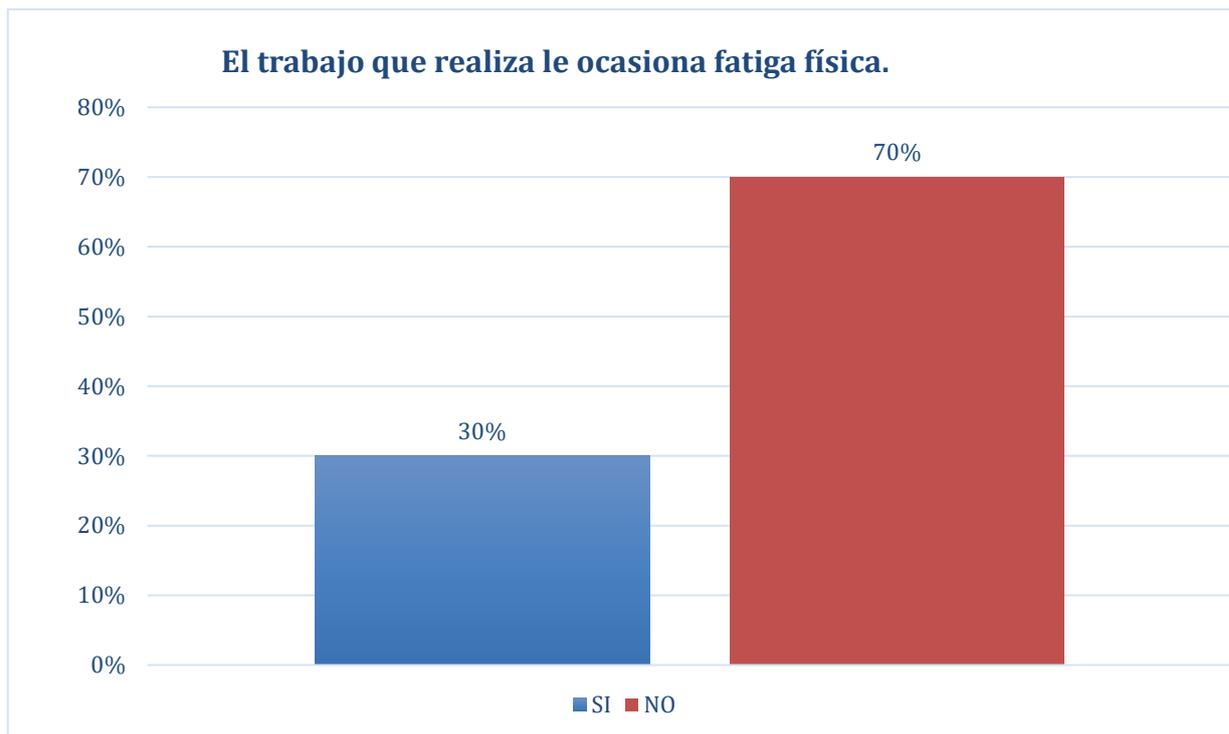


Figura 16: El trabajo que realiza le ocasiona fatiga física.

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 30% indicaron que el trabajo que realizan les ocasiona fatiga física y el 70% indicaron que el trabajo que realizan no les ocasiona fatiga física.

Tabla 17

Los beneficios económicos del trabajo satisfacen sus necesidades básicas.

<i>INDICADOR</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
SI	6	30%
NO	14	70%
TOTAL	20	100%

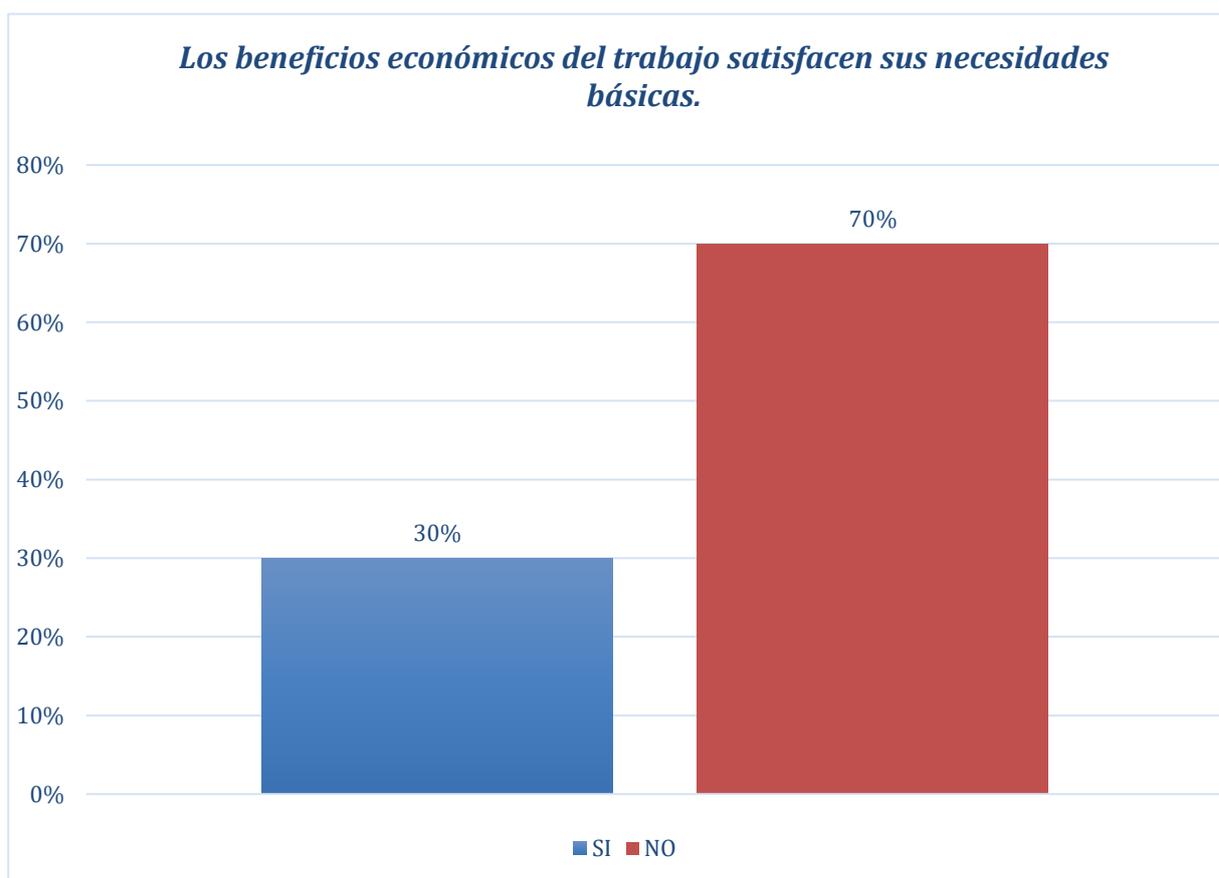
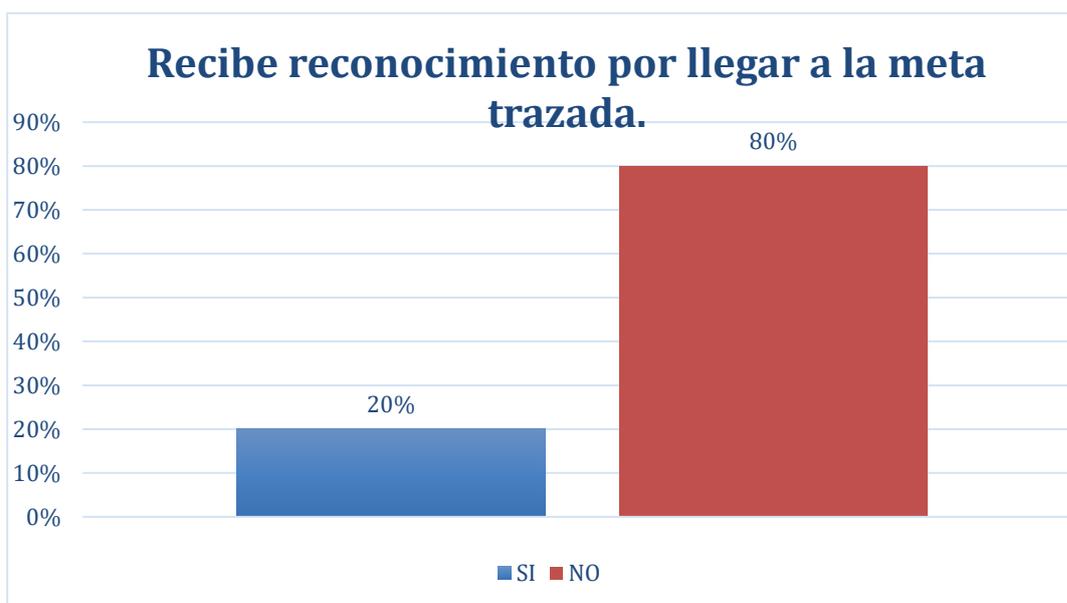


Figura 17: Los beneficios económicos del trabajo satisfacen sus necesidades básicas.

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 30% indicaron que los beneficios económicos del trabajo satisfacen sus necesidades básicas y el 70% indicaron que los beneficios económicos del trabajo no satisfacen sus necesidades básicas

Tabla 18*Recibe reconocimiento por llegar a la meta trazada.*

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	4	20%
NO	16	80%
TOTAL	20	100%

*Figura 18: Recibe reconocimiento por llegar a la meta trazada.*

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 28% indicaron que les otorgan reconocimientos por llegar a la meta trazada y el 68% indicaron que no les otorgan reconocimientos por llegar a la meta trazada.

Estadístico de fiabilidad relacionados a factores extrínsecos de la motivación laboral en la FIQM-UNJFSC.

Variables	Factores extrínsecos (ítems)				Total
	16	17	18	15	X_i
p	0,800	1,000	0,600	0,900	3,30
p (1-p)	0,200	0,000	0,400	0,100	0,70
P _q (S ² 1)	0,160	0,000	0,240	0,090	0,409
S _i	0,026	0,000	0,058	0,008	

Tabla 19

El personal administrativo de la facultad toma decisiones de acuerdo a su profesionalismo para resolver inquietudes de los usuarios.

<i>INDICADOR</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
SI	18	90%
NO	2	10%
TOTAL	20	100%

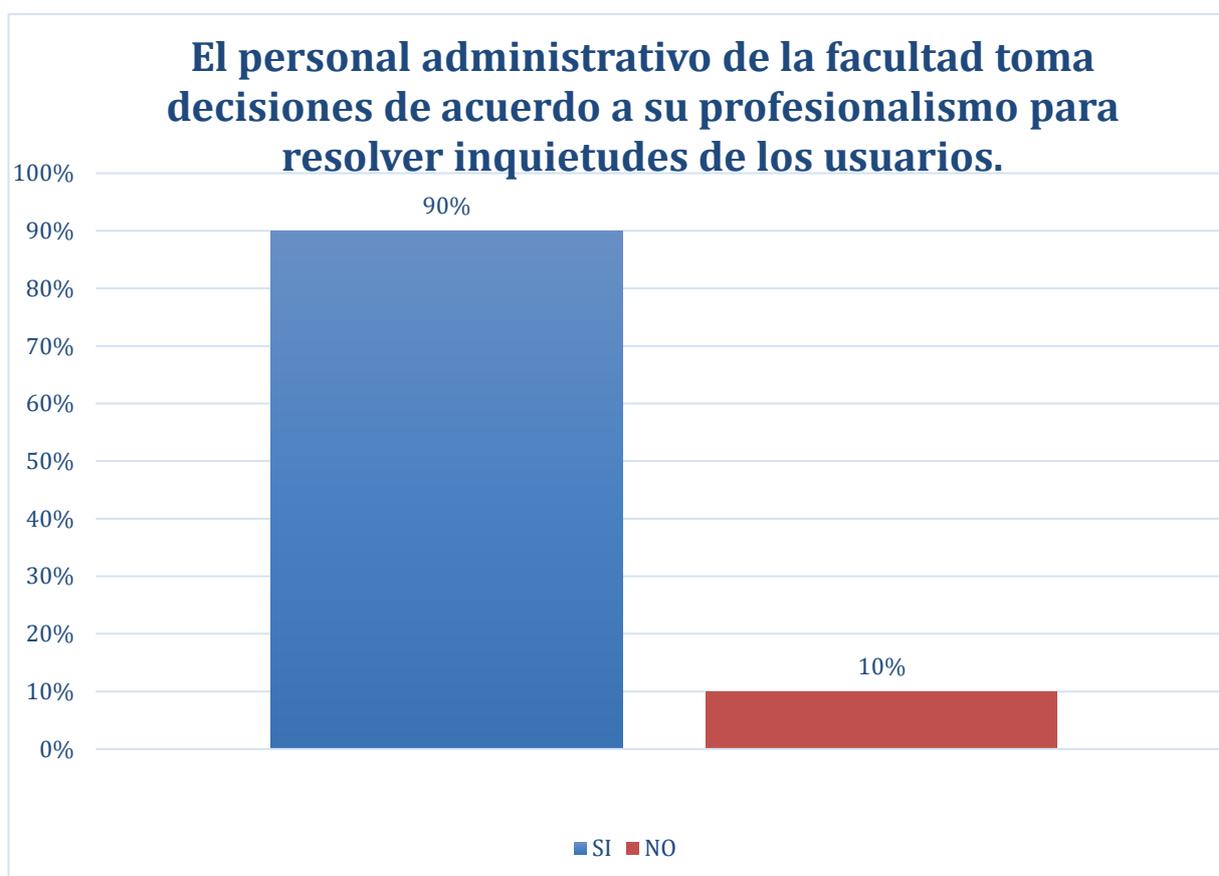


Figura 19. El personal administrativo de la facultad toma decisiones de acuerdo a su profesionalismo para resolver inquietudes de los usuarios.

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 90% indicaron que toman decisiones de acuerdo a su profesionalismo para resolver inquietudes de los usuarios y el 10% indicaron que no cuenta con tomar decisiones de acuerdo a su profesionalismo para resolver inquietudes de los usuarios.

Tabla 20

Considera usted que realiza su trabajo en base a sus convicciones y ética profesional absolviendo las consultas de los usuarios.

<i>INDICADOR</i>	<i>FRECUENCIA</i>	<i>PORCENTAJE</i>
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

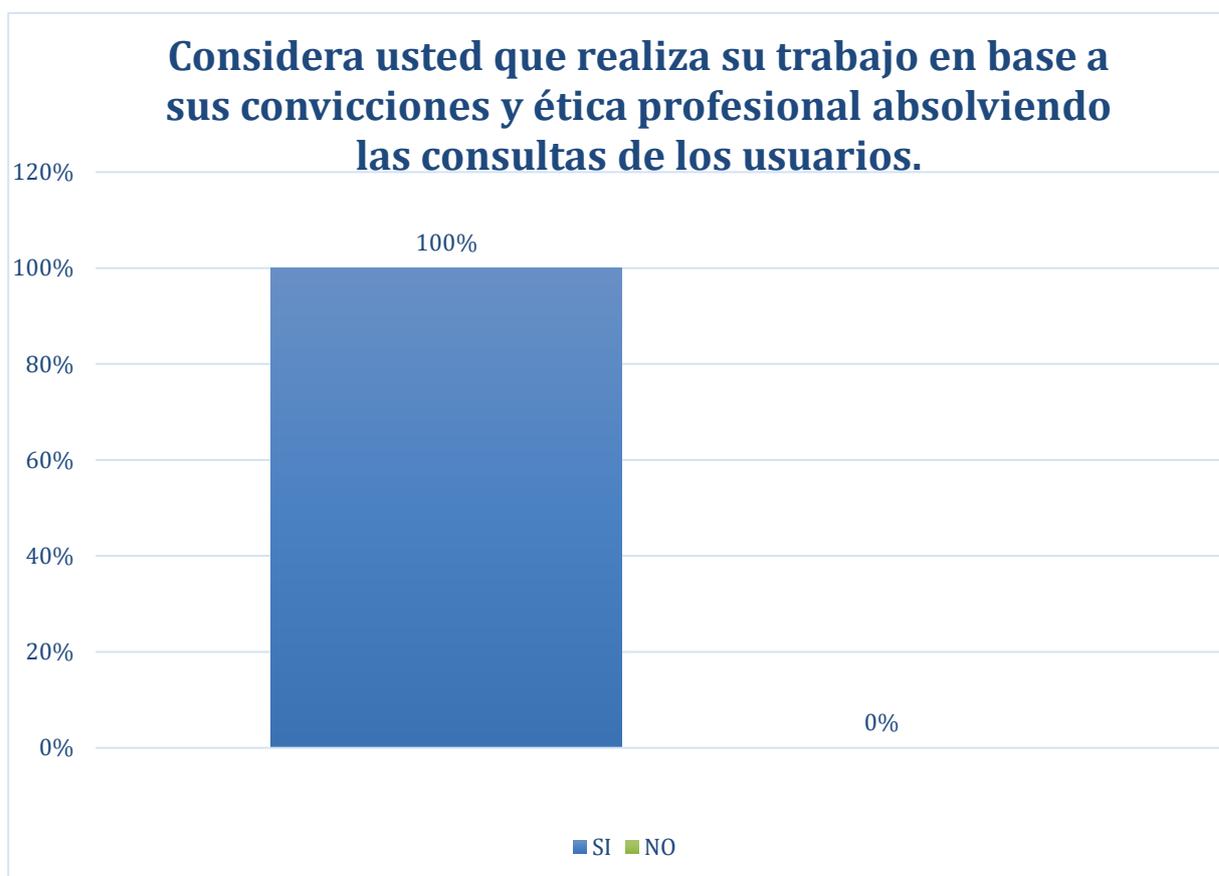


Figura 20: Considera usted que realiza su trabajo en base a sus convicciones y ética profesional absolviendo las consultas de los usuarios.

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 100% indicaron que realizan su trabajo en base a sus convicciones y ética profesional absolviendo las consultas de los usuarios.

Tabla 21

Cree usted que las actividades desarrolladas en la entidad que labora influyen en su crecimiento personal.

INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	100%
NO	0	0%
TOTAL	20	100%

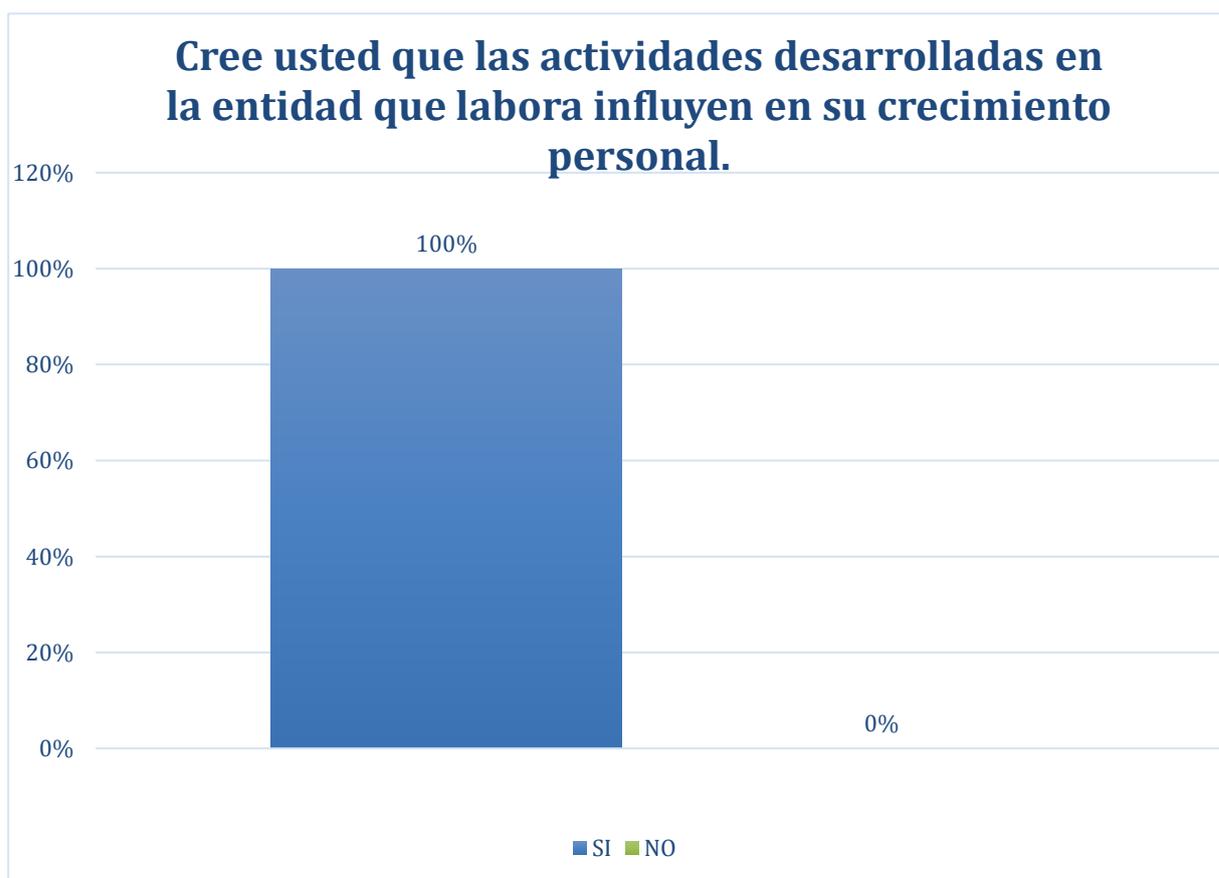


Figura 21: Cree usted que las actividades desarrolladas en la entidad que labora influyen en su crecimiento personal.

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 100% indicaron que las actividades que desarrollan en la entidad influyen en su crecimiento personal.

Tabla 22

Cree usted que el cargo administrativo que desarrollo en la facultad aporta a su crecimiento profesional.

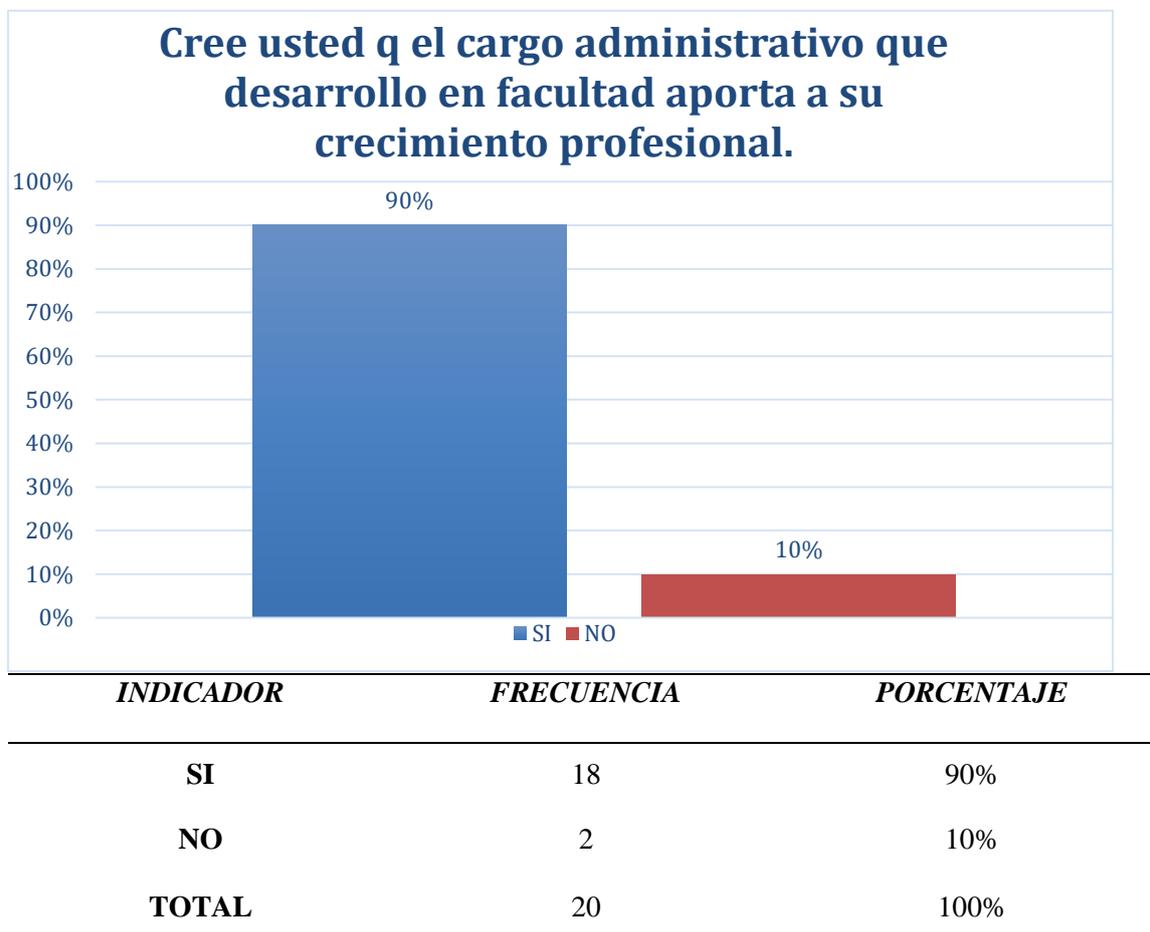


Figura 22: Cree usted que el cargo administrativo que desarrollo en facultad aporta a su crecimiento profesional.

Interpretación: Se encuestó al personal administrativo de los cuales; el 90% indicaron que el cargo administrativo que desarrollan en facultad aporta a su crecimiento profesional y el 10% indicaron que el cargo administrativo que desarrollan en facultad no aporta a su crecimiento profesional.

Estadístico de fiabilidad relacionados a factores intrínsecos de la motivación laboral en la FIQM-UNJFSC.

Variables	Factores extrínsecos (ítems)				Total
	19	20	21	22	X_i
p	0,900	1,000	1,000	0,900	3,80
p (1-p)	0,100	0,000	0,000	0,100	0,20
$Pq (S^21)$	0,090	0,000	0,000	0,090	0,180
S_i	0,008	0,000	0,000	0,008	

3.7 Coeficiente de consistencia interna de los ítems del cuestionario relacionados a la Gestión administrativa y motivación laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión- Huacho, 2023.

El coeficiente Kuder-Richardson-20 es un tipo especial de alfa de Cronbach para escalas con respuestas dicotómicas (Kuder y Richardson, 1937). Cronbach (1951), citados por Frías-Navarro, 2022). Los resultados se indican en la tabla 26.

Tabla 23

Fiabilidad Kuder-Richardson del instrumento de evaluación relacionado con la gestión administrativa y motivación laboral en la FIQM-UNJFSC.

<i>Estadísticos descriptivos</i>				<i>Fiabilidad</i>
	<i>Items</i>	<i>N°</i>	<i>Varianza</i>	<i>KR-20</i>
<i>Gestión administrativa</i>	15	20	1,221	15/14 (1-1,221/3,568) =0,71
<i>Motivación laboral</i>	7	20	,989	7/6 (1-0,989/3,568) =0,84
<i>Varianza total</i>	22	20	3,568	
<i>Consistencia interna</i>	22/21(1-0,989/3,568) =0,76			

Al medir conceptos intangibles como la gestión administrativa o la motivación, variables de la presente investigación, se ha utilizado una escala compuesta por varias preguntas relacionadas con la planeación, organización y dirección como dimensiones de la gestión administrativa y asimismo, preguntas relacionados con los factores extrínsecos y factores intrínsecos como dimensiones de la motivación laboral , a fin de que estas escalas sean válidas, es esencial que todas las preguntas estén midiendo el mismo aspecto del concepto. Esta coherencia interna asegura que la puntuación total sea un reflejo preciso del nivel del constructo en cada individuo.

Los resultados encontrados con el KR-20 igual a 0,76, demuestra que las puntuaciones en la muestra con la que se trabajó poseen las propiedades psicométricas de validez y fiabilidad.

3.8. Contratación de hipótesis

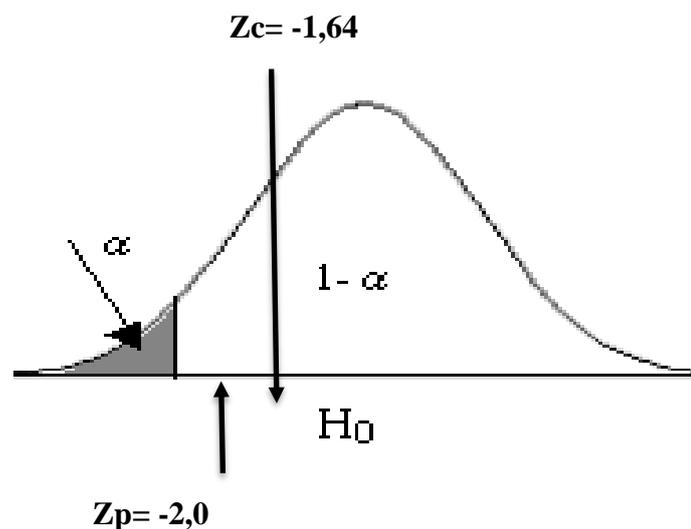
Paso 1:

H₀: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.

H₁: La gestión administrativa si se relaciona significativamente con la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.

Paso 2: $\alpha=5\%$

Paso 3:



Paso 4:

Decisión: Se rechaza H_0

Conclusión: Se pudo comprobar que la gestión administrativa si se relaciona significativamente con la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la UNJFSC, Huacho – 2023.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: La planeación de la gestión administrativa no influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.

H₁: La planeación de la gestión administrativa influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 24

Planeación de la gestión administrativa y motivación laboral

		planeación de la gestión motivación administrativa laboral		
Rho de Spearman	planeación de la gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	motivación laboral	Coeficiente de correlación	,543**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		20	20	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

Las correlaciones de las variables se consideraron dentro del rango de correlaciones positivas y moderadas.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: La organización de la gestión administrativa no influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.

H_a: La organización de la gestión administrativa influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 25

Organización de la gestión administrativa y motivación laboral

			organización de la gestión administrativa	motivación laboral
Rho de Spearman	organización de la gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,455**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	20	20
	motivación laboral	Coeficiente de correlación	,455**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	20	20

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

La correlación de las variables se considera en el rango de correlación positiva y correlación moderada.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: La dirección de la gestión administrativa no influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.

H_a: La dirección de la gestión administrativa influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 26

Dirección de la gestión administrativa en la motivación laboral

		dirección de la gestión administrativa		motivación laboral	
Rho de Spearman	dirección de la gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,549**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	20	20	
	motivación laboral	Coefficiente de correlación	,549**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	20	20	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

La correlación de las variables se considera en el rango de correlación positiva y correlación moderada.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 4

H₀: El control de la gestión administrativa no influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.

H_a: El control de la gestión administrativa influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Tabla 27

Control de la gestión administrativa y motivación laboral

		control de la		
		gestión	motivación	
		administrativa	laboral	
Rho de Spearman	control de la gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,367**
		Sig. (bilateral)	.	,020
	N	20	20	
	motivación laboral	Coefficiente de correlación	,367**	1,000
Sig. (bilateral)		,020	.	
N	20	20		

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

INTERPRETACIÓN:

La correlación de variables se considera en los rangos de correlación positiva y baja.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

En base a los resultados obtenidos, aceptamos la siguiente hipótesis general: sí la evaluación de la gestión administrativa es asertiva, mejora la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.

Estos hallazgos están relacionados con lo que afirmo de la Jiménez (2022): El objetivo es establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación en una institución educativa de “San Juan de Lurigancho.

También están relacionados con el estudio de Alva & Reyes (2022), concluyeron que, Hay una relación directa entre la administración pública y la motivación, los resultados son $p=0,000$ y $r=0,760$. La escuela pública ubicada en Laredo, durante el año 2022, se destaca por la relación entre dirección y control, además del estímulo que tiene el personal docente. Además, los datos demostraron que, dentro de la organización, el nivel de administración es valorado altamente por el 70% de los profesores, los cuales resaltaron que la administración tiene una buena capacidad para gestionar los procedimientos de planificación y organización, además que la dirección y el control están constantemente supervisados, sin embargo, los resultados de la prueba rho de Spearman ($\rho=,367$) evidencia una asociación moderada baja altamente significativa, por lo que estadísticamente se puede inferir que es necesario que las autoridades intensifiquen acciones de motivación laboral en el personal administrativo que laboran en la Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, dentro del Plan de Mejoras en beneficio de la Gestión Administrativa.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- Se determinó que el $Z_c = -1.64$ recae dentro de la zona de rechazo, por tanto, se acepta que la gestión administrativa influye significativamente con la motivación laboral del personal administrativo. Es decir, la mejora de la gestión administrativa motiva al personal administrativo.
- Se precisó que, en planificación, la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica cuenta con un 100%. En contingencia, cuenta con un 70% y el plan por escuela es del 80%. Esto establece que existe relación positiva en la motivación laboral del personal administrativo.
- En cuanto a la organización de la gestión administrativa, se determinó que las autoridades no convocan al personal en un 60% de las ocasiones, pero sí convocan a reuniones en un 80% de las veces. Además, las autoridades distribuyen las tareas al personal administrativo en un 80% de las ocasiones. Por tanto, se establece que en un gran porcentaje se organizan para realizar las tareas, lo cual motiva al personal administrativo. Sin embargo, es necesario mejorar la comunicación.
- Por último, en el control de gestión administrativo se determinó que las autoridades comparan los resultados con los planes de trabajo en 80%, las autoridades evalúan el desempeño del personal administrativo en 100%, las autoridades hacen públicos los instrumentos y medios de remediación para el plan de mejora en 60%, las autoridades brindan recomendaciones y sugerencias para mejorar las actividades de la gestión administrativa en 90%. Por tanto, estas actividades de control indican que hay motivación “moderada baja” ($\rho=,365$) del personal administrativo; sin embargo, es necesario mejorar los planes de remediación para que haya eficiencia en la gestión administrativa.

6.2. Recomendaciones

Según los resultados de la investigación, se recomienda:

- Las autoridades deben realizar charlas de sensibilización e informar sobre los planes de mejora al personal administrativo, para que se identifiquen con la Facultad.
- Las autoridades deberían otorgar incentivos al personal administrativo que sobresale en sus funciones laborales. En la actualidad, un reconocimiento mediante certificado o resolución aporta a su experiencia profesional.
- Las autoridades deberían reevaluar la remuneración y las funciones que realiza cada miembro del personal administrativo, ya que el 90% de ellos no está satisfecho.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Azkue, I. d. (2023). Obtenido de <https://humanidades.com/motivacion-laboral/#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20tiene%20que,para%20incentivar%20a%20los%20empleados>

Cadena, E. (2019). *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Envatub S.A. de la Provincia de Pichincha. Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>*

Editorial Etecé. (2022). Obtenido de <https://concepto.de/gestion-administrativa/>

Fernández, L. (2020). *Las dimensiones de la motivación. Obtenido de: <https://www.campuseducación.com/blog/revista-digital-docente/las-tres-dimensiones-de-la-motivación/>*

Frías-Navarro, D. (2022). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. Universidad de Valencia. España. Disponible en: <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>*

González, A. (2019). *Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017. Posgrado. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3311/TM%20AD-Gp%204528%20S1%20-%20Sayago%20Mari%C3%B1o%20Marina.pdf?sequence=1>*

Hernández, C. (2023). *Estudio del nivel de motivación de los trabajadores que laboran en la modalidad de trabajo a distancia en una empresa industrial ubicada en la Ciudad de México. México, Xalapa. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/52911/HernandezPineroCarlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*

Jiménez, W. J. (2021). *Gestión Administrativa y La Motivación en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho - 2020*. Pregrado. Universidad Peruana los Andes, Huancayo, Perú. Obtenido de https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3199/T037_76400669_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

León, A. J. (2018). *La Gestión Académico – Administrativa y la Satisfacción Laboral de los Docentes de la Universidad Privada “Arzobispo Loayza”*. Posgrado. Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Lima, Perú. Obtenido de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3865/TESIS_MAEST_GE ST.EDUCATIVA_Adolfo%20Jes%C3%BAs%20Le%C3%B3n%20Horna.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Molano, A. (2018). *Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario*. Boyacá, Colombia. Buenos Aires, Argentina. Obtenido de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1514_MolanoMatallanaA.pdf

Montano, F. (2022). *Las dimensiones de la gestión administrativa*. Obtenido de <https://medium.com/@femontao/las-dimensiones-de-la-gesti%C3%B3n-administrativa-a8bde451bb10>

Proaño, S. (2022). *Motivación y desempeño en el área de producción de la “Corporación Impactex Ltda.” en la era post covid-19*. Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/34608/1/009%20AE.pdf>

Anexo 1:



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

ENCUESTA SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL

1	2
SI	NO

N°	V1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	1	2
	D1: PLANEACIÓN		
1	La Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica cuenta con planes de trabajo		
2	La Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica cuenta con planes de contingencia		
3	La visión y misión de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica guarda relación con visión y misión de la Universidad		
4	Los objetivos y metas de la Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica son claros		
	D2: ORGANIZACIÓN		
5	Las autoridades realizan charlas de sensibilización.		
6	Las autoridades convocan a reuniones de trabajo.		
7	Las autoridades distribuyen las funciones y tareas de los puestos trabajo del personal administrativo.		
	D3: DIRECCIÓN		
8	Las autoridades orientan y animan a los trabajadores administrativos para el cumplimiento de objetos y metas trazados.		
9	Las autoridades mantienen una comunicación directa, abierta y transparente con el personal administrativo.		
10	Las autoridades otorgan incentivos al personal administrativo que sobresale en sus funciones laborales.		
11	Las autoridades evalúan continuamente el proceso de ejecución y toma acciones correctivas si fuese necesario.		

N°	D4: CONTROL	1	2
12	Las autoridades comparan los resultados con los planes de trabajo de Facultad.		
13	Las autoridades evalúan el desempeño del personal administrativo.		
14	Las autoridades hacen publico los instrumentos y medios de remediación para el plan de mejora		
15	Las autoridades brindan recomendaciones y sugerencias para mejorar las actividades de la gestión administrativa		
	V2: MOTIVACIÓN	1	2
N°	V1: FACTORES EXTRÍNSECO		
16	El trabajo que realiza le ocasiona fatiga física.		
17	Los beneficios económicos del trabajo satisfacen sus necesidades básicas.		
18	Recibe reconocimiento por llegar a la meta trazada.		
N°	V2: FACTORES INTRÍNSECOS		
19	El personal administrativo de la facultad toma decisiones de acuerdo a su profesionalismo para resolver inquietudes de los usuarios.		
20	Considera usted que realiza su trabajo en base a sus convicciones y ética profesional absolviendo las consultad de los usuarios.		
21	Cree usted que las actividades desarrolladas en la entidad que labora influyen en su crecimiento personal.		
22	Cree usted que el cargo administrativo que desarrollo en facultad aporta a su crecimiento profesional.		

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿De qué manera la gestión administrativa influye sobre la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho - 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿De qué manera la planeación de la gestión administrativa influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho -2023?</p> <p>¿De qué manera la organización de la gestión administrativa influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia que ejerce la gestión administrativa en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Huacho – 2023.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la influencia que ejerce la planeación de la gestión administrativa en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho –2023.</p> <p>Determinar la influencia que ejerce la organización de la gestión administrativa en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería</p>	<p>Hipótesis general La gestión administrativa influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.</p> <p>Hipótesis específicas La planeación de la gestión administrativa influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.</p> <p>La organización de la gestión administrativa influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y</p>	<p>VARIABLE X Gestión administrativa</p> <p>VARIABLE Y Motivación laboral</p>	<p>X1= Planeación X2= Organización X3= Dirección X4= control</p> <p>Y1= Factores Extrínsecos Y2= Factores Intrínsecos</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN: Cuantitativo</p> <p>POBLACIÓN: 20 administrativos</p> <p>MUESTRA: 20 administrativos</p> <p>ESTADÍSTICO DE PRUEBA: Spss</p> <p>TECNICA: Encuesta</p>

<p>Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho –2023?</p> <p>¿De qué manera la dirección de la gestión administrativa influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho –2023?</p> <p>¿De qué manera el control de la gestión administrativa influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho –2023?</p>	<p>Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho –2023.</p> <p>Determinar la influencia que ejerce la dirección de la gestión administrativa en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho –2023.</p> <p>Determinar la influencia que ejerce el control de la gestión administrativa en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho –2023.</p>	<p>Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.</p> <p>La dirección de la gestión administrativa influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.</p> <p>El control de la gestión administrativa influye en la motivación laboral del personal administrativo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2023.</p>			<p>INSTRUMENTOS: Cuestionario 16 preguntas para medir la variable X</p> <p>7 preguntas para medir la variable Y</p>
--	--	---	--	--	--

Anexo

BASE DE DATOS SOBRE ENCUESTA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL																				
		RESPUESTAS																		
PLANEACION	La Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica cuenta con planes de trabajo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	La Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica cuenta con planes de contingencia	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
	La visión y misión de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica guarda relación con visión y misión de la Universidad	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Los objetivos y metas de la Facultad de Ingeniería química y Metalúrgica son claros	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
ORGANIZACIÓN	Las autoridades realizan charlas de sensibilización.	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2
	Las autoridades convocan a reuniones de trabajo.	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1
	Las autoridades distribuyen las funciones y tareas de los puestos trabajo del personal administrativo.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
DIRECCIÓN	Las autoridades orientan y animan a los trabajadores administrativos para el cumplimiento de objetos y metas trazados.	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
	Las autoridades mantienen una comunicación directa, abierta y transparente con el personal administrativo.	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1
	Las autoridades otorgan incentivos al personal administrativo que sobresale en sus funciones laborales.	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
	Las autoridades evalúan continuamente el proceso de ejecución y toma acciones correctivas si fuese necesario.	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2
CONTROL	Las autoridades comparan los resultados con los planes de trabajo de Facultad	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
	Las autoridades evalúan el desempeño del personal administrativo.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Las autoridades hacen publico los instrumentos y medios de remediación para el plan de mejora	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2
	Las autoridades brindan recomendaciones y sugerencias para mejorar las actividades de la gestión administrativa	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
FACTORES EXTRÍNSECO	El trabajo que realiza le ocasiona fatiga física.	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	1
	Los beneficios económicos del trabajo satisfacen sus necesidades básicas.	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1
	Recibe reconocimiento por llegar a la meta trazada	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
FACTORES INTRÍNSECOS	El personal administrativo de la facultad toma decisiones de acuerdo a su profesionalismo para resolver inquietudes de los usuarios.	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
	Considera usted que realiza su trabajo en base a sus convicciones y ética profesional absolviendo las consultad de los usuarios.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Cree usted que las actividades desarrolladas en la entidad que labora influyen en su crecimiento personal.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Cree usted que el cargo administrativo que desarrollo en facultad aporta a su crecimiento profesional.	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1