

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA DE LOS  
TRABAJADORES DE LA OFICINA DE  
RECURSOS HUMANOS DE LA UNJFSC,  
HUACHO – 2019**

**PRESENTADO POR:**

**SIXTO SAMANAMUD MALCA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

**ASESOR:**

**DRA. MILAGRO ROSARIO HENRIQUEZ SUAREZ**

**HUACHO - 2019**

**MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE  
LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
DE LA UNJFSC, HUACHO – 2019**

**SIXTO SAMANAMUD MALCA**

**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR: DRA. MILAGRO ROSARIO HENRIQUEZ SUAREZ**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA  
HUACHO  
2019**



## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado a mi familia por haber sido mi apoyo a lo largo de toda mi vida, mostrando siempre su apoyo incondicional. A todas las personas especiales que me acompañaron en esta etapa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

*Sixto Samanamud Malca*

## AGRADECIMIENTO

A mi familia, por haber sido mi apoyo durante todo este tiempo.

De manera especial a mi papá, mamá y hermano por ser los pilares en mi vida y motivación para seguir cumpliendo mis objetivos.



# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>ix</b>

## **CAPÍTULO II**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA1**

<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b>	<b>3</b>
<b>1.2.1 Problema general</b>	<b>3</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	<b>3</b>
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	<b>3</b>
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	<b>3</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	<b>3</b>
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	<b>3</b>
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	<b>4</b>
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	<b>5</b>

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	<b>6</b>
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	<b>6</b>
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	<b>7</b>
<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>8</b>
<b>2.3 Definición de términos básicos</b>	<b>15</b>
<b>2.4 Hipótesis de investigación</b>	<b>15</b>
<b>2.4.1 Hipótesis general</b>	<b>15</b>
<b>2.4.2 Hipótesis específicas</b>	<b>15</b>
<b>2.5 Operacionalización de las variables</b>	<b>16</b>

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

<b>3.1 Diseño metodológico</b>	<b>17</b>
<b>3.2 Población y muestra</b>	<b>17</b>
<b>3.2.1 Población</b>	<b>17</b>
<b>3.2.2 Muestra</b>	<b>18</b>

<b>3.3</b>	<b>Técnicas de recolección de datos</b>	<b>18</b>
<b>3.4</b>	<b>Técnicas para el procesamiento de la información</b>	<b>19</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>		
<b>RESULTADOS</b>		
<b>4.1</b>	<b>Análisis de resultados</b>	<b>20</b>
<b>4.2</b>	<b>Contrastación de hipótesis</b>	<b>22</b>
<b>CAPÍTULO V</b>		
<b>DISCUSIÓN</b>		
<b>5.1</b>	<b>Discusión de resultados</b>	<b>25</b>
<b>CAPÍTULO VI</b>		
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		
<b>6.1</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>28</b>
<b>6.2</b>	<b>Recomendaciones</b>	<b>28</b>
<b>REFERENCIAS</b>		<b>30</b>
<b>7.1</b>	<b>Fuentes documentales</b>	<b>30</b>
<b>7.2</b>	<b>Fuentes bibliográficas</b>	<b>31</b>
<b>7.3</b>	<b>Fuentes hemerográficas</b>	<b>32</b>
<b>7.4</b>	<b>Fuentes electrónicas</b>	<b>32</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>33</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Tabla de contingencia de la motivación laboral y gestión administrativa.....	20
Tabla 2. Tabla de contingencia de la motivación extrínseca y gestión administrativa. ....	21
Tabla 3. Tabla de contingencia de la motivación intrínseca y gestión administrativa. ....	21
Tabla 4: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis general. ....	22
Tabla 5: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 1.....	23
Tabla 6: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 2.....	24
Tabla 7. Validez del cuestionario.....	35



## RESUMEN

**Objetivo.** Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019. **Método.** Investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica, diseño no experimental correlaciona de corte transversal, la población fueron los 24 trabajadores administrativos de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC y la muestra fue censal. **Materiales.** Se elaboró un cuestionario para medir las variables motivación laboral y gestión administrativa válido y confiable. **Resultados.** El 42% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel medio en la motivación laboral y gestión administrativa, así mismo se determinó una directa relación entre las variables motivación laboral y gestión administrativa en los trabajadores. **Conclusiones.** Al contrastar la hipótesis de la investigación con la prueba no paramétrica Rho de Spearman se llegó a comprobar que la motivación laboral se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

Palabras clave: Motivación laboral, gestión administrativa, trabajadores administrativos



## ABSTRACT

**Objective.** Establish the relationship between work motivation and administrative management of workers of the Human Resources Office of the UNJFSC, Huacho - 2019. **Method.** Research of quantitative approach, basic type, non-experimental design correlates cross-sectional, the population were the 24 administrative workers of the Office of Human Resources of the UNJFSC and the sample was census. **Materials.** A questionnaire was developed to measure the valid and reliable labor motivation and administrative management variables. **Results** 42% of the workers surveyed presented a medium level in labor motivation and administrative management, as well as a direct relationship between the variables labor motivation and administrative management in workers. **Conclusions** When contrasting the research hypothesis with the non-parametric Rho Spearman test, it was found that the work motivation is significantly related to the administrative management of the workers of the Human Resources Office of the UNJFSC, Huacho - 2019.

Keywords: Work motivation, administrative management, administrative workers

## INTRODUCCIÓN

A la fecha tanto las instituciones públicas y privadas, tanto como las organizaciones se encuentran muy preocupados en cuanto al tema de la motivación laboral y la gestión administrativa, puesto que es fundamental y hasta se podría decir determinante que el trabajador se encuentre motivado en la institución donde labora, sin embargo esta motivación puede ser por un factor interno o externo.

Por ello se desarrolló la investigación titulada: Motivación laboral y gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

La motivación, es lo que induce a la persona en realizar acciones o manifestar una actuación en su actuar ante una situación específica. Por otra parte la motivación laboral es el ímpetu provocado en el trabajador a conseguir compensar sus insuficiencias y lograr sus objetivos a través de su labor (García, 2012).

En la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad, labora un grupo humano que se encarga de velar por el bienestar de los mismos colaboradores de la institución en general, sin embargo presentan algunas situaciones que conllevan a la desmotivación, por ende se ve reflejado en el trabajo que vienen desarrollando, sin embargo la gestión administrativa no es ajeno a la problemática.

La gestión administrativa, lo entendemos como un proceso creativo pues permite resultados buenos en transformaciones permanentes, emplea las potencialidades y recursos que tiene la institución incluyendo el conocimiento. (MINEDU, 2011)

Por todo lo señalado anteriormente se planteó la siguiente pregunta ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019?

Por otro lado siguiendo los lineamientos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. La investigación, consta de VI Capítulos como

son: El Capítulo I, Planteamiento del Problema, comprende puntos esenciales para la investigación, integra: Descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación de la investigación, delimitaciones del estudio y viabilidad del estudio; el Capítulo II corresponde al Marco Teórico, antecedentes de la investigación, e incluye las bases teóricas relacionadas con las variables de estudio. Considera los siguientes temas: motivación laboral y gestión administrativa dentro del cual se aborda el concepto y tipos, en el que analizamos minuciosamente el concepto, indicadores, procesos, teorías, ventajas y dificultades, también se adjunta la definición de términos básicos, hipótesis de investigación y Operacionalización de variables; el Capítulo III trata sobre el Marco Metodológico, que comprende: trata y analiza todo el aspecto metodológico, tipos de estudio y diseño; asimismo, se señala población y muestra, método de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis de datos, en el Capítulo IV, están los resultados de la investigación, y contrastación de hipótesis, en el Capítulo V encontramos la discusión de la investigación y en el Capítulo VI encontramos: las conclusiones y recomendaciones, asimismo encontramos a la bibliografía y finalmente en los anexos se presentan la matriz de consistencia, cuestionario, validez y confiabilidad.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

A la fecha existe un acuerdo generalizado, que los recursos humanos son considerados elementos directamente influyentes en los procesos y resultados de una organización o empresa (Arias, 1989).

En el mundo definitivamente encontramos países desarrollados y subdesarrollados, sin embargo dependerá de donde nos encontremos ubicados para entender en realidad la gran problemática que nos mueve día a día para lograr alcanzar los objetivos en lo personal, familiar y profesional. Dada la situación en nuestro país definitivamente todos los peruanos por así decirlo no contamos con empleos rentables o en todo caso digno, sin embargo el trabajo viene a ser una fuente económica y nos permite la satisfacción de las necesidades básicas, logrando así la estabilidad económica.

Dentro de los aspectos más importantes se encuentra la motivación laboral, en la que se abordara la motivación extrínseca e intrínseca, y la gestión administrativa para el correcto logro de sus objetivos. Por lo tanto se sabe que la motivación laboral es el logro de los objetivos organizacionales.

La Oficina de Recursos Humanos es la encargada planificar, normar, organizar, conducir y controlar toda acción del recurso humano de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Asimismo, es la encargada de cuidar el bienestar del personal y de su familia. En definitiva reúne los conceptos de la gestión administrativa que se quiere alcanzar en una organización.

Los trabajadores de dicha oficina se muestran desmotivados, la gestión administrativa en organización y dirección no se viene desarrollando correctamente el cual está relacionado con la desmotivación de los trabajadores.

Por consiguiente se debe tener en cuenta las definiciones propuestas por diferentes autores para así tener mayor claridad respecto al tema a tratar.

La motivación cuando es de carácter laboral, induce al personal a realizar acciones específicas y en situaciones o escenarios que le permite realizar su labor de forma amena y así conseguir compensar sus insuficiencias y alcanzar los objetivos personales y de la institución (García, 2012).

La gestión administrativa está dada por un proceso creativo, lo que ha permitido obtener buenos resultados a través de transformaciones permanentes y observar en la institución administrativa los recursos y las potencialidades de sus empleados. Así mismo la creatividad del director es de mucha importancia ya que debe de conocer los recursos, las habilidades, potencialidades con que cuenta en la institución y así enfrentarse a las diversas situaciones, logrando una buena gestión administrativa (MINEDU, 2011).

Es importante investigar la problemática para poder implementar estrategias en cuanto a la desmotivación ya sea extrínseca o intrínseca y por ende saber exactamente lo que implica la gestión administrativa y plantear estrategias y planes de acción que reviertan dicha problemática.

Por tanto, el presente proyecto permitió establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019?

¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Establecer la relación que existe entre la motivación extrínseca y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

Establecer la relación que existe entre la motivación intrínseca y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

## **1.4 Justificación de la investigación**

En la investigación se realizó un estudio para establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

Por lo tanto la investigación ofrece un aporte cognoscitivo: en cuanto a la relación entre motivación laboral y gestión administrativa. Conto con una justificación social porque los beneficiarios fueron los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

Por ende busca cambios tanto en los trabajadores para que puedan contar con una adecuada motivación laboral y sobre todo que se encuentren con buena salud mental, asimismo cuenten con una gestión administrativa correcta y que no solo beneficie a los trabajadores sino también a todos los usuarios que esta oficina presta.

En razón de este enfoque, la investigación se justifica desde el punto de vista teórico, porque propuso, reflexiones y análisis en función a la concepción de la motivación laboral, los tipos de motivación laboral, tales como la motivación extrínseca e intrínseca. Asimismo se investigó la gestión administrativa con sus dimensiones las cuales son: organización y dirección. Además, desde el punto de vista práctico, es conveniente que las autoridades asuman que la motivación laboral es sumamente importante en el que hacer de los trabajadores, en consecuencia, es necesario que se forme un ambiente estimulante, y que la carga laboral no afecte en su salud mental del personal.

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 al 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.

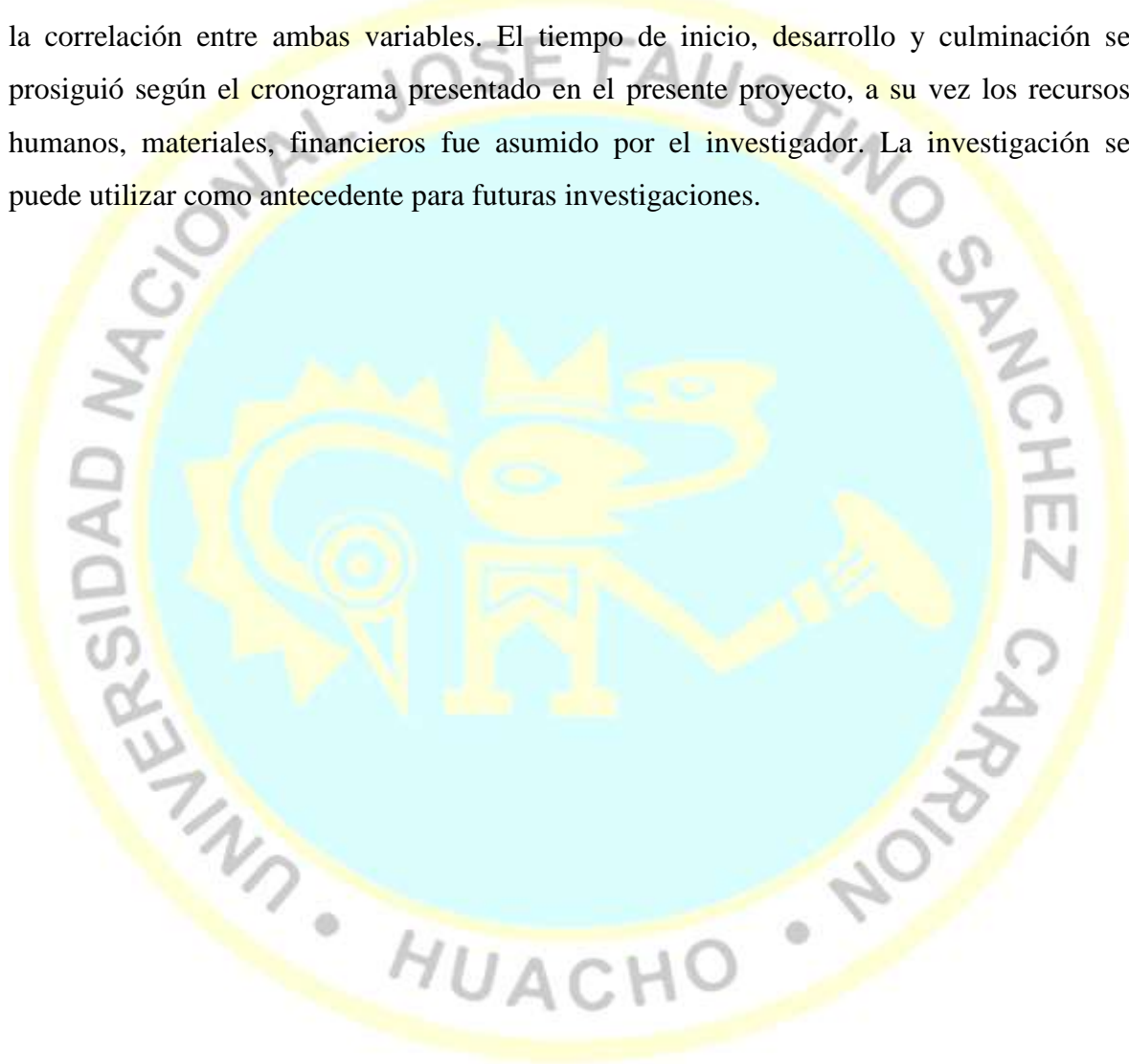
## **1.5 Delimitaciones del estudio**

La investigación se realizó en la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho en el año 2019, tuvo como población objeto de estudio a los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos; además permitió establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de

Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019. Se fundamentó en la base teórica de la motivación y la gestión administrativa.

### **1.6 Viabilidad del estudio**

La investigación es viable, porque estuvo enmarcada dentro de los lineamientos teóricos referentes a la motivación y se relacionó con la gestión administrativa, 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.





## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

Bermúdez (2017) en Ecuador, investigo sobre la motivación y la gestión administrativa en pequeñas empresas. Los principales resultados que se presentan en el trabajo están relacionados por las motivaciones variadas que tienen los trabajadores en función de los niveles educativos y el entorno laboral que poseen.

López (2015) en Ecuador, desarrollo la investigación sobre las remuneraciones y su influencia en la motivación labora. Se concluye que las remuneraciones que reciben los funcionarios son las que principalmente permiten la motivación laboral y que los factores de motivación laboral no son solamente extrínsecos sino también intrínsecos, es decir con los que se ha identificado cada funcionario y que no provienen de la organización sino que surgen de la persona, siendo considerablemente negativa en relación al entorno en el que se desenvuelven, lo que genera que no se sientan motivados.

García (2012) en España, desarrollo la investigación sobre relaciones laborales y recursos humanos. Se concluye que el desarrollo del trabajo fue fundamental para el logro de los objetivos de la universidad, por lo que se observó que si bien el salario influye emocionalmente o de manera motivadora en los trabajadores, es fundamental fomentar el reconocimiento de su labor.

Gutiérrez (2012) en Ecuador, desarrollo la investigación sobre un propuesta de un plan de gestión administrativa, financiera y operativa para el Auto Gut Mecanicentro. Se concluye

que la propuesta de gestión administrativa permitió optimizar las áreas de recursos humanos y movimientos financieros.

Moreira (2010) en España, desarrollo la investigación sobre motivación laboral y liderazgo transformacional en organizaciones militares. Se Concluye que es difícil acertar con la respuesta concerniente a establecer si las damas dirigen de manera diferenciada que los varones, teniendo en cuenta que tanto varones y damas aparentan no variar en demasía su procedimiento, se puede señalar que muchas damas se apegan a realizar su dirección más participativa que los varones, pudiéndose explicar respecto a esta tendencia, que tienen que ver con vivencias en nuestra niñez, el compañerismo, el entorno de las damas y en los años posteriores, costumbres familiares y en el centro laboral, asimismo se puede pensar de un mando frágil, relacionada al retrato ortodoxo de mando a una actividad varonil. Asimismo por las ideas de los demás que suponen que las damas son más blandas no determinando una posición final.

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Trujillo (2018) en Lima desarrollo la investigación titulada: Motivación laboral y gestión administrativa en el personal administrativo de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2017. Los resultados se presentan gráfica y textualmente. Dichos instrumentos fueron validados y sus valores de confiabilidad alfa de Cronbach, fueron 0,934 y 0,912, demostrando una confiabilidad alta. Los resultados obtenidos demostraron que la motivación laboral está relacionado directamente con la gestión administrativa con Rho de Spearman = 0.772, sig = 0,000 < 0,01, con lo cual se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Morales(2017) en San Juan de Lurigancho, desarrollo la investigación titulada: La gestión administrativa y calidad de atención del usuario de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017. Los resultados encontrados se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman, analizados en la discusión, donde se arribó a la conclusión la gestión administrativa determina de manera significativa la calidad de atención del usuario en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, al obtener un coeficiente de correlación de Spearman (rho=0.136) y un p-valor=0.000. La cual demuestra que existe una relación

positiva débil. Interpretándose como: A mejor gestión administrativa, entonces mejor calidad de atención al usuario.

Palomino (2017) en Lima desarrollo la investigación titulada: Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016. La presente investigación concluyó en que existe un nivel de significancia, es decir se genera un nivel de confianza para afirmar que: La gestión administrativa tiene relación significativa con la Motivación Laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016, arrojando como resultado un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.891, demostrando una alta correlación positiva entre estas variables.

Sirlopú (2017) en Lima, desarrollo la investigación titulada: Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores del restaurante temático Rincón Cervecerero. Se concluyó la investigación resolviendo al problema general e indicándose que ciertamente si existe una relación significativa entre Gestión Administrativa y Motivación laboral de los trabajadores del Restaurante Temático Rincón Cervecerero.

Gómez (2016) en Lima, desarrollo la investigación titulada: Gestión administrativa y motivación laboral en la oficina central logística y servicios auxiliares UNFV. Lima 2015. La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: Existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Motivación laboral en la Oficina Central de Logística y servicios Auxiliares de la UNFV. Lima 2015.

## **2.2 Bases teóricas**

### **Definición de motivación laboral**

La motivación, es lo que induce a la persona a hacer una acción determinada o manifestar su actuar frente a una situación específica. Siempre provoca en el trabajador un ímpetu para conseguir compensar sus propias insuficiencias y los objetivos a través de su labor. Por otra parte, las empresas u instituciones pueden motivar a los trabajadores con fines de que ellos realicen muestra interés en la realización de su tarea, implica así empeño en la tarea y en la consecución de los objetivos de la organización (García, 2012).

En la Oficina de recursos humanos se puede observar que los trabajadores no se encuentran del todo motivados y por ende su trabajo no es el adecuado, sin embargo cumplen con las tareas encomendadas.

### **Características de la motivación laboral**

Las personas se motivan en el trabajo al lado de otros trabajadores que desean obtener éxitos, gozando en realizar su labor, donde existen problemas y luego buscar soluciones, a ellos no les importa la dificultad de la tarea, se interesan por conseguir el triunfo y conocer sus derrotas es decir que valoran más la competencia que la amistad (Hellriegel & Slocum, 2009).

En definitiva existen estos trabajadores con características muy particulares que son los líderes dentro de la Oficina de recursos humanos quienes son modelos a seguir, sin embargo es mínimo el porcentaje. Sin embargo lo dan todo dentro y fuera de la institución son personas que a pesar de las dificultades laborales y problemas personales siempre tienen ese espíritu de seguir en marcha con un ánimo contagiarte y sobrellevan las situaciones negativas que puedan presentarse.

La motivación tiene incidencia en los procesos de trabajo, incrementa la fuerza, orientación y perseverancia que debe tener un trabajador para lograr el objetivo institucional, es ahí que la motivación es el esfuerzo y guarda relación directa con la labor de los trabajadores a fines de alcanzar cualquier meta de la organización (Robbins & Judge, 2013).

Por lo tanto los jefes deben encaminar a sus trabajadores al cumplimiento de los objetivos de la organización, de igual manera la persistencia se enmarca en el tiempo que los trabajadores son capaz de mantener su esfuerzo para lograr su objetivo.

El concepto de motivación es muy importante en el individuo, puesto que la motivación realiza en la persona que actúe y asuma un comportamiento de forma determinada, donde los directivos solicitan a los trabajadores cumplir con lo requerido por la institución y ese cumplimiento debe guardar satisfacción y anhelos en el accionar del trabajador (Chiavenato, 2009).

Es interesante lo que indica Chiavenato, puesto que la motivación provoca un actuar en el individuo, sin embargo esta motivación siempre va estar acompañado de una situación o factor, por ejemplo en la institución donde se desarrolló la investigación se puede ver que los trabajadores más desmotivados son los terceros y los que no se encuentran nombrados dentro de esta entidad, puesto que no cuentan con la seguridad laboral y por otro lado el sueldo que perciben no es el adecuado. Es por ello que tienen estos comportamientos negativos por así decirlo frente a la motivación laboral.

La motivación, se convierte en un elemento importante en el trabajador, permitiendo dirigir su esfuerzo y conducta, en dirección a obtener las metas de la entidad y el bien de él mismo. El autor señala que la motivación viene hacer la identificación que tiene el empleado con su organización, identificándose ser parte de ella, dejar de ser uno para formar parte del todo. Esa identificación constituye aceptar responsabilidades y la obtención permanente de los objetivos de la entidad, como por ejemplo: el buen trato a los usuarios, el grado de rentabilidad, disminución de tiempos y costos, etc., haciéndole sentir al trabajador que es parte de la organización, que es su socios estratégicos, considerado como activo fijo, el capital valioso (Pintado, 2014).

Uno de los problemas que existen en las organizaciones, es la inoperancia de los jefes de enlazar sus recursos humanos dentro de la organización, hay que tener en cuenta que no se debe confundir la motivación con la satisfacción; la primera hace referencia al impulso y al esfuerzo para satisfacer un deseo o meta, mientras que la satisfacción, está relacionada directamente al gusto que se experimenta una vez cumplido el deseo.

#### Perspectiva conductual de la motivación

Desde el punto de vista conductual, la motivación extrínseca e intrínseca juega un papel fundamental al momento de intentar explicar la conducta de las personas. La cual se consideró como dimensión de la motivación laboral en la presente investigación:

#### La motivación extrínseca

Se denomina motivación extrínseca cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas, así mismo se considera a la conducta como una causa fundamental dentro y fuera de la persona, esto quiere decir que existen fuentes artificiales de satisfacción que vienen siendo programadas socialmente, un ejemplo sería los halagos y el dinero (Reeve, 1994).

El investigador Reeve presenta un estudio sobre el tipo de motivación y como se relaciona con dos conceptos la recompensa y el castigo. Ello se genera después de una determinada conducta y en muchos de los casos afectan la probabilidad de ocurrencia de esta conducta. En cambio una recompensa es más atractivo pues siempre se dará como consecuencia de una conducta y en medida aumentara las probabilidades que esta conducta se vuelva a dar (Reeve, 1994).

Es puntual señalar que la motivación extrínseca será el salario que percibe el trabajador frente al trabajo que desempeña, sin embargo es inadecuado por que no va de acorde a su perfil profesional y mucho menos desarrolla la actividad que por carrera le corresponde al contrario desarrollan otras funciones, porque lamentablemente es la única opción que tienen frente al desempleo o por la poca oportunidad laboral que existe.

En toda institución sea pública o privada siempre se va dar una motivación extrínseca esto significa que necesariamente se le tiene que remunerar algo adicional o en todo caso tiene que ser promovido o felicitado mínimamente, ese es el pensamiento de cualquier persona común y corriente por así decirlo, sin embargo en la Oficina de Recursos Humanos los trabajadores no cuentan con este tipo de motivación puesto que no se les paga algo adicional por el buen desempeño y mucho menos son promovidos o reciben otro tipo de beneficio . Esto debido a que la gestión administrativa no se direcciona correctamente.

La motivación intrínseca

En aquellas situaciones donde las recompensas extrínsecas son insuficientes, estas personas pueden activar conductas intrínsecas o de interés intrínseco. Se emerge espontáneamente por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan por la ausencia de recompensas extrínsecas, pues debemos de recordar que cuando las personas realizan sus actividades en función de satisfacer sus necesidades personales es ahí donde se actúa por motivación intrínseca, descrito con otras palabra, la conducta es autorregulada lo conlleva de los intereses, de las necesidades, también las curiosidades y reacciones personales.

Con las necesidades psicológicas se adquiere un papel principal aquí, es fundamental la comprensión del ser humano como un organismo, quien está a la brusquedad del dominio de su entorno y actuar consecuentemente en competencia y autodeterminación.

Independiente de la actividad que realice el ser humanos, existen autopercepciones en el acto de participación que facilitará la motivación. Las personas están en constante búsqueda de oportunidades para reafirmar sus habilidades, así como sus conocimientos, de forma activa e intencionada.

Al leer lo descrito por Maslow sobre la motivación intrínseca, es la que lleva al ser humano a una satisfacción de las necesidades superiores, pues él las clasifica en una pirámide como: necesidades de autorrealización, de estima y social. Estas necesidades son parte de la motivación intrínseca porque al ser satisfechas se logró el contenido y ejecución del propio trabajo del ser humano, el tipo de trabajo realizado bajo autonomía, oportunidades, con la puesta en práctica de los conocimientos y habilidades propia del individuo, por otro lado el reconocimiento que se recibe de los demás y la auto-evaluación, esto permite al individuo reforzar la responsabilidad personal, el progreso social y su desarrollo personal.

La motivación laboral intrínseca se produce cuando en la persona se dan tres estados psicológicos críticos: el significado del trabajo, responsabilidad personal en base a los resultados del trabajo y conocimiento de esos resultados. Por otro lado las personas reaccionan de forma igual ante estas características, existen unas variantes moduladores tales como los conocimientos y destrezas (la necesidad de crecimiento y la satisfacción personal en el contexto laboral) (Hackman & Oldham, 1980).

En definitiva es lo que se busca alcanzar en cada trabajador sin embargo no todos tenemos la misma percepción, sin embargo en la investigación se pretende encontrar la relación de dicha dimensión. Por otro lado se ha podido observar en los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos que existe mucha individualidad por ende muy poco se manifiesta este tipo de motivación intrínseca porque no nace esa voluntad de sobresalir a pesar de las dificultades, y sobre todo no se concuerda en alcanzar los objetivos institucionales.

## Gestión administrativa

Según MINEDU (2011) indica que:

La gestión administrativa es un proceso creativo que permite obtener resultados a través de transformaciones permanentes, empleando las potencialidades y recursos con los que cuenta la Institución Administrativa; incluyendo su activo más importante: el conocimiento. Además menciona que la creatividad en un director es importante, puesto que permite enfrentarse a diversas situaciones utilizando los recursos, habilidades, potencialidades con que cuenta para lograr una buena gestión administrativa (p. 17).

### **Dimensiones de la Gestión Administrativa**

Respecto al análisis de las dimensiones de la Gestión Administrativa, se sabe que los diferentes autores consideran a la planificación, organización, dirección y control para el logro de los objetivos en una institución. Sin embargo en este estudio solo se consideró dos dimensiones que son la organización y dirección puesto que se quiere investigar estas dos dimensiones que guardan gran relación con el estudio.

#### **Dimensión: Organización**

La organización como una entidad social, está conformada por personas, orientada a objetivos y diseñada para conseguir resultados y su estructurada deliberadamente porque propone la división del trabajo y asigna su ejecución a los miembros. Pero, también tenemos a la organización como parte del proceso administrativo.

La organización se refiere a las actividades en forma específica de alcanzar los objetivos, luego al agrupar estas actividades dentro de una estructura lógica y por último asignarle tareas a unas determinadas personas.

La cobertura de la organización se puede estructurar como una organización global, departamental y de tareas y operaciones (Freeman, Stoner y Gilbert, 2009).



Organización global es donde se considera a la institución educativa en su totalidad y a su vez es denominado diseño organizacional.

Según Freeman, Stoner y Gilbert (2009) mencionan que “la organización departamental es la que considera cada departamento de la institución educativa. Se le llama también diseño por departamentos o departamentalización. Organización de tareas y operaciones. Es aquella que considera las tareas, actividades u operaciones específicas” (p. 127).

Esto quiere decir que la organización se refiere: dividir el trabajo, agrupar actividades en una estructura lógica, designar personas para ejecutarlo, asignar los recursos y coordinar las actividades. Definitivamente lo mencionado por diferentes autores sobre organización se puede observar en Oficina de Recursos Humanos, puesto que esta oficina es la encargada del recurso humano dentro de la Universidad, sin embargo presenta dificultades por la inadecuada organización, puesto que no se cumple con los objetivos que como organización quiere alcanzar.

#### **Dimensión: Dirección**

Al asignar los cargos y sus respectivas funciones a los trabajadores, también se les debe de entrenar, de orientar y por último motivar para que logren lo que la organización espera de ellos, esto quiere decir que alcancen todos los resultados esperados. La dirección tiene que ver mucho con las relaciones interpersonales. Es necesario que se esté orientando mediante una comunicación fluida y buena, así mismo la habilidad de liderazgo y motivación.

Freeman, Stoner y Gilbert, (2010), señala con respecto a la dirección “Proceso para dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo o una organización entera, con respecto a una tarea” (p. 13).

Definitivamente estoy de acuerdo con los conceptos, sin embargo no existiría una dirección si el líder no es capaz de dirigir con convicción de lograr alcanzar los objetivos planteados, se ha podido observar que el personal de la Oficina de Recursos humanos se encuentra desmotivado, con una comunicación inadecuada y más aún las relaciones interpersonales son desfavorables.

## 2.3 Definición de términos básicos

**Motivación laboral:** La motivación laboral viene a ser el motor de nuestro hacer, es capaz de impulsar nuestra conducta, y a la vez de sostenerla mientras dure esta conducta.

**Motivación extrínseca:** Impulso generado por factores externos como salario y promoción.

**Motivación intrínseca:** Forma de automotivación interna que a pesar de tener con entorno desfavorable busca alternativas

**Gestión administrativa:** La calidad de la gestión está siempre orientada en diversos elementos los cuales implica analizar acciones y procedimientos; y esto conlleva al emprendimiento de una buena organización.

**Organización:** Proceso para comprometer a dos o más personas en el trabajo de equipo de forma estructurada, con el simple propósito de alcanzar una serie de metas específicas.

**Dirección:** Cuenta con la disposición de los recursos humanos dentro de la institución educativa.

## 2.4 Hipótesis de investigación

### 2.4.1 Hipótesis general

La motivación laboral se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

### 2.4.2 Hipótesis específicas

La motivación extrínseca se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

## 2.5 Operacionalización de las variables

V.	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRU	ESCALA	ITEMS
MOTIVACIÓN LABORAL Variable 1	La motivación laboral es el motor de nuestro obrar, es una fuerza capaz de impulsar nuestra conducta, y también de sostenerla mientras dure esta conducta. (Rodríguez M. y Bonilla, 2013).	EXTRÍNSECA	Salario	CUESTIONARIO	SIEMPRE (5) CASI SIEMPRE (4) ALGUNAS VECES (3) CASI NUNCA (2) NUNCA (1)	1,2,3
			Promoción			4,5,6
		INTRÍNSECA	Aprendizaje			7,8,9
			Placer			10,11,12
GESTION ADMINISTRATIVA Variable 2	Proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización y de usar los recursos disponibles de la organización para alcanzar las metas establecidas” (Freeman, Stoner y Gilbert, 2009, p.7).	ORGANIZACIÓN	Tareas			13,14,15
			Acuerdos			16,17,18
		DIRECCIÓN	Selección			19,20,21
			Coordinación			22,23,24

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Diseño metodológico**

En la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativa, según (Hernández, 2010) señalan que este tipo de investigación “usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p.4).

##### **Tipo**

Básica, según (Hernández, 2010), es aquella que busca ampliar y profundizar los conocimientos científicos existentes.

##### **Diseño**

No experimental, de carácter transversal correlacional. Según (Tafur, 1994 ) plantea un diseño cuyo objetivo es observar y verificar si existe una relación entre dos variables estudiadas.

#### **3.2 Población y muestra**

##### **3.2.1 Población**

Según Hernández, (2010) menciona que “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174). En la investigación la población estuvo conformada por 25 trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez, Huacho.

### 3.2.2 Muestra

En la presente investigación no se obtuvo una muestra representativa porque se necesitó el aporte de todos los integrantes de la población; es decir se investigó en universo, según (Tomayo, 2003)“cuando para un estudio se toma la totalidad de la población, y por ello no es necesario realizar un muestro para la investigación” (p. 176).

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica que permitió el acopio de los datos fue la encuesta, según (Avila, 2010)“la encuesta permitió observar y registrar características en las unidades de análisis de una determinada población o muestra” (p.41). Se encuestará a los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos.

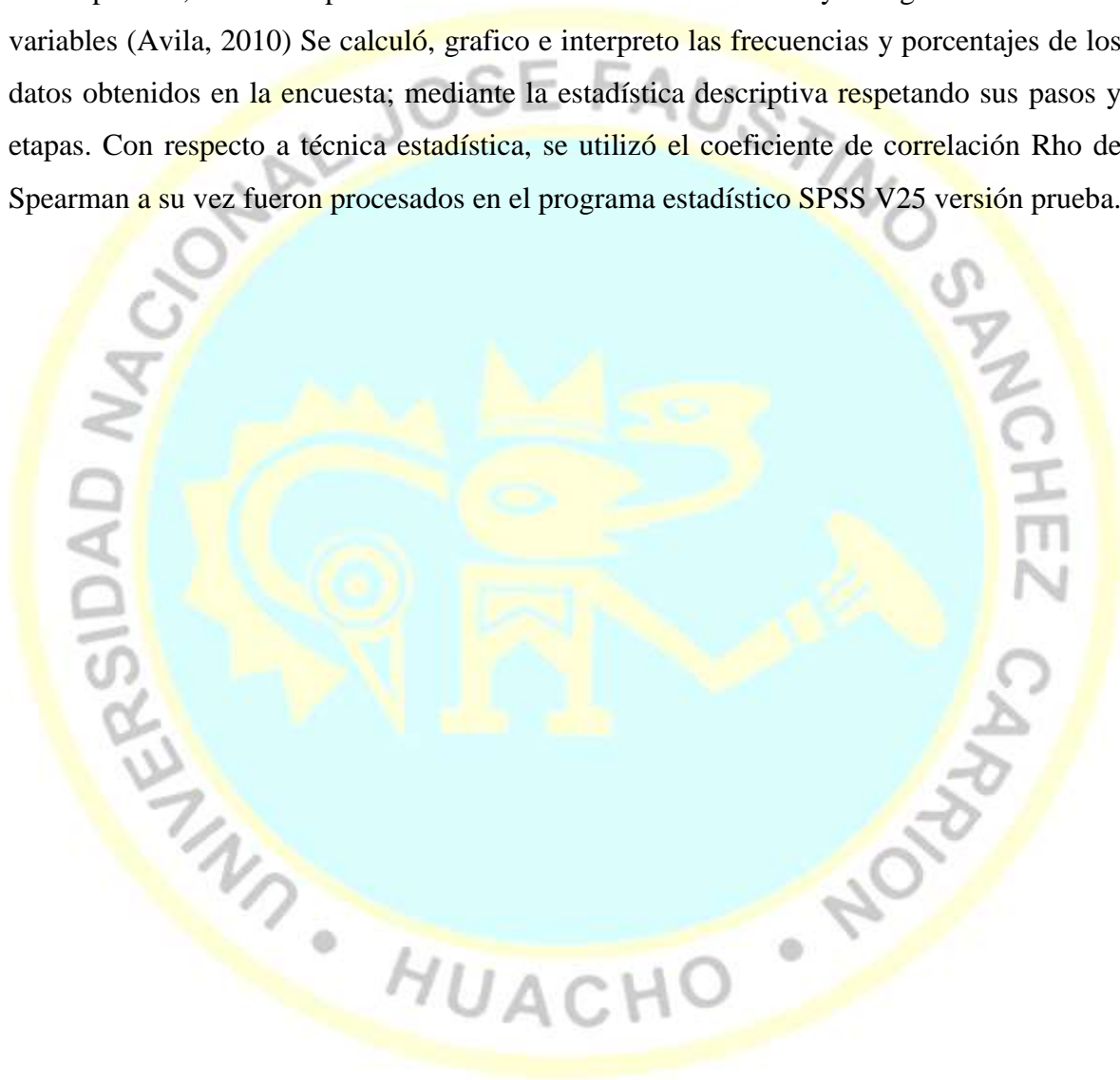
El instrumento que se empleo es el cuestionario según (Avila, 2010) menciona “es un instrumento constituido por un conjunto de preguntas sistemáticamente elaboradas, que se formulan al encuestado o entrevistado, con el propósito de obtener los datos de las variables consideradas en el estudio” (p.38). En la investigación el cuestionario estuvo diseñado y elaborado de la siguiente manera: el cuestionario integra veinticuatro (24) preguntas cerradas, las cuales tiene como finalidad recoger la información sobre la motivación laboral y gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, todas las respuesta tienen un grado de intensidad que representa una escala de uno (1) a cinco (5), teniendo como criterio siguiente: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1).

La validez del instrumento estuvo conformado por tres (3) jueces expertos en las variables de estudio de la investigación, llegaron a la conclusión que los criterios empleados en el desarrollo y elaboración del instrumento medirán las variables en estudio.

Así mismo se realizó la confiabilidad del instrumento mediante la prueba estadística alfa de Cronbach (alfa= 0,87) este valor está muy cercano a uno, lo que indica una alta fiabilidad, consistencia interna y homogeneidad en todos sus ítems. En los anexos se presenta la validación y confiabilidad del instrumento de investigación.

### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

En el presente proyecto de investigación la evaluación y crítica que consiste en inspeccionar la validez y confiabilidad de los datos para corregir los errores y omisiones de acuerdo a ciertas reglas fijas con el fin de obtener óptimos resultados y calidad de la investigación; así mismo se planteó un plan de tabulación que consiste en codificación de las respuestas, teniendo presente los criterios de clasificación y categorización de las variables (Avila, 2010) Se calculó, grafico e interpreto las frecuencias y porcentajes de los datos obtenidos en la encuesta; mediante la estadística descriptiva respetando sus pasos y etapas. Con respecto a técnica estadística, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman a su vez fueron procesados en el programa estadístico SPSS V25 versión prueba.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

**Tabla 1. Tabla de contingencia de la motivación laboral y gestión administrativa.**

Motivación Laboral	Gestión Administrativa						Total	
	Bajo		Medio		Alto		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
<b>Bajo</b>	4	17	0	0	1	4	5	21
<b>Medio</b>	1	4	10	42	2	8	13	54
<b>Alto</b>	0	0	0	0	6	25	6	25
<b>Total</b>	5	21	10	42	9	37	24	100

**Nota:** Elaboración propia

En la tabla 1 se observa que el 42% de los trabajadores presentaron una motivación laboral media y percibieron un nivel medio en la gestión administrativa.

Según se observa el nivel de motivación fue el 21% bajo, el 54% medio y los 25% altos estos resultados informan que hubo una tendencia positiva en la motivación laboral.

Según la gestión administrativa el 21% de los encuestados lo percibieron como bajo, el 42% medio y el 37% alto, estos resultados permitieron observar una tendencia positiva con respecto a la gestión administrativa.

**Tabla 2. Tabla de contingencia de la motivación extrínseca y gestión administrativa.**

Motivación Extrínseca	Gestión Administrativa						Total	
	Bajo		Medio		Alto		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
<b>Bajo</b>	3	13	0	0	0	0	3	13
<b>Medio</b>	1	4	9	38	3	13	13	55
<b>Alto</b>	1	4	1	4	6	24	8	32
<b>Total</b>	5	21	10	42	9	37	24	100

**Nota:** Elaboración propia

En la tabla 2 se observa que el 38% de los trabajadores presentaron media motivación extrínseca y percibieron un nivel medio en la gestión administrativa.

**Tabla 3. Tabla de contingencia de la motivación intrínseca y gestión administrativa.**

Motivación Intrínseca	Gestión Administrativa						Total	
	Bajo		Medio		Alto		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
<b>Bajo</b>	3	13	2	8	1	4	6	25
<b>Medio</b>	2	8	7	30	2	8	11	46
<b>Alto</b>	0	0	1	4	6	25	7	29
<b>Total</b>	5	21	10	42	9	37	24	100

**Nota:** Elaboración propia

En la tabla 3 se observa que el 30% de los trabajadores presentaron media motivación intrínseca y percibieron un nivel medio en la gestión administrativa.



## 4.2 Contrastación de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: La motivación laboral no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

H<sub>1</sub>: La motivación laboral se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

**Tabla 4: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis general.**

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,73
Significancia bilateral	p – valor	0
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	24

**Nota:** Elaboración propia

La correlación entre las variables motivación laboral y gestión administrativa fue de 0,73 lo que indicó una relación directa. Por otro lado se ha contrastado la hipótesis de la investigación en la comparación estadística entre los valores Alfa=0,05 y p-valor=0 donde este último es menor al valor de alfa por lo que se ha llegado a la conclusión de rechazar la hipótesis nula y con eso se ha comprobado que la motivación laboral se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

### Hipótesis específica 01

H<sub>0</sub>: La motivación extrínseca no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

H<sub>1</sub>: La motivación extrínseca se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

**Tabla 5: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 1.**

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,60
Significancia bilateral	p – valor	0
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	24

**Nota:** Elaboración propia

La correlación entre la motivación extrínseca y gestión administrativa fue de 0,60 lo que indicó una relación directa. Por otro lado se ha contrastado la hipótesis específica 1 de la investigación en la comparación estadística entre los valores Alfa=0,05 y p-valor=0 donde este último es menor al valor de alfa por lo que se ha llegado a la conclusión de rechazar la hipótesis nula y con eso se ha comprobado que la motivación extrínseca se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

### Hipótesis específica 02

H<sub>0</sub>: La motivación intrínseca no se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

H<sub>1</sub>: La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

**Tabla 6: Correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 2.**

Descriptivos	Símbolo	Valor
Correlación	Rho	0,60
Significancia bilateral	p – valor	0
Significancia estadística	Alfa	0,05
Nivel de confianza	1 – alfa	0,95
Número de encuestados	N	24

**Nota:** Elaboración propia

La correlación entre la motivación intrínseca y gestión administrativa fue de 0,60 lo que indicó una relación directa. Por otro lado se ha contrastado la hipótesis de la investigación en la comparación estadística entre los valores Alfa=0,05 y p-valor=0 donde este último es menor al valor de alfa por lo que se ha llegado a la conclusión de rechazar la hipótesis nula y con eso se ha comprobado que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

En el trabajo de campo se ha verificado, de manera precisa, los objetivos planteados en la investigación, cuyo propósito fue establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019. El resultado obtenido al contrastar la hipótesis general, mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman fue de 0,73 con una significancia estadística de 0,00 lo que permitió evidenciar estadísticamente que la motivación laboral se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019

En la investigación se estableció que el 54% de los trabajadores encuestados presentaron una media motivación laboral y otro porcentaje 42% de los trabajadores percibieron a un nivel medio la gestión administrativa. Estos resultados concuerdan con la investigación presentada por Trujillo (2018) quien investigo sobre la motivación laboral y la gestión administrativa en el personal administrativo de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario en el año 2017, en los resultados encontrados de su tesis de maestría se pudo observar que el 53% de los trabajadores perciben como medio la motivación laboral y un 58% de los trabajadores encuestados percibieron como medio la gestión administrativa. Por otra parte se ha llegado a la conclusión que la relación del estadístico Rho de Spearman fue de 0,77 y una significancia estadística de 0,00 se comprobó que existe relación significativa entre la motivación laboral y la Gestión Administrativa del personal administrativo de la Sede Administrativa de la Oficina Regional Lima - INPE, 2017.

Por otro parte, el primer objetivo específico consistió en establecer la relación que existe entre la motivación extrínseca y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2019. El resultado obtenido al contrastar la hipótesis específica 1, mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman fue de 0,60 con una significancia estadística de 0,00 lo que permitió evidenciar estadísticamente que la motivación extrínseca se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

Al establecer la motivación extrínseca se encontró que el 55% de los trabajadores encuestados sintieron media motivación extrínseca. Debemos mencionar que este resultado es similar al presentado por Palomino (2017) quien investigó sobre la gestión administrativa y motivación laboral según el personal administrativo, en los resultados se determinó que el 75% de los trabajadores encuestados presentaron un nivel medio de motivación, así mismo se ha llegado a la conclusión que la relación del estadístico Rho de Spearman fue de 0,89 y una significancia estadística de 0,00 se comprobó que existe relación significativa entre gestión administrativa y la motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016.

De la misma manera, el objetivo específico 2 consistió en establecer la relación que existe entre la motivación intrínseca y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2019. El resultado obtenido al contrastar la hipótesis específica 2, mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman fue de 0,60 con una significancia estadística de 0,00 lo que permitió evidenciar estadísticamente que la motivación intrínseca se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

Al establecer la motivación intrínseca se encontró que el 46% de los trabajadores encuestados sintieron media motivación intrínseca. Debemos mencionar que este resultado es similar al presentado por López (2015) quien investigó sobre las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de ministerio de transporte y obras públicas de Tungurahua, en los resultados se determinó la motivación laboral no son

solamente extrínsecos sino también intrínsecos, es decir con lo que se logró identificar cada funcionario y que no proviene de la organización sino que nace de la persona.



## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 Conclusiones**

Se ha establecido la relación Rho de Spearman  $r = 0,73$  entre la motivación laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

Se ha establecido la relación Rho de Spearman  $r = 0,60$  entre la motivación extrínseca y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.

Se ha establecido la relación Rho de Spearman  $r = 0,60$  entre la motivación intrínseca y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019

#### **6.2 Recomendaciones**

Se recomienda a la institución de nivel superior, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión y en especial a la Oficina de Recursos Humanos de esta casa superior de estudios, debe de enfocarse en la motivación intrínseca y extrínseca de los trabajadores administrativos, ya que ambos tipos de motivación se presenta en el personal de forma simultánea, al igual que la gestión administrativa, no deben de olvidar este punto clave como es la motivación laboral ya que guarda relación con la gestión administrativa pues en esta investigación se ha comprobado ello.

Se recomienda a los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión considerar elevar el nivel de motivación laboral, para ello deben de reflexionar en aspectos como tomar en cuenta del

porqué de su trabajo, del porqué adquirir conocimiento en la capacitación de sus funciones y realizar su labor sin sentir algún tipo de obligación. La motivación que la institución podría dar es a través de programas de recompensas y reconocimientos, otorgándoles premios a los trabajadores con mejor desempeño o elogios por hacer mejor su trabajo.

Se recomienda a los investigadores tomar en cuenta los resultados de la investigación para profundizar en próximas investigaciones que conlleven a un estudio más profundo sobre la motivación laboral y la gestión administrativa.





## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes documentales

- García, S. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables. (Tesis en Relaciones Laborales y Recursos Humanos)*. Universidad de Valladolid, Valladolid. Recuperado el 12 de Enero de 2019, de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Gómez, R. (2016). *Gestión administrativa y motivación laboral en la oficina central logística y servicios auxiliares UNFV. Lima 2015.* . Lima.
- Gutiérrez, E. (2012). *Propuesta de un plan de gestión administrativa, financiera y operativa para el Auto Gut Mecanicentro*. Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. Recuperado el 11 de Enero de 2018, de <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/4016>
- López, A. (2015). *Las remuneraciones y su influencia en la motivación laboral de los colaboradores de ministerio de transporte y obras públicas de Tungurahua*. Universidad Tecnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado el 21 de Diciembre de 2018, de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13915/1/Tesis%20-%20L%C3%B3pez%20Arias%20Giovanna%20Betzab%C3%A9.pdf>
- Moreira, M. (2010). *Liderazgo transformacional y género en organizaciones militares*. Doctoral, Universidad complutense de Madrid, Madrid. Recuperado el 03 de Marzo de 2019, de <http://eprints.sim.ucm.es/11436/1/T32255.pdf>
- Palomino, Z. (2017). *Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016*. Maestria, Univrsidad Cesar Vallejo, Lima, Lima. Recuperado el 23 de Enero de 2019, de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21287/Palomino\\_RZE.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21287/Palomino_RZE.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Trujillo, W. (2018). *Motivación laboral y gestión administrativa en el personal administrativo de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2017*. Lima.

## 7.2 Fuentes bibliográficas

- Álvarez, J. (2008). *Gerencia administrativa y educación ambiental en el marco del desarrollo sostenible*. Venezuela.
- Arias, E. (2010). “*Procedimiento para el análisis de gestión administrativa*”. Venezuela: Anzoátegui.
- Avila, R. (2010). *Estadística Elemental*. Lima, Perú: RA.
- Bermúdez, R. (2017). La motivación dentro de la gestión administrativa de las pequeñas empresas. *Quipukamayoc*, 25, 47.
- Chiavenato, I. (006). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill. Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Prentice-Hall.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (Octava ed.). México: McGraw-Hill.
- Finch, J. y. (2010). *Administración, México: Pearson Educación*.
- Freeman, S. y. (2009). *Gestión administrativa*.
- García, S. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables*. Universidad de Valladolid, España.
- Álvarez, J. (2008). *Gerencia administrativa y educación ambiental en el marco del desarrollo sostenible*. Venezuela.
- Arias, E. (2010). “*Procedimiento para el análisis de gestión administrativa*”. Venezuela: Anzoátegui.
- Avila, R. (2010). *Estadística Elemental*. Lima, Perú: RA.
- Bermúdez, R. (2017). La motivación dentro de la gestión administrativa de las pequeñas empresas. *Quipukamayoc*, 25, 47.
- Chiavenato, I. (006). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill. Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Prentice-Hall.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (Octava ed.). México: McGraw-Hill.
- Finch, J. y. (2010). *Administración, México: Pearson Educación*.
- Freeman, S. y. (2009). *Gestión administrativa*.

- Hernández, F. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Pintado, P. (2014). *Comportamiento organizacional: Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano* (4ta ed.). Perú: Autores nacionales.
- Reeve, J. (1994). *Motivación y Emoción*. Madrid, España. Editorial : McGraw-Hill.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15va ed.). Mexico: Pearson.
- Tafur, R. (1994 ). *Introducción a la Investigación científica* . Lima.
- Tomayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México D. F.: Limusa S.A.

### **7.3 Fuentes hemerográficas**

- García, S. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables*. Universidad de Valladolid, España.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1980.). *Work Redesign*. Reading, Mass. Wesley: Addison .
- Hellriegel, D., & Slocum, W. (2009). *Administración un enfoque basado en competencias* (11va ed.). México: Cengage learning.
- MINEDU. (2011). *Gestión Administrativa*. Lima, Perú: Normas de gestión para los procesos educativos.
- Morales, E. (2017). *La gestión administrativa y calidad de atención del usuario de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2017*. San Juan de Lurigancho.

### **7.4 Fuentes electrónicas**

- Sirlopú, K. (2017). *Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores del del restaurante temático Rincón Cerveceros*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.  
Recuperado el 15 de Febrero de 2019, de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28744>
- UNESCO. (2008). *Manual de Gestión para Funcionarios de Instituciones Administrativas*.  
Recuperado el 12 de Enero de 2019, de <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>



## ANEXOS

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS VARIABLES MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

**INSTRUCCIONES:** A continuación encontrará una lista de ítems, señale tu respuesta marcando con una X en uno de los casilleros que se ubica en la columna de la derecha, utilizando los siguientes criterios:

5	4	3	2	1
<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>

N°	ÍTEM	ESCALA				
		5	4	3	2	1
<b>V1 Dimensión 1: MOTIVACION EXTRINSECA</b>						
01	El salario que percibo por mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas					
02	Los beneficios de salud y beneficios sociales que recibo en la institución satisfacen mis necesidades.					
03	Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo					
04	Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento (promoción) económico y profesional					
05	Se reconocen mi esfuerzo y dedicación					
06	Mi trabajo me permite conciliar las responsabilidades personales con las laborales					
<b>V1 Dimensión 2: MOTIVACION INTRINSECA</b>						
07	Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes como también tengo un aprendizaje continuo					
08	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo					
09	Me siento seguro y estable en mi trabajo					
10	Encuentro placer cuando desempeño mi labor					
11	En mi trabajo me encuentro motivado					
12	Me agrada el trabajo que desarrollo					
<b>V2 Dimensión 1: ORGANIZACIÓN</b>						
13	Considera que cumple con las tareas encargadas					
14	Cumple con los acuerdos que se establecen en la Institución					
15	Existe estructura organizacional, especificando al detalle cada una de las actividades de cada área.					
16	En el organigrama, se ha delegado funciones a las Oficinas o Áreas idóneas.					
17	En la oficina de recursos humanos demuestran liderazgo y eficiencia.					
18	Se respetan los acuerdos establecidos dentro de la institución					
<b>V2 Dimensión 2: DIRECCIÓN</b>						
19	Los jefes y/o autoridades conocen las fortalezas y débiles de su personal.					
20	Su jefe es un mediador cuando sucede algún problema de índole laboral, recomendando las posibles soluciones.					
21	Su jefe fomenta un buen clima laboral, para todos los trabajadores					
22	Creer que es importante la selección del personal					
23	Existe coordinación a nivel de tu jefe inmediato					
24	Usted coordina directamente con la máxima autoridad					

## ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Los resultados obtenidos de la prueba piloto sirvieron para determinar la confiabilidad del instrumento mediante la prueba estadística de alfa de Cronbach.

Es el método de confiabilidad más utilizado, se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por lo tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas. Mide la homogeneidad entre los ítems.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum v_i}{v_t} \right]$$

Donde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

$\Sigma$  = Sumatoria

k = Número de ítems

$v_i$  = Varianza de cada ítem

$v_t$  = Varianza total

Remplazando los valores obtenidos en el programa SPSS tenemos:

$$\alpha = \frac{24}{24-1} \left[ 1 - \frac{3,305}{20,301} \right]$$

$$\alpha = 0.87$$

El instrumento presenta un  $\alpha = 0.87$  cercana a uno, lo que indica una aceptable fiabilidad, consistencia interna y homogeneidad en todos sus ítems.

**VALIDEZ DEL CUESTIONARIO MOTIVACIÓN LABORAL  
Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**Tabla 7. Validez del cuestionario.**

Preguntas	Juez			Total	AIKEN
	1	2	3		
1	80	82	90	252/3	0.84
2	80	82	80	240/3	0.80
3	83	85	84	252/3	0.84
4	86	85	85	246/3	0.82
5	81	81	90	252/3	0.84
6	75	89	85	249/3	0.83
7	77	86	86	249/3	0.83
8	79	81	80	240/3	0.80
9	78	86	85	249/3	0.83
10	81	83	82	246/3	0.82
11	77	81	82	240/3	0.80
12	70	84	83	237/3	0.79
13	82	82	82	246/3	0.82
14	85	82	85	252/3	0.84
15	83	78	88	249/3	0.83
16	82	79	88	249/3	0.83
17	84	77	88	249/3	0.83
18	75	80	85	240/3	0.80
19	83	80	86	249/3	0.83
20	84	85	83	252/3	0.84
21	74	83	83	240/3	0.80
22	78	79	80	237/3	0.79
23	87	71	88	246/3	0.82
24	86	80	86	252/3	0.84

**Fuente:** Elaboración propia.

La validez del instrumento mediante el estadístico de Aiken, en esta correlación se ha llegado a la conclusión que estos valores obtenidos se encuentran en un nivel alto, es decir todas las preguntas presentadas serán utilizadas para la investigación, pues medirán las variables analizadas.

## ANÁLISIS DE DATOS: ESCALA DE ESTANINOS

Variable: Motivación Laboral

Valores de la escala de estaninos:

X = Media : 41,79  
S = Desviación estándar : 3,99  
Min = mínimo : 33  
Máx = máximo : 52

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

$$a = X - 0,75 (S) \text{ reemplazamos, } a = 41,79 - 0,75 (3,99) = 39$$

$$b = X + 0,75 (S) \text{ reemplazando, } b = 41,79 + 0,75 (3,99) = 45$$

Se observa:

Bajo :  $\min - a$

Medio :  $a+1 - b$

Alto :  $b+1 - \text{máx}$

Baremo:

Preferencia	Intervalo
Bajo	33 - 39
Medio	40 - 45
Alto	46 - 52

Dimensión: Motivación Extrínseca

Valores de la escala de estaninos:

X = Media : 17,96

S = Desviación estándar : 2,68

Mín = mínimo : 13

Máx = máximo : 26

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

$a = X - 0,75 (S)$  reemplazamos,  $a = 17,96 - 0,75 (2,68) = 16$

$b = X + 0,75 (S)$  reemplazando,  $b = 17,96 + 0,75 (2,68) = 20$

Se observa:

Bajo :  $\min - a$

Medio :  $a+1 - b$

Alto :  $b+1 - \text{máx}$

Baremo:

Preferencia	Intervalo
-------------	-----------

Bajo	13 - 16
------	---------

Medio	17 - 20
-------	---------

Alto	21 - 26
------	---------



Dimensión: Motivación Intrínseca

Valores de la escala de estatinos:

$X = \text{Media}$  : 23,83

$S = \text{Desviación estándar}$  : 2,58

$\text{Mín} = \text{mínimo}$  : 18

$\text{Máx} = \text{máximo}$  : 30

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

$a = X - 0,75 (S)$  reemplazamos,  $a = 23,83 - 0,75 (2,58) = 22$

$b = X + 0,75 (S)$  reemplazando,  $b = 23,83 + 0,75 (2,58) = 26$

Se observa:

Bajo :  $\text{mín} - a$

Medio :  $a+1 - b$

Alto :  $b+1 - \text{máx}$

Baremo:

Preferencia	Intervalo
-------------	-----------

Bajo	18 - 22
------	---------

Medio	23 - 26
-------	---------

Alto	27 - 30
------	---------

Variable: Gestión Administrativa

Valores de la escala de estatinos:

X = Media : 52,96

S = Desviación estándar : 4,78

Mín = mínimo : 40

Máx = máximo : 57

Ecuación para determinar los valores de a y b es:

$a = X - 0,75 (S)$  reemplazamos,  $a = 52,96 - 0,75 (4,78) = 49$

$b = X + 0,75 (S)$  reemplazando,  $b = 52,96 + 0,75 (4,78) = 57$

Se observa:

Bajo :  $\min - a$

Medio :  $a+1 - b$

Alto :  $b+1 - \text{máx}$

Baremo:

Preferencia	Intervalo
-------------	-----------

Bajo	40 - 49
------	---------

Medio	50 - 56
-------	---------

Alto	57 a más
------	----------

**TITULO: MOTIVACION LABORAL Y GESTION ADMINISTRATIVA DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNJFSC, HUACHO – 2019.**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La motivación laboral se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.</p>		<p><b>Población</b></p> <p>Estuvo conformado por trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos</p>	<p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo</p>
<p><b>Problema específico</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación extrínseca y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC – 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019?</p>	<p><b>Objetivo específico</b></p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación extrínseca y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación intrínseca y la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.</p>	<p><b>Hipótesis específica</b></p> <p>La motivación extrínseca se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.</p> <p>La motivación intrínseca se relaciona significativamente con la gestión administrativa de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho – 2019.</p>	<p><b>Primera variable</b></p> <p>Motivación laboral</p> <p><b>Segunda variable</b></p> <p>Gestión administrativa</p>	<p><b>Muestra</b></p> <p>La muestra fue censal.</p>	<p><b>Nivel:</b></p> <p>Relacional</p> <p><b>Tipo:</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p>

---

**DRA. MILAGRO ROSARIO HENRIQUEZ SUAREZ**  
**ASESOR**

---

**DRA. FLOR DE MARIA LIOO JORDAN**  
**PRESIDENTE**

---

**DR. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA**  
**SECRETARIO**

---

**DR. ABRAHAN CESAR NERI AYALA**  
**VOCAL**

