



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL
PARA CAPTACIÓN DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AMAZONICA DE MADRE DE DIOS, 2019**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Bach. SALAZAR CHILLCCE, JENIFFER MARGOT

LIMA-PERÚ

2019

ASESOR DE TESIS

Dr. VASQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL

JURADO EXAMINADOR

Dra. FLOR DE MARIA SISNIEGAS LINARES
Presidente

Dr. JUAN HUMBERTO QUIROZ ROSAS
Secretario

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZAPATA
Vocal

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a Dios, por darme la vida y salud, así mismo, a mis padres, por el cariño y apoyo brindado para continuar con mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme la vida y llegar hasta este momento tan importante y cumplir nuestras metas como profesionales.

A mis padres, por su apoyo incondicional, sus buenos consejos y estar siempre con nosotros. A nuestros profesores y sobre todo a nuestro asesor de tesis, Dr. Juan M. Vásquez, por su paciencia y dedicación y compartir sus conocimientos

RESUMEN

El objetivo de la tesis ha sido determinar la relación entre la gestión administrativa y motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019. Las teorías que las fundamentan son: para gestión administrativa, según Ñiquen (2016) es emplear adecuadamente los recursos disponibles mediante la planeación, organización, dirección y control, el cual es necesario hacer un seguimiento y evaluación continua por medio del control. Por otro lado, la motivación laboral, según Hellriegel, Jackson y Slocum (2017) mencionaron que es un estado psicológico que se presenta siempre que las fuerzas internas y/o externas estimulan, dirigen o mantienen las conductas. El tipo de investigación ha sido aplicada, el enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional, la población estuvo constituida por los 90 docentes que laboran en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, y la muestra ha sido censal, la cual abarca a los 90 docentes que laboran en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. La técnica utilizada ha sido la encuesta y como instrumento para recopilar los datos se usó el cuestionario tipo Likert estuvo conformada por 20 preguntas, de acuerdo con los resultados y análisis descriptivo e inferencial respectivos, se concluye que la gestión administrativa tiene relación con la motivación laboral.

Palabras clave: gestión administrativa, motivación laboral, planificación.

ABSTRACT

The objective of the thesis has been to determine the relationship Administrative Management and Labor Motivation for teacher recruitment at the National Amazonian University of Madre de Dios, 2019. The theories that support them are; For Administrative Management, according to Ñiquen (2016), it is to adequately use available resources through planning, organization, direction and control, which is necessary to monitor and continuously evaluate through control. On the other hand, Labor Motivation, according to Hellriegel, Jackson and Slocum (2017) mentioned that it is a psychological state that occurs whenever internal and / or external forces stimulate, direct or maintain behaviors. The type of research has been applied, the quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, descriptive correlational level, the population was constituted by the 90 teachers who work at the National Amazonian University of Madre de Dios and the sample has been census, the which includes the 90 teachers who work at the National Amazonian University of Madre de Dios. The technique used has been the survey and as an instrument to collect the data, the Likert-type questionnaire was used, consisting of 20 questions, according to the results and respective descriptive and inferential analysis, it is concluded that administrative management is related to work motivation.

Keywords: administrative management, work motivation, planning.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.2. Formulación del problema	21
1.2.1. Problema general.....	21
1.2.2. Problemas específicos.....	22
1.3. Justificación del estudio.....	22
1.3.1. Justificación teórica.....	23
1.3.2. Justificación metodológica	23
1.3.3. Justificación práctica.....	23
1.3.4. Justificación social	24
1.4. Objetivos de la investigación	24
1.4.1. Objetivo general.....	24
1.4.2. Objetivos específicos	24
II. MARCO TEÓRICO	26
2.1. Antecedentes de la investigación	26
2.1.1. Antecedentes nacionales	26
2.1.2. Antecedentes internacionales	28
2.2. Bases teóricas de las variables	31
2.2.1. Variable gestión administrativa	31

2.2.2. Variable motivación laboral	38
2.3. Definición de términos básicos	45
III. MARCO METODOLÓGICO.....	48
3.1. Hipótesis de la investigación	48
3.1.1. Hipótesis general	48
3.1.2. Hipótesis específicas	48
3.2. Variables de estudio	48
3.2.1. Definición conceptual.....	48
3.2.2. Definición operacional.....	49
3.3. Tipo y nivel de la investigación	49
3.3.1. Tipo de investigación	49
3.3.2. Niveles de investigación	50
3.4. Diseño de la investigación	50
3.5. Población y muestra de estudio.....	50
3.5.1. Población	50
3.5.2. Muestra	51
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	51
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	51
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	51
3.7. Métodos de análisis de datos	53
3.8. Aspectos éticos	53
IV. RESULTADOS	54
V. DISCUSIÓN.....	66
VI. PROPUESTA.....	69
VII. CONCLUSIONES.....	70
VIII. RECOMENDACIONES.....	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
ANEXOS.....	78
Anexo 1: Matriz de consistencia	79
Anexo 2: Matriz de Operacionalización.....	80
Anexo 3: Instrumento.....	81
Anexo 4: Validación de instrumento.....	82
Anexo 5: Matriz de datos	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Validación de Instrumento por expertos	52
Tabla 2.	Valores alpha de Cronbach	52
Tabla 3.	Confiabilidad de la variable gestión administrativa Estadística de fiabilidad	52
Tabla 4.	Confiabilidad de la variable motivación laboral Estadística de fiabilidad	53
Tabla 5.	Validez del instrumento por jueces de expertos con la prueba binomial	54
Tabla 6.	Confiabilidad del instrumento por alfa de Cronbach para gestión administrativa	55
Tabla 7.	Confiabilidad del instrumento por alfa de Cronbach para motivación laboral.....	55
Tabla 8.	Pruebas de normalidad	55
Tabla 9.	Correlación entre la variable gestión administrativa	56
Tabla 10.	Correlación entre la variable planificación y motivación laboral	57
Tabla 11.	Correlación entre dirección y motivación laboral	58
Tabla 12.	Correlación entre organización y motivación laboral	59
Tabla 13.	Correlación entre control y motivación laboral.....	60
Tabla 14.	Análisis bidimensional según motivación laboral y gestión administrativa	61
Tabla 15.	Análisis bidimensional según motivación laboral y planificación	62
Tabla 16.	Análisis bidimensional según motivación laboral y dirección.....	63
Tabla 17.	Análisis bidimensional según motivación laboral y organización.....	64
Tabla 18.	Análisis bidimensional según motivación laboral y control	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Gráfica del Análisis bidimensional según motivación laboral y gestión administrativa	61
Figura 2. Gráfica del análisis bidimensional según motivación laboral y planificación.....	62
Figura 3. Gráfica del análisis bidimensional según motivación laboral y dirección	63
Figura 4. Gráfica del análisis bidimensional según motivación laboral y organización	64
Figura 5. Gráfica del análisis bidimensional según motivación laboral y control .	65

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación nos da a conocer sobre la gestión administrativa y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

A nivel internacional, el rol del aprendizaje del estudiante en el aspecto educativo, componentes y políticas que influyen en el aprendizaje del estudiante, y el fortalecimiento en cuanto a calidad educativa, integrado a los resultados. Vegas & Petrow (2007) manifestó que lo logrado por los estudiantes obedece a toda interacción entre los elementos de estudiantes y las instituciones, bajo la influencia de factores institucionales, la política de la institución, y el contexto, político y socioeconómico". (p. 69).

En México, Cárdenas, Farías, & Méndez (2017) encontraron que "Lo más relevante de una gestión administrativa es la significación, la definición de modelos de dirección y organización articuladas al uso del avance tecnológico, lo que se traduciría en promover la innovación educativa (...). Así mismo, referente a las experiencias de planificación y gobierno, manifiestan que la planeación debe abordar la formación de los estudiantes para permitir desarrollar proyectos innovadores". (p. 32).

En la república de Ecuador, Reynoso (2011) indicó que: "El rendimiento académico se ve afectado por muchos causales, se encontró en más del 50% de estudiantes encuestados, niveles de estrés académico moderado". Mazón, Montero, & Ortiz (2015) citados por Reinoso (2017). "Este mismo tipo de estrés se encontró en una población de estudiantes en un 58,48%". (p. 116).

Referente a la gestión administrativa en la educación del Ecuador, Farfán, Mero - Delgado y Sáenz-Gavianes (2016) manifiestan que: existe un amplio debate sobre gestión educativa identificada con la administración educacional y gestión docente, pero que se debe enmarcar dentro del proceso de desarrollo estratégico institucional de forma integral y coherente, para definir acciones que comprometan a los actores institucionales desde el ámbito de políticas y estrategias generales de la institución. (Farfán, Mero- Delgado, & Oswaldo Sáenz, 2016).

La teórica clásica de la administración está representada por Henry Fayol que también es conocido como el padre de la administración moderna, estableciendo el llamado proceso administrativo que consiste en la planeación, organización, dirección, coordinación y el control; también establece los catorce principios administrativos. Su enfoque es global, al pensar en la empresa como un todo integrado centrándose en establecer una estructura que garantice la eficiencia de las partes que se involucran.

Se entiende por gestión administrativa a los términos de cómo han resuelto las personas las cuestiones de sus relaciones en momentos concretos de la historia. En la Edad Antigua, a pesar de que la administración como disciplina es relativamente nueva, la historia del pensamiento administrativo es antigua y nace con el hombre, ya que siempre tenemos actividades por administrar. En Egipto existía un sistema administrativo con una economía, se conoce como el primer sistema de servicio civil. La administración de Roma se caracterizó por la centralización. La administración en la Edad Media, en los últimos años del imperio Romano el centralismo se debilitó y la autoridad pasó al terrateniente, alrededor del cual se agrupaban muchas personas abriendo las puertas al surgimiento de la edad media. Se consolidaron instituciones como la Iglesia Católica.

En esta época, la administración recibe un gran impulso cuando surgen en Italia, los fundamentos de la contabilidad moderna y las transacciones comerciales. La administración en la Edad Moderna, surge en Rusia y Austria. A mediados del siglo XVIII inició la Revolución Industrial Inglesa, la cual precisó de una nueva generación de administradores. En la Edad Contemporánea se sientan las bases para el desarrollo de la administración como una verdadera ciencia, ya que, como fruto de las necesidades de la época, surgen teorías, principios y funciones administrativas. La administración en la sociedad moderna, es una disciplina relativamente nueva, su desarrollo fue muy rápido. La propia historia del pensamiento administrativo proporciona una perspectiva de las contribuciones, problemas y situaciones con que se enfrentó en los últimos setenta años en el mundo industrial.

Si nos referimos a la gestión administrativa de una empresa, debemos tener en claro que la misma funciona sobre la base de la determinación y la satisfacción

de muchos de los objetivos en los aspectos políticos, sociales y económicos que reposan en la competencia que posea el administrador. La gestión administrativa ocupa un lugar para el cumplimiento de los objetivos.

Chiavenato (2011) menciona que: “La administración es un fenómeno universal en el mundo moderno, cada organización, cada empresa requieren toma de decisiones, coordinación de múltiples actividades, dirección de personas, evaluación del desempeño con base en objetivo previamente determinados”. (p. 78).

Es importante que la gestión administrativa se modernice para lograr mecanismos, técnicas, que ayuden a la implementación del sector salud, para que a través de dichas técnicas sea más ágil y eficiente, la gestión administrativa se relacione con la planificación, organización, dirección y control de las empresas públicas y privadas del sector salud, el cual va a permitir la optimización de los recursos financieros, tecnológicos y humanos.

La gestión administrativa es la forma con la que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados.

La gestión administrativa en una empresa es una de las más importantes ya que debido a ella dependerá el éxito del negocio o empresa.

La importancia de la gestión administrativa radica en que es una pieza fundamental para el óptimo desarrollo empresarial y como veremos a continuación, su influencia es de un marcado impacto para las áreas básicas de la empresa. Su importancia es absoluta, ya que cualquier ahorro que se consiga al efectuar las compras de suministros, para una organización empresarial, tiene un efecto amplificado en la tasa de rentabilidad sobre la inversión, que supera cualquier otra reducción de costos obtenida por cambios adecuados en los recursos de la empresa.

A finales del siglo XIX se ha tomado la costumbre de definir a la gestión administrativa en términos de cuatro funciones que deben llevar a cabo los respectivos gerentes de una empresa: el planeamiento, la organización, dirección y el control. Entonces, diremos que la gestión administrativa en una empresa, se

encarga de realizar estos procesos recién mencionados, utilizando los recursos que se presenten en una empresa con el fin de alcanzar las metas.

Por lo tanto, se buscará encontrar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019, es por ello, que expresaremos muy detalladamente en cada capítulo de la realización de la investigación para su respectivo desarrollo:

- Capítulo I: está conformado por planteamiento del problema, formulación del problema, justificación del problema, objetivos de la investigación.
- Capítulo II: está conformado por antecedentes de la investigación, bases teóricas de las variables y definición de los términos básicos.
- Capítulo III: está conformado por la hipótesis de la investigación, variables de estudio, tipo y nivel de la investigación, diseño de la investigación, población y muestra del estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos.
- Capítulo IV: está conformada por los resultados.
- Capítulo V: discusión.
- Capítulo VI: propuesta.
- Capítulo VII: conclusiones.
- Capítulo VIII: recomendaciones.
- Capítulo IX: referencias bibliográficas.
- Capítulo X: anexos.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En la actualidad, los escenarios educativos internacionales presentan un grado de desmotivación creciente hacia el estudio, lo que implica la creación de un círculo degenerativo, que incide en el rendimiento académico, situación que es ponderada desde varios aspectos, citando entre ellos, las estrategias y metodologías pedagógicas que imparten los docentes, como resultado de la gestión pedagógica que se aplica en las instituciones universitarias públicas.

En el Perú, como en otros países de América Latina, la universidad pública no ha logrado brindar igualdad de oportunidades a millones de estudiantes que asisten a ella, ni compensar las diferencias; al contrario, pareciera que es un instrumento para mantenerlas. Los niveles socioeconómicos siguen determinando el nivel de los logros educativos que los estudiantes consiguen. Los bajos niveles de educación permanecen asociados a la pobreza total o extrema, a las zonas rurales, a las zonas urbano – marginales y al nivel educativo de los padres. En efecto, la educación en las áreas rurales y urbano – marginales es la menos favorecida, como se ve en los índices de ingreso, permanencia, egreso y logro de aprendizajes.

El panorama descrito es desalentador, y pareciera que cualquier esfuerzo que se hace desde el Estado para mejorar el aprendizaje de los estudiantes de la universidad pública —pobres en su mayoría— es insuficiente. En este contexto, aparece o cobra importancia la figura del docente como el actor central y protagónico del cambio desde la universidad misma. En efecto, se cree que el docente, desde su función pedagógica, orientadora, formadora, es capaz de compensar muchas de las carencias con que los estudiantes llegan a la universidad, y en buena medida es capaz de transformar sus vidas.

Para algunos, centrar la responsabilidad por los resultados educativos en el docente no es más que un giro ideológico, en el sentido que intenta mermar la importancia a cambios estructurales que el Estado debería implementar, para disminuir y desterrar las diferencias que son el trasfondo del problema. Sin

embargo, más allá de esta objeción que puede ser razonable, lo que se ha constatado en los últimos años es la aparición de diversas experiencias educativas que muestran lo determinantes que pueden ser los docentes en la mejora de los aprendizajes en las universidades.

En esta línea, el informe de factores asociados al logro cognitivo de los estudiantes de América Latina y el Caribe (OREALC-UNESCO, 2010:16) determina que “la investigación ha mostrado lo gravitantes que son los profesores y sus prácticas en el aula para desarrollar el aprendizaje entre los estudiantes”. Señala que, sea creando un clima institucional propicio para el aprendizaje o desarrollando prácticas pedagógicas en el aula, el desempeño de los docentes es un factor de impacto en el aprendizaje de los estudiantes. De ahí que, sobre todo en el último decenio, los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación, y en este empeño se ha identificado a la variable “desempeño del docente” como muy influyente, para el logro del salto cualitativo que la educación necesita.

Ello tiene que ver, con la capacidad del docente para diseñar y aplicar prácticas pedagógicas innovadoras, creativas, desafiantes para los estudiantes y el contexto, y en definitiva, con su capacidad de incidir positivamente en el aprendizaje. El estudio de lo que se ha denominado universidades eficaces, esto es, universidades que han sabido crecer y desarrollarse en contextos desfavorables, ha revelado muchas experiencias de este tipo. En estas universidades, el actor central es el docente, como especialista de la enseñanza, a través de la generación de condiciones y experiencias que facilitan el aprendizaje de los estudiantes.

En este orden de ideas, el presente estudio tiene como objetivo identificar las razones por la cual no se cuentan cubiertas todas las vacantes docentes en las universidades públicas y analizar los factores relevantes que contribuyen a su desarrollo. En ese sentido, centra la mirada en la figura del docente como agente nodal del buen desempeño, haciendo referencia al diseño y aplicación de la enseñanza, el proceso de creación de prácticas innovadoras y pertinentes al grupo de alumnos, las acciones compensatorias con los alumnos más vulnerables, etc. Además, en la identificación de los factores que contribuyen en atraer y captar

docentes universitarios, analiza el proceso de formación docente, la biografía e historia profesional del docente, el aprendizaje en la práctica, el compromiso y responsabilidad docente, etc.

Ante aquello, el informe de la OCDE (2016) demuestra que “los estudiantes en edades de 15 años presentan un mayor riesgo para abandonar sus estudios”. (p. 23). Lo que implica que los sistemas escolarizados deben fijar su interés en atender la diversidad de criterios que se evidencian en las IE, lo que implica la toma de decisiones eficientes para crear ambientes y entornos educativos motivadores, que logren captar el interés de los estudiantes, donde la innovación forme parte de las herramientas y recursos, que el docente utilice en el contexto áulico orientados a mejorar su rendimiento académico.

En este sentido, se han realizado muchos estudios, donde se enfatiza que la educación universitaria presenta un elevado grado de deficiencia que incide en los porcentajes negativos relacionados con el rendimiento académico (OCDE, 2016), destacando a países como Colombia, Perú, Brasil y Argentina, relacionándolas con las áreas específicas de lenguaje, matemáticas y ciencias.

Uno de los problemas que viene atravesando la educación peruana, es el bajo rendimiento académico en comprensión lectora, matemática y ciencias; pues así lo reflejan los resultados del Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA). En el contexto internacional, la prueba PISA mide la capacidad de los estudiantes para reproducir lo que han aprendido, transferir sus conocimientos y aplicarlos en nuevos contextos académicos y no académicos, además de verificar si son capaces de analizar, razonar y comunicar sus ideas efectivamente, y si tienen la capacidad de seguir aprendiendo durante toda la vida. Para PISA, esos dominios están definidos como competencia lectora, matemática y científica.

Arens, Morin, & Watermann (2015); Henrich, Schwab-Stone, Fanti, Jones, & Ruchkin (2004) indicaron que este enfoque de investigación, ha permitido incorporar variables o factores relativos al entorno escolar y, en específico, al rol que puede desempeñar el clima escolar sobre el rendimiento académico de los estudiantes. El estudio acerca del impacto positivo o negativo que puede tener en

el aprendizaje y logro en matemáticas, el tipo de interacciones, experiencias y percepción que viven los estudiantes al interior de la institución escolar, constituye una línea de investigación abierta y novedosa.

Valverde (2015) menciona que respecto a “la gestión administrativa en educación, una de las consecuencias de una deficiente gestión sería: el abordaje de conflictos estudiantiles, debido a la significativa amenaza y efecto que estos eventos pueden generar, por eso el reto más complicado de la administración en educación, es promover la creación de un nuevo modo de orientar su funcionalidad, donde el aspecto central sea desarrollar capacidades humanas, técnicas e institucionales para enfrentar el contexto social que cambia permanentemente”. (p. 43).

En el Perú, Gómez & Macedo (2016) respecto a “la gestión administrativa se manifiesta que todo esfuerzo es errático si no se consideran los conocimientos de gestión planificación, organización, dirección, coordinación y control, con todo ello la educación peruana tendría las condiciones para su ejecución. Sin embargo, se cuenta con un ministerio muy centralizado y que cuenta con un 90% de personal contratado, más de 60 mil centros de enseñanza son conformantes del sistema. Las instituciones públicas se hallan implementados precariamente, solo el 3% del presupuesto de educación primaria se invierte en bienes y servicios, mientras que para esas partidas para la burocracia el presupuesto es 47% del total asignado”. (p. 42).

Velázquez (2016) en el artículo denominado: “La gestión administrativa y educativa, una perspectiva desde los supermercados del Cantón Queved” afirma que: la gestión administrativa y financiera requiere de una adecuada toma de decisiones que permita a las empresas mantenerse en un mercado muy competitivo. La conclusión demuestra que la acertada toma de decisiones es posible cuando los administradores manejan los procesos administrativos acertadamente y analizan la información financiera para poder actuar, ya que, sino describen la situación como una prioridad ante las expectativas deseadas, las empresas no serán sostenibles en el tiempo.

La Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios con siglas: UNAMAD, es una universidad pública ubicada en la ciudad de Puerto Maldonado, en Perú. Su campus principal se localiza en la ciudad de Puerto Maldonado. La UNAMAD está organizada en 3 facultades.

La Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, fue creada mediante Ley N° 27297 de fecha 05 de julio del año 2000; con la finalidad de brindar servicios educativos de nivel universitario de calidad (formación profesional, investigación, proyección social y extensión universitaria), con las carreras profesionales de: ingeniería agroindustrial, ingeniería forestal y medio ambiente, ecoturismo, y la carrera profesional educación con las especialidades de matemática y computación; así mismo, se crea el Instituto de Investigación de Recursos Naturales y Medio Ambiente. Mediante Ley N° 29371 de 2009 se modifica el artículo 3 de la Ley N° 27297, Ley de creación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, y se crea 6 carreras profesionales más, entre ellas: Enfermería, Ingeniería Sistemas e Informática, Administración y Negocios Internacionales, contabilidad y finanzas, medicina veterinaria y zootecnia, y derecho y ciencias políticas. En actualidad la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios viene funcionando con 3 facultades de las cuales están conformadas por 10 carreras profesionales, contando con una población de 2,939 estudiantes al concluir el primer I semestre académico del 2016-I.

Después de la Ley N° 27297, con N° 060-2001 CONAFU se inician los procesos de institucionalización y con Resolución N° 626-2009-CONAFU del 27 de noviembre de 2009, se logra la autorización definitiva de funcionamiento. Actualmente es la institución de mayor jerarquía académica en la región, sustentada en el desarrollo y generación de valor que la nación, encarga al crear y difundir conocimiento, cultura, ciencia y tecnología con una definida orientación nacional y democrática, comprometida con la transformación. La UNAMAD tiene por propósito formar profesionales idóneos y conscientes de sus responsabilidades, se encuentra ubicada en la ciudad de Puerto Maldonado distrito y provincia de Tambopata en el departamento de Madre de Dios. En el ámbito de influencia está constituido por las 3 provincias y 11 distritos del departamento Madre de Dios

principalmente, irradiando su influencia al departamento del Cusco y a todas las áreas fronterizas de Bolivia y Brasil.

En esta institución educativa conocemos que llega a cubrir al 100% sus vacantes docentes, siendo esto una problemática latente en cada ciclo, creando esta situación una atmósfera incierta e insegura, donde los más perjudicados son los alumnos que no alcanzan su pleno desarrollo intelectual, moral, físico, espiritual, social y emocional.

Actualmente, en esta institución no tienden a preocuparse por contratar el personal adecuado para administrar la institución ya que antes no le daban mucha importancia y realizaban sus labores empíricamente. Ahora las organizaciones se preocupan por intentar conseguir que el usuario se sienta más a gusto con el producto o servicio, por ende, que se sienta satisfecho y vuelve a sentir confianza por su institución, esto es fundamental ya que el empleado fidelizado tiende a desempeñarse mejor, además sugerir realizar mejoras para la propia institución, esto repercutirá en el crecimiento de la institución, es por ello, que se debe contar con los directivos calificados para que la institución se diferencia de las demás.

En la institución existen deficiencias en la adecuada gestión administrativa se ve reflejado en la satisfacción de sus usuarios porque por medio de buena gestión a través de las fases administrativas, que son la planificación, organización, dirección y control, conlleva a que sus usuarios no perciben que se viene realizando un buen trabajo a nivel organizativo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la motivación Laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- PE 1 ¿Cuál es la relación entre la planificación y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019?
- PE 2 ¿Cuál es la relación entre la dirección y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019?
- PE 3 ¿Cuál es la relación entre la organización y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019?
- PE 4 ¿Cuál es la relación entre el control y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019?

1.3. Justificación del estudio

Hoy en día, están demostrando mayor interés en captar docentes en las universidades públicas, con el fin de mejorar la calidad de la enseñanza a diferencia de años anteriores en los que a las entidades públicas no les importaba mucho la motivación laboral, sin tener en cuenta, el conjunto de sentimientos y emociones con el que los docentes percibían su trabajo.

En las instituciones públicas la motivación laboral es fundamental para el desarrollo personal de cada docente, asimismo, para el éxito que se puede llegar a alcanzar en sus servicios, este se consolida y fortalece con las satisfacción del desempeño laboral que se dé en cada uno de sus trabajadores, en tal sentido, se pretendió desarrollar y mantener una organización motivada a través del fortalecimiento constante de los conocimientos profesional y tendencias a escenarios con cambios de un mundo globalizado con una dinámica a nivel mundial.

La motivación como fuerza impulsora es un pilar fundamental en cualquier ámbito de la actividad humana, demostrando día tras día los objetivos, logrando resultados e impacto en su centro de trabajo a nivel profesional y personal.

Formar parte de una institución significa asimilar su cultura, es participar intensamente de su gestión, donde los colaboradores interactúan en la organización, las actitudes predominantes, las suposiciones, aspiraciones y asuntos relevantes en la interacción entre los miembros, sintiéndose parte del mismo y ser reconocido por ello, esto traerá varias consecuencias psicológicas positivas como la autorrealización, el sentirse competente, útil y mantener la autoestima.

1.3.1. Justificación teórica

Por la revisión y propuestas de temas relacionadas con la variables de estudio, “gestión administrativa y motivación laboral”, sustentada en los recientes investigaciones dentro de la administración con un enfoque basado en competencias por el autor Hellriegel, Jackson, Slocum y administración de recursos humanos, sobre el capital humano de las organizaciones liderado por el autor Idalberto Chiavenato, dando validez que se sustenta por la revisión de teorías que le darán el soporte científico, relacionándola con la casuística correspondiente.

1.3.2. Justificación metodológica

Nos permite seguir el procedimiento metodológico para proporcionar información válida y confiable, producto de la aplicación del método científico, realizado en la presente investigación.

La presente investigación, aportará nuevos conocimientos relacionados con la gestión administrativa y la motivación laboral, para alcanzar un nivel óptimo en los colaboradores y líderes en la institución. La población que beneficiará será, el personal docente, que pertenece a la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

1.3.3. Justificación práctica

Toda investigación tiene una justificación práctica para un desarrollo a resolver problemas, proponiendo soluciones estratégicas para una toma de decisiones gerenciales.

De aplicarse la presente investigación enfocada a la Gestión Administrativa y Motivación Laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019, se motivará un cambio positivo para la institución, minimizando debilidades internas, adquiriendo ventajas competitivas sostenible de mayor alcance e impacto social dentro y fuera de la institución.

1.3.4. Justificación social

En el campo social se beneficiará a un grupo humano mejorando la captación de docentes demostrando una adecuada gestión administrativa y posteriormente, una motivación laboral en los colaboradores.

En tal sentido, servirá como antecedente para próximas investigaciones, es conveniente realizar el proyecto de investigación pudiendo beneficiar el departamento de recursos humanos, pues obtuvimos herramientas necesarias para mejorar sus estrategias en las actividades que se han planteado, dando soluciones oportunas, para los futuros aspirantes de la carrera de administración enfocado a los RRHH, le sirva de nuevos escenarios para explotar, sacar conclusiones y de interés profesional.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG Determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1 Determinar la relación entre la planificación y la motivación Laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

OE 2 Determinar la relación entre la dirección y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

- OE 3 Determinar la relación entre la organización y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.
- OE 4 Determinar la relación entre el control y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Castillo (2015). En su trabajo de tesis: Gestión administrativa y clima laboral en las Instituciones Educativas RED N° 01 UGEL Ventanilla, Lima 2014. Tuvo como objetivo, establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en las instituciones educativas de la Red Educativa N° 01 Pachacútec-UGEL 10 Ventanilla, año 2014, se empleó el diseño correlacional en 184 docentes, además se utilizó un cuestionario para encuestar al personal investigado, se concluyó que: existió relación directa moderada y con alta significación ($r_s = 0.525$, $p = .000$), entre la gestión administrativa y clima laboral, predominando el nivel de calificación medio (48,4%) en esta relación. Para la gestión administrativa y la autorrealización se halló relación directa moderada y alta significancia ($r_s = 0,481$, $p = 0,000$), predomina el nivel de calificación medio (46,2%). De igual manera, existió relación directa moderada y con alta significancia ($r_s = 0,452$ y $p = 0,000$), el nivel de calificación que predomina fue el medio (39,1%). La relación entre la gestión administrativa y supervisión fue directa y moderada y con alta significación, el nivel de calificación predominante fue el nivel medio (42,9%).

Gómez (2016) en su investigación: Gestión administrativa y motivación laboral en la oficina central logística y servicios auxiliares UNFV. Lima 2015, que se planteó, establecer la relación existente entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la oficina central logística y servicios auxiliares de la UNFV. Lima 2015, para cuyo efecto empleó el diseño correlacional, en una muestra censal de 77 operadores logísticos, y recogiendo la información en un cuestionario con escala Likert, concluye que: se halló relación con significancia entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la oficina central de logística y servicios auxiliares de la UNFV. Lima 2015.

Plascencia (2016), en su trabajo de tesis: Gestión administrativa y calidad de la enseñanza universitaria, en la Facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Nacional del Callao-2016, se propuso establecer el efecto de la gestión

administrativa en la calidad de la enseñanza universitaria, en la Facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Nacional del Callao- 2016, empleando el diseño no experimental y el tipo de investigación descriptivo básica, aplicada a una muestra de 317 estudiantes y recogiendo la información de estos a través de un cuestionario concluyó que: referente al valor del nivel de la gestión administrativa en la facultad objeto de estudio, este fue moderado se obtuvo 73.5 %, y poco eficiente la calidad de enseñanza, en un 75.39 %. La calidad de la enseñanza depende del 39,2% de la gestión administrativa. El planeamiento se debe al 37.5% de la gestión administrativa. La dimensión didáctica es consecuencia del 58.9% de la gestión administrativa. La calidad de enseñanza en la dimensión coordinación se debe al 26.4% de la gestión administrativa. Así mismo, la eficacia de la enseñanza en la dimensión evaluación se debe al 70.8% de la gestión administrativa en la Facultad de Ciencias Administrativas. Se deduce que, la competitividad en la calidad de la educación se identifica con una filosofía que se asume potencial y motivadora para buscar la solución en la problemática de la enseñanza en el nivel de educación superior.

Ore y Rodríguez (2017) en su investigación tuvieron como objetivo determinar la relación que existe entre la autoestima y el rendimiento académico de los estudiantes VII ciclo secundario institución educativa Alfonso Ugarte del distrito San Vicente - Cañete-2009, esto porque se observó que los estudiantes presentaban conductas inadecuadas con sus compañeros, y ello, también afectaba su rendimiento académico. Para el desarrollo de la investigación se ha seguido cada uno de los pasos que plantea el enfoque cuantitativo, así como el método seguido fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básico, el diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo constituida por 40 estudiantes, es así que en primera instancia, se describió la situación de las variables para posteriormente determinar la relación entre ellas, de este modo para la recopilación de datos se utilizó un cuestionario apoyándose en la técnica de la encuesta, finalmente se calculó la relación entre las variables con la prueba de correlación de Spearman. Es así que en virtud a lo antes expuesto y recopilados los datos se concluye que si existe relación entre la autoestima y rendimiento académico de los estudiantes del VII ciclo secundario de la institución educativa Alfonso Ugarte del distrito San Vicente- Cañete.

Arias, Zavala y Meneses (2014) en su investigación: Analizar la relación que existe entre la percepción de la calidad de la gestión educativa y el rendimiento académico de un grupo de estudiantes de la Institución Educativa Arequipa con edades comprendidas entre los 12 y 17 años y desde primero hasta quinto de secundaria. Métodos: la muestra consta de 110 escolares mujeres que han sido seleccionadas mediante técnicas de muestreo probabilístico. Se aplicó el cuestionario de percepción de la calidad educativa, que consta de 17 ítems y cuenta con adecuados índices de validez y confiabilidad ($\alpha = 0,848$). Para el procesamiento de los datos se han utilizado estadísticos descriptivos (media, desviación estándar, rango y varianza), además de pruebas paramétricas de correlación (coeficiente de Pearson) para las variables cuantitativas y pruebas no paramétricas (prueba Tau-b de Kendall) para las variables cualitativas. Resultados: la puntuación promedio de percepción de la calidad global fue de 50,29 con una desviación estándar de 9,14 y un rango de 22 a 65. No existen relaciones significativas entre las variables de estudio para el total de la muestra, pero sí cuando los datos se procesan en función del grado de escolaridad, sobre todo en primero ($r = 0,37$) y cuarto de secundaria ($r = 0,36$). Conclusiones: se concluye que sí existe relación entre el rendimiento académico y la percepción de la calidad educativa, pero esta es diferenciada, según el grado de estudios.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Cerda, Salazar, Saez, Perez & Casas (2016) en su investigación se inscribe dentro de las nuevas líneas de investigación que abordan la influencia de los factores contextuales sobre el rendimiento escolar en matemáticas. En particular, se examina si la percepción que tienen los alumnos acerca de diversas dimensiones de la convivencia escolar tiene incidencia en su logro académico. La muestra de estudio estuvo compuesta por 314 estudiantes chilenos. Los modelos de regresión ordinal y logística muestran el impacto negativo sobre el rendimiento escolar en matemáticas que tienen las dimensiones de agresión e Indisciplina del constructo convivencia escolar, especialmente para el grupo femenino que asiste a establecimientos escolares de mayor vulnerabilidad social. Se discuten las implicaciones y proyecciones de estos resultados para gestión del profesorado de

matemáticas al interior del aula escolar, como también, de las autoridades y agentes de políticas educativas.

Rebolledo (2016) en su trabajo de tesis: Movilidad y persistencia en rendimiento académico Análisis Panel SIMCE 2002 y PSU 2010, que tuvo como objetivo medir la ausencia o presencia de una relación de dependencia de puntajes de la distribución final de la distribución inicial, empleando el coeficiente de correlación y el índice de Hart, en 21,298 individuos que rindieron la prueba PSU 2011, arribó las siguientes conclusiones: los resultados de etapas tempranas no mejoran o mejoran muy poco, cuando se comparan con el desempeño obtenido finalizado el ciclo escolar. Esta poca movilidad en los resultados académicos se explica porque la brecha de rendimiento en contra de los alumnos de menor nivel socioeconómico persiste a través de todo el ciclo escolar. El rendimiento escolar de los alumnos chilenos presenta gran inamovilidad. Existe una gran brecha en el desempeño de los estudiantes al compararse grupos de distinto nivel social y económico.

Cárdenas, Farías, & Méndez (2017) en su investigación: ¿Existe relación entre la gestión administrativa y la innovación educativa? Un estudio de caso en educación superior. Quienes se plantearon como objetivo determinar la relación entre las praxis de gestión administrativa y la innovación educativa en las universidades teniendo en cuenta la percepción de los administradores, profesores y estudiantes, empleando el diseño de investigación no experimental con uso de métodos mixtos, en una muestra de 235 estudiantes, 42 docentes, 6 administrativos y 4 directivos; utilizando un cuestionario estructurado, entrevista semi-estructurada, ficha de observación y formatos de análisis documental, concluyeron que: existe relación significativa entre las prácticas de gestión administrativa y de innovación educativa en los profesores, administradores, alumnos, así mismo se dio una relación significativa entre el aspecto innovador educativo y la praxis organizacional y de dirección, así como del uso de la tecnología. Se planteó la significancia de precisar uno o varios modelos de dirección, organización y uso de tecnología. La planificación debe abordar, promover y desarrollar los proyectos en donde se innova y forma profesores, así como de estudiantes. En cuanto a organización y

dirección, se debe incidir en aplicar algún modelo de organización que oriente la articulación de variados elementos considerando la necesidad del contexto.

García, Cardoso, & Cerecedo (2014) manifestó en su investigación: “Factores que influyen en el rendimiento escolar en la educación media superior: estudio diagnóstico en la signatura de matemáticas en el Estado de México”, el objetivo de la investigación se enfocó en determinar los factores incidentes en el área de matemática que provocan un bajo rendimiento escolar de los educandos. Para lo cual fue necesaria la intervención de una muestra conformada por 70 estudiantes pertenecientes al tercer semestre de preparatoria, en edades comprendidas entre los 15 a 19 años, así como la participación de los docentes en un número de 17; como parte de los instrumentos utilizados se ubica la aplicación de dos cuestionarios, concluyendo que: Los resultados negativos asociados al bajo rendimiento en el área de matemáticas no depende de las competencias de los docentes, sino que se relacionan por factores externos al ámbito escolar que se origina en el vínculo familiar, lo que conlleva a generar situaciones de orden psicológico que desmotivan al estudiante.

Guamanquishpe y Sacoto (2015) en su investigación: “Los hábitos alimentarios y su relación en el rendimiento escolar de los estudiantes del centro de estudios “Senderos” de la ciudad de Guayaquil, mayo – agosto del 2015” el objetivo general de la investigación se centró en identificar los factores incidentes en la creación de los hábitos alimenticios de los infantes y su relación directa con el rendimiento escolarizado. El diseño de la investigación se cimenta en un estudio de carácter descriptivo de corte transversal. El proceso de recolección de datos requirió del uso de una encuesta aplicada a una muestra de 30 estudiantes, donde se concluyó que: que existe una normal distribución de los índices de masa corporal en la población estudiada, reflejada por el 50%, así como un 40% de docentes logran alcanzar los aprendizajes requeridos. Por otra parte, de la totalidad de estudiantes que no logran los conocimientos necesarios, el 50% se relaciona con cualquier tipo de malnutrición que incide en el rendimiento escolar y que se relaciona con la deficiente distribución de nutrientes.

Arriaga, Martínez, Ávalos, y Gutiérrez (2018) en su artículo de título “La gestión administrativa en las microempresas de Arandas, Jalisco, México”, tuvo

como objetivo describir desde una perspectiva cualitativa, la situación actual de las microempresas de la zona de Arandas, Jalisco, en las dimensiones administrativas, gestión y planeación de recursos, se concluyó que las microempresas no cuentan con procesos de planeación específicos y orientados al cumplimiento de un objetivo, que permita el crecimiento permanente de la organización, no tienen conocimientos de planeación estratégica, ni controles, la toma de decisiones se realiza de acuerdo al flujo de caja del día, la innovación es cosa de otro mundo, ya que solo adecúan sus productos a las necesidades actuales de los clientes, sin anticiparse a la competencia.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable gestión administrativa

Para Ñiquen (2016) la gestión administrativa es emplear adecuadamente los recursos disponibles mediante la planeación, organización, dirección, el cual es necesario hacer un seguimiento y evaluación continua por medio del control (p. 19).

La gestión administrativa parte de los objetivos, es importante que la empresa determine qué es lo que quiere lograr y cuál es su propósito de vida, a partir de ello podrá ir desarrollando los planes que ejecutará para el logro de estas.

Esta determinación ayudará a tener mayor expectativa en cada uno de sus colaboradores logrando se comprometan con la empresa y el trabajo en conjunto.

Gallardo (2015) afirma que:

La gestión administrativa es un tema de mucha importancia para las organizaciones debido de que si gestiona bien una organización esta marchará bien, y por ende, conseguirá el éxito o por otro lado si sucede lo contrario la organización fracasara. Del mismo modo al referirnos a gestión y administración estamos hablando de una ciencia social que estudia de qué manera se gestiona una empresa; cómo se utilizan sus recursos y de qué forma se llevan a cabo los procesos y el resultado final. (p. 11).

Según Batet (2011) manifestó que la actividad administrativa se muestra por ciertos criterios de acción y en los derechos de los particulares, en: actividad de limitación: aquella que limita en cierta forma los derechos y la libertad de acción.

- Actividad incentivadora: aquella donde incentiva al cumplimiento de las actividades con fines generales.
- Actividad de servicio o prestación: aquella donde la administración está encargada de las prestaciones en forma general.

Según Anzola (2002) nos resalta que “La gestión administrativa se entiende que es todas las actividades para coordinar en grupo es como se fijan las metas u objetivos para lograr alcanzar con ayuda de las personas y con los componentes de la administración tales como: planeación, organización, dirección y control”. (p. 70).

Es decir, que la gestión administrativa es importante para las actividades empresariales porque mediante esto se puede decir que se llegará a lograr el cumplimiento y logro de los objetivos planteados siempre y cuando sea el esfuerzo de todos y la unión en equipo.

Chiavenato (2007) según el autor “La administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar las metas establecidas para la organización”. (p. 25).

Luna (2010) propone que:

La gestión en toda organización es la forma en cómo se utilizan los recursos escasos por un grupo de personas con el propósito y el fin de obtener resultados de la manera más efectiva y económica posible. Se trata de elegir las acciones en función del resultado que se espera obtener, y de los bienes que se dispone, en otros términos, asegurar la explotación óptima de recursos. (p. 116).

Para la investigadora, la definición conceptual de gestión administrativa es la acción y efecto de realizar una actividad para la consecución de algo donde las organizaciones humanas desempeñan coordinación, dirección y control con la finalidad de obtener metas trazadas a través de objetivos establecidos.

Tratar de definir la gestión administración, en primer lugar, se debe definir el término “gestión”, este en sí, de acuerdo con la literatura son tres las connotaciones

que se aplican y se ponen en práctica. La primera connotación se relaciona con la acción pragmática, de modo que gestión significa “hacer”, una acción humana llevada a cabo por uno o más individuos con la finalidad de obtener algo en un corto plazo. Ahora bien, desde una concepción filosófica se puede decir

que la acción práctica parte siempre de la voluntad de los individuos bajo la racionalidad moral humana; materializándose en la cotidianidad laboral. El segundo aspecto, la gestión guarda estrecha relación con el campo de la investigación, se trata, pues de un proceso sistemático-formal con el criterio de reproducir conocimiento sobre los acontecimientos observables realizados en la praxis, de modo que describen, comprenden y explican los fenómenos. No obstante, la investigadora genera de la gestión un modelo de estudio epistemológico. Por esa razón, la investigación sobre la gestión es discernir entre los factores y los procedimientos de la acción pragmática de los individuos, sustentadas en teorías, supuestos e hipótesis. En tercer lugar, gestión se comprende en los procesos de innovación y desarrollo. En ella, se crean nuevas estrategias de desarrollo, que permitirán transformar y mejorar la administración, haciéndola eficiente en el entorno institucional.

Por lo descrito líneas arriba, podemos manifestar que la gestión administrativa es la correcta utilización del proceso administrativo, que viene a ser la planeación: en esta etapa se diseña lo que se desea lograr a futuro para la empresa, la organización es la distribución de los recursos de la empresa para alcanzar los objetivos, la dirección se refiere a la motivación y la comunicación del administrador con sus subordinados para alcanzar los objetivos, control es medir el desempeño de los colaboradores, validar la planeación y corregir si fuese necesario.

Según, Gutiérrez (2017) indicó que la gestión administrativa es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. Se realiza a través de funciones específicas: planeación, organización, dirección y control. En los últimos años, algunos autores añadieron una función más, que vale la pena tener en cuenta: la integración del personal. En los artículos posteriores, analizamos qué es la legislación administrativa y cuáles son sus principios.

De igual manera, Leiva (2017) manifestó que la gestión administrativa en una empresa es uno de los factores más importantes cuando se trata de montar un negocio debido a que de ella, dependerá el éxito que tenga dicho negocio o empresa. Es importante que se tenga en cuenta que con el pasar de los años es mucha la competencia que se nos presenta por lo que siempre debemos estar informados de cómo realizarla de manera correcta. La gestión administrativa contable es un proceso que consiste básicamente en organizar, coordinar y controlar además de que es considerada un arte en el mundo de las finanzas.

Asimismo, Mamani (2017) manifestó que la gestión administrativa es vital para las operaciones fundamentales del ICDF. Las operaciones del ICDF se enfrentan a obstáculos cuando existen errores administrativos. Para fortalecer su interface de gerenciamiento y promover una organización más eficiente, la división de gestión administrativa no sólo ha creado una estable plataforma administrativa, sino que también trabaja en coordinación regular con los otros departamentos para asegurar que las diversas actividades de cooperación internacional del ICDF caminen sin problemas. El Departamento de Gestión Administrativa del ICDF trabaja para lograr la sinergia e implementar las metas de una organización profesional, sistemática, transparente y responsable. Las operaciones de gestión administrativa del ICDF enfocan primordialmente en la administración de los recursos humanos y la administración de los asuntos generales y archivos.

Según Blas (2014) define a “La gestión administrativa como “conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar”. (p. 197).

Según Anzola (2002) menciona que “gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir, la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas, mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control”. (p. 70).

Orgren y Harrison (1990) señala que “La gestión administrativa es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del

cumplimiento de las fases del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar”. (p. 123).

Aumage (1979) sostiene que “la gestión administrativa es una actividad que agrupa a todo aquello que no esté afecto de modo directo por la fabricación, o sea que cuando gravita alrededor de la comunicación: compras pedidos informes, diversos estudios etc.”. (p. 89).

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua (2010) explica que “La administración es la acción de administrar (del latín *administrativo- onis*). Acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar”. (p. 245).

2.2.1.1. Teoría humanística

Navarro (2012) manifestó que Mary Parker Follett y Chester Barnard fueron los primeros defensores de una teoría más humanista, que daba prioridad al conocimiento de la conducta, de las necesidades y actitudes en el lugar de trabajo, así como las interacciones sociales y procesos de grupo. Esta teoría está compuesta por el enfoque de recursos humanos.

2.2.1.2. Enfoque de los recursos humanos

Al inicio, el movimiento de las relaciones humanas propuso una perspectiva de tipo “granja lechera feliz” es decir: las vacas contentas dan más leche y, por tanto, los trabajadores satisfechos también dan mejor rendimiento. Abraham Maslow y Douglas McGregor son dos de los más famosos defensores de este punto de vista.

Abraham Maslow, psicólogo profesional, observó que los problemas de sus pacientes se debían a la incapacidad de satisfacer sus necesidades.

Douglas McGregor, se sintió frustrado con los primeros simplistas de las relaciones humanas, mientras presidía la Antioch College en Ohio. Rechazó la teoría clásica y las suposiciones iniciales de las relaciones humanas referentes a la conducta humana.

Esta teoría plasma en que los puestos deben ser diseñados para que cubran las necesidades de nivel superior permitiendo a los trabajadores desarrollar todo su potencial. (p. 62).

2.2.1.3. Dimensiones

A) Dimensión 1. Planificación

Ñiquen (2016) la planeación menciona lo siguiente:

Qué hacer, cómo hacer, cuándo hacerlo, y quién ha de realizarlo. Para la planeación el punto importante es de minimizar riesgos y aprovechar las oportunidades.

En cuanto a planificar nos lleva a plasmar las metas y objetivos de la organización de tiene la empresa estableciendo estrategias y tácticas para desarrollar un plan completo en coherencia con coordinar las actividades de la empresa. (Benavides, 2004, p. 35).

La planeación es una de las etapas del proceso administrativo, ya que para la mayor parte de las personas para iniciar una acción deben ver lo siguiente:

- a) Observar dónde se encuentran
- b) Determinar dónde quiere permanecer
- c) Dar razones por qué quieren llegar a la meta
- d) Seleccionar prioridades para poder llegar a los objetivos planteados
- e) Una vez que se enrumban hacia su objetivo
- f) Mantener un curso fijado
- g) Observar sus progresos
- h) Cambiar el método cuando sea pertinente.

Entonces, en este sentido podemos decir que para un buen proceso de planeación es tener objetivos bien definidos y planteados, y así identificar todas las responsabilidades y obteniendo buenos resultados (Benavides, 2004, pp.37-42).

Principios de la planeación.

Según Benavides (2004):

- **Objetividad:** A la hora de realizarse los planes es importante tener datos reales, muy precisos y exactos, obviar todo lo que tenga que ver con lo subjetivo.
- **Factibilidad:** al planear es conveniente establecer parámetros para la elaboración de objetivos adecuadamente definidos.
- **Cambio de estrategias:** cuando se realiza los objetivos si se comprueba que no va con los propósitos planteados se tendrá que hacer un tipo de cambio en las estrategias tomadas.
- **Flexibilidad:** al momento de plantear se debe de tomar en cuenta situaciones fortuitas y como saber afrontarlas.

Según Benavides (2004): las ventajas de la planeación son las siguientes: el uso razonable de recursos por parte de la empresa favorece a disminuir los problemas que se presentan. Ayuda a reducir el trabajo improductivo.

Indicadores. Plan estratégico institucional.

B) Dimensión 2: Dirección

Ñiquen (2016) la dirección se refiere a reconocer los recursos y qué actividades se necesitan para alcanzar los objetivos planteados en la organización, esto se reforzará con la ayuda de órganos o cargos conformados y la cooperación de las autoridades.

Para Vásquez (2007), considera que para la organización se debe tomar en cuenta un diagrama de flujo que se emplea mediante gráficos, símbolos para plasmar paso a paso, todas las etapas de la organización y su interacción de esta.

Indicadores: liderazgo, toma de decisiones.

C) Dimensión 3: Organización

Ñiquen (2016) La prestación de servicios tanto en el sector público es aquella por la que la administración, sin limitar la actividad privada, satisface frente a una necesidad pública mediante la prestación de un servicio de los administrados.

Garrido (2014) define como un servicio técnico que se presta al público de una manera continua y regular por medio de una organización material y personal, cuya singularidad pertenece a una administración pública y bajo un régimen jurídico especial.

Indicadores: comunicación, proactividad.

D) Dimensión 4: Control

El control es una etapa primordial en la administración, pues, aunque una empresa cuente con magníficos planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, el ejecutivo no podrá verificar cuál es la situación real de la organización si no existe un mecanismo que se cerciore e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos.

El concepto de control es muy general y puede ser utilizado en el contexto organizacional, para evaluar el desempeño general frente a un plan estratégico.

Indicadores: auditoría, supervisión.

2.2.2. Variable motivación laboral

Hoy en día definimos a la motivación como el resultado de la interacción de los individuos con la situación. También agregan que son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo, para la consecución de un objetivo.

La motivación, es un impulso que actúa sobre las personas haciendo que adopten ciertas posturas, originando en ellas un comportamiento específico. El impulso que conlleva a la acción, podría ser mediante estímulos externos, ambientales y por el mismo proceso mental de las personas, ya sea por iniciativa propia.

Stoner, Freeman y Danies (1996) comentan que la motivación es: “El conjunto de factores que ocasionan, analizan y sostienen la conducta humana en un sentido particular y comprometido”. (Pintado, 2014) (p. 289).

Pintado (2014), nos comenta que: “Motivación es el estado interno de un individuo que lo hace comportarse en una forma que asegure el logro de algún objetivo o meta, en otras palabras, la motivación explica porque las personas se comportan como lo hacen. (p. 285).

Cabe mencionar que el núcleo dinámico de servicio lo constituyen las necesidades humanas y su satisfacción que comprenden impulsos como deseo, anhelos, necesidades, y aspiraciones.

Según Gordon (2013) citado por Cruz (2018), nos dice que la motivación es tener satisfecho al colaborador para que puedan cumplir sus metas en la organización con eficiencia. (p. 16).

Así, como también Fischman (2014), la motivación es como el nivel de temperatura del aire de un globo aerostático. Algunos motivados tienen el aire caliente y vuelan por los horizontes. Otros con el aire frío, están paralizados en el piso esperando que alguien los arrastre. (p. 16).

Hellriegel, Jackson y Slocum (2017) mencionaron que:

La motivación laboral es un estado psicológico que se presenta siempre que las fuerzas internas y/o externas estimulan, dirigen o mantienen las conductas. En las organizacionales, las conductas de los empleados que interesan incluyen las productivas y las improductivas. Algunas conductas productivas significan permanecer concentrado en los aspectos más importantes del trabajo, así como ser un buen ciudadano corporativo. Algunas de las conductas improductivas incluyen perder el tiempo en lugar de trabajar, así como ser antisocial, hostil y hasta violento con los compañeros de trabajo. Cuando los gerentes comprenden las motivaciones de los empleados, pueden incrementar las conductas productivas, como llegar a tiempo y hacer un esfuerzo extra, y también reducir las conductas que alteran el orden, como llegar tarde, hurtar cosas y perder el tiempo.. (p. 458).

Chiavenato (2017), según el autor hace mención que:

La motivación, son factores internos que influyen en la conducta humana, daremos especial atención a la motivación. Es difícil comprender el comportamiento de las personas sin tener un mínimo conocimiento de lo motiva. No es fácil definir exactamente el concepto de motivación, pues se utiliza en sentidos diversos. De manera general, motivo es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico. Ese impulso a la acción puede ser consecuencia de un estímulo externo (proveniente del ambiente) o generarse internamente por los procesos mentales del individuo. En ese aspecto, la motivación se relaciona con el sistema de cognición de la persona. (p. 41).

Jerarquía de las necesidades según Maslow, la teoría explica que las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto de la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes, mientras que la cúspide está las más elaboradas e intelectuales, en tal sentido si no llevamos más elevadas y cubiertas nuestras necesidades podemos llegar a sentirnos desmotivados.

Ciclo motivacional, nos permite analizar en su grafico que el equilibrio interno, externo, necesidades, tensión, acción y satisfacción, son muy importante para el ser humano para sentirnos motivados y satisfechos.

Evans y Lindsay (2015) manifestaron que “La motivación de los seres humanos constituye un elemento importante del “conocimiento profundo” que Deming propuso: Él decía que la motivación era principalmente intrínseca (interna) y desconfiaba de las formas de motivación externas, como los incentivos y las bonificaciones. Aunque se han realizado miles de estudios en el transcurso de los años sobre sujetos humanos y animales con la intención de definir y depurar el concepto de motivación, este sigue siendo un fenómeno complejo que todavía no se entiende en forma cabal. A medida que los directivos y gerentes que trabajan en un ambiente de alto desempeño asumen las funciones de preparadores y

facilitadores, sus habilidades para motivar a los empleados se vuelven aún más importantes”. (p. 97).

Gellerman (2015) definió la motivación como “el arte de crear las condiciones que permiten a cada uno de nosotros, con todos nuestros defectos, realizar nuestro trabajo con nuestro propio nivel máximo de eficiencia”. (p. 123). Una definición más formal de la motivación es “la respuesta de un individuo ante una necesidad que se siente”. (p. 162). Por lo tanto, un estímulo o suceso activador, debe estimular la necesidad de responder ante él y generar así la respuesta misma. Por ejemplo, un trabajador a quien se le fija la meta o tarea de calidad de producir piezas con cero defectos, puede sentir la necesidad de conservar su empleo. En consecuencia, lo motiva el estímulo de temor a perder su trabajo y responde produciendo cuidadosamente las piezas para alcanzar la meta de mantenerlo. Otro trabajador menos seguro quizás sienta la necesidad de aprobación por parte de sus compañeros o superiores y se ha motivado por el incentivo de orgullo. Entonces, responde ante esa necesidad y ese estímulo, produciendo piezas de gran calidad.

2.2.2.1. Teoría de la motivación

A continuación, se describen algunas teorías que sustentan o explican la motivación de los trabajadores destacándose la teoría de Maslow.

A) Teoría necesidades de McClelland

McClelland (1989) citado por Cruz (2018), orientó su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación: logro, poder y afiliación:

Logro: es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación.

Poder: necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por este motivo les gusta que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y

status. habitualmente luchan por que predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política”.

Afiliación: deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, etc., les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y le agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

B) Teoría de necesidades de Maslow

Maslow proponía una teoría según la cual existe una jerarquía de las necesidades humanas, y defendió que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados. A partir de esta jerarquización, se establece lo que se conoce como Pirámide de Maslow. Abraham Maslow introdujo por primera vez el concepto de la jerarquía de necesidades en su artículo “A Theory of Human Motivation” en 1943 y en su libro

“Motivation and Personality”. Más tarde, el hecho de que esta jerarquía solía ser representada gráficamente en forma de pirámide hizo que el núcleo de la teoría pasase a ser conocido como pirámide de Maslow, cuya popularidad es notable incluso hoy en día, décadas después de que fuese propuesta por primera vez.

Mientras algunas universidades existentes a mediados del siglo XX (el psicoanálisis o el conductismo) se centraban en conductas problemáticas y en el aprendizaje desde un ser pasivo y sin demasiadas opciones de influir en el entorno más de lo que este influye en él, Maslow estaba más preocupado en aprender sobre qué hace a la gente más feliz y lo que se puede hacer para mejorar el desarrollo personal y la autorrealización.

Como humanista, su idea era que las personas tienen un deseo innato para autorrealizarse, para ser lo que quieran ser, y que cuentan con la capacidad para perseguir sus objetivos de manera autónoma si se encuentran en un ambiente propicio. Sin embargo, los diferentes objetivos que se persiguen en cada momento dependen de qué meta se han conseguido y cuáles quedan por cumplir, según la pirámide de necesidades. Para aspirar a las metas de autorrealización, antes han de cubrirse las necesidades anteriores como la alimentación, la seguridad, etc. Por

ejemplo, solo nos preocupamos de temas relacionados con la autorrealización, si estamos seguros de que tenemos un trabajo estable, comida asegurada y unas amistades que nos aceptan.

En la Pirámide de Maslow, desde las necesidades más básicas hasta las necesidades más complejas, esta jerarquía está compuesta por cinco niveles. Las necesidades básicas se ubican en la base de la pirámide, mientras que las necesidades más complejas se encuentran en la parte alta. Las cinco categorías de necesidades de la Pirámide de Maslow son: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento y de autorrealización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel, y subiendo niveles en el orden indicado.

En la pirámide de Maslow, este investigador habla acerca de las necesidades instintivas y hace una distinción entre necesidades “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento) y de “desarrollo del ser” (autorrealización). La diferencia existente entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo. Satisfacer las necesidades deficitarias es importante para evitar consecuencias o sentimientos displacenteros.

Las necesidades del “desarrollo del ser”, por su parte, son importantes para el crecimiento personal, y no tienen que ver con el déficit de algo, sino con el deseo de crecer como persona.

C) Teoría X y Y de Douglas McGregor (1960)

Robbins (2000) citado por Sarmiento (2016) indica:

Teoría X, dice que los empleados son flojos por naturaleza y teoría Y, que los empleados son creativos, responsables. Según McGregor la teoría X está sustentada por tres supuestos:

- A los colaboradores no les gusta su trabajo y lo evitan cumplir.
- Como lo les gusta su trabajo deben tomar medidas sancionadoras para que así puedan cumplir con los objetivos.
- No les gusta que sean dirigidos demostrando por ambición en su trabajo.

La **teoría Y** está sustentada por seis supuestos, aquí los colaboradores toman el trabajo como hobby no se les hace difícil laborar, todos saben a dónde quieren llegar porque están relacionados con los objetivos de la organización. Por las funciones que cumplen de manera satisfactorias reciben su recompensa.

Los colaboradores mientras estén laborando en condiciones adecuadas ellos aceptan responsabilidades, saben resolver los problemas mediante creatividad e ingenio dan soluciones instantáneas. Los administradores son los encargados de velar por las condiciones que trabajen sus colaboradores para que así traigan beneficios a la empresa. (p. 18).

2.2.2.2. Dimensiones

A) Dimensión 1. Motivación extrínseca

Corresponde a estímulos externos, vinculados con satisfacción o privación de necesidades materiales. Son estados que se quieren conseguir o que se pretenden evitar. Cuando este objeto se logra, la persona “tiene más” o se deshace de algo que le molesta.

Indicador: seguridad

La organización brinda el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales al trabajador.

Indicador: salario

El salario es una retribución, la palabra retribución dentro del contexto de la fórmula que la ley utiliza para definir, indica el objeto que se le entrega al trabajador por su trabajo.

B) Dimensión 2. Motivación intrínseca

Son aquellos motivos vinculados con el desarrollo de las personas. Son estímulos internos, independientes del resultado externo de la acción (es lo que le sucede a la persona por realizar la acción). El cambio que se produce en quién lo realiza es un aprendizaje.

Indicador: capacidades

Son las habilidades personales que describen a una persona en la vida privada y profesional, a través de cuyo control de la persona, independientemente de la situación, permanece en los recuerdos de otras personas.

Indicador: aprendizaje

El aprendizaje es una experiencia humana tan común que las personas rara vez reflexionan sobre lo que realmente significa decir que se ha aprendido algo. Es un cambio duradero en los mecanismos de conducta que implica estímulos y/o respuestas específicas y que es resultado de la experiencia previa con esos estímulos y respuestas o con otros similares.

C) Dimensión 3. Oportunidades de crecimiento

Es importante tanto para el empleado como para la empresa, es decir, si permites que los empleados puedan mejorar sus habilidades y conocimientos mientras trabajan, estarás contribuyendo a tener un equipo de trabajo mejor preparado para afrontar los retos de la economía actual.

Indicador: reconocimiento interno

Se conoce como reconocimiento a la acción y efecto de reconocer o reconocerse. El verbo refiere a examinar algo o alguien con cuidado, a registrar algo para conocer su contenido, a confesar alguna situación o a aceptar un nuevo estado de cosas.

2.3. Definición de términos básicos

Ambiente laboral. Es el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores.

Motivación. Nos indica que la motivación es nuestro estado interno quien conduce a nuestro pensamiento.

Remuneración. Es el pago o retribución de un servicio o trabajo establecido en el contrato de trabajo.

Colaboradores. Es la persona que interactúa en todo proceso donde se involucre el trabajo de varias personas en equipo o en grupos como un aspecto intrínseco de la sociedad humana, se aplica en diversos contextos, como la ciencia, el arte, la educación y negocios.

Clima organizacional. El clima organizacional determina el desempeño, ya que está vinculada de manera proporcional con la motivación laboral es el esfuerzo y energía que aplican los individuos en sus tareas y actividades.

Desempeño laboral. Se define como una valoración, sistemática, de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo.

Metas. Califica el grado de cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el plan operativo institucional para el área a su cargo.

Toma de decisiones. Califica la capacidad para detectar y resolver adecuada y oportunamente situaciones o problemas derivados del trabajo.

Comunicación. Es el proceso de transmisión y recepción de ideas, información y mensajes.

Desarrollo personal. Incluye actividades que mejoran la conciencia y la identidad, impulsan el desarrollo de las habilidades personales y de los propios potenciales, contribuyen a construir capital humano y facilitan la empleabilidad, mejoran la calidad de vida, y contribuyen a la realización de sueños y aspiraciones.

Reconocimientos. Es la acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos.

Capacitación. Busca que una persona adquiera capacidades o habilidades para el desarrollo de determinadas acciones con éxitos.

Compromiso. El compromiso es definido como un deseo duradero de mantener una relación apreciada, es reconocido como un ingrediente esencial para las relaciones exitosas a largo plazo.

Beneficios laborales. Incluyen varios tipos de compensaciones provistas para los empleadores con relación a los salarios regulares.

Cooperación. Es el resultado de una estrategia aplicada al objetivo, desarrollado por grupos de personas o instituciones que comparten un mismo interés u objetivo.

Cuadro de asignación de personal. Es un documento de gestión que se encarga de la planeación de los cargos y puestos de trabajo que se requieren en un determinado periodo.

Manual de procedimientos. Este documento detalla de manera descriptiva e instructiva las acciones de cada proceso a realizarse en determinadas áreas de la entidad.

Normas. Regla de conducta obligatoria y determinante en el comportamiento de los servidores públicos o demás sujetos obligados. Una norma es dirigir las actuaciones de las entidades gubernamentales o de los servidores públicos.

Políticas. Directriz o principio rector para la conducción de la gestión administrativa, implicancia del proceso de toma de decisiones y la ejecución de objetivos a nivel institucional. La importancia de las políticas es establecer los principios generales que deben seguir los servidores públicos.

Directivas. Es un documento normativo que orienta las acciones de los servidores de la administración pública en el cumplimiento de sus funciones. La directiva aclara en forma meticulosa las disposiciones contenidas en el reglamento de la institución.

Planificación. Es el proceso de establecimiento de los objetivos de desempeño y de la determinación de las acciones que deberán realizar para lograrlos. A través de la planeación un administrador identifica los resultados de trabajo deseados e identifica los medios para alcanzarlos.

Recursos. Es un bien o activo que contiene un valor único.

Tareas. Es la actividad que se le asigna a una persona.

Distribución de trabajo. Se refiere a la asignación de trabajo que se le atribuye a un individuo.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG Existe relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1 Existe relación entre la planificación y la motivación Laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

HE 2 Existe relación entre la dirección y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

HE 3 Existe relación entre la organización y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

HE 4 Existe relación entre el control y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Variable 1. Gestión administrativa

Para Ñiquen (2016) la gestión administrativa es emplear adecuadamente los recursos disponibles mediante la planeación, organización, dirección, el cual es necesario hacer un seguimiento y evaluación continua por medio del control. La gestión administrativa parte de los objetivos, es importante que la empresa determine qué es lo que quiere lograr y cuál es su propósito de vida, a partir de ello, podrá ir desarrollando los planes que ejecutará para el logro de estas.

Variable 2. Motivación laboral

Hellriegel, Jackson y Slocum (2017) mencionaron que “La motivación laboral es un estado psicológico que se presenta siempre que las fuerzas internas y/o externas estimulan, dirigen o mantienen las conductas. En las organizacionales, las conductas de los empleados que interesan incluyen las productivas y las improductivas. Algunas conductas productivas significan permanecer concentrado en los aspectos más importantes del trabajo, así como ser un buen ciudadano corporativo. Algunas de las conductas improductivas incluyen perder el tiempo en lugar de trabajar, así como ser antisocial, hostil y hasta violento con los compañeros de trabajo”. (p. 458).

3.2.2. Definición operacional

Variable 1. Gestion administrativa

La variable gestión administrativa fue medida por medio de 4 dimensiones: planeación, dirección, organización y control, con 7 indicadores, los cuales permitieron la elaboración del cuestionario para la recopilación de datos.

Variable 2. Motivación laboral

La variable motivación laboral fue medida por medio de 3 dimensiones: motivación extrínseca, motivación intrínseca y oportunidades de crecimiento, con 5 indicadores, los cuales permitieron la elaboración del cuestionario para la recopilación de datos.

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

La investigación fue aplicada que es para aquel tipo de estudios científicos orientados a resolver problemas de la vida cotidiana o a controlar situaciones prácticas.

3.3.2. Niveles de investigación

El nivel de investigación del presente trabajo fue descriptivo – correlacional tal como lo mencionan Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes indican que los estudios correlacionales pretenden responder preguntas de investigación. Este tipo de estudio tiene como fin conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías, variables o muestra en particular.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental porque no se manipulan las variables. Hernández, Fernández, Baptista (2010) nos habla de la investigación no experimental, que es la que realiza sin manipular las variables independientes, se basa en variables que ya ocurrieron o ya se dieron en la realidad, pero sin la intervención del investigador.

Sampieri, Callado y Lucio (2010) definen no experimental como un estudio que se realizó sin ninguna modificación en las variables, ya que solo se observa en su formato original para ser analizado por el investigador, por motivo que, estas investigaciones ya ocurrieron.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Según Cuesta y Herrero (2000) definen población como:

conjunto de elementos, finito o infinito, definido por una o más características, de las que gozan todos los elementos que lo componen. Es la totalidad del universo que interesa considerar y que es necesario que este bien definido para que se sepa en todo momento que elementos lo componen. (p. 12).

En la presente investigación en relación a la población se consideraron a los 90 docentes que laboran en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

3.5.2. Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen que, en las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación de quien hace la muestra. (p. 242).

Lo que significa que la muestra fue censal y se consideró al total de la población que son los 90 docentes que laboran en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para fines de la investigación la técnica usada fue la encuesta, como explica: Carrasco (2005) indico que “La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene”. (p. 314).

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó el cuestionario como instrumento de recolección de datos:

Según, Arias y Barreto (2014) definieron como que es el “Es un conjunto de preguntas previamente diseñadas que se aplican en forma oral o escrita con el fin de recoger datos relativos a suceso ya ocurridos, es decir se recoge información de situaciones pasadas”. (p. 40).

Para la presente investigación se utilizó como instrumento el cuestionario, el cual constó de 20 preguntas, constituida por 10 preguntas para la variable gestión administrativa y 10 preguntas para la variable motivación laboral, donde nos permitió analizar la relación existente entre las mismas.

A) Validez del instrumento

Según Gómez (2016) menciona que la validez “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. (p. 119). Los instrumentos fueron sometidos a evaluación por 3 expertos de grado de doctor y

magister, por lo que, los expertos a su criterio revisaron de forma minuciosa el instrumento y dieron su aprobación que sí cumplían todos los ítems planteados.

Tabla 1.
Validación de Instrumento por expertos

Técnica de validación	
Docentes	Calificación del instrumento
Dr. Vásquez Espinoza Juan M.	Sí cumple
Mg. Madrid Cisneros Juan F.	Sí cumple
Mg. Quintanilla de La Cruz Eduardo	Sí cumple

B) Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento ha sido determinada a través del estadístico alfa de Cronbach y el procesamiento de datos fue con el programa SPSS 24 con un coeficiente de ,855, que es considerada confiabilidad muy alta de acuerdo con la escala de coeficiente alfa de Cronbach, teniendo como base de datos los resultados de una encuesta piloto a una población reducida de la muestra que fueron un total de 10 personas de otra institución educativa.

Tabla 2.
Valores alpha de Cronbach

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Tabla 3.
Confiabilidad de la variable gestión administrativa Estadística de fiabilidad

Alpha de Cronbach	Nro. de elementos
,833	10

Interpretación: de acuerdo con los resultados, aplicando el estadístico de fiabilidad alfa de Cronbach indica que el resultado ha sido 0,833 y tiene una fuerte confiabilidad.

Tabla 4.

Confiabilidad de la variable motivación laboral Estadística de fiabilidad

Alpha de Cronbach	Nro. de elementos
,761	10

Interpretación: de acuerdo con los resultados, aplicando el estadístico de fiabilidad alpha de Cronbach indica que el resultado ha sido 0,761, y tiene fuerte confiabilidad.

3.7. Métodos de análisis de datos

La investigación fue de nivel descriptivo correlacional y cuantitativo, la recopilación de datos en la encuesta fue procesada a través del programa estadístico SPSS 24, en el cual se aplicó el Alfa de Cronbach, la prueba de normalidad y rho de Spearman.

3.8. Aspectos éticos

La investigación se realizó respetando la propiedad intelectual de los autores consultados.

La finalidad de la presente investigación fue establecer la relación que existe entre las dos variables de estudio: gestión administrativa y motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019. Las fuentes bibliográficas consideradas, las cuales enriquecen y dieron un valor a esta investigación, son las que respaldan y dan consistencia a la investigación, pues permitieron conocer la situación real de cada una de las variables las cuales han sido objeto de estudio, respetando la parte intelectual de cada uno de los autores citados en el desarrollo de este trabajo; así mismo, teniendo en cuenta la correcta aplicación de las pautas establecidas dentro de la norma APA para las citas y referencias.

IV. RESULTADOS

Tabla 5.

Validez del instrumento por jueces de expertos con la prueba binomial

		SI	NO
1	La formulación del problema es adecuado		
2	El instrumento facilitaría el logro de los objetivos de la investigación		
3	Los instrumentos están relacionados con las variables de estudio		
4	El número de ítems del instrumento es adecuado		
5	La redacción de ítems del instrumento es correcto		
6	El diseño del instrumento facilitaría el análisis y el procesamiento de datos		
7	Eliminaría algunos ítems del instrumento		
8	Agregaría algunos ítems en el instrumento		
9	El diseño del instrumento será accesible a la población		
10	La redacción es clara, sencilla y precisa		

X = 0 = NO

X = 1 = SI

$$P = \frac{\sum P}{10} = \frac{7.86}{10} = 0.786$$

Como el promedio de las probabilidades es mayor que 0.60 entonces se concluye que el instrumento es válido por jueces de expertos.

Tabla 6.*Confiabilidad del instrumento por alfa de Cronbach para gestión administrativa*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,787	10

Como el valor del alfa de Cronbach es superior a 0.6 entonces se puede decir que el instrumento es confiable

Tabla 7.*Confiabilidad del instrumento por alfa de Cronbach para motivación laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,768	10

Como el valor del alfa de Cronbach es superior a 0.6 entonces se puede decir que el instrumento es confiable

Prueba de normalidad

Ho: Los datos tiene una distribución normal

Tabla 8.*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
GESTION ADMINISTRATIVA	,192	90	,000
PLANIFICACION	,138	90	,000
DIRECCION	,143	90	,000
ORGANIZACION	,137	90	,000
CONTROL	,125	90	,001
MOTIVACION LABORAL	,100	90	,027

Si el P valor (sig.) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, los datos no tienen distribución normal y por lo tanto se utilizó la prueba no paramétrica correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis

Existe relación entre gestión administrativa y motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

HO. Existe relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

Tabla 9.
Correlación entre la variable gestión administrativa

Correlaciones				
			GESTION ADMINISTRATIVA	MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,366
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	90	90
	MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	,366	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	90	90

Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

Existe relación entre la planificación y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

HO. Existe relación entre la planificación y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

Tabla 10.

Correlación entre la variable planificación y motivación laboral

		Correlaciones	
		PLANIFICACION	MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	PLANIFICACION	1,000	,151
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (unilateral)	.	,038
	N	90	90
	MOTIVACION LABORAL	,151	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (unilateral)	,038	.
	N	90	90

Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, existe relación entre la planificación y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

Existe relación entre la dirección y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

HO. Existe relación entre la dirección y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

Tabla 11.
Correlación entre dirección y motivación laboral

Correlaciones			DIRECCION	MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	DIRECCION	Coeficiente de correlación	1,000	,216
		Sig. (unilateral)	.	,021
		N	90	90
	MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	,216	1,000
Sig. (unilateral)		,021	.	
N		90	90	

Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, existe relación entre la dirección y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

Existe relación entre la organización y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

HO. Existe relación entre la organización y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

Tabla 12.
Correlación entre organización y motivación laboral

Correlaciones			MOTIVACION	
			ORGANIZACION	LABORAL
Rho de Spearman	ORGANIZACION	Coeficiente de correlación	1,000	,271
		Sig. (unilateral)	.	,005
		N	90	90
	MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	,271	1,000
		Sig. (unilateral)	,005	.
		N	90	90

Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, existe relación entre la organización y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

Existe relación entre el control y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

HO. Existe relación entre el control y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

Tabla 13.
Correlación entre control y motivación laboral

		Correlaciones		
			CONTROL	MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	CONTROL	Coeficiente de correlación	1,000	,470
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	90	90
	MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	,470	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	90	90

Como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que, existe relación entre el control y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

Análisis bidimensional

Tabla 14.

Análisis bidimensional según motivación laboral y gestión administrativa

	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	3	3	5	6	0	0	8	9
REGULAR	2	2	20	22	10	11	32	36
BUENO	4	4	23	26	23	26	50	56

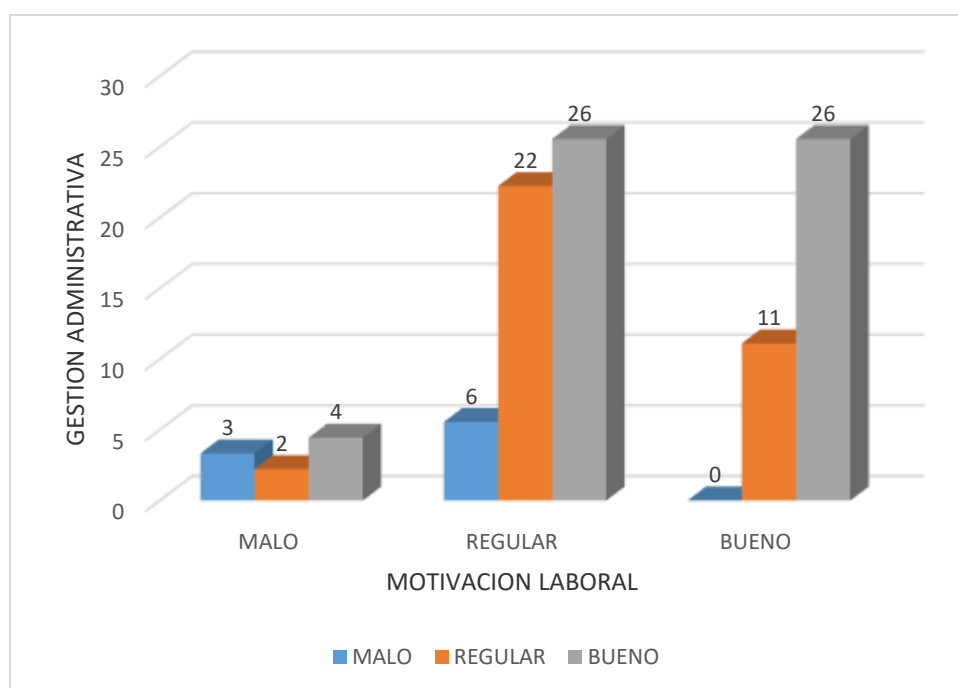


Figura 1. Gráfica del Análisis bidimensional según motivación laboral y gestión administrativa

El 22% de los encuestados califican como regular la motivación laboral y la gestión administrativa.

Tabla 15.

Análisis bidimensional según motivación laboral y planificación

MOTIVACION LABORAL

	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	4	4	21	23	14	16	39	43
REGULAR	5	6	26	29	19	21	50	56
BUENO	0	0	1	1	0	0	1	1

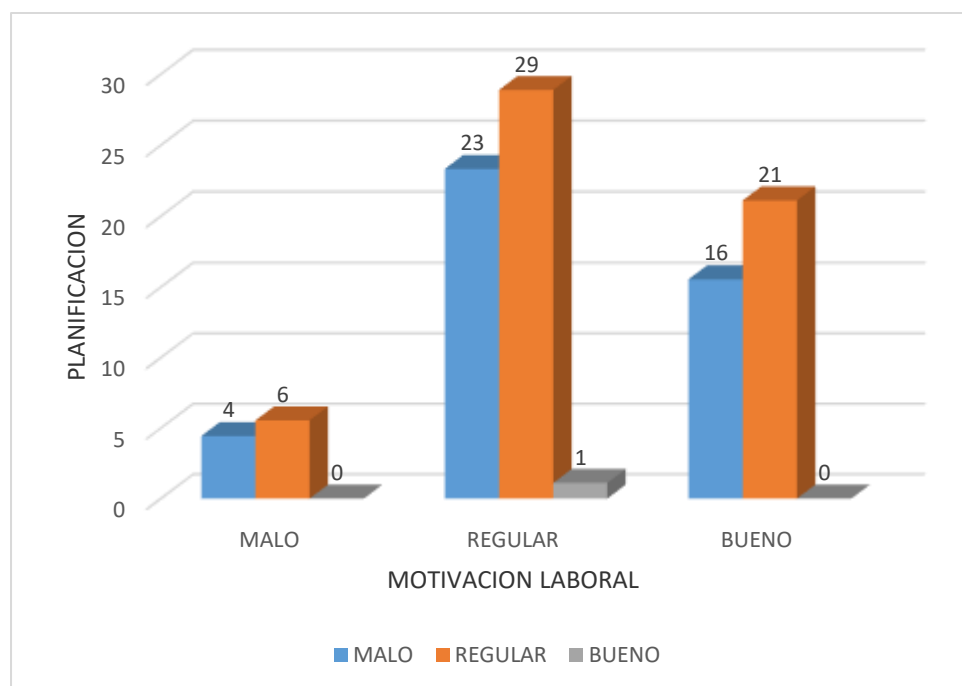


Figura 2. Gráfica del análisis bidimensional según motivación laboral y planificación

El 29% de los encuestados califican como regular la motivación laboral y la planificación

Tabla 16.

Análisis bidimensional según motivación laboral y dirección

MOTIVACION LABORAL

	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	4	4	20	22	7	8	31	34
REGULAR	5	6	27	30	26	29	58	64
BUENO	0	0	1	1	0	0	1	1

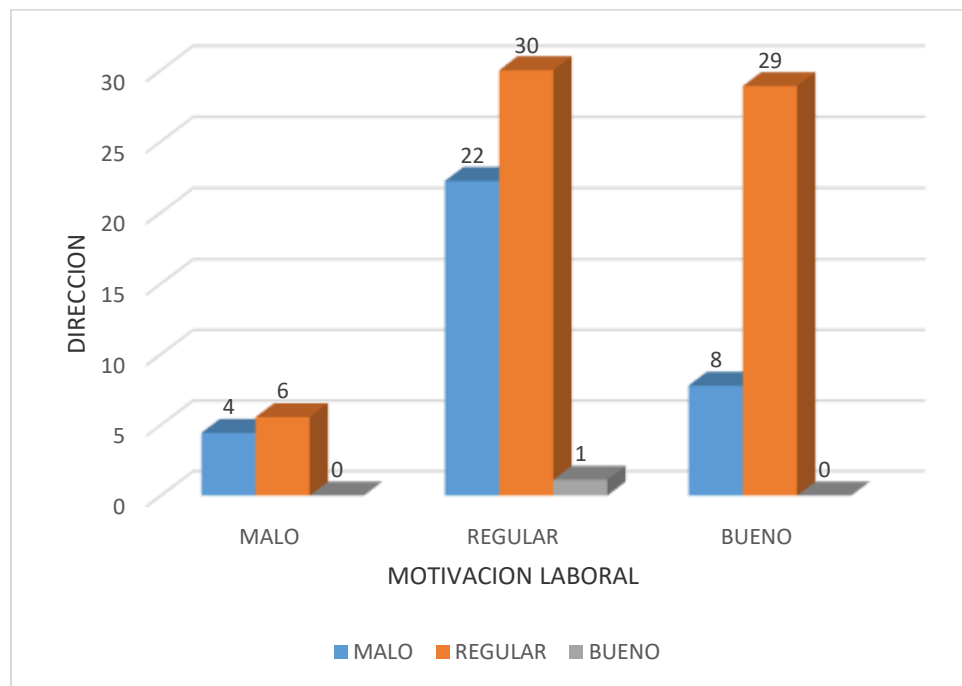


Figura 3. Gráfica del análisis bidimensional según motivación laboral y dirección

El 30% de los encuestados califican como regular la motivación laboral y la dirección

Tabla 17.

Análisis bidimensional según motivación laboral y organización
MOTIVACION LABORAL

	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	1	1	6	7	1	1	8	9
REGULAR	7	8	26	29	18	20	51	57
BUENO	1	1	16	18	14	16	31	34

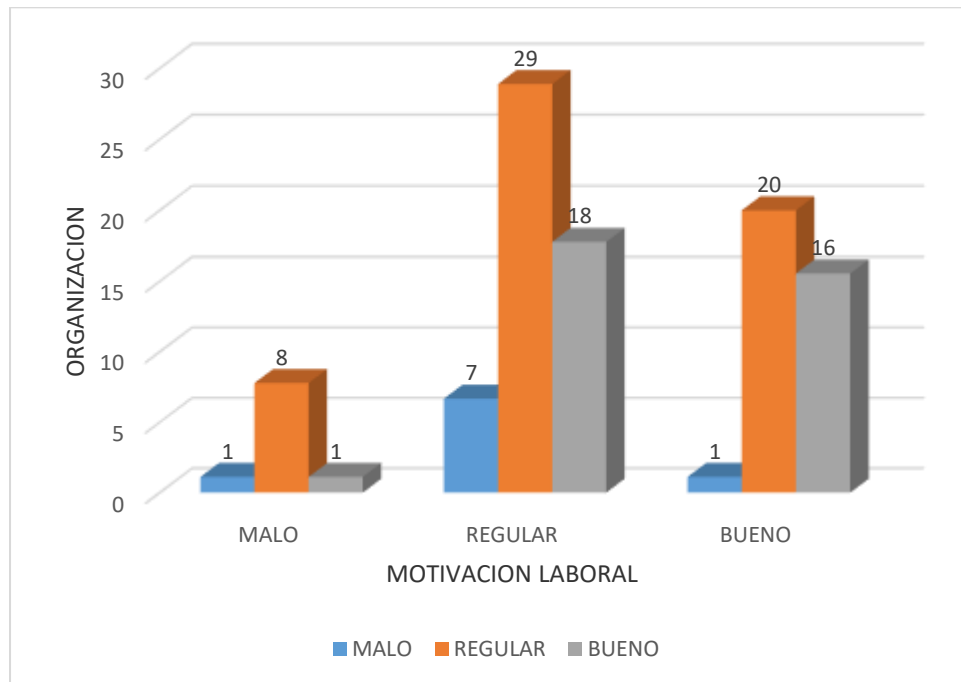


Figura 4. Gráfica del análisis bidimensional según motivación laboral y organización

El 29% de los encuestados califican como regular la motivación laboral y la organización

Tabla 18.

Análisis bidimensional según motivación laboral y control

MOTIVACION LABORAL

	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
MALO	3	3	2	2	1	1	6	7
REGULAR	4	4	37	41	9	10	50	56
BUENO	2	2	9	10	23	26	34	38

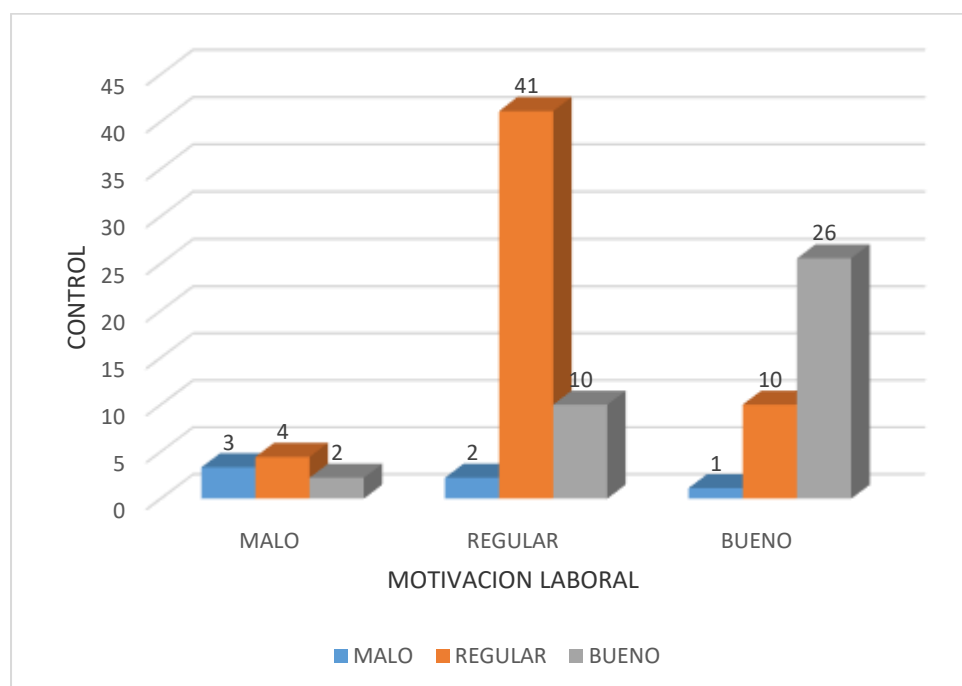


Figura 5. Gráfica del análisis bidimensional según motivación laboral y control

El 41% de los encuestados califican como regular la motivación laboral y el control.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019. De la teoría la gestión administrativa fue emplear adecuadamente los recursos disponibles mediante la planeación, organización, dirección, el cual fue necesario hacer un seguimiento y evaluación continua por medio del control. Según Castillo (2015) tuvo como objetivo, establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el clima laboral en las instituciones educativas de la Red educativa N° 01 Pachacutec-UGEL 10 Ventanilla, año 2014, se concluyó que: La relación entre la gestión administrativa y supervisión fue directa y moderada y con alta significación, el nivel de calificación predominante fue el nivel medio (42,9%). Del análisis bidimensional el 22% de los encuestados califican como regular la motivación laboral y la gestión administrativa. De la prueba de hipótesis, como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

El primer objetivo específico fue determinar la relación entre la planificación y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019. De la teoría en cuanto a planificar nos lleva a plasmar las metas y objetivos de la organización de tiene la empresa estableciendo estrategias y tácticas para desarrollar un plan completo en coherencia con coordinar las actividades de la empresa. Según Gómez (2016) que se planteó, establecer la relación existente entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la oficina central logística y servicios auxiliares de la UNFV. Lima 2015, concluye que: Se halló relación con significancia entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la oficina central de logística y servicios auxiliares de la UNFV. Lima 2015. Del análisis bidimensional el 29% de los encuestados califican como regular la motivación laboral y la planificación. De la prueba de hipótesis como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que

existe relación entre la planificación y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre la dirección y motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019. De la teoría se refiere a reconocer los recursos y qué actividades se necesitan para alcanzar los objetivos planteados en la organización, esto se reforzará con la ayuda de órganos o cargos conformados y la cooperación de las autoridades. Según Plascencia (2016), se propuso establecer el efecto de la gestión administrativa en la calidad de la enseñanza universitaria, en la Facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Nacional del Callao-2016, concluyó que referente al valor del nivel de la gestión administrativa en la facultad objeto de estudio, este fue moderado se obtuvo 73.5%, y poco eficiente la calidad de enseñanza, en un 75.39 %. La calidad de la enseñanza depende del 39,2% de la gestión administrativa. El planeamiento se debe al 37.5% de la gestión administrativa. La dimensión didáctica es consecuencia del 58.9% de la gestión administrativa. Del análisis bidimensional el 30% de los encuestados califican como regular la motivación laboral y la dirección. De la prueba de hipótesis como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre dirección y motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre la organización y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019. De la teoría define como un servicio técnico que se presta al público de una manera continua y regular por medio de una organización material y personal cuya singularidad pertenece a la administración pública y bajo un régimen jurídico especial. Según Ore y Rodríguez (2017) en su investigación, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la autoestima y el rendimiento académico de los estudiantes VII ciclo secundario institución educativa Alfonso Ugarte del distrito San Vicente - Cañete-2009, esto porque se observó que los estudiantes presentaban conductas inadecuadas con sus compañeros, y ello, también afectaba su rendimiento académico. se concluye que sí existe relación entre la autoestima y rendimiento académico de los

estudiantes del VII ciclo secundario de la institución educativa Alfonso Ugarte del distrito San Vicente- Cañete. Del análisis bidimensional El 29% de los encuestados califican como regular la motivación laboral y la organización. De la prueba de hipótesis como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe la relación entre la organización y la motivación laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

El cuarto objetivo específico fue determinar la relación entre el control y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019. De la teoría el control es una etapa primordial en la administración, pues, aunque una empresa cuente con magníficos planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, el ejecutivo no podrá verificar cuál es la situación real de la organización y no existe un mecanismo que se cerciore e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos. Según Cárdenas, Farías, & Méndez (2017) quienes se plantearon como objetivo determinar la relación entre las praxis de la gestión administrativa y la innovación educativa en las universidades concluyeron que: Existe relación significativa entre las prácticas de gestión administrativa y de innovación educativa en los profesores, administradores, alumnos, así mismo, se dio una relación significativa entre el aspecto innovador educativo y la praxis organizacional y de dirección, así como del uso de la tecnología. Se planteó la significancia de precisar uno o varios modelos de dirección, organización y uso de tecnología. La planificación debe abordar, promover y desarrollar los proyectos en donde se innova y forma profesores, así como de estudiantes. En cuanto a la organización y la dirección, se debe incidir en aplicar algún modelo de organización que oriente la articulación de variados elementos considerando la necesidad del contexto. Del análisis bidimensional el 41% de los encuestados califican como regular la motivación laboral y el control. De la prueba de hipótesis como el P valor es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre el control y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

VI. PROPUESTA

Mi propuesta está relacionada con la gestión administrativa en busca de la motivación laboral, implementando una herramienta tecnológica y moderna que se puede implementar en las instituciones, a través de un software que este a la altura de las organizaciones nacionales, que sea de gran ayuda al servicio de los usuarios, este software servirá para el manejo eficaz y eficiente de los recursos organizacionales (tecnológicos, humanos, materiales, físicos, etc.). Asimismo, tendrá la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos por la organización. Un adecuado proceso de transformación digital de la gestión administrativa beneficiará no solo a la organización sino al personal, llevándola a la cima del éxito.

La transformación digital servirá para satisfacer una demanda de atención en los procesos actuales de la organización, sobre todo, en las falencias del proceso de gestión administrativa que surge de parte de los gerentes de la organización. En ese sentido, busco implementar un sistema integrado de todas las áreas para mejorar los procesos administrativos, logrando con ello mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la institución, cuya labor recae en el adecuado manejo de las actividades de la institución.

VII. CONCLUSIONES

- 1) El objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019. Se concluye que existe relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.
- 2) El primer objetivo específico fue determinar la relación entre la planificación y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019. Se concluye que existe relación entre la planificación y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.
- 3) El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre la dirección y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019. Se concluye que existe relación entre la dirección y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.
- 4) El tercer objetivo específico fue determinar la relación entre la organización y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019. Se concluye que existe relación entre la organización y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.
- 5) El cuarto objetivo específico fue determinar la relación entre el control y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019. Se concluye que existe relación entre el control y la motivación laboral para la captación de docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.

VIII. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda una buena gestión administrativa porque permite emplear adecuadamente los recursos disponibles mediante la planeación, organización, dirección, el cual es necesario hacer un seguimiento y evaluación continua por medio del control.
- 2) Se recomienda realizar una planificación porque nos lleva a plasmar las metas y objetivos de la organización de tiene la institución estableciendo estrategias y tácticas para desarrollar un plan completo en coherencia con coordinar las actividades de la institución.
- 3) Se recomienda una excelente dirección porque permite administrar los recursos y actividades que se necesitan para alcanzar los objetivos planteados en la organización, esto se reforzará con la ayuda de órganos o cargos conformados y la cooperación de las autoridades.
- 4) Se recomienda un servicio técnico que se preste al público de una manera continua y regular por medio de una organización material y personal cuya singularidad pertenece a una administración pública y bajo un régimen jurídico especial.
- 5) Se recomienda un buen control porque es una etapa primordial en la administración, pues, aunque una institución cuente con magníficos planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, el ejecutivo no podrá verificar cuál es la situación real de la organización si no existe un mecanismo que se cerciore e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, O. (2010) Juan Ramón Auditoria, Normas Técnicas, Control Interno, Planificación del Trabajo, Objetivos y Procedimientos. Cultura de Ediciones. Madrid – España
- Amador, A. (2012), Control Interno y Auditoría Su aportación en las Organizaciones. México: Editorial Thompson.
- Arriaga López, F. G., Martínez Orozco, E., Ávalos Cueva, D., & Gutiérrez Salcido, A. M. (2018). La gestión administrativa en las microempresas de Arandas, Jalisco, México. Revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible, 14, 15-16. Recuperado el 2019, de https://www.researchgate.net/publication/333199965_La_gestion_administrativa_en_las_microempresas_de_Arandas_Jalisco_Mexico
- Alonso Tapia, J. P. (1998). Una propuesta de evaluación para las ciencias experimentales. Murcia: Investigación e innovación en la enseñanza de las Ciencias.
- Agencia de Calidad de la Educación. (2014). Informe Técnico SIMCE 2013. Santiago, Gobierno de Chile.
- Agüero, J. (2007). teoría de la administración: Un campo fragmentado y multifacético. Buenos Aires: UNAM ediciones Universitarias.
- Arens, K., Morin, A., & Watermann, R. (2015). Relations between classroom disciplinary problems and student motivation: Achievement as a potential mediator? A Learning and Instruction 39, 184-193. doi.org/10.1016/j.learninstruc.2015.07.001.
- Bernal, C. (2017). Gestión administrativa de los directores y su influencia en la obtención de recursos financieros en las instituciones educativas del distrito de Simón Bolívar de la región Pasco. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima

- Cañizares Astudillo, J. M., Pombosa Junez, E. P., Espín Moya, E. R., & Morales Merchán, N. H. (2018). Propuesta de un modelo de gestión administrativa para las empresas productoras de ladrillo en el Cantón Chambo – provincia de Chimborazo. Observatorio de la Economía Latinoamericana. Recuperado el 2019, de <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/06/modelo-gestion-administrativa.html>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos (8 va ed.). México: Mc GRAW HILL.
- Chiavenato Idalberto (2017), Administración de los recursos humanos sobre el Capital humano de las organizaciones.
- Cerda, G. Salazar, Y. Sáez, K. Perez, C & Casas, J. (2016). Impacto de la percepción de los estudiantes respecto de la convivencia escolar sobre su rendimiento académico en Matemáticas. *Psychology, Society, & Education*, 2017. Vol. 9(1), pp. 147-161 ISSN 2171-2085 / ISSN 1989-709X.
- Cordova, D., & Irigoyen, E. (2015). Estrés y su asociación en el rendimiento académico en los estudiantes de la Facultad de Medicina desde primero a octavo nivel de la Pontificia Universidad Católica. Sede Quito. (Informe de Investigación). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito.
- COSO (2013). Control Interno-Marco Integrado. España: PWC.
- Contraloría (2017) Resolución de la Contraloría N°004-2017-CG “Guía para la Implementación del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado”
- Edel, R. (2003). El rendimiento académico: Concepto, Investigación y Desarrollo. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 1(2), 12.
- Estupiñan, R. (2015). Control Interno y Fraudes: análisis de informe COSO I, II Y III con base en los ciclos. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Evans James R. y Lindsay William M. (2015), Administración y control de calidad.
- Fajardo Arriaga, J. d., Yela Burgos, R. T., & Sandoval Cuji, M. (2017). La Auditoría de la gestión administrativa, experiencia en la Cooperativa de transporte

Zaracay. Observatorio de la Economía Latinoamericana. Recuperado el 2019, de <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2017/cooperativa-zaracay.html>

Fernández, V., & García, M. Y. (1999). 1999. *Revista de Educación*, 320, 379- 390.

Fischman, D. (2014), *Motivación 360° sobre como incrementarla en la vida y en la empresa.*

Flores, J. G. (2011). Hábitos lectores y competencias básicas en el alumnado de educación secundaria. *Educación xx1*, 117-134.

Gabriel Ruiz, J. R. (2010). Indicador Global del Rendimiento. *Revista Iberoamericana de Educación* 54(2)

Garcia, J., Cardoso, E., & Cerecedo, M. (junio de 2014). Factores que influyen en el rendimiento escolar en la educación media superior: Estudio diagnóstico en la signatura de matemáticas en el Estado de México. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/776-3043-1-PB.pdf>

Galindo, L. (2006). *Fundamentos de la administración. Cosas y prácticas* (2 ed.). México D.F.: Trillas

Guamanquishpe, C., & Sacoto, T. (2015). Los hábitos alimentarios y su relación en el rendimiento escolar de los estudiantes del centro de estudios “Senderos” de la ciudad de Guayaquil, mayo – agosto del 2015. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/4519/1/T-UCSG-PRE-MED-NUTRI122.pdf>

Guzmán, K., & Vera, M. (2015). El control interno como parte de la gestión administrativa y financiera de los centros de atención y cuidado diario. Caso: centro de atención y cuidado diario EL PEDREGAL de Guayaquil. Recuperada de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9947/1/UPS-GT001072.pdf>.

Henrich, C., Schwab-Stone, M., Fanti, K., Jones, S. & Ruchkin, V. (2004). The association of community violence exposure with middle-school

achievement: A prospective study. *Applied Developmental Psychology*, 25, 327-348. doi: 10.1016/j.appdev.2004.04.004

Hellriegel, Jackson y Slocum (2017), *Administración sobre un enfoque basado en competencias*.

Paredes (2014), tesis "La cultura y el comportamiento organizacionales de la empresa ecuatoriana de Matricería Ecuamatrix CIA LTDA. Ciudad de Ambato", Ecuador, de la Universidad Técnica de Ambato.<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8421/1/207%20o.e..pdf>

Matta (2017), tesis Licenciado en Administración "Cultura Organizacional y la motivación Laboral del personal del Instituto Superior Tecnológico privado Génova, en el distrito de los Olivos, 2017, Universidad Cesar Vallejo.<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8421/1/207%20o.e..pdf>

Levine, D. y. (1990). *Unusually Effective Schools: A review and analysis of research and practice*. Madison. National center for effective school research and development.

Luna, A. (2013). *Proceso Administrativo*. México D.F.: Patria.

Luna, A. (2010). *Administración Estratégica*. México D.F.: Patria.

Montes, I., & Lerner, J. (2015). Rendimiento Académico de los estudiantes de pregrado de la Universidad EAFIT. *Revista Universidad EAFIT*, 10.

M.R., F., Goicochea, M., & Ibiricu, O. y. (2000a). Los hábitos de lectura y su relación con otras variables. *Filología y Didáctica de la Lengua*, 5, 7-31.

Moreto, L. (2015). *El Control Interno y su influencia en la gestión administrativa de la Unidad Ejecutora 404-Salud Ucutubamba*. Recuperada de: http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/3110/1/TESIS_CONTROL%20INTERN O_GESTION%20ADM.pdf.

- Navarro, P. (2012). Fundamentos de Administración. Colombia: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2009). La administración en el mundo de hoy. México: Prentice-Hall.
- Ñiquen Julca, K. (2016). Gestión administrativa del departamento de obras de distribución en la Empresa Tecsur-SJM, 2016. Tesis para título, Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4904/%c3%91iquen_JK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OCDE. (2016). Estudiantes de bajo rendimiento. Obtenido de <http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/PISA-2012-Estudiantes-de-bajorendimiento.pdf>
- OECD. (2013). Mejores Políticas. Obtenido de OECD: <https://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>
- Petroviski, A. (1997). Psicología Evolutiva y Pedagógica. Moscú URSS: Progreso.
- Pozo, I., & Gómez, C. (2000). Adquisición del conocimiento. Madrid: Morata
- Quispe (2015)
- Recalde Rodriguez, M. F., Páez Eguez, J. C., Yépez Villamil, J. F., & Andrade Cueva, M. G. (2017). Los modelos de gestión administrativa de las pequeñas y medianas empresas en la ciudad de Quito. Observatorio de la Economía Latinoamericana. Recuperado el 2019, de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/gestionadministrativa-quito.html>
- Shapiro, B. K. (2011). Bajo rendimiento escolar: una perspectiva de desarrollo del sistema nervioso. Revista médica Clínica Condes 2(22), 218-225.
- Toro, J., Fonteboa, A., Armada, E., Santos, C. (2012). Control Interno. Cuba: Granma
- Touron, J. (2000). Evaluación de programas para alumnos de alta capacidad: algunos problemas metodológicos. Revista de Investigación educativa 8 (2), 531-550.

Tubón, J. (2018), Psicólogo Industrial tesis “La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores en la Avícola Santa Mónica del Cantón Pelileo de la provincia de Tungurahua”, Universidad Técnica de Ambato-Ecuador.

Vargas, S. (2012). "Diagnóstico del Sistema de Control Interno en el INS". Lima.

Vasquez, N. (2006), “Procedimientos Básicos Curso Gramas y Control Interno”, Ediciones Macchi, Segunda Edición.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación entre Gestión Administrativa y Motivación Laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019?</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación entre Gestión Administrativa y Motivación Laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.</p>	<p>GENERAL: Existe relación entre Gestión Administrativa y Motivación Laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.</p>	Gestión Administrativa	<p>Plan Estratégico Institucional Liderazgo Toma de decisiones Comunicación Proactividad Auditoria Supervisión</p>	<p>1. TIPO DE ESTUDIO El tipo de estudio a realizar es descriptivo-correlacional, porque se describirá cada una de las variables y correlacional porque se explicará la relación entre la variable 1 y variable 2.</p> <p>2. DISEÑO DE ESTUDIO El tipo de diseño a realizar es no experimental, porque no manipularemos las variables.</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>3. TIPO DE MUESTRA Se utilizará la muestra censal.</p> <p>4. TAMAÑO DE MUESTRA La muestra es censal. La unidad de análisis de estudio es el total de la población.</p> <p>5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Variable 1: Gestión Administrativa Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta Instrumento: El instrumento será el cuestionario que es de elaboración propia. Variable 2: Motivación Laboral Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta Instrumento: El instrumento será el cuestionario que es de elaboración propia.</p>
<p>ESPECIFICA: ¿Cuál es la relación entre Planificación y Motivación Laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019?</p>	<p>ESPECIFICA: Determinar la relación entre Planificación y Motivación Laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.</p>	<p>ESPECIFICA: Existe relación entre Planificación y Motivación Laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.</p>			
<p>ESPECIFICA: ¿Cuál es la relación entre Dirección y Motivación Laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019?</p>	<p>ESPECIFICA: Determinar la relación entre Dirección y Motivación Laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.</p>	<p>ESPECIFICA: Existe relación entre Dirección y Motivación Laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.</p>	Motivación Laboral	<p>Seguridad Salario Capacidades Aprendizaje Reconocimiento interno</p>	
<p>ESPECIFICA: ¿Cuál es la relación entre Organización y Motivación Laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019?</p>	<p>ESPECIFICA: Determinar la relación entre Organización y Motivación Laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.</p>	<p>ESPECIFICA: Existe relación entre Organización y Motivación Laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.</p>			
<p>ESPECIFICA: ¿Cuál es la relación entre Control y Motivación Laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019?</p>	<p>ESPECIFICA: Determinar la relación entre Control y Motivación Laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.</p>	<p>ESPECIFICA: Existe relación entre Control y Motivación Laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.</p>			

Anexo 2: Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ITEMS	ESCALA DE LIKERT
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Para Niquen (2016) la gestión administrativa es emplear adecuadamente los recursos disponibles mediante la planeación, organización, dirección, el cual es necesario hacer un seguimiento y evaluación continua por medio del control. La gestión administrativa parte de los objetivos, es importante que la empresa determine qué es lo que quiere lograr y cuál es su propósito de vida, a partir de ello podrá ir desarrollando los planes que ejecutara para el logro de estas.	La variable Gestión Administrativa fue medida por medio de 4 dimensiones: Planificación, Dirección, Organización y Control, con 7 indicadores, los cuales permitieron la elaboración del cuestionario para la recopilación de datos.	Planificación	Plan Estratégico Institucional	Escala ordinal	1-2	TD= Total Desacuerdo D = Desacuerdo I = Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo A =Acuerdo TA= Total Acuerdo
			Dirección	Liderazgo		3	
				Toma de decisiones		4	
			Organización	Comunicación		5-6	
				Proactividad		7-8	
			Control	Auditoria		9	
Supervisión	10						
MOTIVACIÓN LABORAL	Hellriegel, Jackson y Slocum (2017) mencionaron que "La motivación laboral es un estado psicológico que se presenta siempre que las fuerzas internas y/o externas estimulan, dirigen o mantienen las conductas. En las organizacionales, las conductas de los empleados que interesan incluyen las productivas y las improductivas. Algunas conductas productivas significan permanecer concentrado en los aspectos más importantes del trabajo, así como ser un buen ciudadano corporativo. Algunas de las conductas improductivas incluyen perder el tiempo en lugar de trabajar, así como ser antisocial, hostil y hasta violento con los compañeros de trabajo". (p. 458).	La variable Motivación Laboral fue medida por medio de 3 dimensiones: Motivación extrínseca, Motivación Intrínseca y Oportunidades de crecimiento, con 5 indicadores, los cuales permitieron la elaboración del cuestionario para la recopilación de datos.	Motivación Extrínseca	Seguridad	Escala ordinal	11	TD= Total Desacuerdo D = Desacuerdo I = Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo A =Acuerdo TA= Total Acuerdo
				Salario		12	
			Motivación Intrínseca	Capacidades		13-14	
				Aprendizaje		15-16	
			Oportunidades De Crecimiento	Reconocimiento interno		17-20	

Anexo 3: Instrumento

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL PARA CAPTACIÓN DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2019”

OBJETIVO: Determinar la relación entre Gestión Administrativa y Motivación Laboral para captación docentes en la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2019.


INSTRUCCIONES: Marque con una **X** la alternativa que usted considera valida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	NI DESACUERDO NI DE ACUERDO	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
TD	D	I	A	TA

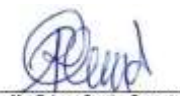
ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
		GESTION ADMINISTRATIVA				
1	La institución cuenta con un Plan Estratégico Institucional.					
2	La institución promueve el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional.					
3	La institución genera ambientes para el liderazgo de los docentes.					
4	La institución permite que sus docentes puedan tomar decisiones.					
5	La institución genera ambientes propicios para una buena comunicación.					
6	La institución promueve la comunicación a todo nivel.					
7	La institución desarrolla actividades proactivas para los docentes.					
8	La institución busca estar a la vanguardia con sus docentes.					
9	La institución establece los niveles de auditoría interna.					
10	La institución realiza periódicamente supervisión a todas las áreas.					
MOTIVACION LABORAL						
11	La institución brinda un ambiente seguro a sus docentes.					
12	La institución reconoce los honorarios de sus docentes con un salario justo.					
13	La institución fortalece sus capacidades con cursos de capacitación.					
14	La institución promueve el desarrollo de sus capacidades dentro de la organización.					
15	La institución genera aprendizajes en todas sus áreas de trabajo.					
16	La institución promueve el aprendizaje cultural y de especialidad de sus docentes.					
17	La institución brinda oportunidades de desarrollar sus habilidades.					
18	La institución genera oportunidades para ascender a mejores posiciones.					
19	La institución reconoce los esfuerzos laborales que usted realiza día a día.					
20	La institución reconoce públicamente el buen desempeño de su trabajo.					

Gracias por su colaboración

Anexo 4: Validación de instrumento

Título de la investigación: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL PARA CAPTACIÓN DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2019"							
Apellidos y nombres del investigador: SALAZAR CHILLCCE JENIFFER MARGOT							
Apellidos y nombres del experto:							
ASPECTO POR EVALUAR							OPINIÓN DEL EXPERTO
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	Plan Estratégico Institucional	La institución cuenta con un Plan Estratégico Institucional.	TD= Total Desacuerdo D = Desacuerdo I = Ni Desacuerdo Ni de acuerdo A =Acuerdo TA= Total Acuerdo	X		
			La institución promueve el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional.		X		
	DIRECCIÓN	Liderazgo	La institución genera ambientes para el liderazgo de los docentes.		X		
			Toma de decisiones		La institución permite que sus docentes puedan tomar decisiones.	X	
	ORGANIZACIÓN	Comunicación	La institución genera ambientes propicios para una buena comunicación.		X		
			La institución promueve la comunicación a todo nivel.		X		
		Proactividad	La institución desarrolla actividades proactivas para los docentes.		X		
			La institución buscar estar a la vanguardia con sus docentes.		X		
	CONTROL	Auditoria	La institución establece los niveles de auditoría interna.		X		
			Supervisión		La institución realiza periódicamente supervisión a todas las áreas.	X	
MOTIVACIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Seguridad	La institución brinda un ambiente seguro a sus docentes.	X			
		Salario	La institución reconoce los honorarios de sus docentes con un salario justo.	X			
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Capacidades	La institución fortalece sus capacidades con cursos de capacitación.	X			
			La institución promueve el desarrollo de sus capacidades dentro de la organización.	X			
			Aprendizaje	La institución genera aprendizajes en todas sus áreas de trabajo.	X		
	OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO	Reconocimiento interno	La institución promueve el aprendizaje cultural y de especialidad de sus docentes.	X			
			La institución brinda oportunidades de desarrollar sus habilidades.	X			
			La institución genera oportunidades para ascender a mejores posiciones.	X			
La institución reconoce los esfuerzos laborales que usted realiza día a día.			X				
Firma del experto:			Fecha 10 / Agosto / 2020				
 Dr. Vasquez E. Juan M.							

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables

Título de la investigación: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL PARA CAPTACIÓN DOCENTES EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS, 2019"								
Apellidos y nombres del investigador: SALAZAR CHILLCCE JENIFFER MARGOT								
Apellidos y nombres del experto:								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	Plan Estratégico Institucional	La institución cuenta con un Plan Estratégico Institucional.	TD= Total Desacuerdo D = Desacuerdo I = Ni Desacuerdo Ni de acuerdo A =Acuerdo TA= Total Acuerdo	X			
			La institución promueve el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional.		X			
	DIRECCIÓN	Liderazgo	La institución genera ambientes para el liderazgo de los docentes.		X			
			Toma de decisiones		La institución permite que sus docentes puedan tomar decisiones.	X		
	ORGANIZACIÓN	Comunicación	La institución genera ambientes propicios para una buena comunicación.		X			
			La institución promueve la comunicación a todo nivel.		X			
		Proactividad	La institución desarrolla actividades proactivas para los docentes.		X			
	CONTROL	Auditoria	La institución establece los niveles de auditoría interna.		X			
			Supervisión		La institución realiza periódicamente supervisión a todas las áreas.	X		
					MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Seguridad	La institución brinda un ambiente seguro a sus docentes.	X
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Salario	La institución reconoce los honorarios de sus docentes con un salario justo.	X					
		Capacidades	La institución fortalece sus capacidades con cursos de capacitación.	X				
OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO	Reconocimiento interno		La institución promueve el desarrollo de sus capacidades dentro de la organización.	X				
		La institución genera aprendizajes en todas sus áreas de trabajo.	X					
		Aprendizaje	La institución promueve el aprendizaje cultural y de especialidad de sus docentes.	X				
			La institución brinda oportunidades de desarrollar sus habilidades.	X				
		La institución genera oportunidades para ascender a mejores posiciones.	X					
		La institución reconoce los esfuerzos laborales que usted realiza día a día.	X					
La institución reconoce públicamente el buen desempeño de su trabajo.	X							
Firma del experto:			Fecha 10 / Agosto / 2020					
 Mg. Rebeca Sumire Osuenta DNI N° 06131892 Asesor de tesis Especialista en corrección de estilo Registro Coppe N°: 0100131892 Celular: 994332654 ORCID: 0000-0002-8297-0820								

Anexo 5: Matriz de datos

	<i>P1</i>	<i>P2</i>
1	4	4
2	3	3
3	5	4
4	4	4
5	4	3
6	3	2
7	3	3
8	2	1
9	4	3
10	3	2
11	1	1
12	4	5
13	4	4
14	5	5
15	1	4
16	5	5
17	3	3
18	4	4
19	5	5
20	5	5
21	4	3
22	4	4
23	2	4
24	4	5
25	3	3
26	4	5
27	3	3
28	2	3
29	3	2
30	1	1

<i>P3</i>	<i>P4</i>
5	4
4	3
5	5
4	5
3	3
2	3
3	3
2	4
3	4
2	2
1	2
4	4
4	3
5	5
4	5
4	5
3	4
4	4
5	3
4	5
3	3
3	4
3	2
5	4
3	3
4	4
4	4
3	3
2	2
1	2

<i>P5</i>	<i>P6</i>
3	4
4	4
5	5
4	3
4	5
3	3
4	4
3	2
2	4
3	3
2	4
4	4
3	3
5	3
1	5
4	3
4	5
4	3
1	4
4	2
4	4
4	3
4	4
5	4
4	3
5	3
4	2
1	2
3	2
2	2

31	3	3
32	4	4
33	5	5
34	5	5
35	4	4
36	3	3
37	5	4
38	4	4
39	4	3
40	3	2
41	3	3
42	2	1
43	4	3
44	3	2
45	1	1
46	4	5
47	4	4
48	5	5
49	1	4
50	5	5
51	3	3
52	4	4
53	5	5
54	5	5
55	4	3
56	4	4
57	2	4
58	4	5
59	3	3
60	4	5
61	3	3
62	2	3
63	3	2
64	1	1
65	3	3

3	4
4	4
5	3
4	3
5	4
4	3
5	5
4	5
3	3
2	3
3	3
2	4
3	4
2	2
1	2
4	4
4	3
5	5
4	5
4	5
3	4
4	4
5	3
4	5
3	3
3	4
3	2
5	4
3	3
4	4
4	4
3	3
2	2
1	2
3	4

4	4
3	3
2	2
3	3
3	4
4	4
5	5
4	3
4	5
3	3
4	4
3	2
2	4
3	3
2	4
4	4
3	3
5	3
1	5
4	3
4	5
4	3
1	4
4	2
4	4
4	3
4	4
5	4
4	3
5	3
4	2
4	2
1	2
2	2
4	4

66	4	4
67	4	4
68	3	3
69	2	2
70	3	3
71	1	2
72	3	3
73	2	2
74	1	1
75	5	4
76	4	4
77	5	5
78	4	4
79	5	4
80	3	3
81	4	4
82	5	5
83	5	4
84	3	3
85	4	3
86	4	3
87	5	5
88	3	3
89	5	4
90	3	4

4	4
5	4
3	4
3	3
3	4
4	3
4	2
2	3
2	2
4	4
3	3
5	5
5	1
5	4
4	4
4	4
3	1
5	4
3	4
4	4
2	4
4	5
3	4
4	5
4	4

3	3
3	4
5	3
3	3
4	2
2	4
4	3
3	1
4	4
4	4
3	5
3	1
5	5
3	3
5	4
3	5
4	5
2	4
4	4
3	2
4	4
4	3
3	4
3	3
2	2

2
3
1
3
2
1
5
4
5
4
5
3
4
5
5
3
4
4
5
3
5
3
3

2	3	3
3	3	4
2	4	3
3	4	2
2	2	3
1	2	2
4	4	4
4	3	3
5	5	5
4	5	1
4	5	4
3	4	4
4	4	4
5	3	1
4	5	4
3	3	4
3	4	4
3	2	4
5	4	5
3	3	4
4	4	5
4	4	4
3	3	1

3	3	2
3	3	3
2	2	1
2	4	3
2	3	2
2	1	1
3	4	5
3	4	4
5	5	5
1	1	4
4	5	5
4	3	3
1	4	4
2	1	5
5	5	4
4	5	4
4	3	3
5	4	3
5	5	2
4	3	3
5	5	4
4	4	2
4	4	4

<i>P14</i>	<i>P15</i>	<i>P16</i>	<i>P17</i>	<i>P18</i>	<i>P19</i>	<i>P20</i>
5	4	5	5	4	1	1
3	3	3	3	3	1	1
4	4	5	4	4	5	5
3	3	3	4	4	2	2
2	2	3	3	3	5	5
3	3	3	4	3	2	2
1	2	4	3	2	3	3
3	3	4	2	2	3	3
2	2	2	3	2	3	3
1	1	2	2	2	2	2
5	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	1	1
4	4	5	1	1	2	2
5	4	5	4	4	3	3
3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	3	3
4	5	4	5	3	2	2
4	5	4	5	3	3	3
3	4	3	1	2	1	1
3	4	4	4	4	3	3
2	3	2	3	3	2	2
3	2	3	2	1	1	1
4	3	4	3	4	5	5
2	3	2	3	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5
3	3	4	2	1	4	4
2	3	3	3	5	5	5
3	3	4	4	3	3	3
2	4	3	1	4	4	4
3	4	2	5	5	5	5
2	2	3	4	5	5	5
1	2	2	5	4	3	3
5	4	5	5	4	1	1
3	3	3	3	3	1	1
4	4	5	4	4	5	5
3	3	3	4	4	2	2
2	2	3	3	3	5	5
3	3	3	4	3	2	2
1	2	4	3	2	3	3
3	3	4	2	2	3	3
2	2	2	3	2	3	3
1	1	2	2	2	2	2
5	4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	1	1
4	4	5	1	1	2	2
5	4	5	4	4	3	3
3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	3	3

4	5	4	5	3	2	2
4	5	4	5	3	3	3
3	4	3	1	2	1	1
3	4	4	4	4	3	3
2	3	2	3	3	2	2
3	2	3	2	1	1	1
4	3	4	3	4	5	5
2	3	2	3	4	4	4
4	5	4	4	5	5	5
3	3	4	2	1	4	4
2	3	3	3	5	5	5
3	3	4	4	3	3	3
2	4	3	1	4	4	4
3	4	2	5	5	5	5
3	3	4	4	2	2	4
2	3	3	3	5	5	4
3	3	4	3	2	2	5
2	4	3	2	3	3	1
3	4	2	2	3	3	5
2	2	3	2	3	3	3
1	2	2	2	2	2	4
4	4	4	3	4	4	5
4	3	3	3	3	3	2
5	5	5	5	1	1	5
4	5	1	1	2	2	2
4	5	4	4	3	3	3
3	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	3	3	5
5	4	5	3	2	2	1
5	4	5	3	3	3	5
4	3	1	2	1	1	3
4	4	4	4	3	3	4
3	2	3	3	2	2	5
2	3	2	1	1	1	2
3	4	3	4	5	5	5
3	2	3	4	4	4	2
5	4	4	5	5	5	3

43	8	9	12	14	39
33	6	7	11	9	26
46	9	10	14	13	43
37	8	9	11	9	33
32	7	6	12	7	32
28	5	5	9	9	30
29	6	6	10	7	25
28	3	6	9	10	28
29	7	7	9	6	25
20	5	4	7	4	17
28	2	3	10	13	39
40	9	8	12	11	33
41	8	7	11	15	42
42	10	10	9	13	22
39	5	9	11	14	41
39	10	9	10	10	35
38	6	7	13	12	37
41	8	8	12	13	33
42	10	8	10	14	39
38	10	9	10	9	40
36	7	6	12	11	26
33	8	7	9	9	38
37	6	5	12	14	32
39	9	9	12	9	24
36	6	6	11	13	43
39	9	8	11	11	34
31	6	8	8	9	41
25	5	6	5	9	31
22	5	4	6	7	33
22	2	3	5	12	31
37	6	7	13	11	29
37	8	8	9	12	40
38	10	8	7	13	35
39	10	7	9	13	27
43	8	9	12	14	39
33	6	7	11	9	26
46	9	10	14	13	43
37	8	9	11	9	33
32	7	6	12	7	32
28	5	5	9	9	30
29	6	6	10	7	25
28	3	6	9	10	28
29	7	7	9	6	25
20	5	4	7	4	17
28	2	3	10	13	39
40	9	8	12	11	33
41	8	7	11	15	42

42	10	10	9	13	22
39	5	9	11	14	41
39	10	9	10	10	35
38	6	7	13	12	37
41	8	8	12	13	33
42	10	8	10	14	39
38	10	9	10	9	40
36	7	6	12	11	26
33	8	7	9	9	38
37	6	5	12	14	32
39	9	9	12	9	24
36	6	6	11	13	43
39	9	8	11	11	34
31	6	8	8	9	41
25	5	6	5	9	31
22	5	4	6	7	33
22	2	3	5	12	31
37	6	7	13	11	29
37	8	8	9	12	40
37	8	9	10	10	33
31	6	7	10	8	33
29	4	6	9	10	31
29	6	7	7	9	23
28	3	7	9	9	31
28	6	6	9	7	25
19	4	5	5	5	19
31	2	4	13	12	40
39	9	8	12	10	32
42	8	6	13	15	42
38	10	10	8	10	23
42	8	6	15	13	40
38	9	9	9	11	35
39	6	8	13	12	37
38	8	8	13	9	37
41	10	4	14	13	36
37	9	9	9	10	41
36	6	7	12	11	25
33	7	8	9	9	38
40	7	6	13	14	32
39	10	9	10	10	22
38	6	7	12	13	43
39	9	9	9	12	32
29	7	8	7	7	43