



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de
Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e
Innovación, Guayaquil, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

AUTORA:

Gancino Chávez, Viviana Beatriz (ORCID: 000-0003-1563-1369)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo y Herramientas Gerenciales

Piura - Perú

2021

Dedicatoria

Mi tesis la dedico con todo mi cariño a mis amados padres y hermanos con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante y cumpla con mis ideales, enseñándome a valorar todo lo que tengo. Espero contar siempre con su amor y apoyo incondicional. Todo este tiempo de mi vida han estado a mi lado y gracias a ellos voy hacer que este sueño se haga realidad.

Al forjador de mi camino, mi padre celestial quien me acompaña siempre, hizo que fuera más valiente en todas las situaciones que se presentaron.

A toda mi familia que son lo más valioso que Dios me ha regalado.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad **CESAR VALLEJO** por permitirme formar parte de ella y abrir las puertas para poder estudiar mi carrera y a mis estimados maestros por brindar sus conocimientos para poder realizar este proyecto.

Mi agradecimiento al Biólogo Vallardo Vicente por haber aceptado que mi tesis sea planteada en SENESCYT Zonal 5 y 8.

Muchas gracias a aquellos seres queridos que siempre aguardo en mi alma.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. Resultados	19
V. Discusión	26
VI. Conclusiones	36
VII. Recomendaciones	37
Referencias	38
Anexos	44

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución del nivel de la gestión administrativa de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.	19
Tabla 2 Distribución del nivel de la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.	20
Tabla 3 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión planificación y motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.	21
Tabla 4 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión organización y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.	22
Tabla 5 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión dirección y motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.	23
Tabla 6 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión control y motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.	24
Tabla 7 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.	25

Índice de Figuras

Figura 1 Distribución del nivel de la gestión administrativa de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

Figura 2 Distribución del nivel de la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020. La metodología de la investigación fue la descriptiva correlacional, de diseño no experimental, transaccional. Para establecer la correlación entre las variables se tuvo una muestra de 29 trabajadores, a quienes se les aplicó el cuestionario de gestión administrativa y de motivación laboral. Obtenidos los datos de las muestras fueron procesados estadísticamente teniendo como resultado un coeficiente de correlación de (0,842), concluyendo que existe una relación significativa directa en un nivel alta entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

Palabras claves: Gestión administrativa, motivación laboral, planificación.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between administrative management and work motivation of the workers of the Secretary of Higher Education, Science, Technology and Innovation, Guayaquil, 2020. The research methodology was descriptive correlational, non-experimental, transactional design. To establish the correlation between the variables, there was a sample of 29 workers, to whom the questionnaire on administrative management and work motivation was applied. The data obtained from the samples were statistically processed, resulting in a correlation coefficient of (0.842), concluding that there is a direct significant relationship at a high level between administrative management and work motivation of the workers of the Secretary of Higher Education, Science, Technology and Innovation, Guayaquil, 2020.

Keywords: Administrative management, work motivation, planning.

I. INTRODUCCIÓN

La Gestión Administrativa es la base fundamental dentro de las organizaciones de ella se desprenden actividades que tiene como finalidad coordinar los esfuerzos, que permitan alcanzar los objetivos organizacionales con la ayuda de las personas, a través del ejercicio de labores básicas como la planeación, la dirección, organización y control (Anzola, 2002, citado en Mendoza, 2019, p. 75).

La motivación actualmente es una necesidad o deseo que direcciona nuestro comportamiento, en la organización los diferentes cambios en la tecnología, la globalización, la valoración del conocimiento y los cambios drásticos que se presentan en la actualidad están conllevando a las organizaciones empresariales a realizar cambios profundos que influyen en la motivación de los colaboradores (Peña y Villón, 2018, p. 179).

A nivel internacional el estudio realizado por Randstad Workmonitor, a más de 13.500 trabajadores de 33 países en el último trimestre del 2018, tuvo como resultado que de cada cuatro trabajadores uno está insatisfecho en su centro laboral, en tal sentido, los colaboradores precisan de empresas que los motiven a desempeñar de la mejor manera su labor, no solo con incentivos salariales sino con estímulos como el reconocimiento, la flexibilidad horaria, recursos de formación y tiempos de recreación (Velasco, 2019).

En España la publicación del barómetro sobre el “Bienestar y motivación de los empleados en Europa 2015”, donde participaron 13.600 trabajadores de los cuales 800 fueron españoles, tuvo como resultado que el 44% tiene como principal preocupación el mantenimiento de su empleo, al 25% le preocupa el tiempo dedicado al trabajo y el 31% le inquieta el tema salarial, respecto a su motivación en el centro laboral, el 61% considera que se mantiene estable, el 30% considera que disminuye y el 9% refiere que aumenta su motivación en su centro laboral (RRHH Digital, 2015).

En Latinoamérica el Perú es el tercer país que presenta uno de los índices más altos en rotación de personal superando el 20% frente al 10.9% del promedio en

esa región, teniendo como uno de los mayores problemas la falta de motivación que brindan las organizaciones para seguir trabajando en ellas, la falta de los beneficios sociales, los salarios que se encuentran por debajo del promedio y un mal clima laboral (CONEXIONESAN, 2019).

En Ecuador se realizó el estudio sobre la motivación de los colaboradores de las empresas privadas de Telefonía, donde se consultó a 234 trabajadores de las empresas Claro y Movistar, respecto a si su organización se preocupa por promover la motivación laboral, teniendo como resultados que los trabajadores de la empresa Movistar el 41% refiere que “talvez” y el 18% refiere que “no”, asimismo, de la empresa Claro el 31% considera que “no se preocupan” y el 32% considera que “talvez”, lo que indica que en mayor nivel los colaboradores desconocen o piensan que no se preocupan por su motivación laboral (Salvatierra, 2016).

En Guayaquil en la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación como investigadora pude observar que los trabajadores presentan preocupación por la pérdida de trabajo, la reducción de sueldo, asimismo, manifiestan que con lo que ganan actualmente no pueden cubrir sus necesidades básicas, no se sienten seguros si seguirán trabajando en la organización, también, manifiestan que no sienten que se reconozca su trabajo, considerando que hay más carga laboral a un menor sueldo, en tal sentido, se planteó el siguiente problema ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020?

La investigación tuvo una justificación teórica, donde se buscó ampliar el conocimiento sobre la variable independiente gestión administrativa basados en la teoría Robbins y Coulter (2014) y la variable dependiente motivación laboral basados en el modelo teórico de Maslow (1954) así como a través del estudio de las diferentes teorías que sustenten la investigación, asimismo, la investigación podrá servir como fuente bibliográfica para otras investigaciones. De igual manera, se consideró una justificación práctica ya que después de la obtención de los resultados fueron utilizados por los directivos de la secretaria

para solucionar problemas en los colaboradores de la institución. También, el estudio tuvo una justificación metodológica, considerando que de los instrumentos que elaborados se obtuvo su validez y confiabilidad para su aplicación y pueden ser usados por el personal de la organización y de otros investigadores, de igual manera, la investigación servirá como referencia para nuevos estudios que busquen conocer la asociación de las variables en cuestión.

Se planteó el siguiente objetivo general; determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020, de igual manera, se plantearon los siguientes objetivos específicos, a) determinar la relación que existe entre la dimensión planeación y motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020; b) determinar la relación que existe entre la dimensión organización y motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020; c) determinar la relación que existe entre la dimensión dirección y motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020; d) determinar la relación que existe entre la dimensión control y motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

Asimismo, se consideró la siguiente hipótesis general en la investigación, **H₁**: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Habiéndose establecido la realidad problemática de la investigación se procedió a la revisar los diferentes estudios sobre las variables gestión administrativa y motivación laboral encontrándose que, a nivel internacional, Sagayo (2019) en su tesis denominada “Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017”, cuyo objetivo fue su conocer la relación de variables. Se planteó un diseño no experimental correlacional descriptiva, de enfoque cuantitativo, teniendo como resultados que si existe correlación entre la dimensión planificación con un coeficiente de correlación (0,763), ejecución ($Rho=0,694$) y evaluación ($Rho=0,894$) con la motivación laboral de los trabajadores, concluyendo que si existe una relación significativa entre las variables con valor calculado para $p = 0.000$, con una significancia de 0.05 y un nivel de correlación de 0.809.

Samanamud (2019), en su tesis denominada “Motivación Laboral y Gestión Administrativa de los trabajadores de la oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho 2019”, teniendo como objetivo establecer el grado de asociación que existe entre ambas variables, de diseño no experimental-correlaciona de enfoque cuantitativo, teniendo como población muestral de 24 colaboradores, utilizando como instrumentos el cuestionario para ambas variables. Concluyendo que al realizar la contratación de hipótesis con la prueba no paramétrica Rho de Spearman se comprueba que entre motivación laboral gestión administrativa existe una alta correlación.

Villarreal (2019) en su investigación denominada: “Gestión directiva y motivación laboral en la unidad educativa “Adalberto Ortiz Quiñonez” Guayaquil, 2018”, cuyo objetivo es analizar la relación que existe entre ambas variables, de diseño no experimental, correlacional, contando con una población de 36 colaboradores de la institución, se recolecto la información utilizando como instrumento el cuestionario para ambas variables, teniendo como resultado que la gestión directiva prevalece con un nivel de “buena” y la motivación laboral según los

colaboradores se encuentra en un nivel de “alta” con el 67%, concluyendo que entre ambas variables de estudio existe una alta relación directa.

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”, tuvo como objetivo determinar la asociación de variables, de diseño no experimental, de nivel correlacional y enfoque cuantitativo, con una muestra de 60 trabajadores, utilizando la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, teniendo como resultado una alta asociación entre la dimensión planificación teniendo como coeficiente de correlación de 0.869, la dimensión organización con un coeficiente de correlación de 0.675, la dimensión dirección con un coeficiente de correlación de 0.869, la dimensión control con un coeficiente de correlación de 0.629 y la motivación laboral de los trabajadores, concluyendo que entre la gestión administrativa y motivación laboral existe una alta correlación (0,891).

Pérez (2017), en su investigación denominada “Gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabaylo-2017”, cuyo objetivo fue establecer la relación de las variables, de diseño no experimental, correlacional, de enfoque cuantitativo, teniendo una población de cien docentes, utilizando como instrumentos el cuestionario para ambas variables, concluyendo que entre la gestión administrativa y la motivación existe una alta relación.

Gómez (2016) en su tesis titulada “Gestión administrativa y motivación laboral en la oficina central logística y servicios auxiliares UNFV. Lima 2015”, tuvo como objetivo establecer la asociación de las variables, de diseño no experimental, de nivel correlacional, teniendo como muestra a 77 operadores logísticos, utilizando como instrumentos los cuestionarios de gestión administrativa y motivación laboral, concluyendo que existe una alta relación entre la Gestión Administrativa y la Motivación laboral en la Oficina Central de Logística y servicios Auxiliares.

Fernández (2014) en su investigación “Gestión administrativa y motivación laboral docente en instituciones educativas - Callao, 2014”, cuyo objetivo fue determinar la asociación entre ambas variables, de diseño no experimental, correlacional, de enfoque cuantitativo, conto con una muestra de 94 docentes, utilizando como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta, concluyendo que existe una alta asociación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los docentes, lo que se puede corroborar con la prueba estadística de correlación de Spearman (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .628**).

A nivel nacional Cabrera (2013), en su tesis titulada “Proceso de Gestión administrativa que mejore la motivación y productividad del talento humano en la empresa NESTLE de la ciudad de Quevedo”, cuyo objetivo fue proponer un modelo de gestión administrativa para fortalecer la motivación y productividad de los trabajadores, de diseño mixto, concluyendo que es importante la gestión administrativa para motivar y alcanzar una mayor productividad en los colaboradores.

Párraga (2019) en su investigación titulada “Estrategias Administrativas para mejorar la productividad laboral a través de la Motivación en las empresas familiares del sector de la construcción en la ciudad de Guayaquil”, teniendo como objetivo establecer la importancia de la gestión administrativa en la implementación de estrategias para motivar a los colaboradores y mejorar su productividad, de tipo descriptiva, exploratoria y de campo, concluyendo que se deben gestionar administrativamente incentivos como seguridad laboral, seguro social, entre otros, para motivar a los trabajadores de la organización.

A nivel local, Esparza (2019), en su tesis de titulación denominada: “Estudio de la gestión administrativa de la empresa SEALAND S.A. ubicada en la ciudad de Guayaquil periodo 2016-2017”, de diseño descriptivo, de enfoque cualitativo, de método empírico y teórico, conto con una población de veinticuatro trabajadores, teniendo como objetivo Analizar los diferentes procesos administrativos de Planificación, Organización, Dirección y Control, teniendo como resultados que

el 95 % de los trabajadores cree que entregar beneficios adicionales influye en la motivación laboral y el 60% considera que la gestión administrativa es la base fundamental de las organizaciones asegurando la orientación de las operaciones y procedimientos.

Revisados los estudios realizados a nivel internacional, nacional y local de las variables, se expusieron las teorías que fundamenta cada una de ellas, teniendo para la variable independiente gestión administrativa, teoría de la administración científica de Taylor (1911), refiere que su dirección está encaminada a maximizar la eficiencia del trabajador, a través de los principios fundados en la dirección científica, teniendo como objetivo cambiar los ejercicios caprichosos y arbitrarios que asumen los directivos por ordenamientos científicos y analíticos (Pantoja y Salazar, 2019, p. 145), señalando que existe la necesidad de fijarse en la formación del trabajador en vez de seleccionar a la persona adecuada para el puesto, entendiendo que el sistema debe estar primero y que su principal objetivo de la organización debe ser el entrenamiento y desarrollo del colaborador, para que realice su labor con eficiencia y eficacia donde sus habilidades naturales se lo permitan (Trujillo, 2018).

Teoría clásica de la administración, Henry Fayol (1916), en su teoría se distingue el enfoque sistemático integral, ya que estudia de manera general la organización, centrándose en definir la estructura con la finalidad de lograr la eficiencia de todas oficinas involucradas ya sean secciones o departamentos o trabajadores que vienen ocupado un cargo y ejecuten las funciones (Nazario, 2017, p. 22). Fayol (1994) refiere que existen cinco componentes que direccionan el accionar que son; la planificación, que es la previsión o examen del futuro plasmado a través de un plan de acción; la organización, donde se debe estructurar tanto recursos materiales como humanos para alcanzar las metas; la dirección, es la acción de guiar de manera dinámica la organización a través de la motivación; la coordinación, permite la facilitación de la labor y optimizar los resultados a través de la unión de esfuerzos en una actividad donde todos se beneficien; el control, permite conocer y vigilar que los propósitos y

planes iniciales se ejecuten según lo previsto (Barreno, 2019, pp. 61-62), de igual manera, estructura la organización en seis áreas, la administrativa, la de seguridad, la técnica, la contable, la financiera y la de mercadeo (Jurado, 2018, p. 88). Asimismo, este autor considera que existen catorce principios básicos que son un conjunto de normas que pueden ser aplicado en los diferentes contextos de la organización, siendo estos, la segmentación de la laborar, las atribuciones, la disciplina, el órgano de dirección, la unidad de control, sometimiento de los intereses personales a los generales, compensación, centralización de la toma de decisiones, jerarquización, orden, igualdad, permanencia del puesto laboral, ánimo y fuerza de grupo (Robbins y Coulter, 2018, p. 34).

Gestión administrativa, Según, Mendoza (2017), es un sistema que contempla acciones elaboradas de manera coherente y que están direccionadas para alcanzar los objetivos propuestos mediante la consecución de las cuatro etapas clásicas en la gestión administrativa: planificación, organización, dirección y control.

Según, Huamán (2018) citado en Bao (2020) define la gestión administrativa, como las actividades que deben ejecutarse con la finalidad de afirmar el compromiso de las personas que conforman la organización, que permita alcanzar los objetivos propuestos.

Importancia de la gestión administrativa, son aquellas actividades fundamentales que deben realizarse al momento de emprenden un negocio, considerando que de ellas la organización o empresa pueda alcanzar el éxito, asimismo, permite establecer los procesos que deben realizar las áreas que son parte de la estructura de la organización como brindar soporte a las áreas funcionales permitiendo crear una ventaja ante las demás empresas (Huallpa, 2016).

Objetivos de la gestión administrativa: se encuentra un sin número de objetivos que tiene la gestión administrativa dentro de la organización, entre los que tenemos: optimizar la producción de la empresa, su permanencia en el mercado y su viabilidad, desarrollar mejoras en el bienestar organizacional, gestionar teniendo en cuenta los intereses de sus miembros, determinar las necesidades y requerimiento de la organización, establecer la funciones, actividades y responsables de las actividades propias de la organización gestionar el, perfeccionar el flujo de la información sus procesos y niveles, manejar eficiente y eficazmente los recursos con los que se cuenta (Ocampos y Valencia, 2017).

modelo teórico utilizado para medir la variable gestión administrativa Robbins y Coulter (2014), definen la gestión administrativa como aquella labor de coordinar, planificar, dirigir y controlar las acciones que se efectúan en una organización, para que estas se lleven a cabo de forma eficiente y eficaz con otras y mediante personas, convirtiéndose en el objetivo principal de toda gestión. Establecen cuatro dimensiones básicas de la gestión administrativa, planificación, Robbins y Coulter (2014) refieren que es la etapa donde se definen los objetivos, se determinan las estrategias que van a permitir alcanzarlos y se desarrollan los planes que admitan coordinar e integrar las actividades a ejecutar. Según, González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020) la planificación, es considerada un de las primeras funciones que ejerce la administración y tiene como finalidad establecer los objetivos, metas, determinar el uso eficiente de los recursos y diseñar el cronograma de actividades a ejecutar en un determinado tiempo. Según, Werther (2016) citado en Riffo (2019), refiere que la planificación es el conjunto de actividades que se deben ejecutar para alcanzar las metas propuestas teniendo en consideración el recurso humano la efectividad y eficiencia para cumplirlas.

Organización, Robbins y Coulter (2014) refieren que es la etapa donde se deben establecer las tareas a realizar, se designa las personas que las llevaran a cabo, como se deben agrupar, donde se tomaran las decisiones y quien reporta a quien las actividades realizadas. Según, González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020)

la organización es la construcción estructural que permite la distribución de los recursos, de índole financiero, humano, tecnológico, información y materiales, que favorecen el correcto desarrollo las actividades y objetivos proyectados. Según, Falconi, Luna, Sarmiento y Andrade (2019) la organización se utiliza para establecer las funciones que deben realizar los colaboradores en búsqueda de los objetivos.

Dirección, Robbins y Coulter (2014) refieren que es la influencia que se ejerce en las personas o los equipos de trabajo mientras se ejecutan las tareas, estableciendo adecuados canales de comunicación o seleccionan los canales de comunicación más efectivos para afrontar los problemas relacionados a los comportamientos de los colaboradores. Según, González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020) la dirección considera el cumplimiento de las estrategias propuestas, direccionando los esfuerzos realizados, al logro de los objetivos mediante la comunicación, el liderazgo y la motivación. Según, Hinostroza (2013) citado en Riffo (2019), refiere que los gerentes en las organizaciones deben direccionar el accionar de los trabajadores con la finalidad de sensibilizarlos y cumplir con los objetivos organizacionales mediante una comunicación asertiva, respeto, apoyo y un ambiente adecuado para su cumplimiento.

Control, Robbins y Coulter (2014) refieren que es la evaluación de las tareas que previamente han sido planificadas, organizadas y direccionadas, con el objetivo de que el trabajo se cumpla y realice de acuerdo a lo planificado. Según, González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020) el control es la verificación de que se lleven a cabo las actividades previstas y que se encuentre acorde a las estrategias que fueron planificadas, con el propósito de realizar las correcciones ante cualquier problema, evaluando de manera permanente los resultados obtenidos que permitan mejorar los procesos para la toma de decisiones. Según, Salazar, Díaz, Benalcázar y Acuña (2018) el control se refiere a la última etapa de la gestión administrativa, la cual permite realizar una evaluación y corregir los procedimientos que se desarrollan en la organización, comparando los resultados obtenidos con los esperados en la planificación.

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

Teoría de los dos factores de Herzberg (1950) citado en Arbaiza (2017), donde se estudia dos factores en la motivación laboral, el factor de higiene que se refiere a las condiciones laborales y ambientales que ofrecen las empresas a sus trabajadores, las políticas, el sueldo, la infraestructura, etc.; en este sentido, cuando la organización no ofrece estas condiciones de manera adecuada el trabajador atribuye su insatisfacción a esos factores, y aunque estos factores estén en su mejor nivel no significa que la persona estará satisfecha ya que existen factores internos que también influyen en el proceso. Surgiendo el siguiente factor que es el motivacional, que se vincula con el ambiente de trabajo de la persona y se relaciona con la satisfacción y la productividad en la organización (Marin y Placencia, 2017).

Teoría de las expectativas de Vroom (1964) citado en Veytia y Contreras (2019) quien afirma que las personas son seres que piensan, que tienen esperanza y expectativas en relación a su futuro, por lo que, sus comportamientos están motivados en sus elecciones las cuales están basadas en actitudes y creencias. De acuerdo a esta teoría, los individuos que se plantean metas importantes, se

encuentran muy motivadas tras considerar que tienen posibilidades muy elevadas de lograrlo. Asimismo, refiere que la motivación en las personas se centra en tres factores: el deseo que se refiere al interés que muestran para alcanzar una meta, la confianza que es la convicción de que lo que haga valdrá la pena para alcanzar su objetivo y la recompensa lo que se espera de alcanzar su meta (López, Alarcón, Rodríguez y Casado, 2014).

Según, MacIntyre, MacMaster y Baker (2001) citados en Zulkifli, Kadir y Mohamad (2019), la motivación es una particularidad que posee la persona que define sus características psicológicas se define como un atributo del individuo que describe las cualidades psicológicas relacionadas a las conductas ejercidas respecto a una actividad específica. Para, Herrera y Zamora (2014) La motivación es la energía que posee el individuo y la ejerce hacia un objeto el cual necesita una acción del individuo y acepta la energía utilizada para conseguirlo.

Para medir la variable motivación laboral se hizo uso del modelo teórico de las jerarquías de las necesidades de Maslow (1954) citado en Arbaiza (2017) quien conceptualiza a la motivación como el impulso que conlleva a las personas en su vida personal, laboral, profesional, etc., a querer alcanzar un objetivo y satisfacer sus necesidades humanas desde las más básicas hasta las de autorrealización. Dimensionando su estudio en cinco necesidades: las fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización. Las necesidades fisiológicas, también son conocidas como biológicas entre las que se encuentran las de alimentación, refugio, las de protección, entre otras necesidades de naturaleza biológica, que la persona debe cubrir para la supervivencia (Maslow, 1954, citado en Arbaiza, 2017). Las necesidades de seguridad, en este nivel se encuentran todas aquellas necesidades que implican protección del derecho a una vivienda, el derecho a tener un trabajo estable que le brinde un ingreso económico para cubrir sus necesidades inherentes de su ser (Maslow, citado en Camacho, 2016). Las necesidades sociales, son aquellas necesidades de afecto, filiación, de ser aceptado e interactuar con otros y pertenecer a un grupo social (Maslow, 1954, citado en Arbaiza, 2017). Las necesidades de

estima, se refiere a la percepción que tiene la persona de sí mismo, el reconocimiento, de estatus, autoconcepto y autonomía (Maslow,1954, citado en Arbaiza, 2017). Las necesidades de autorrealización, son aquellas necesidades que se refieren a la predisposición de la persona para crecer y desarrollarse, siendo una de las necesidades que implica de mayor esfuerzo (Maslow,1954, citado en Arbaiza, 2017).

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada porque tuvo una aplicación práctica en una determinada realidad (Valderrama, 2015). En este sentido, se aplicaron cuestionarios estructurados, válidos y confiables a los trabajadores de la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, porque no se tuvo la intención de manipular la variable independiente (Pino, 2019).

Fue correlacional porque se buscó determinar si entre la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores existe un grado de asociación y Transversal porque se examinaron los fenómenos en un tiempo determinado (Carrasco, 2019).

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente

Gestión administrativa

Definición conceptual

Según, Robbins y Coulter (2014) definen la gestión administrativa como aquella labor de coordinar, planificar, dirigir y controlar las acciones que se efectúan en una organización, para que estas se lleven a cabo de forma eficiente y eficaz con otras y mediante personas, convirtiéndose en el objetivo principal de toda gestión.

Definición operacional

Conjunto de acciones que se realizan en la institución para el logro de los objetivos propuestos, su evaluación se realizará a través de cuatro dimensiones: planeación, organización, dirección y control.

Operacionalización de las variables (Ver anexo 1)

Indicadores

Plan estratégico, plan operativo, desempeño laboral, mejores servicios, promueve el trabajo, satisfacción, identificación, estructura organizacional, puesto de trabajo, infraestructura orientada al cumplimiento, conocimiento, metas, liderazgo participativo, nuevos aprendizajes, instrumentos de gestión, control de recursos, presupuesto, supervisión, información y procedimientos.

Escala de medición

Ordinal

Variable dependiente

Motivación laboral

Definición conceptual

Según, Maslow (1954) citado en (Arbaiza, 2017) quien conceptualiza a la motivación como el impulso que conlleva a las personas en su vida personal, laboral, profesional, etc., a querer alcanzar un objetivo y satisfacer sus necesidades humanas desde las más básicas hasta las de autorrealización. Dimensionando su estudio en cinco necesidades: las fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización.

Definición operacional

Forma de actuar del colaborador según las circunstancias o condiciones que lo conlleven a cubrir o satisfacer sus necesidades, su evaluación se realiza a través del estudio de cinco dimensiones: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización.

Indicadores

Plan de jubilación, plan de seguros, grupos de trabajo, cosas nuevas, empleo, seguridad, trabajo independiente, sueldo, ingresos regulares, amigos, compañeros de trabajo, clientes, personas capaces, valoración de sí mismo, merito, logros, felicidad, desarrollo de nuevas destrezas, tiempo, limites.

Escala de medición

Ordinal

3.3 Población, muestra y muestreo

Población y muestra

Según, Vara (2015) son el conjunto de individuos o cosas que tienen una o más características similares. En este sentido, la población de estudio estuvo conformada por los 29 trabajadores de la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

Criterios de inclusión, trabajadores administrativos de la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

Trabajadores que consientan su participación en la investigación.

Criterios de exclusión, trabajadores administrativos que no estén asistiendo a trabajar por licencia o vacaciones y/o presenten problemas de enfermedad.

Muestra: según, Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas (2017) la muestra es una parte de la población sobre la que se levantará la información del estudio, por lo que, estuvo conformada por los 29 administrativos de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

Muestreo: se utilizó el muestreo no probabilístico o dirigido, según, Silvestre y Huamán (2019) se diferencia de las probabilísticas porque éstas no se encuentran sujetas a reglas estadísticas, dependiendo solamente de la decisión o voluntad del que investiga.

Muestra censal: Según, Silvestre y Huamán (2019), se realiza cuando se tiene una muestra relativamente pequeña.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta para el levantamiento de la información. Según, Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2019) son los procedimientos en concreto que utiliza quien investiga para la obtención de información.

Instrumento

Según, Ñaupas, Valdivia, Palacios y Delgado (2018) refieren que son herramientas a través de las cuales se recolecta información a través de preguntas o ítems que piden una respuesta. Como instrumentos se utilizó el cuestionario que estuvo estructurado con preguntas de respuestas múltiples en la escala de Likert. (Ver Anexo N° 2)

Validez de instrumento

Se entiende por válido un instrumento cuando de manera precisa mide el objeto de estudio para el que fue estructurado (Arbaiza, 2019), por lo tanto, su validez

se obtuvo a través del juicio de profesionales que son expertos en el tema. (Ver anexos)

Confiabilidad del instrumento

Se obtuvo a través de la prueba del coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach en el programa SPSS versión 23. (Ver anexos)

3.5 Procedimientos

Se solicitó los permisos al Gerente Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, para llevar a cabo en las instalaciones y con el personal de la oficina se aplicaron los instrumentos de la investigación a los 29 administrativos, se comunicó el cronograma de actividades a la gerencia y a los participantes.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos recolectados se llenaron en un planillón de Excel y luego serán procesados en una hoja del programa estadístico SPSS versión 23, los resultados que se obtenga serán representados en tablas unidireccionales y de doble entrada.

3.7 Aspectos éticos

Según, Palomino, Peña, Zevallos y Orizano (2019) es la realización de una acción responsable y moral que se relaciona a la actividad profesional.

Se contemplaron los siguientes aspectos éticos: Se garantizó el respeto de los derechos de los participantes, así como se mantuvo en todo momento durante y después del estudio en reserva la identidad y los resultados de las evaluaciones, se brindó un trato justo a todos los participantes, se utilizó las normas APA para citar a los autores considerados en la investigación.

IV. RESULTADOS

Antes de resolver los objetivos, haremos un análisis descriptivo por cada variable.

Tabla 1 Distribución del nivel de la gestión administrativa de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

		N° de trabajadores	Porcentaje
Nivel de la Gestión Administrativa	Mala (≤ 64)	8	27,59%
	Regular (65 - 69)	11	37,93%
	Buena (70+)	10	34,48%
	Total	29	100,00%

Fuente: Elaboración propia, Cuestionario (2020)

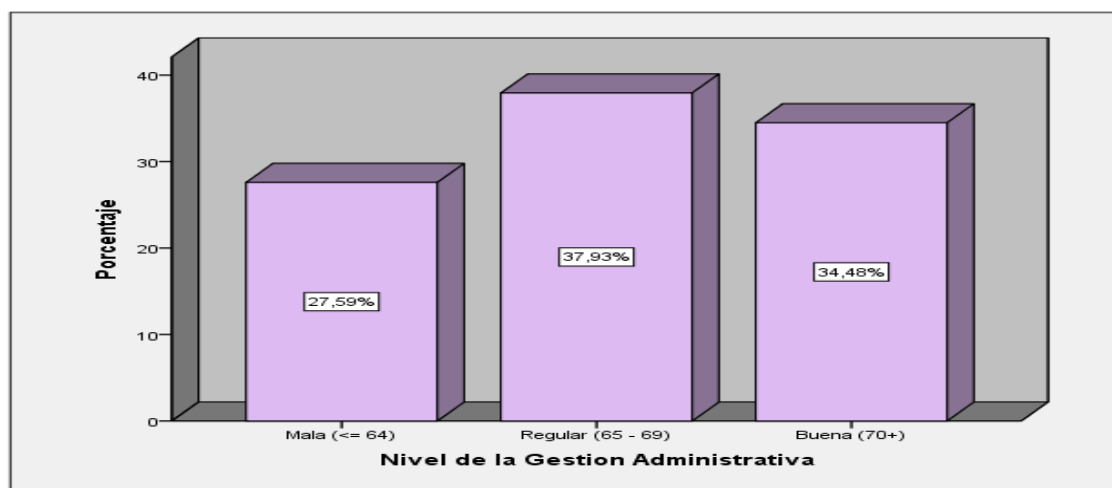


Figura 1 Distribución del nivel de la gestión administrativa de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

Fuente: Elaboración propia, Cuestionario (2020)

La tabla 1 o figura 1, muestran que el 27.59% de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, tienen un nivel de mala en la gestión administrativa, el 37.93% de los trabajadores alcanzaron un nivel de regular en la gestión administrativa y por último el 34.48% de los trabajadores alcanzaron un nivel de buena en la gestión administrativa.

Tabla 2 Distribución del nivel de la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

		N° de administrativos	Porcentaje
Nivel de la Motivación Laboral	Mala (<= 75)	10	34.48%
	Regular (76 - 82)	10	34.48%
	Buena (83+)	9	31.03%
	Total	29	100,00%

Fuente: Elaboración propia, Cuestionario (2020)

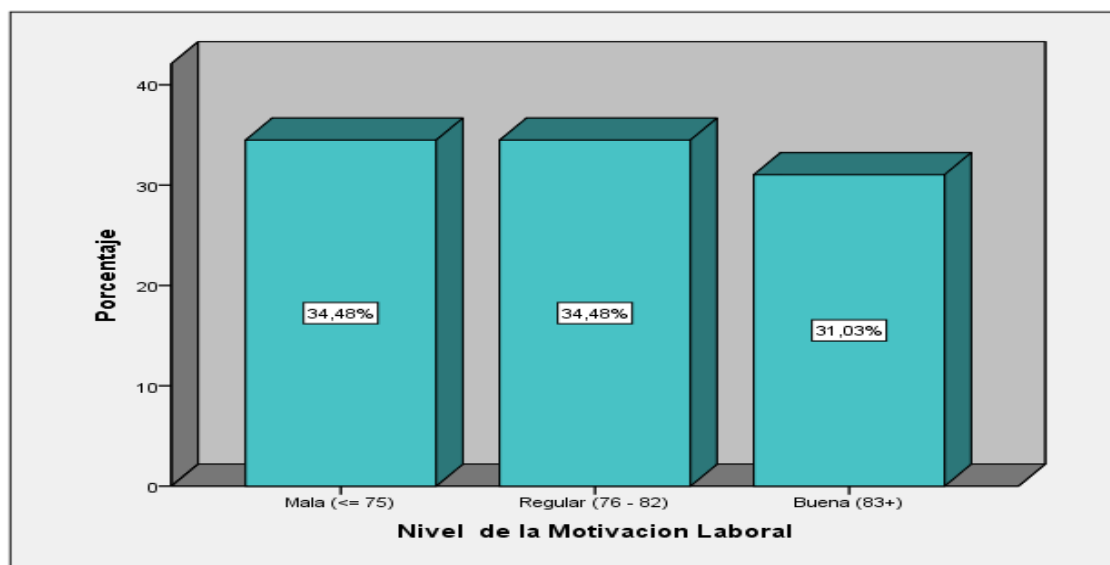


Figura 2 Distribución del nivel de la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

Fuente: Elaboración propia, Cuestionario (2020)

La tabla 2 o figura 2, muestra que el 34.48% de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, tienen un nivel de mala en la motivación laboral, el 34.48% de los trabajadores alcanzaron un nivel de regular en la motivación laboral y por último el 31.03% de los trabajadores alcanzaron un nivel de buena en la motivación laboral.

Objetivo específico N° 01: Determinar la relación que existe entre la dimensión planificación y motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

Tabla 3 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión planificación y motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

			Puntaje de la Motivación Laboral	Puntaje de la dimensión "Planificación"
Rho de Spearman	Puntaje de la "Motivación Laboral"	Coefficiente de correlación	1,000	0,816
		Sig. (unilateral)	.	0,007
		N	29	29
	Puntaje de la dimensión "Planificación"	Coefficiente de correlación	0,816	1,000
		Sig. (unilateral)	0,007	.
		N	29	29

Fuente; Elaboración propia

Como se observa en la tabla refleja que existe una relación significativa directa y su nivel es alta en un 0,816 (81.6%) entre la motivación laboral y la dimensión planificación de la gestión administrativa; lo que significa a mayor sea la planificación, mayor es la motivación laboral.

Objetivo específico N° 02: determinar la relación que existe entre la dimensión organización y motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020

Tabla 4 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión organización y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

			Puntaje de la Motivación Laboral	Puntaje de la dimensión "Organización"
Rho de Spearman	Puntaje de la "Motivación Laboral"	Coeficiente de correlación	1,000	0,833
		Sig. (unilateral)	.	0,001
		N	29	29
	Puntaje de la dimensión "Organización"	Coeficiente de correlación	0,833	1,000
		Sig. (unilateral)	0,001	.
		N	29	29

Fuente; Elaboración propia

La tabla refleja que existe una relación significativa directa y su nivel es alta en un 0.833 (83.3%) entre la motivación laboral y la dimensión organización de la gestión administrativa; lo que significa a mayor sea la organización, mayor es la motivación laboral.

Objetivo específico N° 03: Determinar la relación que existe entre la dimensión dirección y motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

Tabla 5 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión dirección y motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

			Puntaje de la Motivación Laboral	Puntaje de la dimensión "Dirección"
Rho de Spearman	Puntaje de la "Motivación Laboral"	Coefficiente de correlación	1,000	0,867
		Sig. (unilateral)	.	0,001
			N	29
	Puntaje de la dimensión "Dirección"	Coefficiente de correlación	0,867	1,000
Sig. (unilateral)		0,001	.	
		N	29	29

Fuente; Elaboración propia

La tabla refleja que existe una relación altamente significativa directa y su nivel es alta en un 0.867 (86.7%) entre la motivación laboral y la dimensión dirección de la gestión administrativa; lo que significa a mayor sea la dirección, mayor es la motivación laboral

Objetivo específico N° 04: Determinar la relación que existe entre la dimensión control y motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

Tabla 6 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la dimensión control y motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

			Puntaje de la Motivación Laboral	Puntaje de la dimensión "Control"
Rho de Spearman	Puntaje de la "Motivación Laboral"	Coeficiente de correlación	1,000	0,814
		Sig. (unilateral)	.	0,013
		N	29	29
	Puntaje de la dimensión "Control"	Coeficiente de correlación	0,814	1,000
		Sig. (unilateral)	0,013	.
		N	29	29

Fuente; Elaboración propia

La tabla refleja que existe una relación significativa directa y su nivel es alta en un 0.814 (81.4%) entre la motivación laboral y la dimensión control de la gestión administrativa; lo que significa a mayor sea el control, mayor es la motivación laboral.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

Tabla 7 Prueba Rho de spearman para medir la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

			Puntaje de la Motivación Laboral	Puntaje de la Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Puntaje de la "Motivación Laboral"	Coeficiente de correlación	1,000	0,822
		Sig. (unilateral)	.	0,011
	N		29	29
	Puntaje de la Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	0,822	1,000
Sig. (unilateral)		0,011	.	
N		29	29	

Fuente; Elaboración propia

La tabla refleja que existe una relación significativa directa y su nivel es alta en un 0.822 (82.2%) entre el la motivación laboral y la gestión administrativa; lo que significa a mayor sea la gestión administrativa, mayor es la motivación laboral.

V. DISCUSIÓN

Del análisis de los resultados obtenidos, se compararon con los fundamentos de los autores que se mencionaron en las teorías y con los antecedentes. Sobre el objetivo específico uno, determinar la relación entre la dimensión planeación y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020. Robbins y Coulter (2014) manifiestan que la planificación es la etapa donde se definen los objetivos, se determinan las estrategias que van a permitir alcanzarlos y se desarrollan los planes que admitan coordinar e integrar las actividades a ejecutar. Según, González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020) la planificación, es considerada un de las primeras funciones que ejerce la administración y tiene como finalidad establecer los objetivos, metas, determinar el uso eficiente de los recursos y diseñar el cronograma de actividades a ejecutar en un determinado tiempo. Para, Werther (2016) citado en Riffo (2019) la planificación es el conjunto de actividades que se deben ejecutar para alcanzar las metas propuestas teniendo en consideración el recurso humano la efectividad y eficiencia para cumplirlas.

El resultado muestra coincidencia con lo expuesto por los autores mencionados anteriormente, considerando que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.816; con lo que se acepta la hipótesis alternativa demostrando que existe una relación significativa directa y su nivel es alta entre la planificación de la gestión administrativa con la motivación laboral de los trabajadores. Se encuentra coincidencia con los resultados obtenidos por Sagayo (2019) donde muestra una correlación de ($Rho=0,763$), determinando que entre la planificación y la motivación laboral existe una correlación significativa, de igual manera, se encuentra coincidencia con Palomino (2017), quien establece que si existe una relación significativa con un coeficiente de relación de ($Rho=0.869$).

Por lo tanto, de la discusión de los resultados se puede determinar que existe coincidencia con los autores y los resultados de la investigación, por lo que, la planificación es determinante en la motivación de los colaboradores.

Respecto al objetivo específico dos, determinar la relación que existe entre la dimensión organización y la motivación laboral. Robbins y Coulter (2014) refieren que la organización es la etapa donde se deben establecer las tareas a realizar, se designa las personas que las llevaran a cabo, como se deben agrupar, donde se tomaran las decisiones y quien reporta a quien las actividades realizadas. Según, González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020) es la construcción estructural que permite la distribución de los recursos, de índole financiero, humano, tecnológico, información y materiales, que favorecen el correcto desarrollo las actividades y objetivos proyectados. Para, Falconi, Luna, Sarmiento y Andrade (2019) la organización se utiliza para establecer las funciones que deben realizar los colaboradores en búsqueda de los objetivos.

El resultado muestra coincidencia con lo expuesto por los autores mencionados anteriormente, considerando que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.833; estableciendo que existe relación significativa directa y su nivel es alta entre la organización de la gestión administrativa con la motivación laboral de los trabajadores, significando que mayor son los niveles de organización, el nivel de motivación también es mayor. Coincidiendo con Palomino (2019) quien determina que existe correlación entre la organización y la motivación laboral al encontrar un coeficiente de correlación de 0,675.

De esta manera, ante la discusión del segundo objetivo, se encuentra similitud entre todos los autores mencionados y los resultados obtenidos, por lo tanto, se establece la importancia de la organización en la motivación de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, por lo que, se debe fortalecer y evaluar la etapa de organización en la gestión administrativa de manera permanente para incrementar la motivación de los trabajadores.

Sobre el análisis realizado al objetivo específico tres, determinar la relación que existe entre la dimensión dirección y la motivación de los trabajadores. Robbins y Coulter (2014) refieren que la dirección es la influencia que se ejerce en las

personas o los equipos de trabajo mientras se ejecutan las tareas, estableciendo adecuados canales de comunicación o seleccionan los canales de comunicación más efectivos para afrontar los problemas relacionados a los comportamientos de los colaboradores. Según, González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020) la dirección considera el cumplimiento de las estrategias propuestas, direccionando los esfuerzos realizados, al logro de los objetivos mediante la comunicación, el liderazgo y la motivación. Para, Hinostroza (2013) citado en Riffo (2019), refiere que los gerentes en las organizaciones deben direccionar el accionar de los trabajadores con la finalidad de sensibilizarlos y cumplir con los objetivos organizacionales mediante una comunicación asertiva, respeto, apoyo y un ambiente adecuado para su cumplimiento.

El resultado muestra coincidencia con lo expuesto por los autores mencionados anteriormente, considerando que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.867; estableciendo que existe relación significativa directa y su nivel es alta entre la dirección de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores, lo que permite establecer que si mayor son los niveles de dirección en la gestión administrativa, mayor es el nivel de motivación laboral. Coincidiendo con Palomino (2019) quien determina que si existe correlación entre la dirección y la motivación laboral al encontrar un coeficiente de correlación de 0.869. de igual manera, coincide con los resultados de Sagayo (2019) quien establece que la dimensión dirección si se relaciona con la motivación laboral con un coeficiente de correlación ($Rho=0,694$).

Por lo que, ante la discusión del tercer objetivo, se encuentra similitud entre todos los autores mencionados y los resultados obtenidos, por lo tanto, se establece la importancia de la dirección en la motivación de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, por lo que, se debe fortalecer y evaluar esta etapa de la gestión administrativa para mejorar la motivación de los trabajadores.

Respecto al objetivo específico cuatro, determinar la relación entre la dimensión control y la motivación laboral. Robbins y Coulter (2014) refieren que el control es la evaluación de las tareas que previamente han sido planificadas, organizadas y direccionadas, con el objetivo de que el trabajo se cumpla y realice de acuerdo a lo planificado. Según, González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020) el control es la verificación de que se lleven a cabo las actividades previstas y que se encuentre acorde a las estrategias que fueron planificadas, con el propósito de realizar las correcciones ante cualquier problema, evaluando de manera permanente los resultados obtenidos que permitan mejorar los procesos para la toma de decisiones. Para, Salazar, Díaz, Benalcázar y Acuña (2018) el control se refiere a la última etapa de la gestión administrativa, la cual permite realizar una evaluación y corregir los procedimientos que se desarrollan en la organización, comparando los resultados obtenidos con los esperados en la planificación.

El resultado muestra coincidencia con lo expuesto por los autores mencionados anteriormente, considerando que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.814; estableciendo que existe relación significativa directa y su nivel es alta entre el control de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores, lo que permite inferir que si mayor son los niveles de control en la gestión administrativa, mayor es el nivel de motivación laboral. Coincidiendo con Palomino (2019) quien determina que, si existe correlación entre control y la motivación laboral, al encontrar un coeficiente de correlación de 0.629. de igual manera, coincide con los resultados de Sagayo (2019) quien establece que la dimensión evaluación se relaciona significativamente con la motivación laboral mostrando un coeficiente de correlación ($Rho=0,894$).

Ante la discusión del cuarto objetivo, se encuentra similitud entre todos los autores mencionados y los resultados obtenidos, por lo tanto, se establece la importancia que ejerce el control en la motivación de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, por lo que, se debe fortalecer y evaluar esta etapa de la gestión administrativa

para corregir y evaluar los procesos, con la finalidad de mejorar la motivación de los trabajadores y alcanzar los objetivos propuestos por la organización.

Sobre el objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral. Taylor (1911) citado en Pantoja y Salazar, (2019), en la teoría de la administración científica refiere que su dirección está encaminada a maximizar la eficiencia del trabajador, a través de los principios fundados en la dirección científica, teniendo como objetivo cambiar los ejercicios caprichosos y arbitrarios que asumen los directivos por ordenamientos científicos y analíticos. Señalando que existe la necesidad de enfocarse en el adiestramiento del trabajador más que en buscar a la persona adecuada para el puesto, entendiendo que el sistema debe estar primero y que su principal objetivo de la organización debe ser el entrenamiento y desarrollo del colaborador, para que realice su labor con eficiencia y eficacia donde sus habilidades naturales se lo permitan (Trujillo, 2018).

De igual manera, Henry Fayol (1916) citado en Nazario (2017), en su teoría clásica de la administración distingue el enfoque sistemático integral, ya que estudia de manera general la organización, centrándose en definir la estructura con la finalidad de lograr la eficiencia de todas las partes involucradas ya sean áreas, secciones o departamentos o sean personas que ocupan un cargo y ejecuten las tareas. Asimismo, Fayol (1994) refiere que existen cinco componentes que direccionan el accionar que son; la planificación, que es la previsión o examen del futuro plasmado a través de un plan de acción; la organización, donde se debe estructurar tanto recursos materiales como humanos para el logro de los objetivos; la dirección, es la acción de guiar de manera dinámica la organización a través de la motivación; la coordinación, permite la facilitación de la labor y optimizar los resultados a través de la unión de esfuerzos en una actividad donde todos se benefician; el control, permite conocer y vigilar que los propósitos y planes iniciales se ejecuten según lo previsto (Barreno, 2019, pp. 61-62), de igual manera, estructura la organización en seis áreas, la administrativa, la de seguridad, la técnica, la contable, la

financiera y la de mercadeo (Jurado, 2018, p. 88). De igual manera, este autor considera que existen catorce principios básicos que son un conjunto de normas que pueden ser aplicado en los diferentes contextos de la organización, siendo estos, la división del trabajo, la autoridad, la disciplina, la unidad de mando, la unidad de dirección, subordinación de los intereses individuales a los generales, compensación o remuneración, centralización de la toma de decisiones, jerarquización, orden, igualdad o equidad, estabilidad del puesto laboral, iniciativa y espíritu de grupo (Robbins y Coulter, 2018, p. 34).

Según, Mendoza (2017), La gestión administrativa es un sistema que contempla acciones elaboradas de manera coherente y que están direccionadas para alcanzar los objetivos propuestos mediante la consecución de las cuatro etapas clásicas en la gestión administrativa: planificación, organización, dirección y control. Para, Huamán (2018) citado en Bao (2020) la gestión administrativa, son las actividades que deben ejecutarse con la finalidad de afirmar el compromiso de las personas que conforman la organización, que permita alcanzar los objetivos propuestos. Según, Robbins y Coulter (2014), consideran la gestión administrativa como aquella labor de coordinar, planificar, dirigir y controlar las actividades que se realizan en una organización, para que estas se realicen de una manera eficiente y eficaz con otras y a través de las personas, convirtiéndose en el objetivo principal de toda gestión. Según, Huallpa (2016) la gestión administrativa es importante porque son aquellas actividades fundamentales que deben realizarse al momento de emprender un negocio, considerando que de ellas la organización o empresa pueda alcanzar el éxito, asimismo, permite establecer los procesos que deben realizar cada una de las áreas que conforman la estructura de la organización, brindar soporte a las áreas funcionales permitiendo crear una ventaja competitiva sobre las demás empresas. Como objetivo según, Ocampos y Valencia (2017) se encuentra un sin número de objetivos que tiene la gestión administrativa dentro de la organización, entre los que tenemos: optimizar la producción de la empresa, su permanencia en el mercado y su viabilidad, desarrollar mejoras en el bienestar organizacional, gestionar teniendo en cuenta los intereses de sus miembros, determinar las necesidades y requerimiento de la organización, establecer la

funciones, actividades y responsables de las actividades propias de la organización gestionar el, perfeccionar el flujo de la información sus procesos y niveles, manejar eficiente y eficazmente los recursos con los que se cuenta. En este sentido, Robbins y Coulter (2014) establecen cuatro dimensiones básicas de la gestión administrativa, la planificación, que se refieren a la etapa donde se definen los objetivos, se determinan las estrategias que van a permitir alcanzarlos y se desarrollan los planes que admitan coordinar e integrar las actividades a ejecutar. Según, González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020) la planificación, es considerada un de las primeras funciones que ejerce la administración y tiene como finalidad establecer los objetivos, metas, determinar el uso eficiente de los recursos y diseñar el cronograma de actividades a ejecutar en un determinado tiempo. Según, Werther (2016) citado en Riffo (2019), refiere que la planificación es el conjunto de actividades que se deben ejecutar para alcanzar las metas propuestas teniendo en consideración el recurso humano la efectividad y eficiencia para cumplirlas. También, considera la organización, que es la etapa donde se deben establecer las tareas a realizar, se designa las personas que las llevaran a cabo, como se deben agrupar, donde se tomaran las decisiones y quien reporta a quien las actividades realizadas. Según, González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020) la organización es la construcción estructural que permite la distribución de los recursos, de índole financiero, humano, tecnológico, información y materiales, que favorecen el correcto desarrollo las actividades y objetivos proyectados. Según, Falconi, Luna, Sarmiento y Andrade (2019) la organización se utiliza para establecer las funciones que deben realizar los colaboradores en búsqueda de los objetivos. Asimismo, considera la dirección, como la influencia que se ejerce en las personas o los equipos de trabajo mientras se ejecutan las tareas, estableciendo adecuados canales de comunicación o seleccionan los canales de comunicación más efectivos para afrontar los problemas relacionados a los comportamientos de los colaboradores. Según, González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020) la dirección considera el cumplimiento de las estrategias propuestas, direccionando los esfuerzos realizados, al logro de los objetivos mediante la comunicación, el liderazgo y la motivación. Según, Hinostroza (2013) citado en Riffo (2019), refiere que los gerentes en las organizaciones deben direccionar el accionar de los trabajadores con la finalidad de sensibilizarlos y cumplir con los objetivos

organizacionales mediante una comunicación asertiva, respeto, apoyo y un ambiente adecuado para su cumplimiento. Por último, consideran el control, que es la evaluación de las tareas que previamente han sido planificadas, organizadas y direccionadas, con el objetivo de que el trabajo se cumpla y realice de acuerdo a lo planificado. Según, González, Viteri, Izquierdo y Verdezoto (2020) el control es la verificación de que se lleven a cabo las actividades previstas y que se encuentre acorde a las estrategias que fueron planificadas, con el propósito de realizar las correcciones ante cualquier problema, evaluando de manera permanente los resultados obtenidos que permitan mejorar los procesos para la toma de decisiones. Según, Salazar, Díaz, Benalcázar y Acuña (2018) el control se refiere a la última etapa de la gestión administrativa, la cual permite realizar una evaluación y corregir los procedimientos que se desarrollan en la organización, comparando los resultados obtenidos con los esperados en la planificación.

En este sentido, Maslow (1954) citado en Araya (2013) quien refiere que existe cinco necesidades que deben ser cubiertas por la persona, las necesidades fisiológicas (básicas de alimentación, respiración, etc.); las necesidades de seguridad (protección ante daños psicoemocionales); sociales (el sentido de filiación, afecto, etc.); estima (reconocimiento, autoestima, etc.); y autorrealización (logros y crecimiento personal); considerando, que a medida que se satisface cada una de ellas, la siguiente necesidad se vuelve dominante, buscando en este sentido el individuo satisfacer las más básicas para luego satisfacer las de orden superior, considerando de esta manera, que aquellas que no se logren satisfacer, pueden crear en la persona frustración y conflictos que se verán reflejados en su desempeño, repercutiendo en la productividad (Araya, 2013, p. 47). Asimismo, Herzberg (1950) citado en Arbaiza (2017), en su teoría de los dos factores estudia dos factores en la motivación laboral, el factor de higiene que se refiere a las condiciones laborales y ambientales que ofrecen las empresas a sus trabajadores, las políticas, el sueldo, la infraestructura, etc.; en este sentido, cuando la organización no ofrece estas condiciones de manera adecuada el trabajador atribuye su insatisfacción a esos factores, y aunque estos factores estén en su mejor nivel no significa que la persona estará satisfecha ya

que existen factores internos que también influyen en el proceso. Surgiendo el siguiente factor que es el motivacional, que se vincula con el ambiente de trabajo de la persona y se relaciona con la satisfacción y la productividad en la organización (Marin y Placencia, 2017).

Vroom (1964) citado en Veytia y Contreras (2019) en su teoría de las expectativas afirma que las personas son seres que piensan, que tienen esperanza y expectativas en relación a su futuro, por lo que, sus comportamientos están motivados en sus elecciones las cuales están basadas en actitudes y creencias. De acuerdo a esta teoría, los individuos que se plantean metas importantes, se encuentran muy motivadas tras considerar que tienen posibilidades muy elevadas de lograrlo. Asimismo, refiere que la motivación en las personas se centra en tres factores: el deseo que se refiere al interés que muestran para alcanzar una meta, la confianza que es la convicción de que lo que haga valdrá la pena para alcanzar su objetivo y la recompensa lo que se espera de alcanzar su meta (López, Alarcón, Rodríguez y Casado, 2014). Según, MacIntyre, MacMaster y Baker (2001) citados en Zulkifli, Kadir y Mohamad (2019), la motivación es una particularidad que posee la persona que define sus características psicológicas se define como un atributo del individuo que describe las cualidades psicológicas relacionadas a las conductas ejercidas respecto a una actividad específica. Para, Herrera y Zamora (2014) La motivación es la energía que posee el individuo y la ejerce hacia un objeto el cual necesita una acción del individuo y acepta la energía utilizada para conseguirlo.

El resultado muestra coincidencia con lo expuesto por los autores mencionados anteriormente, considerando que se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.822; estableciendo que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores, lo que permite inferir que, a un mayor nivel de gestión administrativa, mejor es el nivel de motivación laboral. Coincidiendo con Palomino (2019) al establecer que, si existe relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral, al encontrar un coeficiente de correlación de 0.891. de igual forma, coincide con los resultados de Sagayo

(2019) quien establece un coeficiente de correlación ($Rho=0.809$) entre la gestión administrativa y la motivación.

Asimismo, se encuentra coincidencia con los resultados de Samanamud (2019); Villarreal (2019); Pérez (2017); Gómez (2016), Fernández (2014), quienes concluyen que existe una alta correlación entre gestión administrativa y la motivación laboral. De igual manera, se coincide con Cabrera (2013) quien concluye en su estudio que la gestión administrativa es importante para la motivación y mayor productividad en los trabajadores. Asimismo, se encuentra coincidencia con Párraga (2019) quien concluye que se deben gestionar administrativamente incentivos como seguridad laboral, seguro social, entre otros, para motivar a los trabajadores de la organización.

Ante la discusión del objetivo principal, se encuentra similitud entre todos los autores mencionados y los resultados obtenidos, por lo tanto, se establece la importancia que tiene la gestión administrativa en la motivación de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, por lo que, se debe evaluar los procesos administrativos de planificar, organizar, direccionar y controlar, para desarrollar en los trabajadores una mayor motivación que se vea reflejada en el buen desempeño y la productividad institucional.

VI. CONCLUSIONES

1. Entre la dimensión planificación y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020, existe correlación significativa directa y su nivel es alta, demostrado con el coeficiente de correlación 0,816. (Ver tabla 3)
2. Entre la dimensión organización y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020, existe correlación significativa directa y su nivel es alta, demostrado con el coeficiente de correlación 0.833. (Ver tabla 4)
3. Entre la dimensión dirección y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020, existe correlación significativa directa y su nivel es alta, demostrado con el coeficiente de correlación 0.867. (Ver tabla 5)
4. Entre la dimensión control y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020, existe correlación significativa directa y su nivel es alta, demostrado con el coeficiente de correlación 0.814. (Ver tabla 6)
5. Entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020, existe correlación significativa directa y su nivel es alta, demostrado con el coeficiente de correlación 0.822. (Ver tabla 7)

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** Al gerente gestionar el proceso de planificación de la gestión administrativa y la motivación de los trabajadores e implementar estrategias que les permitan fortalecer esta etapa y mejorar el desempeño y la motivación del personal en la institución.
- 2.** Al gerente de la institución implementar una evaluación de toda la institución para diagnosticar cada uno de los procesos en la gestión administrativa en las áreas que conforman la organización, con la finalidad de diseñar estrategias que permitan mejorarlos.
- 3.** Se sugiere al gerente y jefes de área crear los espacios para que los colaboradores participen y den sus aportes para la mejora de los procesos administrativos, fortaleciendo la comunicación y las relaciones interpersonales en el equipo de trabajo.
- 4.** Implementar un programa de capacitaciones en motivación, liderazgo, trabajo en equipo, desarrollo personal, habilidades blandas e inteligencia emocional que permitan, desarrollar habilidades en los colaboradores que le permitan tener un mejor desarrollo personal y profesional, que los motive a comprometerse en el logro de los objetivos y metas propuestas por la organización.
- 5.** Se sugiere realizar un estudio de diseño experimental que permita conocer a profundidad cómo influye la gestión administrativa en la motivación de los trabajadores y fortalecer cada uno de sus procesos en la gestión de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación.

REFERENCIAS

- Araya Castillo, L. (2013). *Ánisis de las Teorías de la motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009*. *Revista de Ciencias Sociales*, IV(142). Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Arbaiza Fermini, L. (2017). *Liderazgo y comportamiento organizacional*. Lima: Tarea Asociación Gráfica Educativa.
- Arbaiza Fermini, L. (2019). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Perú: ESAN.
- Bao Condor, C. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú. *Gaceta Científica*, 6(2). Obtenido de <http://diu.unheval.edu.pe/revistas/index.php/gacien/article/view/787/677>
- Barreno Salinas, M. M. (2 de Marzo de 2019). La Universidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. *Conrado*, 15(66). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000100059
- Cabrera Mendoza , M. M. (2013). *Proceso de Gestión administrativa que mejore la motivación y productividad del talento humano en la empresa NESTLE de la ciudad de Quevedo*. Tesis de Licenciatura , Universidad Regional Autónoma de los Andes, Facultad de Dirección de Empresas, Quevedo. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2727/1/TUQADM003-2013.pdf>
- Camacho Castellanos, J. C. (Diciembre de 2016). El Neuromarketing y su relación con la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow. *Universitas Gestão e TI*, 6(2). doi:<https://doi.org/10.5102/un.gti.v6i2.4306>
- Carrasco Diaz, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Perú: San Marcos.
- CONEXIONESAN. (2 de Setiembre de 2019). *Rotación laboral en el Perú: ¿qué hacer para disminuirla?* Obtenido de Apuntes empresariales: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/09/rotacion-laboral-en-el-peru-que-hacer-para-disminuirla/>
- Esparza Aguilera , A. M. (2019). *Estudio de la gestión administrativa de la empresa SEALAND S.A. ubicada en la ciudad de Guayaquil periodo 2016-2017*. Tesis de Titulación, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias

Administrativas , Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/42604/1/TESIS%20GARCIA%20-ESPARZA.pdf>

- Falconi Piedra, J., Luna Altamirano, K., Sarmiento Espinoza, W., & Andrade Cordero, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2). doi:<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Fernández Castelo, A. M. (2014). *Gestión administrativa y motivación laboral docente en instituciones educativas - Callao, 2014*. Tesis de Maestría , Universidad Cesar Vallejo , Escuela de Posgrado , Callao. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4814/Fern%20c3%a1ndez_CAM.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Gómez Buitrón, R. E. (2016). *Gestión administrativa y motivación laboral en la oficina central logística y servicios auxiliares UNFV. Lima 2015*. Tesis de Maestría , Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8584>
- González Rodríguez, S., Viteri Intriago, D., Izquierdo Morán, A., & Verdezoto Cordova, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032
- Hernández Sampieri , R., Méndez Valencia , S., Mendoza Torres , C. P., & Cuevas Romo, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. México: McGrawHill.
- Herrera Soria, J., & Zamora Guevara, N. (2014). ¿Sabemos realmente que es la motivación? *Correo Científico Médico*, 18(1). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812014000100017
- Huallpa Llactahuamani, V. (2016). *Gestión administrativa de la empresa MARASAL S.A*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Escuela de Ciencias administrativas. Obtenido de http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/2279/253T20160265_TC.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Jurado Jurado, J. C. (2018). Autoridad. Derivaciones conceptuales en las teorías de la administración. *Cuadernos de Administración*, 31(56). doi:<http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana>.

- López Fernández, D., Alarcón Cavero, P., Rodríguez Sánchez, M., & Casado Fuente, L. (2014). Motivation on engineering students: A case study using theories and instruments for its measurement and development. *REDU*, 12(4). Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:jLiJD37GRugJ:https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/download/5627/5619+&cd=36&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Marín Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*, 17(4). Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Mendoza Briones, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las ciencias*, 3(2). Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Mendoza Mercado, A. (2019). Gestión administrativa en facultades académicas. *Revista Investigación y Negocios*, 12(19). Obtenido de http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v12n19/v12n19_a08.pdf
- Nazario Bao, C. M. (2017). *Gestión administrativa en la Corte Superior de Justicia*. Tesis de Maestría , Universidad Cesar Vallejo , Escuela de Posgrado . Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9038>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas , M. R., Palacios Vilela , J. J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ocampos Guerrero, L., & Valencia Concha, S. (2017). *Gestión administrativa y la calidad del servicio al usuario en la Red Asistencial ESSALUD Tumbes, 2016*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes, Escuela de Administración . Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/88>
- Palomino Oriazano, J., Peña Corahua, J., Zevallos Ypanaqué, G., & Orizano Quedo, L. A. (2019). *Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación* . Lima: San Marcos.
- Palomino Rivera, Z. E. (2017). *Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016*. Tesis de Maestría , Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado , Lima Norte. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21287/Palomino_RZE.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Pantoja Aguilar, M., & Salazar Garza Treviño, J. (2019). Etapas de la administración: hacia un enfoque sistémico. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(87). doi:DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2412>
- Párraga López, A. X. (2019). *Estrategias Administrativas para mejorar la productividad laboral a través de la Motivación en las empresas familiares del sector de la construcción en la ciudad de Guayaquil*. Tesis de Maestría , Universidad Tecnológica de Empresarial de Guayaquil, Facultad de Estudios de Posgrado , Guayaquil. Obtenido de <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/265/ESTRATEGIAS-ADMINISTRATIVAS-PARA-MEJORAR-LA-PRODUCTIVIDAD-LABORAL-A-TRAVES-DE-LA-MOTIVACION-EN-LA-CIUDAD-DE-GUAYAQUIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (Abril de 2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.*, 3(7). La Libertad, Ecuador. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez Ynfantes, F. (2017). *Gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo-2017*. Tesis de Maestría , Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado . Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14937/P%c3%a9rez_YFDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pino Gotuzzo, R. (2019). *Metodología de la Investigación*. Lima: San Marcos.
- Riffo San Martín, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. *Revista Científica*, 4. Obtenido de http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/386/518
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimosegunda ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración* . México: Pearson.
- RRHH Digital. (9 de Junio de 2015). *Barómetro Edenred-Ipsos: Un 40% de los trabajadores no piensa en continuar en su empresa*. Obtenido de Periodico Online de Recursos Humanos: http://www.rrhhdigital.com/secciones/mercado-laboral/110501/Barometro-Edenred-Ipsos-Un-40-de-los-trabajadores-no-piensa-en-continuar-en-su-empresa?target=_self

- Ruiz Salvatierra, E. (2019). *Gestión Administrativa y su influencia en la motivación en la venta por catálogo de la empresa JDR&S*. Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de Administración, Finanzas e Informática. Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/57111/-E-UTB-FAFI-INGCOM-000333.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sagayo Mariño, M. (2019). *Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, 2017*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Escuela de Posgrado, Ica. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3311/TM%20AD-Gp%204528%20S1%20-%20Sayago%20Mari%c3%b1o%20Marina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar Duque, D., Díaz Vidal, P., Benalcázar Carvajal, L., & Acuña Zurita, J. (2018). Gestión administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda del centro histórico de la ciudad de Quito (Ecuador). *Revista Interamericana de Ambiente y Turismo.*, 14(1). Obtenido de <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:j3uEF-mIEvMJ:https://riat.utralca.cl/index.php/test/article/download/410/494+&cd=83&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Salvatierra Mite, W. D. (2016). *Motivación del talento humano en empresas de Telefonía Móvil privada del Ecuador*. Tesis de Maestría, Universidad Espiritu Santo, Facultad de Posgrado, Samborondon. Obtenido de <http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1618/1/Paper%20Motivaci%C3%B3n%20del%20Talento%20Humano%20en%20empresas%20de%20Telefon%C3%ADa%20M%C3%B3vil%20del%20Ecuador.pdf>
- Samanamud Malca, S. (2019). *Motivación Laboral y Gestión Administrativa de los trabajadores de la oficina de Recursos Humanos de la UNJFSC, Huacho 2019*. Tesis de Maestría, Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Escuela de Posgrado, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3628/TESIS%20SIXTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Silvestre Miraya, I., & Huaman Nahula, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria*. Lima: San Marcos.
- Trujillo Andia, W. (2018). *Motivación laboral y gestión administrativa en el personal administrativo de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2017*. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo,

Escuela de Posgrado . Obtenido de
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15910>

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

Vara Horna, A. A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis. Como elaborar y asesorar una tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades* (Primera Edición ed.). Lima: MACRO.

Velasco Collaguazo, R. E. (2017). *Diseño de un modelo de motivación para aumentar la satisfacción del personal administrativo en la empresa de transportes Noroccidental CIA LTDA*. Tesis de Titulación, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Facultad de Ciencias Administrativas, Quito. Obtenido de
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/13665/Tesis%20Raqueal%20Velasco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Velasco, A. (27 de Mayo de 2019). *Estos son los mejores incentivos para aumentar la motivación en el trabajo (y no son todos salariales)*. Obtenido de Revista GQ: <https://www.revistagq.com/noticias/articulo/tipos-de-incentivos-trabajo-motivacion-equipo>

Veytia Bucheli, M., & Contreras Cipriano, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *RIDE*, 9(18). Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-84.pdf>

Villarreal León, D. (2019). *Gestión directiva y motivación laboral en la unidad educativa "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018*. Tesis de Maestría , Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35633/Villarreal_LDDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zulkifli Abdullah, M., Kadir Othman, A., & Mohamad Besir, M. (2019). Predictors of Intrinsic Motivation among University Students: An Application of Expectancy-Value Theory. *Revista Publicando*, 6(19). Obtenido de https://revistapublicando.org/revista/index.php/crv/article/view/1923/pdf_1379

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Gestión administrativa	Según, Robbins y Coulter (2014) definen la gestión administrativa como aquella labor de coordinar, planificar, dirigir y controlar las actividades que se realizan en una organización, de tal manera que estas se realicen de una manera eficiente y eficaz con otras y a través de las personas, convirtiéndose en el objetivo principal de toda gestión.	Conjunto de acciones que se realizan en la institución para el logro de los objetivos propuestos, su evaluación se realizará a través de cuatro dimensiones: planeación, organización, dirección y control.	Planificación	Plan estratégico	Ordinal
				Plan operativo	
				Promueve el trabajo	
				Desempeño de labores	
			Organización	Mejora servicios	
				Satisfacción	
				Identificación	
				Estructura organizacional	
			Dirección	Puesto de trabajo	
				infraestructura	
				Orientada al cumplimiento	
				Conocimiento	
			Control	Metas	
				Liderazgo participativo	
				Nuevos aprendizajes	
				Instrumento de gestión	
Control de recursos					
presupuesto					
Supervisión					
Información					
Motivación laboral	Según, Maslow (1954) citado en (Arbaiza, 2017) conceptualiza a la motivación como el impulso que conlleva a las personas en su vida personal, laboral, profesional, etc., a querer alcanzar un objetivo y satisfacer sus necesidades humanas desde las más básicas hasta las de autorrealización. Dimensionando su estudio en cinco necesidades: las fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización.	Forma de actuar del colaborador según las circunstancias o condiciones que lo conllevan a cubrir o satisfacer sus necesidades, su evaluación se realiza a través del estudio de cinco dimensiones: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima y necesidades de autorrealización.	Necesidades fisiológicas	Plan de jubilación	Ordinal
				Plan de seguros	
				Grupos de trabajo	
			Necesidades seguridad	Cosas nuevas	
				Empleo	
				Seguridad	
				Trabajo independiente	
				sueldo	
				Ingresos regulares	
			Necesidades sociales	Amigos	
				Compañeros de trabajo	
				Cientes	
			Necesidades de estima	Personas capaces	
				Valoración de sí mismo	
				Merito	
			Necesidades de Autorrealización	Logros	
Felicidad					
Desarrollo de nuevas destrezas					
Tiempo					
				Limites	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de Gestión Administrativa					
Título de investigación: Gestión Administrativa y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.					
Objetivo: Evaluar Gestión Administrativa y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.					
Autor: Gancino Chávez Viviana Beatriz					
Instrucciones					
<p>Estimado colaborador: lea detenidamente cada una de las preguntas y responda.</p> <p>Las preguntas tienen cinco opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una opción. Marque con una cruz o realice un símbolo de verificación. Recuerde: no marcar dos opciones. Marque así:</p>					
<div style="display: flex; justify-content: center; gap: 20px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">✓</div> <div style="font-size: 24px;">o</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">X</div> </div>					
Variable 1	Escala de medición				
Gestión Admirativa	Siempre Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
Planificación					
Considera usted estar satisfecho con el plan estratégico institucional de la secretaria de educación Superior.					
Considera usted haber participado en el diseño del plan operativo institucional.					
Considera usted que la Secretaria de Educación Superior promueve el trabajo en equipo.					
Considera usted que la Secretaria de Educación Superior, toma en cuenta las sugerencias de usuarios y servidores para mejorar los servicios.					
Considera usted que las normativas legales y directivas son importantes para el desempeño de sus labores.					
Organización					
Considera usted sentirse satisfecho con la capacitación profesional que recibe.					
Considera usted sentirse identificado con la labor que realiza.					
Considera usted que la Secretaria de Educación Superior cuenta con una adecuada estructura organizativa.					
Considera usted que la organización está orientada de acuerdo a cada puesto de trabajo.					
Dirección					
Considera usted que la Secretaria de Educación Superior cuenta con una adecuada infraestructura.					
Considera usted que la Secretaria de Educación Superior está orientada al cumplimiento de la optimización de los recursos.					
Considera usted que la Secretaria de Educación Superior cuenta con un personal de amplio conocimiento en sus funciones.					
Considera usted que la dirección promueve el intercambio de nuevos aprendizajes.					
Considera usted que la Secretaria de Educación Superior cuenta con un liderazgo participativo.					
Control					
Considera usted que desarrolla sus labores acordes a los instrumentos de gestión de la Secretaria de Educación Superior (ROF, MOF, CAP, etc.).					
Considera usted que una buena ejecución presupuestal permite controlar mejor los recursos.					
Considera usted que los presupuestos deben ser controlados y auditados.					

Considera usted que la Secretaría de Educación Superior cuenta con mecanismos adecuados para las supervisiones.					
Considera usted que la información debe ser restringida en sus respectivas áreas.					
Considera usted que los procedimientos señalados en la documentación de gestión administrativa, mejora en el trabajo diario					

Cuestionario de motivación laboral

Título de investigación: Gestión Administrativa y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

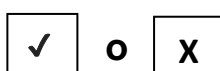
Objetivo: Evaluar Gestión Administrativa y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

Autor: Gancino Chávez Viviana Beatriz

Instrucciones

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

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



Variable 2	Escala de medición				
Motivación laboral	Siempre Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
Necesidades fisiológicas					
Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.					
Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.					
Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.					
Necesidades de seguridad					
Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas					
Lo más importante para mí es tener un empleo estable.					
Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa					
Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.					
La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.					
Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta					
Necesidades sociales					
Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.					
Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.					
Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-					
Necesidades de estima					
La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.					
La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona					
Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto					
Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.					
Necesidades de autorrealización					
Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.					
Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.					

Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.					
Lo que me motiva, es llegar tan lejos como pueda y encontrar mis propios límites.					

Variable Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	20

Variable Motivación Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	76,9
	Excluido ^a	3	23,1
	Total	13	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	20

Guayaquil, diciembre 24 de 2020

Señora Ingeniera
VIVIANA GANCINO CHAVEZ
Ciudad

De mis consideraciones

En mi calidad de Coordinador Zonal de Educación Superior, Ciencia y Tecnología e Innovación – SENESCYT, responsable de la Coordinación Zonal 5 y 8, con sede en la ciudad de Guayaquil, autorizo a usted, ingeniera comercial VIVIANA BEATRIZ GANCINO CHAVEZ, con cédula de ciudadanía Nro. 092006893-9, quien labora en esta institución, para que desarrolle el proyecto de investigación para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de Negocios-MBA, en la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO de la ciudad de Piura en Perú, en el ámbito de las gestiones de esta coordinación zonal de SENESCYT, proyecto que tiene como título “Gestión administrativa y la Motivación laboral de los trabajadores de Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020”.

Atentamente,



**VICENTE VALLARDO
VILLEGAS RICAURTE**

Blgo. Vicente Vallardo Villegas Ricaurte
Coordinador Zonal de Educación Superior,
Ciencia y Tecnología e Innovación Zonal 5 y 8, Secretaría de Educación Superior, Ciencia y
Tecnología

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Administrativa y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innoyación, Guayaquil, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuestas					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				5. siempre	4. casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Según, Robbins y Coulter (2014) definen la gestión administrativa como aquella labor de coordinar, planificar, dirigir y controlar las actividades que se realizan en una organización, de tal manera que estas se realicen de una manera eficiente y eficaz con otras y a través de las personas, convirtiéndose en el objetivo principal de toda gestión.	Planificación	Plan estratégico	Considera usted estar satisfecho con el plan estratégico institucional de la secretaria de educación Superior.						X	X	X	X								
		Plan operativo	Considera usted haber participado en el diseño del plan operativo institucional.						X	X	X	X								
		Promueve el trabajo	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior promueve el trabajo en equipo.						X	X	X	X								
		Desempeño de labores	Considera usted que las normativas legales y directivas son importantes para el desempeño de sus labores.						X	X	X	X								
		Mejora servicios	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior, toma en cuenta las sugerencias de usuarios y servidores para mejorar los servicios.						X	X	X	X								
	Organización	Satisfacción	Considera usted sentirse satisfecho con la capacitación profesional que recibe.							X	X	X	X							
		Identificación	Considera usted sentirse identificado con la labor que realiza.							X	X	X	X							
		Estructura organizacional	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior cuenta con una adecuada estructura organizativa.							X	X	X	X							
		Puesto de trabajo	Considera usted que la organización está orientada de acuerdo a cada puesto de trabajo.							X	X	X	X							
	Dirección	infraestructura	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior cuenta con una adecuada infraestructura.							X	X	X	X							
		Orientada al cumplimiento	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior está orientada al cumplimiento de la optimización de los recursos.							X	X	X	X							
		Conocimiento	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior cuenta con un personal de amplio conocimiento en sus funciones.							X	X	X	X							
		Liderazgo participativo	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior cuenta con un liderazgo participativo.							X	X	X	X							
		Nuevos aprendizajes	Considera usted que la dirección promueve el intercambio de nuevos aprendizajes.							X	X	X	X							
	Control	Instrumento de gestión	Considera usted que desarrolla sus labores acordes a los instrumentos de gestión de la Secretaria de Educación Superior (ROF, MOF, CAP, etc.).							X	X	X	X							
		Control de recursos	Considera usted que una buena ejecución presupuestal permite controlar mejor los recursos.							X	X	X	X							
		presupuesto	Considera usted que los presupuestos deben ser controlados y auditados.							X	X	X	X							

	Supervisión	Considera usted que la Secretaría de Educación Superior cuenta con mecanismos adecuados para las supervisiones.								X	X	X	X	
	Información	Considera usted que la información debe ser restringida en sus respectivas áreas.								X	X	X	X	
	Procedimientos	Considera usted que los procedimientos señalados en la documentación de gestión administrativa, mejora en el trabajo diario								X	X	X	X	



Irwing Sáenz Seminario
Doctor En Ciencias Administrativas
DNI: 02628448

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Cuestionario de gestión administrativa"

OBJETIVO : Evaluar la gestión administrativa de los Trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

DIRIGIDO A : Personal administrativo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: IRWING SÁENZ SEMINARIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR DR. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALORACIÓN:

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

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


Irwing Sáenz Seminario
Doctor En Ciencias Administrativas
DNI: 02628448

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Administrativa y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuestas					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				5. siempre	4. casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
Motivación laboral Según Maslow (1954) citado en (Arbaiza, 2017) conceptualiza a la motivación como el impulso que conlleva a las personas en su vida personal, laboral, profesional, etc., a querer alcanzar un objetivo y satisfacer sus necesidades humanas desde las más básicas hasta las de autorrealización. Dimensionando su estudio en cinco necesidades: las fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización.	Necesidades fisiológicas	Plan de jubilación	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.						X	X	X	X			
		Plan de seguros	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.						X	X	X	X			
		Grupos de trabajo	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.						X	X	X	X			
	Necesidades seguridad	Cosas nuevas	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas						X	X	X	X			
		Empleo	Lo más importante para mí es tener un empleo estable.						X	X	X	X			
		Seguridad	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.						X	X	X	X			
		Trabajo independiente	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta						X	X	X	X			
		suelo	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.						X	X	X	X			
		Ingresos regulares	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.						X	X	X	X			
		Necesidades sociales	Amigos	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.						X	X	X	X		
	Compañeros de trabajo		Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.						X	X	X	X			
	Clientes		Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.						X	X	X	X			
	Necesidades de estima	Personas capaces	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.						X	X	X	X			
		Valoración de sí mismo	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.						X	X	X	X			
		Merito	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.						X	X	X	X			

		Logros	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.														
Necesidades de Autorrealización		Felicidad	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.							X				X			
		Desarrollo de nuevas destrezas	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.							X				X			
		Tiempo	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.							X				X			
		Limites	Lo que me motiva, es llegar tan lejos como pueda y encontrar mis propios límites.							X				X			



Irwing Sáenz Seminario
Doctor En Ciencias Administrativas
DNI: 02628448

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Cuestionario de motivación laboral"

OBJETIVO : Evaluar la motivación laboral de los Trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

DIRIGIDO A : Personal administrativo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: IRWING SÁENZ SEMINARIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR DR. EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

VALORACIÓN:

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

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


Irwing Sáenz Seminario
Doctor En Ciencias Administrativas
DNI: 02628448

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Administrativa y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuestas					CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
				5. siempre	4. casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO	
<p style="text-align: center;">Motivación laboral</p> <p>Según, Maslow (1954) citado en (Arbaiza, 2017) conceptualiza a la motivación como el impulso que conlleva a las personas en su vida personal, laboral, profesional, etc., a querer alcanzar un objetivo y satisfacer sus necesidades humanas desde las más básicas hasta las de autorrealización. Dimensionando su estudio en cinco necesidades: las fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización.</p>	Necesidades fisiológicas	Plan de jubilación	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.						X		X		X					
		Plan de seguros	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.						X		X		X					
		Grupos de trabajo	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.						X		X		X		X			
	Necesidades seguridad	Cosas nuevas	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas						X		X		X		X			
		Empleo	Lo más importante para mí es tener un empleo estable.						X		X		X		X			
		Seguridad	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.						X		X		X		X			
		Trabajo independiente	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta						X		X		X		X			
		sueldo	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.						X		X		X		X			
		Ingresos regulares	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares						X		X		X		X			
		Necesidades sociales	Amigos	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.						X		X		X		X		
	Compañeros de trabajo		Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.						X		X		X		X			
	Clientes		Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.						X		X		X		X			
	Necesidades de estima	Personas capaces	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.						X		X		X		X			
		Valoración de sí mismo	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.						X		X		X		X			
		Merito	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.						X		X		X		X			

Necesidades de Autorrealización	Logros	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.								X		X		X		X	
	Felicidad	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.								X		X		X		X	
	Desarrollo de nuevas destrezas	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.								X		X		X		X	
	Tiempo	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.								X		X		X		X	
	Limites	Lo que me motiva, es llegar tan lejos como pueda y encontrar mis propios límites.								X		X		X		X	

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Cuestionario de motivación laboral"

OBJETIVO : Evaluar la motivación laboral de los Trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

DIRIGIDO A : Personal administrativo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SEYTUQUE MILLONES CARLOS DAVID

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR MAGISTER GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:

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

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


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

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Administrativa y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuestas					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				5. siempre	4. casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
<p style="text-align: center;">Gestión administrativa</p> <p>Según, Robbins y Coulter (2014) definen la gestión administrativa como aquella labor de coordinar, planificar, dirigir y controlar las actividades que se realizan en una organización, de tal manera que estas se realicen de una manera eficiente y eficaz con otras y a través de las personas, convirtiéndose en el objetivo principal de toda gestión.</p>	Planificación	Plan estratégico	Considera usted estar satisfecho con el plan estratégico institucional de la secretaria de educación Superior.						X		X		X				
		Plan operativo	Considera usted haber participado en el diseño del plan operativo institucional.						X		X		X				
		Promueve el trabajo	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior promueve el trabajo en equipo.						X		X		X		X		
		Desempeño de labores	Considera usted que las normativas legales y directivas son importantes para el desempeño de sus labores.						X		X		X		X		
		Mejora servicios	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior, toma en cuenta las sugerencias de usuarios y servidores para mejorar los servicios.						X		X		X		X		
	Organización	Satisfacción	Considera usted sentirse satisfecho con la capacitación profesional que recibe.							X		X		X			
		Identificación	Considera usted sentirse identificado con la labor que realiza.							X		X		X			
		Estructura organizacional	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior cuenta con una adecuada estructura organizativa.							X		X		X			
		Puesto de trabajo	Considera usted que la organización está orientada de acuerdo a cada puesto de trabajo.							X		X		X			
	Dirección	Infraestructura	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior cuenta con una adecuada infraestructura.							X		X		X			
		Orientada al cumplimiento	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior está orientada al cumplimiento de la optimización de los recursos.							X		X		X			
		Conocimiento	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior cuenta con un personal de amplio conocimiento en sus funciones.							X		X		X			
		Liderazgo participativo	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior cuenta con un liderazgo participativo.							X		X		X			
		Nuevos aprendizajes	Considera usted que la dirección promueve el intercambio de nuevos aprendizajes.							X		X		X			
	Control	Instrumento de gestión	Considera usted que desarrolla sus labores acordes a los instrumentos de gestión de la Secretaria de Educación Superior (ROF, MOF, CAP, etc.).							X		X		X			
		Control de recursos	Considera usted que una buena ejecución presupuestal permite controlar mejor los recursos.							X		X		X			
		presupuesto	Considera usted que los presupuestos deben ser controlados y auditados.							X		X		X			


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

	Supervisión	Considera usted que la Secretaría de Educación Superior cuenta con mecanismos adecuados para las supervisiones.																	
	Información	Considera usted que la información debe ser restringida en sus respectivas áreas.																	
	Procedimientos	Considera usted que los procedimientos señalados en la documentación de gestión administrativa, mejora en el trabajo diario																	

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Cuestionario de gestión administrativa"

OBJETIVO : Evaluar la gestión administrativa de los Trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

DIRIGIDO A : Personal administrativo.


APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SEYTUQUE MILLONES CARLOS DAVID

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR MAGISTER GESTIÓN PÚBLICA

VALORACIÓN:


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

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


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

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Administrativa y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuestas					CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				5. siempre	4. casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM			RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
 <p style="font-size: small;">Gestión administrativa Según, Robbins y Coulter (2014) definen la gestión administrativa como aquella labor de coordinar, planificar, dirigir y controlar las actividades que se realizan en una organización, de tal manera que estas se realicen de una manera eficiente y eficaz con otras y a través de las personas, convirtiéndose en el objetivo principal de toda gestión.</p>	Planificación	Plan estratégico	Considera usted estar satisfecho con el plan estratégico institucional de la secretaria de educación Superior						X	X	X	X			
		Plan operativo	Considera usted haber participado en el diseño del plan operativo institucional.						X	X	X	X			
		Promueve el trabajo	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior promueve el trabajo en equipo.						X	X	X	X			
		Desempeño de labores	Considera usted que las normativas legales y directivas son importantes para el desempeño de sus labores.						X	X	X	X			
		Mejora servicios	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior, toma en cuenta las sugerencias de usuarios y servidores para mejorar los servicios.						X	X	X	X			
	Organización	Satisfacción	Considera usted sentirse satisfecho con la capacitación profesional que recibe.							X	X	X	X		
		Identificación	Considera usted sentirse identificado con la labor que realiza.							X	X	X	X		
		Estructura organizacional	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior cuenta con una adecuada estructura organizativa.							X	X	X	X		
		Puesto de trabajo	Considera usted que la organización está orientada de acuerdo a cada puesto de trabajo.							X	X	X	X		
	Dirección	infraestructura	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior cuenta con una adecuada infraestructura.							X	X	X	X		
		Orientada al cumplimiento	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior está orientada al cumplimiento de la optimización de los recursos.							X	X	X	X		
		Conocimiento	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior cuenta con un personal de amplio conocimiento en sus funciones.							X	X	X	X		
		Liderazgo participativo	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior cuenta con un liderazgo participativo.							X	X	X	X		
		Nuevos aprendizajes	Considera usted que la dirección promueve el intercambio de nuevos aprendizajes.							X	X	X	X		
	Control	Instrumento de gestión	Considera usted que desarrolla sus labores acordes a los instrumentos de gestión de la Secretaria de Educación Superior (ROF, MOF, CAP, etc.).							X	X	X	X		
		Control de recursos	Considera usted que una buena ejecución presupuestal permite controlar mejor los recursos.							X	X	X	X		
		presupuesto	Considera usted que los presupuestos deben ser controlados y auditados.							X	X	X	X		

		Supervisión	Considera usted que la Secretaria de Educación Superior cuenta con mecanismos adecuados para las supervisiones.								X	X	X	X	
		Información	Considera usted que la información debe ser restringida en sus respectivas áreas.								X	X	X	X	
		Procedimientos	Considera usted que los procedimientos señalados en la documentación de gestión administrativa, mejora en el trabajo diario								X	X	X	X	


 E. Campaña Alban
 Administrador de Empresas
 Especialista en Comercio
 Internacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Cuestionario de gestión administrativa"

OBJETIVO : Evaluar la gestión administrativa de los Trabajadores de Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

DIRIGIDO A : Personal administrativo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: LAMPAÑA ALBAN GINO GREGORIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR MG. CIENCIAS ECONÓMICAS

VALORACIÓN:

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

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



Gino Gregorio Campaña Alban
Asesor en Negocios
Asociación de Comercio
Internacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión Administrativa y la Motivación Laboral de los Trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	Opción de respuestas					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				5. siempre	4. casi siempre	3. a veces	2. casi nunca	1. nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>Motivación laboral</p> <p>Según, Maslow (1954) citado en (Arbaiza, 2017) conceptualiza a la motivación como el impulso que conlleva a las personas en su vida personal, laboral, profesional, etc., a querer alcanzar un objetivo y satisfacer sus necesidades humanas desde las más básicas hasta las de autorrealización. Dimensionando su estudio en cinco necesidades: las fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización.</p>	Necesidades fisiológicas	Plan de jubilación	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.						X		X		X		X		
		Plan de seguros	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.						X		X		X		X		
		Grupos de trabajo	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mi.						X		X		X		X		
	Necesidades seguridad	Cosas nuevas	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas							X		X		X		X	
		Empleo	Lo más importante para mí es tener un empleo estable.							X		X		X		X	
		Seguridad	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.							X		X		X		X	
		Trabajo independiente	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta							X		X		X		X	
		Sueldo	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.							X		X		X		X	
		Ingresos regulares	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.							X		X		X		X	
		Necesidades sociales	Amigos	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.							X		X		X		X
	Compañeros de trabajo		Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.							X		X		X		X	
	Clientes		Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo.							X		X		X		X	
	Necesidades de estima	Personas capaces	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.							X		X		X		X	
		Valoración de sí mismo	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.							X		X		X		X	
		Merito	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.							X		X		X		X	
		Logros	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.							X		X		X		X	

[Firma manuscrita]

Campana Alban
 Administrador de Empresas
 Especialista en comercio
 Intelectual

Necesidades de Autorrealización	Felicidad	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.							X	X	X	X		
	Desarrollo de nuevas destrezas	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.							X	X	X	X		
	Tiempo	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.							X	X	X	X		
	Limites	Lo que me motiva, es llegar tan lejos como pueda y encontrar mis propios limites.							X	X	X	X		


 Gino Campaña Alban
 Administrador de Empresas
 Especialista en Comercio Internacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : "Cuestionario de motivación laboral"

OBJETIVO : Evaluar la motivación laboral de los Trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020.

DIRIGIDO A : Personal administrativo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *LAMPAÑA ALBAN EDINO GREGORIO*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR *MG. CIENCIAS ECONÓMICAS*

VALORACIÓN:

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

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


MG. Gregorio Lampaña Alban
Magistrado de Empresas
Magistrado de Comercio
Internacional