

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“GESTION ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACION LABORAL DE LA FISCALIA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE AMBO, 2020”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTOR: Tucto Aquino, Roulz Dick

ASESORA: Huerto Orizano, Diana

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 42872786

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40530605

Grado/Título: Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Meza Segura, Dieter Anibal	Doctor en gestión empresarial	80096963	0000-0001-8038-6756
2	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Agui Esteban, Keli	Maestro en gerencia pública	22498331	0000-0003-4952-780x

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **17:00 horas del día 14 del mes de setiembre del año 2021.**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Dr. Dieter Anibal Meza Segura	(Presidente)
Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Secretario)
Mtra. Keli Agui Esteban	(Vocal)

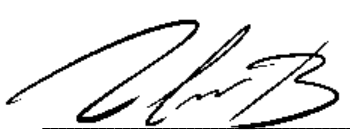
Nombrados mediante la Resolución N° 682-2021-D-FCEMP-EAPAE-UDH, para evaluar la Tesis titulada: **“GESTION ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACION LABORAL DE LA FISCALIA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE AMBO, 2020 ”**, presentado por el Bachiller, **TUCTO AQUINO ROULZ DICK** para optar el **título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.**

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo **Aprobado** con el calificativo cuantitativo de **12 (Doce)** y cualitativo de **Suficiente** (Art.47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **18:00 horas del día 14 de setiembre del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


Dr. Dieter Anibal Meza Segura
PRESIDENTE


Mtro. William Giovanni Linares
Beraún
SECRETARIO


Mtra. Keli Agui Esteban
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico esta tesis con mucho amor y cariño a Dios, a mi querida madre que siempre me apoyo incondicional, a mi hija por mostrarme el lado dulce e inocente de la vida y logre que me esfuerce y motive cada mañana.

AGRADECIMIENTO

A toda mi familia por su apoyo incondicional para poder superarme día a día.

A la Universidad de Huánuco por ayudarme a crecer profesionalmente.

A mis maestros por su dedicación y por compartir conocimientos.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	X
SUMMARY.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	15
1.3. OBJETIVO GENERAL	16
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.5. JUSTIFICACIÓN	17
1.5.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	17
1.5.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	17
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	17
1.6. VIABILIDAD	17
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	19

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES	20
2.2. BASES TEÓRICAS.....	21
2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	21
2.2.2. MOTIVACIÓN LABORAL.....	26
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	30
2.4. HIPÓTESIS	31
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	31
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS.....	31
2.5. VARIABLES	31
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	31
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	31
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	32
CAPÍTULO III.....	33
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	33
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	33
3.1.1. ENFOQUE	33
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	33
3.1.3. DISEÑO.....	34
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	34
3.2.1. POBLACIÓN.....	34
3.2.2. MUESTRA	35
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	36
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	36
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	36
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	36
CAPÍTULO IV.....	38

RESULTADOS.....	38
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	38
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	58
CAPÍTULO V.....	61
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	61
4.3. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	61
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS.....	70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: PERSONAL MINISTERIO PÚBLICO – SEDE AMBO.....	35
Tabla 2: ¿Los trabajadores administrativos realizan sus funciones basado en objetivos?.....	38
Tabla 3: ¿Los jefes administrativos coordinan constantemente con los empleados las metas que la entidad se ha trazado?	39
Tabla 4: ¿Considera usted que la participación de los empleados está orientada al cumplimiento de metas?	40
Tabla 5: La toma de decisiones en la institución está centralizada.....	41
Tabla 6: ¿Las decisiones de la administración ayudan a cumplir las metas establecidas?	42
Tabla 7: ¿Considera usted que la organización está orientada de acuerdo con cada puesto de trabajo?	43
Tabla 8: ¿Recibes regularmente retroalimentación de tus jefes sobre las tareas que se te asignan?.....	44
Tabla 9: ¿Los directivos de la entidad delegan la autoridad a sus trabajadores?	45
Tabla 10: ¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe?	46
Tabla 11: Los jefes administrativos mantienen una relación de comunicación abierta con los trabajadores, que le permite trabajar en forma armónica	47
Tabla 12: ¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores?	48
Tabla 13: Existe un buen clima laboral dentro de la entidad.....	49
Tabla 14: ¿Saben los líderes gestionar bien las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo?	50
Tabla 15: ¿El trabajo en equipo es supervisado por sus jefes?	51
Tabla 16: ¿Sus compañeros de trabajo realizan bien las actividades que se les asignan?	52
Tabla 17: ¿Los trabajadores de la institución son evaluados y reciben algún reconocimiento?.....	53
Tabla 18: Necesidades de proyección y seguridad.....	54
Tabla 19: Necesidades sociales y de pertenencia	55
Tabla 20: Necesidades de autoestima.....	56
Tabla 21: Necesidades de autorrealización	57

Tabla 22: Gestión administrativa/Motivación Laboral.....	58
Tabla 23: Planificación/Motivación Laboral.....	59
Tabla 24: Organización/Motivación Laboral.....	59
Tabla 25: Dirección/Motivación Laboral.....	60
Tabla 26: Control/Motivación Laboral	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Motivaciones Sociales	28
Figura 2: Funciones basado en objetivos	38
Figura 3: Coordinación constante con los empleados sobre las metas	39
Figura 4: Participación orientada al cumplimiento de metas	40
Figura 5: La toma de decisiones está centralizada	41
Figura 6: La administración y el cumplimiento de metas	42
Figura 7: La organización está orientada a cada puesto de trabajo.....	43
Figura 8: Retroalimentación	44
Figura 9: Delegación de Autoridad.....	45
Figura 10: Comunicación	46
Figura 11: Comunicación abierta con los trabajadores	47
Figura 12: Relación positiva.....	48
Figura 13: Clima Laboral.....	49
Figura 14:Gestión de relaciones internas, tareas de sus equipos de trabajo	50
Figura 15: Trabajo en equipo es supervisado.....	51
Figura 16: Realizan bien sus actividades.....	52
Figura 17: Reconocimiento por su trabajo	53
Figura 18: Necesidades de protección y seguridad	54
Figura 19: Necesidades sociales y de pertenencia.....	55
Figura 20: Necesidades de autoestima.....	56
Figura 21: Necesidades de autorrealización	57

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar de qué manera la gestión administrativa está relacionada con la motivación laboral en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020, asimismo se planteó la hipótesis: La gestión administrativa se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020

La metodología empleada fue de tipo aplicada, el enfoque utilizado fue cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional; el diseño investigación fue no experimental - transversal; la población objeto de estudio, estuvo constituida por 25 trabajadores. La muestra del trabajo de investigación fue no probabilística o muestra dirigida, es decir 25 trabajadores, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta; el instrumento utilizado fue un cuestionario que estuvo compuesto por 16 preguntas para medir la gestión administrativa y 20 preguntas para medir la motivación laboral, los resultados obtenidos fueron procesados y analizados mediante el programa Excel y IBM Spss Statistics 25. Para medir el nivel de correlación de las variables se empleó la prueba Rho de Spearman, obteniendo como resultado el valor de significancia de 0.273, lo que significa que la gestión administrativa se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo.

Palabras Clave: Gestión laboral, motivación, organización, planeamiento.

SUMMARY

The main objective of this research was to determine how administrative management is related to work motivation in workers of the Ambo Provincial Criminal Criminal Prosecutor's Office, 2020, also the hypothesis was raised: Administrative management is related to work motivation in workers of the Ambo Corporate Provincial Criminal Prosecutor's Office, 2020

The methodology used was applied, the approach used was quantitative, descriptive-correlational level; the research design was non-experimental - cross-sectional; the population under study consisted of 25 workers. The research work sample was non-probabilistic or directed sample, that is, 25 workers. The survey technique was used for data collection; The instrument used was a questionnaire that was composed of 16 questions to measure administrative management and 20 questions from the MbM questionnaire to measure work motivation. The results obtained were processed and analyzed using the Excel program and IBM Spss Statistics 25. To measure the level For the correlation of the variables, the Spearman Rho test was used, obtaining as a result the significance value of 0.273, which means that administrative management is related to work motivation in the workers of the Ambo Provincial Criminal Criminal Prosecutor's Office.

Key Words: Labor management, motivation, organization, planning

INTRODUCCIÓN

El estudio de investigación es sobre la gestión administrativa y motivación laboral de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020, fue elaborada con la colaboración de los trabajadores Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo. La metodología científica empleada está sustentada en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco. En el **capítulo I**, se inicia con la descripción del problema, los objetivos planteados por el investigador, asimismo la justificación e importancia de esta. El **capítulo II**, el marco teórico encontré algunas tesis similares que fueron antecedentes de la investigación, que nos aportó conceptos claros y precisos al estudio. Los autores importantes se mencionan en esta sección, así como conceptos básicos que fueron usados en su elaboración. Los **capítulos III y IV** de la tesis se consideró la metodología de la investigación y los resultados obtenidos de los cuestionarios a los trabajadores cuyas respuestas contribuyeron con el desarrollo de la última parte, en el que se contrastó la hipótesis general y las hipótesis específicas planteadas en el estudio de investigación. Los resultados finales se han dividido en función a los objetivos planteados.

En el capítulo V, la contrastación de la hipótesis y prueba de hipótesis general y las específicas de forma descriptiva en base a la respuesta de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.

Las conclusiones y las recomendaciones de la tesis permitirán que la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo pueda tomar decisiones futuras al respecto si la gestión administrativa se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.

La última parte se encuentra las referencias bibliográficas, anexos que son: el cuestionario y la matriz de consistencia.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La gestión administrativa es el conjunto de tareas y actividades coordinadas que ayudan a utilizar de manera óptima los recursos que posee una empresa. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos y obtener los mejores resultados.

Una adecuada gestión administrativa genera un incremento en la productividad, se centra en el logro de los objetivos, maximiza el uso de los recursos al tener equipos de trabajo coordinados.

Una institución que no cuenta con una adecuada gestión administrativa no puede coordinar sus actividades y por ende sus resultados serán poco satisfactorios. Quiroa (2020).

Para la Administración pública y la empresa privada, la motivación no significa sólo dinero, sino que comprender otros elementos que van más allá del factor económico. Para conseguir el compromiso de los miembros de una organización se requiere realizar una tarea de investigación sobre las necesidades y los factores por los cuales una persona trabaja. El reconocimiento social, la interacción con los compañeros o los sentimientos de utilidad son respuestas habituales a la pregunta de por qué trabajamos. Si la motivación laboral fuera sólo una cuestión económica, sólo sería necesario subir los sueldos para conseguir motivar a la mayoría de los trabajadores. (Fundación Factor Humano, s.f.)

Para la cultura empresarial japonesa, la seguridad laboral es más importante que la realización personal. En los países escandinavos, la calidad de la vida laboral y las necesidades sociales son aspectos importantes para conseguir la motivación de los colaboradores. En el caso de los EE.UU. el éxito en el trabajo es un factor de motivación muy importante. Para los ingleses y los alemanes, la puntualidad es un signo que es necesario tener en cuenta;

en cambio, en los países de cultura hispana la puntualidad no es demasiado apreciada (Fundación Factor Huma, s.f.).

Obtener una remuneración al final del mes no es la única razón por la cual trabajamos. La gente también trabaja por diferentes y variadas razones, como por ejemplo ejercitar las habilidades intelectuales o la capacidad verbal y física. Además, el trabajo tiene un carácter social, y el prestigio de un individuo es muchas veces consecuencia de su ocupación. De hecho, el trabajo satisface parte de nuestras necesidades y da sentido a una parte de nuestra vida. En este sentido, en un artículo publicado al diario económico Expansión, Fernando Bermejo, exdirector general de la Función Pública a la Comunidad de Madrid, analiza el tema “de la retribución variable a las administraciones públicas” y afirma que se olvida que la verdadera motivación de los que están seriamente comprometidos con los proyectos de una organización, se orientan más a la consideración de sentirse partícipes y buenos conocedores de la finalidad de su trabajo, de comprobar la efectividad de sus iniciativas, de como mejorar, de conocer como se puede influir en las políticas a las cuales están incorporados”. (Fundación Factor Huma, s.f.)

La administración pública en el Perú presenta una serie de inconvenientes que van desde los niveles insuficientes de preparación profesional del personal hasta el poco interés por resolver rápido las trabas burocráticas. (Sandoval, 2015)

La motivación del personal cobra especial interés en las organizaciones y esta puede ejecutarse de diferentes modos. Por ejemplo, mediante los modelos de retribución por desempeño o programas de beneficios. No obstante, identificar las capacidades y habilidades de cada trabajador e invertir en ellas siempre será la mejor apuesta (Cáceres, 2017).

Pero además del espacio laboral, uno de los puntos clave que no se debe descuidar, es el plano familiar. El buen balance de la vida profesional y familiar permitirá tener a un trabajador agradecido y enfocado en los resultados de la organización. (Cáceres, 2017)

Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, fue creada con Resolución de Junta de Fiscales Supremos N° 062-2012 – MP-FN-JFS, el 17 de mayo del 2012. Que, mediante Decreto Supremo N° 004-2011-JUS, de fecha 30 de mayo del 2011, se aprobó la modificación del Calendario Oficial de Aplicación Progresiva del Código Procesal Penal, aprobado por Decreto Supremo N° 016-2010-JUS, estableciéndose que el mencionado código entrara en vigencia en los Distritos Judiciales de Ancash, Santa, Huánuco y Pasco, el 01 de junio del 2012, por lo que se hace necesario convertir y delimitar las competencias de los despachos fiscales a la nueva estructura aprobada mediante Acuerdo N° 457 de Junta de Fiscales Supremos de fecha 04 de noviembre del 2004, en el marco del Decreto Legislativo N° 958.

En la Fiscalía Provincial Penal Corporativa se ha podido observar que existe demorar en los procesos de gestión de documentos administrativos, como son la gestión de los recursos necesarios para el desempeño de la unidad, la supervisión y el control de los recursos humanos, los trabajadores se muestran desanimados, los responsables de dirigir la institución no desarrollan correctamente sus funciones y esto esta repercutiendo en la motivación del personal.

El trabajo de investigación busca conocer como es la gestión administrativa, se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE₁: ¿De qué manera la planificación se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, Huánuco 2020?

PE₂: ¿De qué manera la organización se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, Huánuco 2020?

PE₃: ¿De qué manera la dirección se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020?

PE₄: ¿De qué manera el control se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con la motivación laboral en los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE₁: Determinar si la planificación se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.

OE₂: Determinar si la organización se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.

OE₃: Determinar si la dirección se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.

OE₄: Determinar si el control se relaciona con con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.

1.5. JUSTIFICACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El proyecto de investigación se justifica, porque nos permitió conocer la gestión administrativa y su relación con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, la investigación nos permitió referenciar la realidad actual de la institución y nos brindó un panorama de la relación entre las dos variables. Cuando mejor es el manejo de la gestión administrativa mejor será su relación con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El proyecto de investigación se aplicó las teorías a través de los conceptos básicos de la Gestión Administrativa y la Motivación laboral para encontrar explicaciones a las diversas situaciones internas que afectan y se contrastó con la realidad de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

En el presente proyecto de estudio se aplicó como técnica de investigación el cuestionario y con ello se dio a conocer la relación de la motivación laboral con los objetivos de la institución como (planificación, organización, dirección y control) que caracterizan y definen la gestión administrativa; además en lo que respecta a la motivación laboral se apoyan en un cuestionario MbM que se encuentra ya validado en el medio.

1.6. VIABILIDAD

- El presente estudio de investigación fue viable; ya que el investigador se encuentra laborando en institución; donde existe suficiente recurso humano para obtener la muestra del presente estudio.

- Los temas de las variables de investigación contó con el suficiente acceso a la información encontrados en los libros, internet, repositorio de tesis, revistas, etc.
- El investigador tuvo los recursos económicos necesarios para realizarlo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Lagos (2015), en su tesis titulada: “La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño Organizacional en Empresas Copelec.” presentada a la Universidad del Bío-Bío, Chile, aplicó el enfoque de Herzberg para comparar sus resultados con los obtenidos en el área administrativa de empresas COPELEC en un universo de 75 trabajadores, su estudio fue de carácter cualitativo.

Como último objetivo de este trabajo consiste en proponer un conjunto de recomendaciones Gerenciales para mejorar la motivación organizacional en los colaboradores del área administrativa de empresas COPELEC. Se puede decir que las herramientas gerenciales son instrumentos que facilitan al directivo o gerente, la planeación, administración, dirección, control y evaluación de una organización y sus procesos, e impulsan la optimización de recursos y el desarrollo de una gestión eficiente, que permitan alcanzar los logros establecidos en búsqueda continua del más alto desempeño posible. A continuación, se proponen un conjunto de herramientas político –gerenciales, que se espera que el directorio de la Empresa considere aplicar a sus trabajadores para mejorar la motivación y por ende la productividad en la misma, y así conseguir que los empleados satisfagan los factores motivadores e higiénicos que plantea Herzberg en su Teoría de la Motivación.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Sayago (2019), en su tesis titulada: “Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017”, tuvo como objetivo determinar la

relación entre la gestión administrativa y la motivación labora. La investigación fue descriptiva correlacional, de diseño no experimental de enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo conformada por 91 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. Para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios; en el caso de la gestión administrativa se considero 3 dimensiones y para la motivación laboral dos dimensiones. Los resultados obtenidos muestran una correlación alta con un rho = 0.802, con una significancia de $p=0.005$.

Palomino (2017), en su tesis titulada: Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016. presentada a la Universidad Cesar Vallejo, Lima. Esta investigación tuvo como objetivo general determinar que la gestión administrativa y la motivación labora según personal administrativos de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, la población de estudio estuvo constituido por 120 trabajadores administrativos del D.L. N° 728, la muestra fue de tipo censal consideró a 92 trabajadores. EL método empleado fue hipotético deductivo. La investigación fue no experimental, correlacional de corte transversal. Para la recolección de datos de utilizo una encuesta que fue aplicada en el tercer trimestre del 2016. De acuerdo con los resultados la investigación concluyó que existe un nivel de significancia, es decir que se genera un nivel de confianza para afirmar que la gestión administrativa tiene relación significativa con la motivación laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, el resultado obtenido del coeficiente de correlación Rho de Sperman fue de 0.891, indicando una correlación alta positiva.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Borja (2017), en su tesis titulada: “La Administración de Recursos Humanos y la Motivación en los Trabajadores de la Empresa Miro Vidal & CIA SAC Pasco 2017” Presentada a la Universidad de Huánuco, Huánuco. La investigación determino que existe una relación directa

entre las variables de estudio, de esta forma se demuestra que la teoría sustenta adecuadamente el alcance de ambas variables y su respectiva aplicación en una empresa transnacional como la estudiada.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Según Terry, en su libro Gestión administrativa indicó que la gestión administrativa “Es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos” (2001, p. 43).

Anzola, menciona que la “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 la planificación, organización, dirección y control” (2002, p.70)

Importancia de la administración

Según Chiavenato, la administración se volvió fundamental en la conducción de la sociedad moderna. Ella no es un fin en sí misma, sino un medio de lograr que las cosas se realicen de la mejor manera, al menor costo y con la mayor eficiencia y eficacia (2006, p. 13)

Proceso administrativo

El proceso administrativo es un flujo continuo e interrelacionado de las actividades que se desarrollan dentro de una organización, que son de vital importancia para la toma de decisiones y están orientados al logro del objetivo común y aprovechar los recursos humanos, técnicos, materiales, etc. (Universidad Continental, 2019).

Chiavenato, menciona que el proceso administrativo: “es el nombre que se le da al conjunto de funciones administrativas, incluyendo la planeación, la organización, la dirección y el control”. (2006, p.82)

Dimensiones

1. Planeación

Para Koontz, Weihrich y Cannice, la función de la planeación es la base de todas las funciones gerenciales que consiste en seleccionar misiones y objetivos, y decidir sobre las acciones necesarias para lograrlos; requiere tomar decisiones, es decir, elegir una acción entre varias alternativas, de manera que los planes proporcionen un enfoque racional para alcanzar los objetivos preseleccionados. (2012, p. 108)

Indicadores

- Objetivos

Es algo que un individuo u organización se plantea alcanzar en un tiempo determinado, por esta razón dedica ciertos esfuerzos, emprende acciones que lo encaminan a alcanzarlo. Cada objetivo propuesto requiere acciones específicas, las cuales deben ser tangibles. (Riquelme, Web y Empresas, 2019)

- Meta

Es un logro o propósito final que se consigue bajo las acciones y alcance de determinados objetivos y en determinado periodo de tiempo. Están estructurados de manera más compleja que los objetivos, para aquellas personas que tienen conocimiento de investigación o trabajo científico una meta es algo similar a plantear un objetivo general. (Riquelme, Web y Empresas, 2019)

- **Toma de decisiones**

Es el proceso de analizar, organizar y planificar en busca de un propósito específico. Recurrentemente, los seres humanos deben elegir entre diferentes opciones, aquella que según su criterio es la más acertada (Riquelme, 2019).

2. Organización

Para García (2017), “Una organización es un sistema definido para conseguir ciertos objetivos. Estos sistemas pueden estar compuestos por otros subsistemas vinculados que desempeñan funciones concretas”. También se puede definir como un grupo social integrado por personas, tareas y administración, que se relacionan entre sí dentro de una estructura sistemática con el propósito de alcanzar unas metas.

Para Robbins y Coulter, definen el termino organización como:

“La función administrativa que tiene que ver con disponer y estructurar el trabajo para lograr los objetivos organizacionales” (2014, p. 332)

Organizar se define como:

- Identificar y clasificar las actividades necesarias.
- Agrupar las actividades necesarias para alcanzar los objetivos.
- Asignar cada grupo a un gerente con la autoridad (delegación) necesaria para supervisarlos.
- Proveer de la coordinación horizontal (al mismo nivel organizacional o uno similar) y vertical (entre las oficinas corporativas, las divisiones y los departamentos) en la estructura organizacional (Koontz, et, al., 2012, p.200).

Indicadores

- Capacitación laboral

La capacitación laboral son las acciones formativas que realiza una empresa con el objetivo de cerrar las brechas del desempeño y ampliar los conocimientos, habilidades, aptitudes y conductas de sus colaboradores (Ruiz, s.f.).

- Delegación de Autoridad

Para Riquelme. “Es la acción ejercida por un superior al transferir funciones, tareas, autoridad y responsabilidad a personas en posiciones jerárquicamente inferiores, para que actúen en el propósito de alcanzar los objetivos y metas planteadas. (2019).

3. Dirección

“Función administrativa que involucra trabajar con y a través de las personas para lograr los objetivos organizacionales” (Robbins y Coulter, 2014, p. 9)

Para Koontz, et, al., (2012), la dirección y el liderazgo a menudo se consideran lo mismo. La función gerencial de dirigir se define como el proceso de influir en las personas para que contribuyan a las metas organizacionales y de grupo (p. 386).

Indicadores

- Comunicación

La comunicación es el proceso de transferencia y comprensión de significados (Robbins y Coulter, 2014, p. 480).

Entre las funciones que desempeña la comunicación están: controlar la conducta de los empleados, motivar a los trabajadores, ofrecer formas de expresar emocionalmente los sentimientos y satisfacer las necesidades sociales, y proporcionar información (Robbins y Coulter, 2014, p. 498).

- **Clima organizacional**

Para Pacheco, “El clima organizacional es la relación laboral y personal que se realiza en todo lugar de trabajo” (2019, párr 1).

Si las relaciones laborales entre los empleados, gerentes y demás responsables dentro de la empresa son las mejores, se puede determinar que el clima organizacional tiene un nivel alto de satisfacción para obtener un empleo de la mejor calidad reconocido por los usuarios por la competencia (Pacheco, 2019).

4. Control

Para Robbins y Coulter “Es el proceso de supervisar, comparar y corregir el desempeño laboral”. Siendo el último paso del proceso administrativo, el control crea una conexión fundamental entre la planeación y los resultados. (2014, p. 287).

Todos los gerentes deben ejercer la función de control, aun cuando el desempeño de sus unidades tenga el nivel planeado porque si la única forma de determinar si esto es así, es evaluando que actividades se han llevado a cabo y comparando el desempeño real con el estándar que se desea lograr (Robbins y Coulter, 2014, p. 266)

Para Robbins y Coulter, el control es importante porque:

1. Constituye la única forma de saber si los objetivos se están cumpliéndose y de no ser así por qué.

2. Proporciona información y retroalimentación, de manera que los gerentes se sientan cómodos empoderando a sus empleados y;
3. Contribuyen a fortalecer la organización y sus activos. (2014, p. 287).

Indicador

- Desempeño laboral

“El desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Es estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, formando también parte de la gestión de recursos humanos” (Corvo, s.f., párr, 1).

- Liderazgo

Para Robbins y Coulter “El liderazgo es el proceso de dirigir a un grupo y de influir en él para que alcance sus metas” (2014, p. 536).

2.2.2. MOTIVACIÓN LABORAL

Motivación

Para Perret, la motivación “es la disposición a invertir recursos, que suelen ser limitados, para el logro de algo que, perceptualmente, te dará los mayores beneficios, deseados por tu consciente o por tu inconsciente” (2016, p.16).

La motivación “son los procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (Robbins y Coulter, 2014, p. 506).

Para Rojas, la motivación “es un proceso psicológico básico mediante la cual la persona toma conciencia de una carencia o necesidad, identifica la meta que la resolverá, se representa mentalmente

la meta deseada, desarrolla un plan para conseguirla y tiende a actuar sobre el medio ambiente de acuerdo al mismo” (2010, p.44)

Motivación laboral

Para Peña y Villón, “La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se haya presente en el empleado en la autorrealización” (2018, p. 185).

La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre tus empleados. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo (Sánchez, 2013, párr. 1).

Teorías de la motivación

A continuación, pasaremos a hablar de la teoría motivacional de McClelland.

La teoría motivacional de McClelland:

Para McClelland básicamente su teoría está enfocada hacia tres tipos de motivación: Necesidad de Logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder/influencia. (Ceolevel, 2018)

- a) Necesidad de Logro:** Es el impulso de ser el mejor, de desmarcarse del resto, de tener éxito. (Ceolevel, 2018, párr. 6).
- b) Necesidad de Afiliación:** Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización. (Ceolevel, 2018, párr. 7).

- c) **Poder:** Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás. (Ceolevel, 2018, párr. 8).

Figura 1: Motivaciones Sociales



Fuente: (Ceolevel, 2018) - http://www.ceolevel.com/teoria_mcclelland

Según McClelland, todas las personas poseen estas necesidades en mayor o menor grado, independientemente del género, edad o cultura.

Según esta página web en términos generales hay que decir que:

- Las personas motivadas por el logro tienden a ser muy eficaces a nivel individual, también lo pueden ser en equipo (dependerá de la calidad y competencias de sus componentes).
- La motivación de afiliación es ideal para el trabajo en grupo, se generan un ambiente que favorece la compartición de conocimiento, mejorando el rendimiento global del equipo.

- La alta necesidad de poder es impulsora del mando sobre otros. Esta necesidad favorece la competitividad, el liderazgo, útil en negociaciones y procesos de decisión. (Ceolevel, 2018)

Revisaremos la teoría sobre la motivación humana de Abraham Maslow, quien observó que todos los seres humanos nacemos con determinadas motivaciones como; la necesidad de comer y respirar. Un niño llora porque tiene hambre y cuando se hace adulto aparecen otras motivaciones, algunas se aprenden de la interacción con las otras personas. Para Maslow la motivación tenía cinco categorías. De acuerdo con este autor todas las acciones están dirigidas a satisfacer ciertas necesidades.

Necesidades fisiológicas. Es la categoría más básica de la motivación, esta centrada en la supervivencia. Comprende la necesidad de comida, el agua, el aire, y un lugar para cobijarse.

Necesidades de protección y seguridad. Se refiere a las necesidades de seguridad económica, de un nivel de vida confortable y de una sensación de seguridad. La satisfacción de estas necesidades se obtiene a través del empleo y la pertenencia a una empresa.

Necesidades sociales y de pertenencia. Maslow las describe como necesidades menos básicas, y solo tienen sentido cuando las necesidades anteriores están satisfechas. De acuerdo con Maslow estas necesidades se expresan cuando las personas buscan superar sentimientos de soledad y sentir que hay vínculos afectivos en entre ellas y las demás personas.

Necesidades de autoestima. Tiene que ver con el modo en el que nos valoramos cada uno de nosotros, y como nos valoran los demás, y el resto de la sociedad. En el ámbito empresarial los directivos deben elogiar a sus colaboradores por su buen trabajo.

Necesidades de autorrealización. Ubicado en el nivel mas alto, tiene que ver con los objetivos altamente abstractos y que no se consiguen con acciones concretas, sino con cadenas de acciones que se producen durante periodos relativamente largos. Los seres humanos en su gran mayoría desean autorrealizarse en mayor o menor medida. La importancia de esta necesidad varia de persona a persona.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Administración:** Es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las actividades de trabajo con el propósito de lograr los objetivos o metas de la organización de manera eficiente y eficaz (Thompson, 2008).
- **Control:** El control se basa en el seguimiento de métricas confiables que permitan supervisar que se conseguirán los objetivos más grandes (Lopez, s.f.).
- **Desempeño:** se trata del comportamiento del evaluado encaminado a lograr efectivamente los objetivos. El aspecto principal del sistema reside en este punto. El desempeño constituye la estrategia individual para alcanzar los objetivos pretendidos. (Chiavenato, 2011, p. 204)
- **Dirección:** La dirección no sólo se encarga de mandar, también se encarga de ayudar, respaldar e intervenir ante cualquier conflicto que se presente en la consecución de objetivos (Lopez, s.f.).
- **Motivación:** La motivación son los factores o elementos que intervienen para que alguien halle una finalidad en su obrar. Es el impulso que le otorga a las acciones humanas una causa fuente en vistas a una causa fin.
- **Organización:** La idea es ver quién se encargará de cada tarea, en qué orden y que estructura tendrá el proyecto en su ejecución (Lopez, s.f.).
- **Planificación:** Trata de programar las tareas a realizar y solver las cuestiones pertinentes que más tarde se ejecutarán (Lopez, s.f.).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La gestión administrativa se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- La planeación se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.
- La organización se relaciona con la Motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.
- La dirección se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.
- El control se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión Administrativa

Dimensiones

- Planeación.
- Organización
- Dirección.
- Control.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Motivación Laboral

Dimensiones

- Protección y seguridad
- Sociales y de pertenencia
- Autoestima
- Autorrealización

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM
Gestión Administrativa	Planeación	- Objetivos - Metas - Toma de decisiones	Encuesta a los trabajadores
	Organización	- Capacitación laboral. - Delegación de autoridad	
	Dirección	- Comunicación - Clima organizacional	
	Control	- Desempeño laboral. - Liderazgo	
Motivación laboral	Protección y seguridad	- Seguridad económica y persona	1,5,9,13 y 17
	Sociales y de pertenencia	- Interacción social, identidad de grupo - Amistad - Contactos personales - Amor e intimidad	2,6,10,14 y 18
	Autoestima	- Sentimiento de valoración - Respeto por uno mismo	3, 7, 11, 15 y 19
	Autorrealización	- Autorrealización	4, 8, 12, 16 y 20

Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio de investigación fue de tipo APLICADA: Porque permitió recurrir a conocimientos científicos con relación a los factores que se relacionan con la motivación laboral y a la vez es práctica, ya que los datos obtenidos fueron analizados y los resultados se utilizaron para proponer recomendaciones para solucionar problemas de la institución.

La investigación aplicada normalmente busca identificar la situación problemática y busca también, dentro de las posibles soluciones, que pueda ser la más adecuada para el contexto específico.

3.1.1. ENFOQUE

Según Hernandez (2010), el enfoque al cual pertenece el estudio es cuantitativo. Por utilizar la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El presente estudio de investigación es de tipo Descriptivo - Correlacional, porque ayuda a buscar la definición clara del objeto a estudiar para recolectar datos y realizar un análisis del problema.

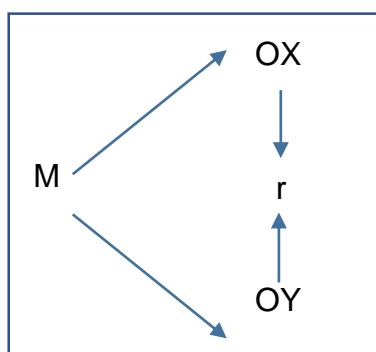
Hernandez (2006), dónde se describe intencionalmente la variable dependiente (Motivación laboral); ya que los estudios descriptivos buscan especificar los tipos de motivación intrínseca y extrínseca en el lugar de trabajo y procesos en la cual se medirá, evaluara o se recolectaran datos sobre las variables y dimensiones de la investigación y correlacional porque tiene como finalidad determinar el grado de relación que existente entre las dos variables.

3.1.3. DISEÑO

El estudio de investigación es “no experimental”, de carácter transversal.

Según Hernadez, Fernández, y Baptista, sobre el corte transversal señalan:

Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar fotografía de algo que sucede (2010, p. 151).



Donde:

- OX= Observación de la variable Gestión Administrativa
- OY= Observación de la Variable Motivación Laboral
- M = Muestra
- r = Relación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Para Hernadez (2010), designa a la población como la totalidad del fenómeno estudiado que posee una característica común.

La población, estuvo conformada por los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo. La población objeto de estudio, está constituida por 25 trabajadores.

Tabla 1: PERSONAL MINISTERIO PÚBLICO – SEDE AMBO

N°	CARGO	Apellidos y Nombres
1	Fiscal Provincial	PALACIOS ZEVALLOS, Luis Omar
2	Fiscal Adjunto Provincial	ARCE PARI, Edith
3	Asistente Administrativo en Sistema Fiscal	MINAYA FLORES, Marylin Mónica
1° FISCALÍA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE AMBO		
4	Fiscal Provincial	TINAJEROS ARTETA, Jose Manuel
5	Fiscal Adjunto Provincial	HILARIO PORRAS, Edson Fromeo
6	Asistente en Función Fiscal	ROJAS RAMIREZ, Luz Cristina
7	Asistente Administrativo en Sistema Fiscal	TOLENTINO PENADILLO, Liliana
8	Asistente Administrativo en Sistema Fiscal	TRUJILLO PADILLA, Merida
9	Asistente Administrativo en Sistema Fiscal	RUIZ HERRERA, Doris
10	Asistente Administrativo en Sistema Fiscal	
2° FISCALÍA PROVINCIAL PENAL CORPORATIVA DE AMBO		
11	Fiscal Provincial	ACUÑA URQUIZO, Marco Antonio
12	Fiscal Provincial	HILARIO CHAGUA, Oscar
13	Fiscal Adjunto Provincial	RAMIREZ ESPINOZA, Luz Susana
14	Fiscal Adjunto Provincial	MIRAVAL ROJAS, Ines
15	Fiscal Adjunto Provincial	CALLUPE CHAVEZ, Jhudit Sarvia
16	Fiscal Adjunto Provincial	REYES BRAVO, Fiorella Patricia
17	Asistente en Función Fiscal	RUIZ OLORTEGUI, Nun Caleb
18	Asistente en Función Fiscal	CARRANZA TOLEDO, Vladimir
19	Asistente en Función Fiscal	SOLIS FALCON, Yaneth Vilma
20	Asistente en Función Fiscal	RODRIGUEZ HUACO, Diester
21	Asistente Administrativo en Sistema Fiscal	SANTIAGO GOMEZ, Raquel
CENTRAL DE NOTIFICACIONES		
22	Asistente Administrativo Notificador	TUCTO AQUINO, Roulz Dick
23	Asistente Administrativo Notificador	ATENCIA GARCIA, Nelly Maria
UNIDAD DE VICTIMAS Y TESTIGOS		
24	Abogado de la Unidad de Víctimas y Testigo	BUSTAMANTE URETA, Miguel Angel
25	Psicóloga de la Unidad de Víctimas y Testigo	MALPARTIDA QUISPE, Betsy

Fuente: Elaboración Propia

3.2.2. MUESTRA

La muestra será NO PROBABILÍSTICA o muestra dirigida, ya que se considerará a todos los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo. También se considera censal la muestra porque se seleccionará al 100% de la población, en este caso los 25 trabajadores de la Fiscalía.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica

Las técnicas son el conjunto de procedimientos organizados para recolectar datos correctos que conllevan a medir una o más variables (Arias, 2006).

En el presente estudio de investigación se utilizó la encuesta establecida por diferentes preguntas para la variable independiente y para la variable dependiente.

Instrumento

El instrumento que se empleó para el presente estudio de investigación fue el cuestionario la cual consiste en un conjunto de 16 preguntas para la variable independiente gestión administrativa y para 20 preguntas para evaluar la motivación laboral se empleó el Cuestionario Mbm elaborado por Marshall Sashkin, Ph.D. (Marshall Sashkin, s.f.)

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Los datos que se obtuvieron fueron mostrados mediante tablas numeradas consecutivamente y en orden con sus figuras pertinentes para su comprensión y explicación.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Toda información que se obtuvo en este estudio fue analizada aplicando la estadística descriptiva, por lo cual utilizaremos varios programas para procesar dicha información como:

Microsoft Word	Microsoft Excel	Microsoft Power Point	Programa estadístico informático Spss
Programa con la cual se procesó la edición de texto e impresión.	Para realizar tablas, diseño y presentación de gráficos	A través de este programa se realizó la presentación de diapositivas para la exposición correspondiente.	Este programa nos permitió el procesamiento de las encuestas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

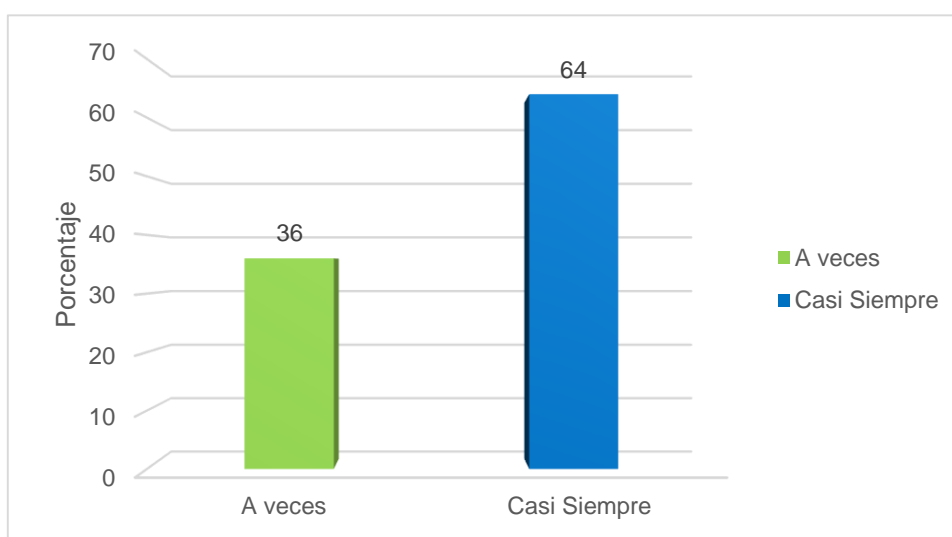
En este capítulo se presentan las tablas y figuras donde se muestran los resultados del procesamiento de datos obtenidos de la encuesta realizada a los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, Huánuco 2020.

Tabla 2: ¿Los trabajadores administrativos realizan sus funciones basado en objetivos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	9	36,0	36,0	36,0
Casi Siempre	16	64,0	64,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 2: Funciones basado en objetivos



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

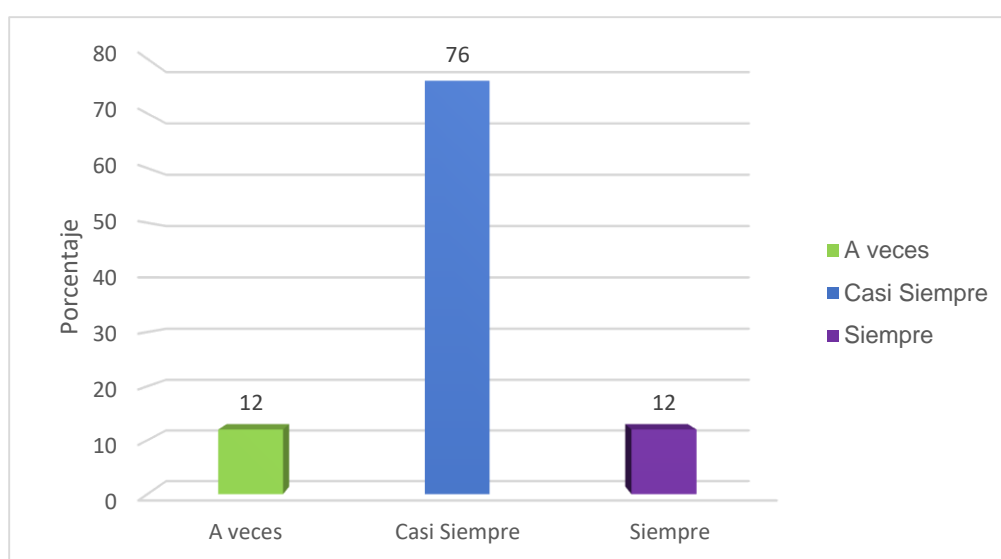
En la Tabla y Figura 2, se puede observar del total de 25 trabajadores encuestados, el 36% mencionan que a veces los trabajadores realizan sus trabajos basados en objetivos y el 64% de los trabajadores indican que casi siempre realizan sus funciones basado en objetivos en la fiscalía provincial de Ambo. En este sentido todo el proceso esta basado en los plazos establecidos en el Código Civil Procesal.

Tabla 3: ¿Los jefes administrativos coordinan constantemente con los empleados las metas que la entidad se ha trazado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	3	12,0	12,0	10,0
Casi Siempre	19	76,0	76,0	88,3
Siempre	3	12,0	12,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3: Coordinación constante con los empleados sobre las metas



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

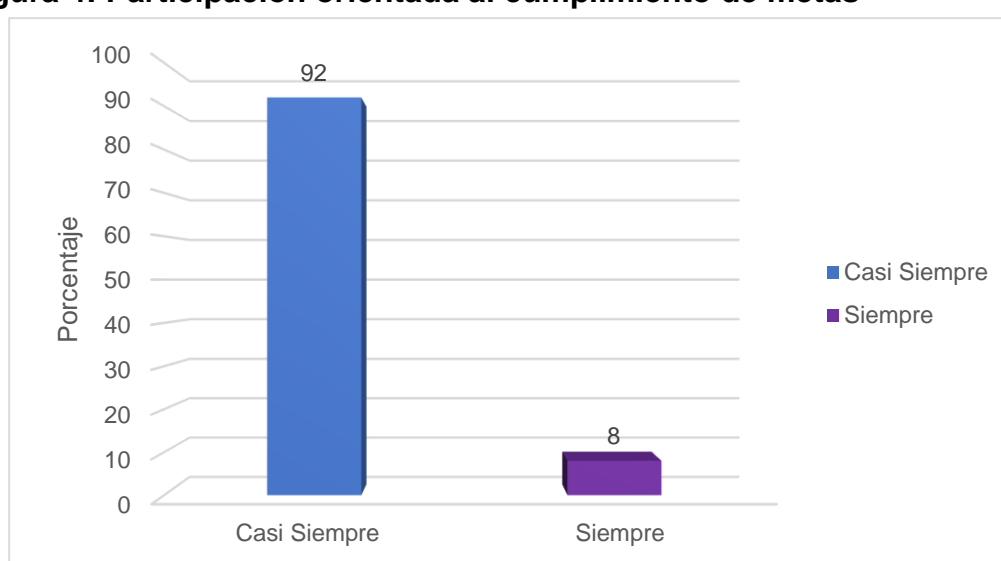
Del total de 25 encuestados, el 12% indican que a veces los jefes administrativos coordinan constantemente con los empleados, mientras el 76% mencionan que casi siempre los jefes administrativos coordinan constantemente con los empleados las metas que la entidad se ha trazado y el 12% hacen referencia que siempre los jefes administrativos coordinan constantemente con ellos, como se puede apreciar en la Tabla y Figura 3.

Tabla 4: ¿Considera usted que la participación de los empleados está orientada al cumplimiento de metas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Siempre	23	92,0	92,0	92,0
Siempre	2	8,0	8,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4: Participación orientada al cumplimiento de metas



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

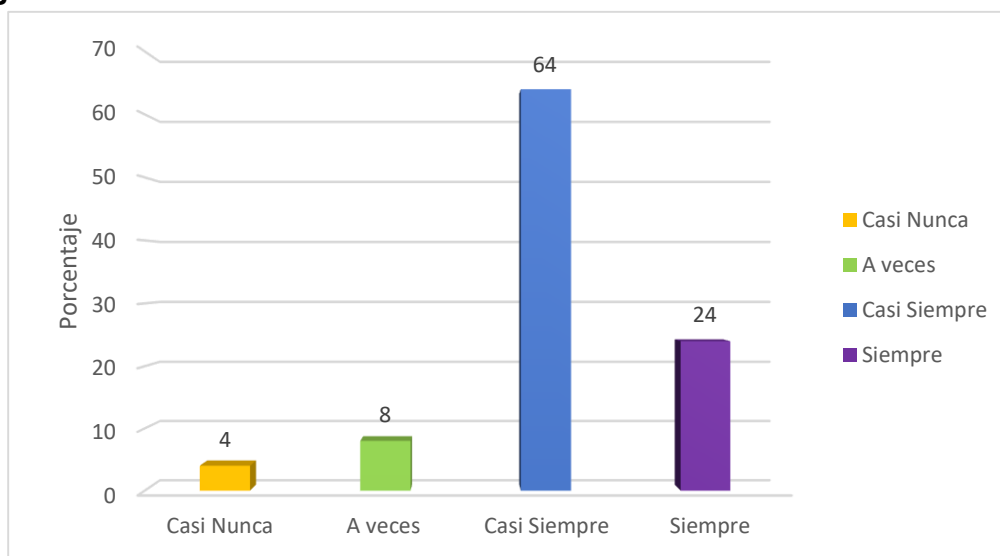
En la Tabla y Figura 4, se puede observar que el 92% de los trabajadores mencionan que casi siempre sus participaciones están orientados al cumplimiento de metas y mientras el 8% de los trabajadores indican que siempre están orientados al cumplimiento de metas en la Fiscalía Provincial de Ambo.

Tabla 5: La toma de decisiones en la institución está centralizada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	4,0	4,0	4,0
A veces	2	8,0	8,0	12,0
Casi Siempre	16	64,0	64,0	76,0
Siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5: La toma de decisiones está centralizada



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

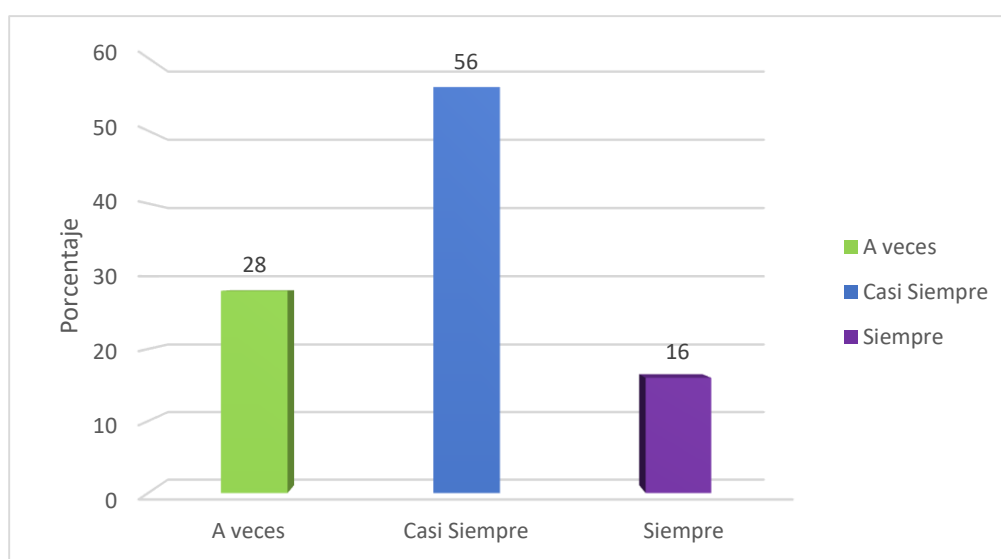
Del total de 25 trabajadores, el 4% indican que casi nunca la toma de decisiones esta centralizada, el 8% señalan que a veces esta centralizada, el 64% de los trabajadores mencionan que siempre esta centralizada y solo el 24% de los trabajadores indican que la toma de decisiones se encuentra centralizada, como se puede observar en la Tabla y Figura 5.

Tabla 6: ¿Las decisiones de la administración ayudan a cumplir las metas establecidas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	7	28,0	28,0	28,0
Casi Siempre	14	56,0	56,0	84,0
Siempre	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6: La administración y el cumplimiento de metas



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

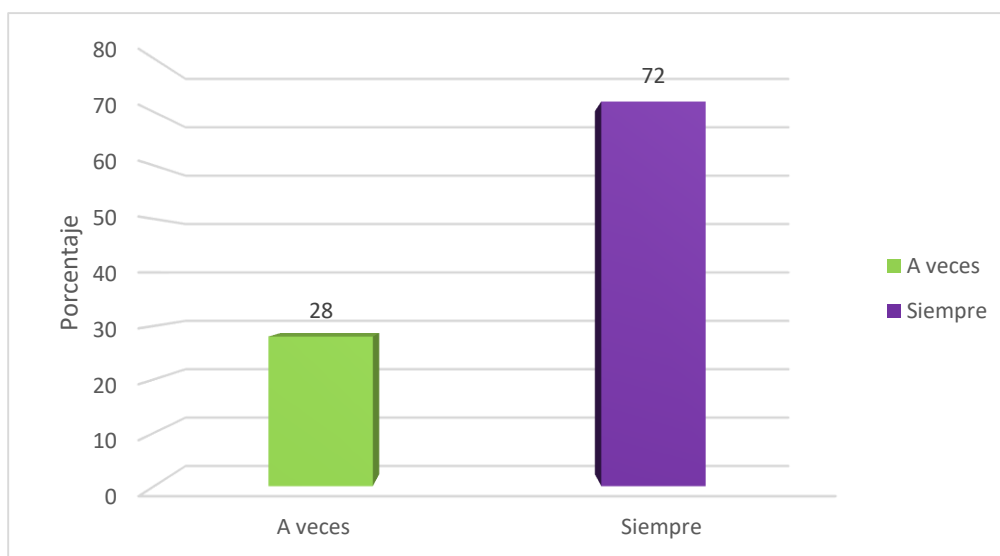
En la Tabla y Figura 6, se puede observar que el 28 % de los trabajadores señalan que a veces las decisiones de la administración ayudan a cumplir las metas, mientras el 56% de los trabajadores indican que casi siempre ayudan a cumplir las metas y solo el 16% de los trabajadores indicaron que siempre la toma de decisiones ayuda a cumplir las metas establecidas.

Tabla 7: ¿Considera usted que la organización está orientada de acuerdo con cada puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	7	28,0	28,0	28,0
Siempre	18	72,0	72,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7: La organización está orientada a cada puesto de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

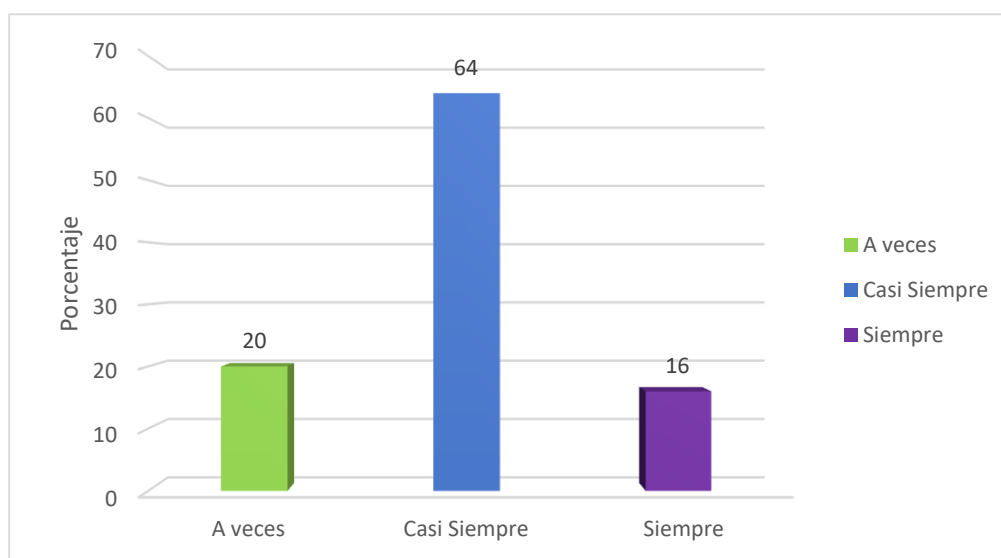
En la Tabla y Figura 7, el 28% de los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Ambo menciona que a veces la organización esta orientado a cada puesto de trabajo y mientras el 72% de los trabajadores señalan que si está orientado a cada puesto de trabajo.

Tabla 8: ¿Recibes regularmente retroalimentación de tus jefes sobre las tareas que se te asignan?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	5	20,0	20,0	20,0
Casi Siempre	16	64,0	64,0	84,0
Siempre	4	16,0	16,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8: Retroalimentación



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

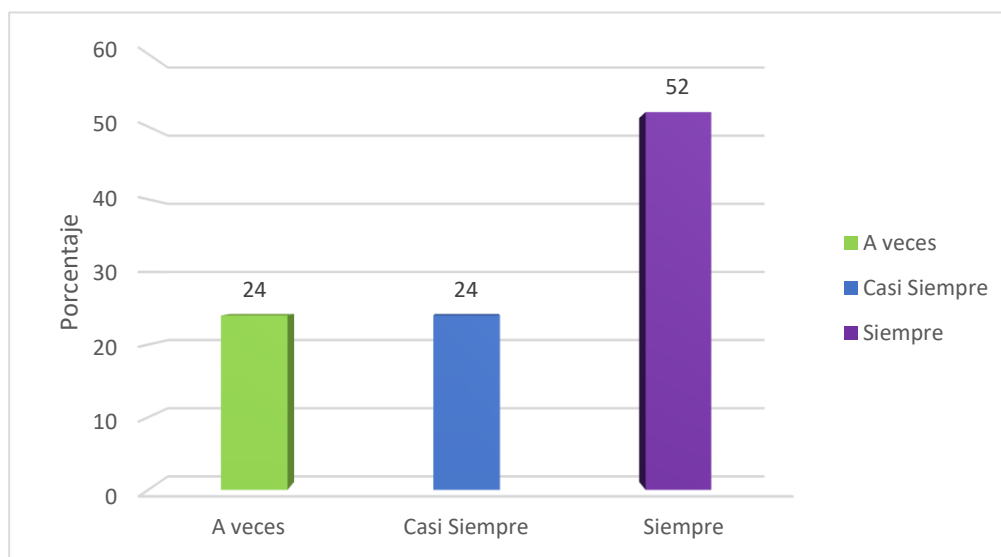
En la Tabla y Figura 8, el 20% de los trabajadores hace referencia que a veces reciben retroalimentación de sus jefes sobre sus tareas, mientras el 64% menciona que casi siempre reciben y solo el 16% de los trabajadores dicen que siempre reciben retroalimentación respecto a las tareas que se les asignan.

Tabla 9: ¿Los directivos de la entidad delegan la autoridad a sus trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	6	24,0	24,0	24,0
Casi Siempre	6	24,0	24,0	48,0
Siempre	13	52,0	52,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9: Delegación de Autoridad



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

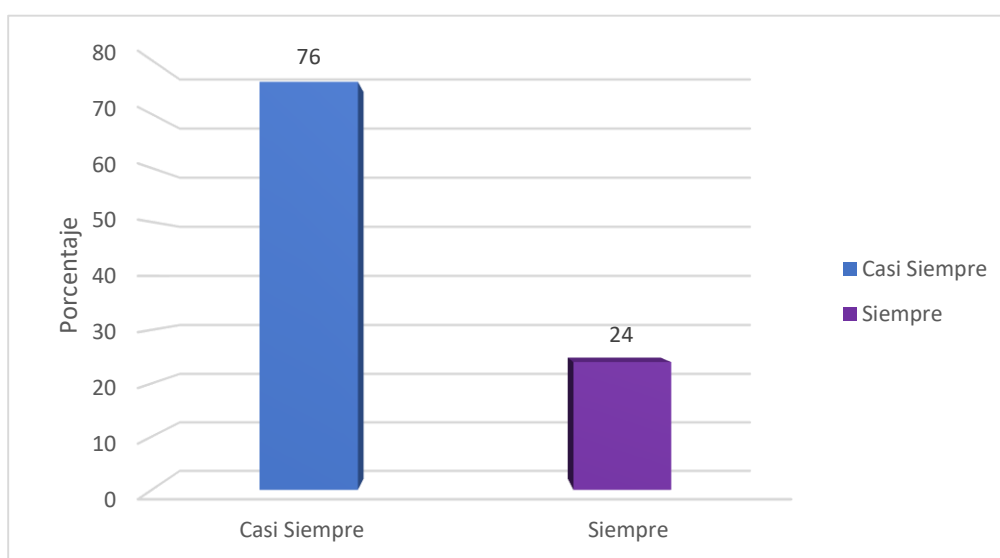
En la Tabla y Figura 9, se puede observar que el 24% de los trabajadores mencionan que a veces se da la delegación de autoridad, de igual manera el 24% de trabajadores indican que casi siempre se da la delegación de autoridad a sus trabajadores y mientras el 52% de los trabajadores hacen referencia que los directivos si delegan la autoridad a sus trabajadores.

Tabla 10: ¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Siempre	19	76,0	76,0	76,0
Siempre	6	24,0	24,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10: Comunicación



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

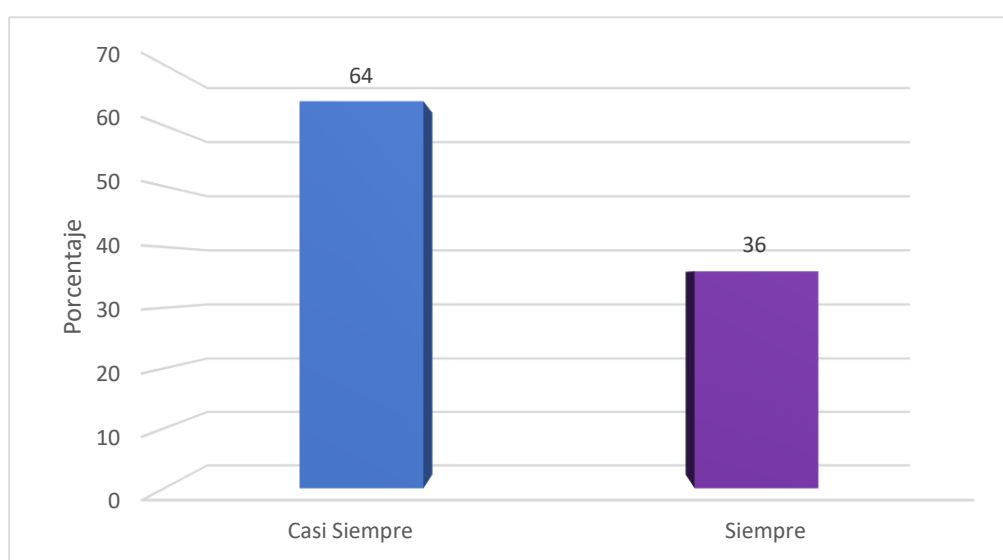
En la Tabla y Figura 10, se puede observar que, del total de 25 trabajadores de la Fiscalía Provincial de Ambo, el 76% hace referencia que si se les brinda la atención cuando se va a comunicar con su jefe y mientras el 24% indican que siempre se les brinda atención.

Tabla 11: Los jefes administrativos mantienen una relación de comunicación abierta con los trabajadores, que le permite trabajar en forma armónica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Siempre	16	64,0	64,0	64,0
Siempre	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 11: Comunicación abierta con los trabajadores



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

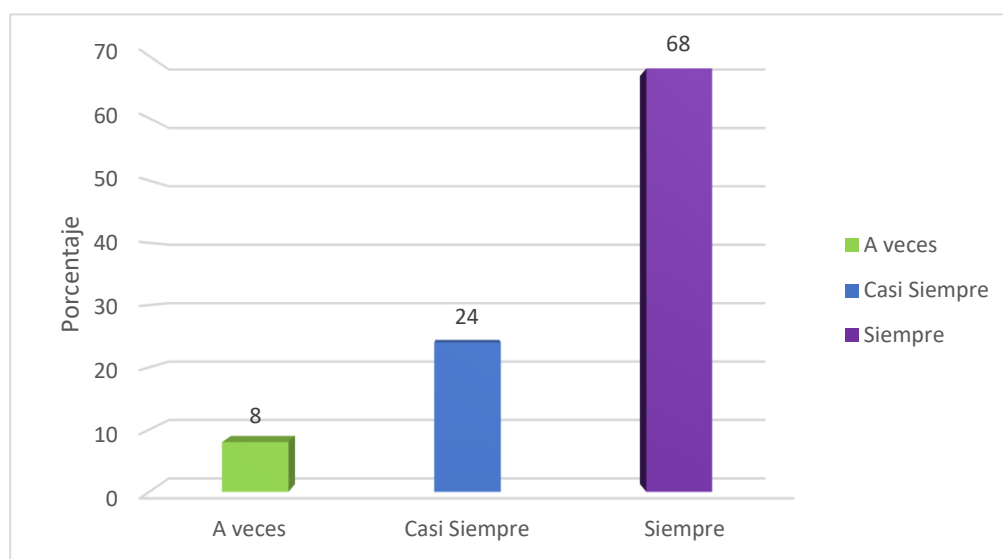
En la Tabla y Figura 11, el 64% de los trabajadores mencionan que los jefes mantienen una relación de comunicación que les permite trabajar de manera armónica y el 36% indican que siempre existe una comunicación abierta y armónica con los trabajadores.

Tabla 12: ¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	2	8,0	8,0	8,0
Casi Siempre	6	24,0	24,0	32,0
Siempre	17	68,0	68,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 12: Relación positiva



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

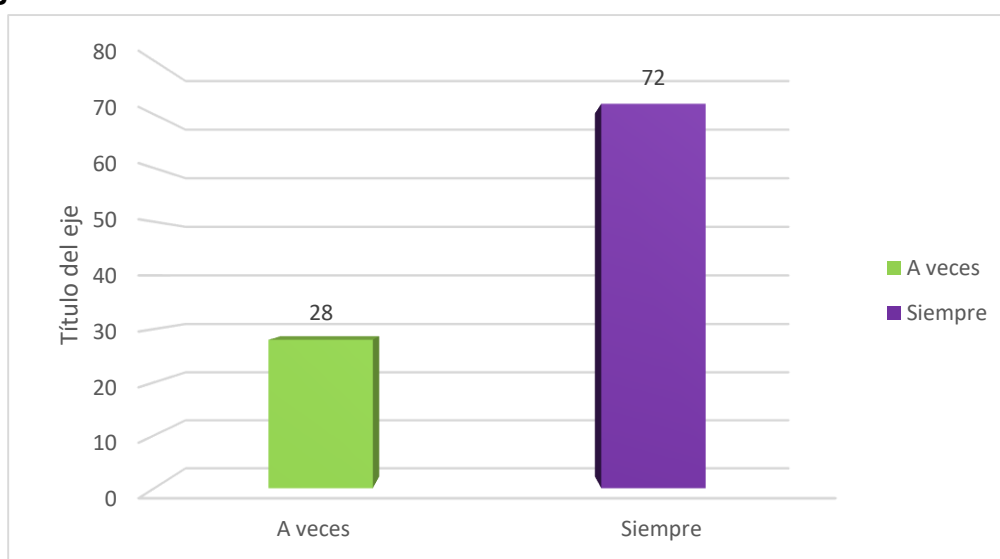
En la Tabla y Figura 12, el 8% de los trabajadores mencionan que hay una relación positiva entre los trabajadores, el 24% hacen referencia que casi siempre son positiva las relaciones entre ellos y mientras el 68% indican que siempre son positivas las relaciones entre todos los trabajadores de la Fiscalía Provincial de Ambo.

Tabla 13: Existe un buen clima laboral dentro de la entidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	7	28,0	28,0	28,0
Siempre	18	72,0	72,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 13: Clima Laboral



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

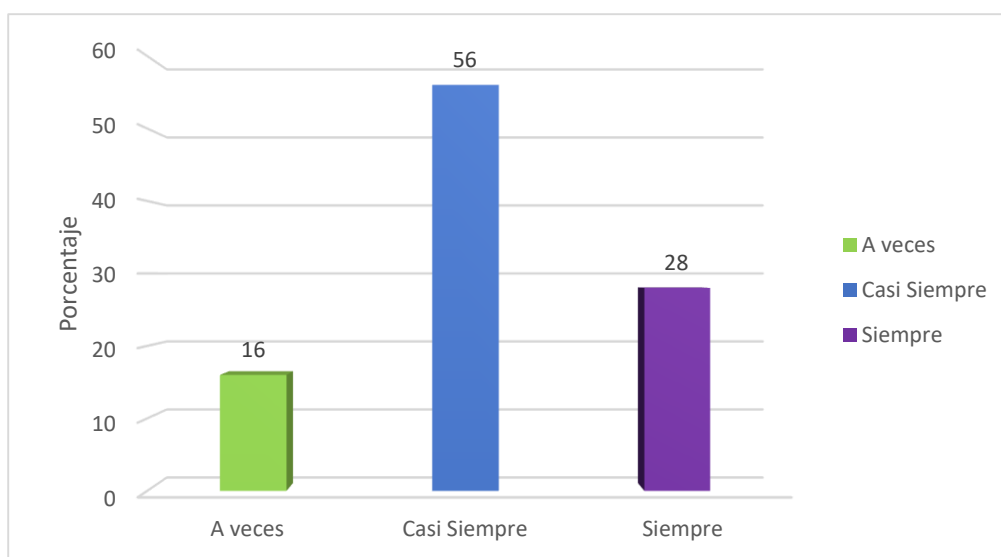
Del total de 25 trabajadores de la Fiscalía Provincial de Ambo, el 28% menciona que a veces existe un buen clima laboral y el 72% indican que siempre existe un buen clima laboral entre todos los trabajadores dentro de la institución

Tabla 14: ¿Saben los líderes gestionar bien las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	4	16,0	16,0	16,0
Casi Siempre	14	56,0	56,0	72,0
Siempre	7	28,0	28,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 14: Gestión de relaciones internas, tareas de sus equipos de trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

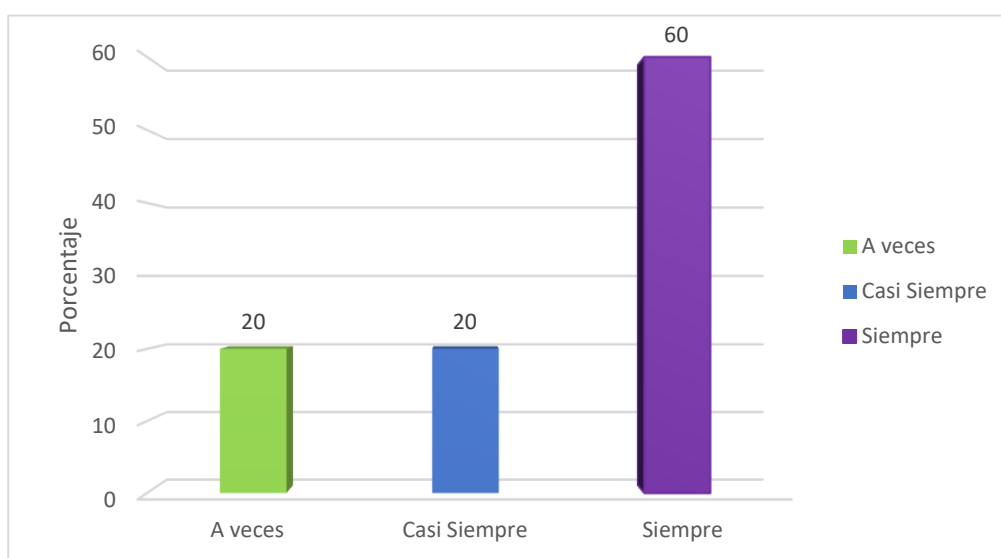
En la Tabla y Figura 14, se puede observar que el 16% de trabajadores de la Fiscalía Provincial de Ambo mencionan que a veces los líderes saben gestionar bien las relaciones internas, tareas de sus equipos de trabajo, el 56% de los trabajadores mencionan que casi siempre los líderes saben gestionar y el 28% de los trabajadores indican de igual manera.

Tabla 15: ¿El trabajo en equipo es supervisado por sus jefes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	5	20,0	20,0	20,0
Casi Siempre	5	10,0	10,0	40,0
Siempre	15	60,0	60,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 15: Trabajo en equipo es supervisado



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

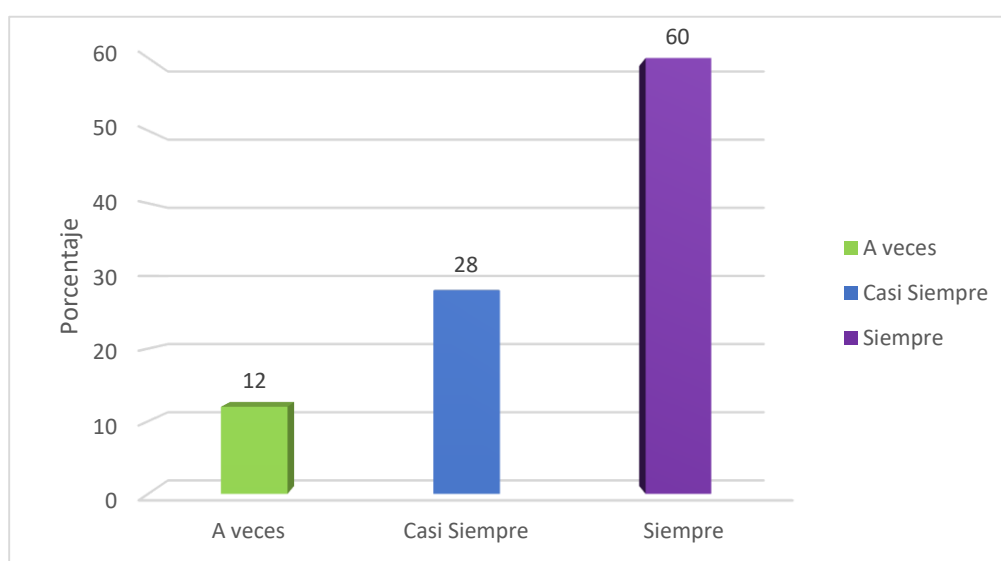
En la Tabla y Figura 15, el 20% de los encuestados mencionan que a veces el trabajo en equipo es supervisado, de igual manera el 20% de los trabajadores menciona que casi siempre el trabajo es supervisado y el 60% de los trabajadores indican que siempre el trabajo es supervisado.

Tabla 16: ¿Sus compañeros de trabajo realizan bien las actividades que se les asignan?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	3	12,0	12,0	12,0
Casi Siempre	7	28,0	28,0	40,0
Siempre	15	60,0	60,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 16: Realizan bien sus actividades



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

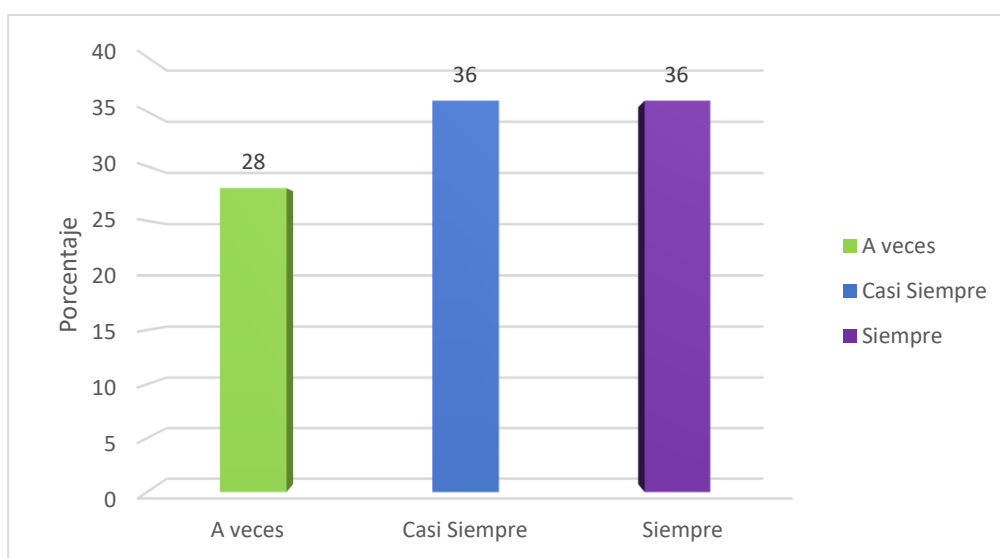
Del total de encuestados el 12% de los trabajadores mencionan que a veces sus compañeros de trabajo realizan bien las actividades que se les asignan, mientras el 28% contestaron que casi siempre realizan bien sus actividades y el 60% de los trabajadores respondieron que siempre sus compañeros realizan un buen trabajo.

Tabla 17: ¿Los trabajadores de la institución son evaluados y reciben algún reconocimiento?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	7	28,0	28,0	28,0
Casi Siempre	9	36,0	36,0	64,0
Siempre	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 17: Reconocimiento por su trabajo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla y Grafica 17, el 28% de los encuestados mencionaron que a veces los trabajadores de la institución son evaluados y reconocidos, el 36% hace referencia que casi siempre son evaluados y reconocidos y de igual manera el mismo porcentaje de 36% indican que siempre son evaluados y reconocidos por su trabajo.

Tabla 18: Necesidades de proyección y seguridad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escasamente importantes	1	4,0	4,0	4,0
Relativamente importantes	23	92,0	92,0	96,0
Muy importantes	1	4,	4,	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 181: Necesidades de protección y seguridad



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla y Figura 18, para el 92% de los trabajadores las necesidades de protección y seguridad son relativamente importantes, para el 1% son escasamente importante y muy importante. La satisfacción de estas necesidades se consigue a través de las remuneraciones. Los trabajadores de la Fiscalía Corporativa Penal de Ambo se encuentran en condición de nombrados, los sueldos van de 3, 800 a 14, 000 soles. De alguna manera se sienten seguro.

Tabla 19: Necesidades sociales y de pertenencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Relativamente importante	25	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 192: Necesidades sociales y de pertenencia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

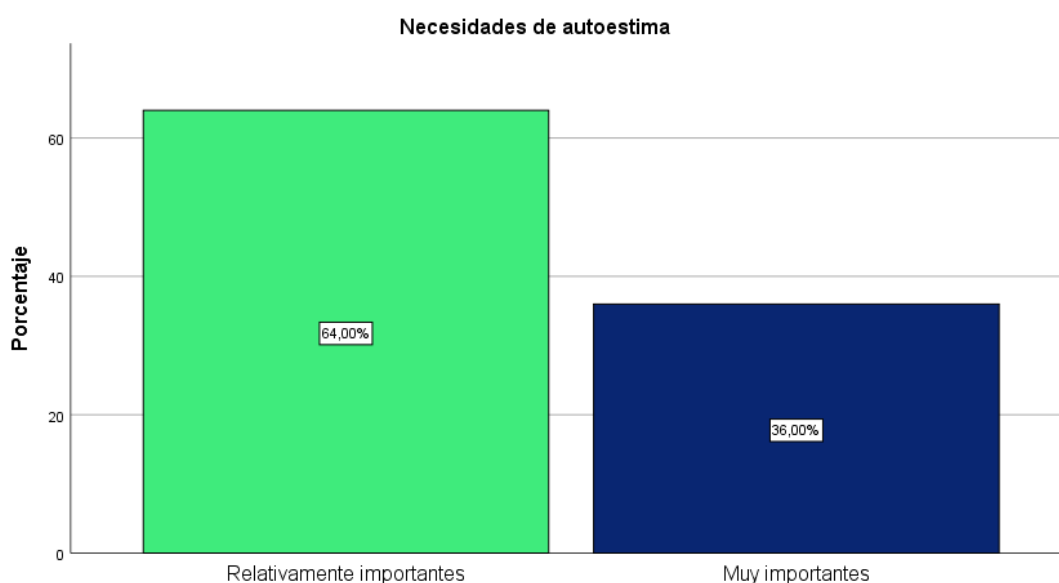
En la Tabla y Figura 19, el total de los trabajadores del Fiscalía Corporativa Penal de ambo considera que es relativamente importante. Existen tres fiscalías y un coordinador por cada fiscalía. Ellos consideran que es importante desarrollar relaciones interpersonales positivas, así como el trabajo en equipo. De la colaboración de todos depende el cumplimiento de los plazos de investigación de acuerdo al Código Civil Procesal.

Tabla 20: Necesidades de autoestima

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Relativamente importante	16	64,0	64,0	64,0
Muy importante	9	36,0	36,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 203: Necesidades de autoestima



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla y Figura 20 se puede observar que el 64% de los trabajadores considera que satisfacer las necesidades de autoestima son relativamente importantes y el 36% muy importantes. Estas necesidades están referidas al reconocimiento por las labores desempeñadas en la organización. En este sentido en la Fiscalía este aspecto no está muy desarrollado, ya que solo existe una premiación anual al Fiscal que ha resuelto más casos, o que ha resuelto un caso emblemático. Pero en ámbito de la Fiscalía no se llevan a cabo estas premiaciones y reconocimientos.

Tabla 21: Necesidades de autorrealización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Escasamente importante	5	20,0	20,0	20,0
Relativamente importante	1	4,0	4,0	24,0
Muy importante	19	76,0	76,0	100,0
Total	25	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 214: Necesidades de autorrealización



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla y Figura 21, el 76% de los trabajadores considera que es muy importante satisfacer las necesidades de autorrealización, pero también un 20% considera que es escasamente importante. Estas necesidades se refieren a las prácticas para desarrollar al talento humano dentro de las organizaciones. La Fiscalía si lleva a cabo capacitaciones para el personal, incluso durante el 2020 se incremento el numero de capacitaciones. Por otro lado, para los abogados existe una línea de carrera, y que para los otros profesionales como los administradores y psicólogos no.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

Para la prueba de la hipótesis general y específica, se aplicó el coeficiente de correlación de SPEARMAN (r) a través del software SPSS (VERSIÓN 24.0), donde se ingresó los datos de las variables: Gestión Administrativa y Motivación Laboral, así como las dimensiones de las dos variables independiente y dependiente. Para la cual utilizamos la siguiente tabla:

VALOR O GRADO “r”	INTERPRETACIÓN
± 1.00	Correlación perfecta (positiva o negativa)
De ± 0.90 a ± 0.99	Correlación muy alta (positiva o negativa)
De ± 0.70 a ± 0.89	Correlación alta (positiva o negativa)
De ± 0.40 a ± 0.69	Correlación moderada (positiva o negativa)
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación baja (positiva o negativa)
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy baja (positiva o negativa)
0.00	Correlación nula (no existe correlación)

Fuente: Elaboración propia.

Correlaciones

Tabla 22: Gestión administrativa/Motivación Laboral

		Gestión Administrativa	Motivación Laboral
Rho de	Coeficiente de correlación	1,000	,236
Spearman	Sig. (bilateral)	.	,256
	N	25	25
	Coeficiente de correlación	,236	1,000
	Sig. (bilateral)	,256	.
	N	25	25

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 22, el coeficiente de correlación tiene un valor de 0,236 y se considera que es una correlación baja positiva. Por lo tanto, la gestión administrativa si se relaciona con la motivación laboral en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.

Tabla 23: Planificación/Motivación Laboral

		Planificación	Motivación Laboral
Rho de Spearman	PLANIFICACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	25
	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	-,290
		Sig. (bilateral)	,159
		N	25

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 23, se puede observar que el coeficiente de correlación tiene un valor de -0,290 y se considera que es una correlación baja negativa. Por lo tanto, la planificación si se relaciona con la motivación laboral en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.

Tabla 24: Organización/Motivación Laboral

		Organización	Motivación Laboral
Rho de Spearman	ORGANIZACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	25
	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	,013
		Sig. (bilateral)	,951
		N	25

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

El coeficiente de correlación tiene un valor de 0,13 y se considera que es una correlación muy baja positiva. Por lo tanto, la organización si se relaciona con la motivación laboral en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo 2020, como se puede observar en la Tabla 24.

Tabla 25: Dirección/Motivación Laboral

		Dirección	Motivación Laboral
Rho de		Coeficiente de correlación	1,000
Spearman	DIRECCIÓN	Sig. (bilateral)	.
		N	25
	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	,250
		Sig. (bilateral)	,228
		N	25

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 25, se puede observar que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0,250 y se considera que es una correlación baja positiva. Por lo tanto, la dirección si se relaciona con la motivación laboral en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.

Tabla 26: Control/Motivación Laboral

		Control	Motivación Laboral
Rho de		Coeficiente de correlación	1,000
Spearman	CONTROL	Sig. (bilateral)	.
		N	25
	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	,089
		Sig. (bilateral)	,672
		N	25

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

En la Tabla 26, se puede observar que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0,089 y se considera que es una correlación muy baja positiva. Por lo tanto, el control si se relaciona con la motivación laboral en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.3. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

- En presente estudio de investigación se obtiene como resultado que la gestión administrativa si está relacionada con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Corporativa Penal de Ambo 2020, ya que tiene un valor el coeficiente de correlación de 0,236 y se considera que es una correlación baja positiva y se asemeja al resultado obtenido por Sayago (2019), en su tesis titulada: “Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017”. Donde concluye que, si existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral, con un nivel de correlación de 0,809; lo cual indica que la correlación es alta. Ante estas evidencias se acepta la hipótesis general de mi investigación.
- Sayago (2019), en su tesis titulada: “Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017”. Presentada a la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Ica concluye que si existe relación significativa entre la **planificación y la motivación laboral** con un valor calculado para $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 con un nivel de correlación de 0,763; lo cual indica que la correlación es alta. En comparación con el presente estudio de investigación en la Tabla 20, se puede observar que el coeficiente de correlación tiene un valor de (-0,290) y se considera que es una correlación baja negativa. Por lo tanto, la planificación si se relaciona con la motivación laboral en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020. Ante estas evidencias se acepta la hipótesis de la investigación que existe relación entre la planificación y la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Corporativa Penal de Ambo.

- Palomino (2017), en su tesis titulada: Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016. Presentada a la Universidad Cesar Vallejo, Lima concluye que existe relación significativa entre organización y motivación laboral del personal administrativo de la sede central de la Corte superior de Justicia de Lima Norte – 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.675, demostró una moderada asociación entre las variables y **el coeficiente obtenido en mi investigación**, la correlación tiene un valor de 0,13 y se considera que es una correlación muy baja positiva. Por lo tanto, la organización si se relaciona con la motivación laboral en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo 2020, como se puede observar en la Tabla 21.

- De igual manera Palomino (2017), en su tesis titulada: Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016. Presentada a la Universidad Cesar Vallejo, Lima concluye en su investigación que existe relación significativa entre dirección y motivación laboral mediante la correlación Rho Spearman con un valor de 0.869, demostró una alta asociación entre las variables mientras que en mi investigación el coeficiente de correlación tiene un valor de 0,250 y se considera que es una correlación baja positiva. Por lo tanto, la dirección si se relaciona con la motivación laboral en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.

- En la Tabla 23, se puede observar que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0,089 y se considera que es una correlación muy baja positiva; por lo tanto, el control si se relaciona con la motivación laboral en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020 y en comparación con la investigación de Palomino (2017), en su tesis titulada: Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016, concluyo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.869, demostrando una alta asociación entre las variables.

CONCLUSIONES

1. La presente investigación concluye que, si existe una relación entre la variable de gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Corporativa Penal de Ambo, 2020 como se puede observar en la Tabla 22, el coeficiente de correlación tiene un valor de 0,236, bajo la metodología de la Rho Spearman y se considera que es una correlación baja positiva. En general los trabajadores consideran que siempre y casi siempre desarrollan las funciones de la gestión administrativa y del mismo modo consideran que la motivación laboral es relativamente importante y muy importante para desarrollar su trabajo.
2. La investigación concluye que la planificación si se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Corporativa Penal de Ambo 2020, como se observa en la Tabla 23; donde el coeficiente de correlación tiene un valor de -0,290, bajo la metodología de la Rho Spearman y se considera que es una correlación baja negativa. Esto quiere decir que a mayor planificación menor motivación laboral. Los trabajadores realizan sus funciones basadas en objetivos (Figura 2), las metas trazadas por la entidad casi siempre son coordinadas con los trabajadores (Figura 3), así como su participación está orientada al cumplimiento de metas (Figura 4), sin embargo, la toma de decisiones esta centralizada (Figura 5) y en su mayoría los trabajadores consideran que las decisiones de la administración si ayudan a cumplir las metas establecidas (Figura 6).
3. La investigación concluye que la organización si se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Corporativa Penal de Ambo 2020, ya que, el coeficiente de correlación de la Rho Spearman tiene un valor de 0,13 y se considera que es una correlación muy baja positiva. Como se puede observar en la Tabla 24 En este sentido mientras mayor organización existe mayor motivación laboral. Los trabajadores consideran que la organización está orientada a cada

puesto de trabajo (Figura 7), de igual manera indican que reciben retroalimentación de sus jefes sobre las tareas asignadas (Figura 8), también indican que siempre y casi siempre los directivos delegan autoridad a sus trabajadores (Figura 9).

4. La investigación concluye que la dirección si se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Corporativa Penal de Ambo 2020. Porque el coeficiente de correlación tiene un valor de 0,250 y se considera que es una correlación baja positiva. Casi siempre existe una dirección adecuada en la Fiscalía, pero sin embargo aún es baja. Los trabajadores manifiestan cuando se comunican con su jefe reciben la adecuada atención (Figura 10), que mantienen una relación de comunicación abierta con sus superiores, lo cual les permite trabajar de forma armónica (Figura 11), que la relación entre los trabajadores es positiva (Figura 12), que existe un buen clima laboral en la institución (Figura 13), además indican que sus líderes gestionan bien las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo.

5. La investigación concluye que el control si se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Corporativa Penal de Ambo 2020. Porque el coeficiente de correlación tiene un valor de 0,250 y se considera que es una correlación baja positiva. Porque el coeficiente de correlación tiene un valor de 0,089 y se considera que es una correlación muy baja positiva. En este aspecto también se puede observar que casi siempre los trabajadores perciben que existe control en la Fiscalía, esto debido a que consideran que su trabajo en equipo es supervisado como se puede ver en la Figura 15, los trabajadores consideran que sus compañeros realizan bien su trabajo asignado (Figura 16), también consideran que los trabajadores son evaluados y si reciben algún reconocimiento (Figura 17).

RECOMENDACIONES

1. Sobre la gestión administrativa la alta dirección debe propiciar un entorno adecuado con los trabajadores para que los trabajos de cada área se puedan cumplir eficientemente dentro de la institución.
2. Para la planificación se recomienda al equipo de la fiscalía coordinar las actividades de acuerdo a los plazos establecidos en el Código Procesal Penal, a fin de atender los casos dentro de los establecido por la ley..
3. Respecto a la organización se recomienda que siempre debe estar orientada a cada puesto de trabajo, además a la alta dirección que debe haber retroalimentación constante sobre la tarea que se le asigna a cada trabajador.
4. Respecto a la dirección, los jefes de área siempre deben brindar atención cuando algún trabajador desea comunicarse manteniendo una comunicación abierta y fomentar un buen clima laboral.
5. Respecto al control, el trabajo en equipo siempre debe ser supervisado por la alta dirección, así de esta manera puedan evaluar a los trabajadores y que estos puedan recibir algún reconocimiento. Ejemplo (Resolución de felicitación por su desempeño).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arandaformacion. (7 de Enero de 2020). *¿Qué es la Gestión Administrativa?* Recuperado el 18 de Mayo de 2020, de Arandaformacion: <https://arandaformacion.com/blog/gestion-administrativa-curso/>
- Cáceres, C. (10 de Junio de 2017). *El Peruano*. Obtenido de Un trabajador motivado es clave en la organización: <https://elperuano.pe/noticia-un-trabajador-motivado-es-clave-laorganizacion-56585.aspx>
- Ceolevel. (10 de Diciembre de 2018). *¿Conoces la teoría de las 3 necesidades universales de McClelland?* Obtenido de Ceolevel: http://www.ceolevel.com/teoria_mcclelland
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría Genral de la Administración*. México: McGRAW - HILL/ÍNTER AMERICAN A EDITORES, S.A. DE C.V.
- Corvo, H. S. (s.f.). *Lifeder*. Recuperado el 18 de Mayo de 2020, de Gestión Administrativa: Funciones y Procesos: <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>
- Financiera, E. (11 de Noviembre de 2018). *Bienes y Servicios*. Obtenido de Enciclopedia Financiera: <https://www.encyclopediainanciera.com/definicion-bienes-y-servicios.html>
- Fundación Factor Huma. (s.f.). *¿Existe la motivación laboral en la Administración pública?* Recuperado el 31 de Enero de 2020, de https://factorhuma.org/es/?option=com_content&view=article&id=7290:%25C2%25BFExiste%2520la%2520motivaci%25C3%25B3n%2520laboral%2520en%2520la%2520Administraci%25C3%25B3n%2520p%25C3%25BAblica%3F&catid=10:noticias-el-socio&Itemid=19
- Grupel. (02 de Enero de 2018). *¿Qué es un grupo electrogeno?* Obtenido de <https://grupel.eu/es/grupel-es/grupo-electrogeno/>
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. W. (2008). *Administración*. Mexico.
- Hernandez, R. (2006). *Metodologia de la Investigacion Cientifica*. México: MacGrawhill.
- Hernández, R. (2006). *Metodologia de la Investigacion Cientifica*. México: MacGrawhill.

- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.). Santa Fe, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hinostroza, J. E. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño en la División de Abastecimiento de la Dirección de Logística de la Policía Nacional del Perú. Tesis de Maestría*. Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración - Una Perspectiva Global y Empresarial*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.
- Ley de Presupuesto del Sector Público Para El Año Fiscal 2011 Ley N° 29626. (9 de Diciembre de 2010). *Presupuesto Público Comentado 2012*. Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/es/por-instrumento/ley/6373-ley-n-29626/file>
- Lopez, J. F. (s.f.). *Economipedia*. Recuperado el 4 de Febrero de 2020, de Proceso Administrativo: <https://economipedia.com/definiciones/proceso-administrativo.html>
- Luján, E. J. (2018). *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa - INPE 2018 (Tesis de pregrado)*. Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Monterroso, E. (Agosto de 2002). *La Gestión de Abastecimiento - (Inbound Logistic)*. Recuperado el 17 de Mayo de 2020, de <http://www.ope20156.unlu.edu.ar/pdf/abastecimiento.pdf>
- Mûnch, L. (2010). *Administración*. Naucalpan de Juárez: Pearson Educación.
- Niño, V. M. (2011). *Metodología de la Investigación*. Bogota: D´vinni S.A.
- Osinermig. (s.f.). *Organismo Supervisor de la Inversion en Energía y Minería*. Recuperado el 20 de Agosto de 2020, de Estación de servicio: <http://www.osinerg.gob.pe/newweb/pages/GFH/238.htm>
- Perucontable. (11 de Diciembre de 2017). *¿Qué es una orden de compra?* Obtenido de <https://www.perucontable.com/empresa/que-es-una-orden-de-compra/>
- Psicología Motivacional. (30 de Octubre de 2018). *Psicología Motivacional*. Obtenido de La motivación intrínseca y la motivación extrínseca:

<https://psicologiamotivacional.com/la-motivacion-intrinseca-y-la-motivacion-extrinseca/>

QUADIS. (s.f.). *¿Qué son las flotas de vehículos?* Recuperado el 19 de Agosto de 2020, de <https://www.quadis.es/articulos/que-son-las-flotas-de-vehiculos-106615#:~:text=Las%20flotas%20de%20veh%C3%ADculos%20son,los%20que%20dispone%20una%20empresa.&text=Adem%C3%A1s%2C%20las%20necesidades%20de%20una,%2C%20derivados...>.

Quiroa, Myriam (07 de diciembre, 2020). *Gestión administrativa*. Economipedia.com

Raffino, M. E. (13 de Febrero de 2020). *Concepto*. Recuperado el 19 de Mayo de 2020, de *Gestión Administrativa*: <https://concepto.de/gestion-administrativa/>

Riquelme, M. (23 de enero de 2019). *Web y Empresas*. Recuperado el 15 de Mayo de 2020, de *Toma De Decisiones: Concepto De Vital Importancia En La Empresa*: <https://www.webyempresas.com/que-es-la-delegacion/>

Riquelme, M. (19 de Marzo de 2019). *Web y Empresas*. Obtenido de *Diferencia Entre Objetivo Y Meta*: <https://www.webyempresas.com/diferencia-entre-objetivo-y-meta/>

Riquelme, M. (14 de Julio de 2019). *Web y Empresas*. Obtenido de *Toma De Decisiones: Concepto De Vital Importancia En La Empresa*: <https://www.webyempresas.com/toma-de-decisiones/>

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimo Segunda Edición ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación de México, S.A.

Rodriguez, E. M. (5 de Octubre de 2018). *La Mente es Maravillosa*. Obtenido de *Diferencias entre la motivación intrínseca y extrínseca*: <https://lamenteesmaravillosa.com/diferencias-entre-la-motivacion-intrinseca-y-extrinseca/>

Ruiz, J. (s.f.). *Universidad Continental*. Recuperado el 04 de Febrero de 2020, de *3 consejos para organizar una capacitación en una institución*: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/3-consejos-para-organizar-una-capacitacion-en-una-institucion>

- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Sandoval, H. (17 de Marzo de 2015). *CONEXIONESAN*. Obtenido de ¿Será posible modernizar la gestión pública?: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2015/03/17/sera-posible-modernizar-gestion-publica/>
- Significados. (20 de Agosto de 2019). *Significado de Combustible*. Recuperado el 19 de Agosto de 2020, de Qué es Combustible: <https://www.significados.com/combustible/>
- Significados.com. (21 de Abril de 2020). *Significado de Empresa*. Recuperado el 19 de Mayo de 2020, de Qué es una Empresa: <https://www.significados.com/empresa/>
- Thompson, I. (OCTUBRE de 2008). *¿Qué es Administración?* Obtenido de Pronegocios.net: <https://www.promonegocios.net/administracion/que-es-administracion.html>
- Universidad Continental. (22 de Octubre de 2019). *Universidad Continental*. Obtenido de ¿Qué es el proceso administrativo de la empresa?: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/que-es-el-proceso-administrativo-de-la-empresa>
- UTAN, U. d. (10 de Junio de 2016). *ADMINISTRACIÓN EN MÉXICO: LO QUE DEBES SABER*. Recuperado el 19 de Mayo de 2020, de Universidad de Tangamanga: <https://www.utan.edu.mx/blog/index.php/administracion-en-mexico/>

ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión Administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.

IDENTIFICACION DE PROBLEMAS	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS PE1: ¿De qué manera la planificación se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020? PE2: ¿De qué manera la organización se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020? PE3: ¿De qué manera la dirección se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020? PE4: ¿De qué manera el control se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar de qué manera la gestión administrativa se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS OE1: Determinar si la planificación se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020. OE2: Determinar si la organización se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020. OE3: Determinar si la dirección se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020. OE4: Determinar si el control se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL La gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICOS - La planeación se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020. - La organización se relaciona con la Motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020. - La dirección se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020. - El control se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, 2020.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Gestión Administrativa</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planeación • Organización • Dirección • Control <p>VARIABLE DEPENDIENTE Motivación Laboral</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protección y seguridad • Sociales y de pertenencia • Autoestima • Autorrealización 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicada</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo-Correlacional</p> <p>DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN No experimental Transversal.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M((M)) --> OX((OX)) M --> OY((OY)) OX -- r --> OY OY -- r --> OX </pre> </div> <p>Donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> - OX= Observación de la variable Gestión Administrativa. - OY= Observación de la Variable Motivación Laboral. - M = Muestra. - r = Relación <p>Población: 25 trabajadores Muestra: 25 trabajadores</p>	<p style="text-align: center;">Cuestionario</p>



ANEXO 02 CUESTIONARIO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Trabajador (a):.....

A continuación, se le presenta un cuestionario que forma parte de una investigación que busca relacionar la gestión administrativa y la motivación laboral en la Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Ambo, así como recoger la apreciación y detalles para el mejoramiento de la organización. Por lo tanto, su aporte es muy valioso para las consideraciones respectivas.

INDICACIONES: Marque usted el numeral que considera en la escala siguiente.

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

N°	ÍTEMS	Escala Valorativa				
		1	2	3	4	5
Planificación						
1	¿Los trabajadores administrativos realizan sus funciones basado en objetivos?					
2	¿Los jefes administrativos coordinan constantemente con los empleados las metas que la entidad se ha trazado?					
3	¿Considera usted que la participación está orientada al cumplimiento de metas?					
4	La toma de decisiones en la institución está centralizada.					
5	¿Las decisiones de la administración ayudan a cumplir las metas establecidas?					
Organización						
6	Considera usted que la organización está orientada de acuerdo a cada puesto de trabajo.					
7	¿Recibes regularmente retroalimentación de tus jefes sobre las tareas que se te asignan?					
8	¿Los directivos de la entidad delegan la autoridad a sus trabajadores?					
Dirección						
9	¿Se le brinda atención cuando va a comunicarse con su jefe?					
10	Los jefes administrativos mantienen una relación de comunicación abierta con los trabajadores, que le permite trabajar en forma armónica.					
11	¿Son positivas las relaciones entre todos los trabajadores?					
12	Existe un buen clima laboral dentro de la entidad					
13	¿Saben los líderes gestionar bien las relaciones internas, así como las tareas de sus equipos de trabajo?					
Control						
14	¿El trabajo en equipo es supervisado por sus jefes?					
15	¿Sus compañeros de trabajo realizan bien las actividades que se les asignan?					
16	¿Los trabajadores de la institución son evaluados y reciben algún reconocimiento?					



ANEXO 03

El Cuestionario MbM

Instrucciones: Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

- C** = Estoy **C**ompletamente de acuerdo
B = Estoy **B**ásicamente de acuerdo
P = Estoy **P**arcialmente de acuerdo
S = **S**ólo estoy un poco de acuerdo
N = **N**o estoy de acuerdo

1	Lo más importante para mí es tener un empleo estable	C	B	P	S	N
2	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta.	C	B	P	S	N
3	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.	C	B	P	S	N
4	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	C	B	P	S	N
5	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	C	B	P	S	N
6	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	C	B	P	S	N
7	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	C	B	P	S	N
8	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	C	B	P	S	N
9	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	C	B	P	S	N
10	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	C	B	P	S	N
11	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	C	B	P	S	N
12	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	C	B	P	S	N
13	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	C	B	P	S	N
14	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros clientes o compañeros de trabajo-.	C	B	P	S	N
15	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	C	B	P	S	N
16	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.	C	B	P	S	N
17	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.	C	B	P	S	N
18	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	C	B	P	S	N
19	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.	C	B	P	S	N
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	C	B	P	S	N

Elaborado por Marshall Sashkin, Ph.D.
 Copyright © 1986, 1990, 1996 by Marshall Sashkin, Ph. D