UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2023

Tesis para optar el Título Profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

JHOSELYN SEPÚLVEDA ARAOZ

Pucallpa, Perú

2024

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 10:00 a.m. del día viernes 06 de setiembre del 2024, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Manuel Rocha Gonzales (Presidente), Dra. Leydi Perez Guimaraez (Miembro) y Dr. Frank Bollet Ramirez (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVA Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2023",** por el/la/los Bachilleres en **Administración: Jhoselyn Sepulveda Araoz, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

Aprobado por unanimidad

Siendo las 11:00 a.m. del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Manuel Rocha Gonzales
Presidente

Dra. Leydi Perez Guimaraez
Miembro

Dr. Frank Bollet Ramirez
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, como requisito para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Dr. Manuel Rocha Gonzales

Presidente

Dra. Leydi Pérez Guimarez

Miembro

Dr. Frank Bollet Ramirez

Miembro

Dr. Limber Pinchi Fasanando

Asesor

Bach. Jhoselyn Sepulveda Araoz

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº **V/0306-2024**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2023**"

Autor(es)	:	**SEPÚLVEDA ARÁOZ, JHOSELYN**
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**ADMINISTRACIÓN**
Asesor(a)	:	**Dr. PINCHI FASANANDO, LIMBER**

Presenta un **porcentaje de similitud de 2%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 27/06/2024

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Jhoselyn Sepúlveda Araoz

Autor de la tesis titulada: Gestión de Recursos Humanos y Motivación Laboral de los Docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

Sustentada el año: 2024

Asesor(a): Dr. Limber Pinchi Fasanando

Facultad: Ciencias Económicas, Administrativas y Contables

Escuela Profesional: Administración

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 06 / 09 / 2024

Email: jhoselyn.sepulveda@gmail.com Firma: 

Teléfono: 961663698 DNI: 71987573

DEDICATORIA

Con mucho amor y gratitud, dedico este trabajo de tesis a las personas más importantes en mi vida, quienes me han brindado su apoyo incondicional y motivación. A mi amado hijo Luca, quien me ha enseñado el verdadero significado de la perseverancia, cuya sonrisa y energía son mi mayor inspiración para seguir adelante.

A mi mamá Luz y mi papá Luis, por su amor, sus sabios consejos y constante apoyo en cada etapa de mi vida.

A mi querido Axel, mi compañero de vida, por su constante motivación, compresión y ánimo, que me ha impulsado a alcanzar esta meta.

A todos ustedes, les dedico este logro

AGRADECIMIENTO

Quisiera expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de este trabajo de tesis.

A Dr. Limber Pinchi Fasanando, mi guía y asesor durante este proceso, por su orientación, su conocimiento y consejos para llevar a cabo esta investigación.

A todos los profesores de la escuela de administración y a la Universidad Nacional de Ucayali, por su invaluable contribución a mi formación académica.

A mi familia, mi hijo, mis padres y mi novio, por sus sacrificios y siempre estar presentes.

A todos ustedes, mi más profundo agradecimiento, su apoyo ha sido invaluable.

ÍNDICE GENERAL

ACTA DE APROBACIÓN v
DEDICATORIA vi
AGRADECIMIENTO vii
RESUMEN xiv
ABSTRACT xv
INTRODUCCIÓN xvi
CAPÍTULO I 18
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 18
1.1. Descripción del problema 18
1.2. Formulación del problema 19
1.2.1. Problema general 20
1.2.2. Problemas específicos 20
1.3. Objetivos 20
1.3.1. Objetivo general 20
1.3.2. Objetivos específicos 20
1.4. Hipótesis 21
1.4.1. Hipótesis General 21
1.4.2. Hipótesis específicas 21
1.5. Variables 22
1.5.1. Variable 1: gestión de recursos humanos 22
1.5.2. Variable 2: motivación laboral 22
1.6. Operacionalización de variables 23
1.7. Justificación 25
1.7.1. Justificación teórica 25
1.7.2. Justificación metodológica 25
1.7.3. Justificación práctica 25
CAPÍTULO II 26

MARCO TEÓRICO 26
2.1. Antecedentes del problema 26
2.1.1. Antecedentes nacionales 26
2.2. Bases teóricas 27
2.2.1. Variable 1: gestión de recursos humanos 27
2.2.1.1. Concepto de la variable gestión de recursos humanos 27
2.2.1.2. Concepto de las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos 27
2.2.1.3. Teorías de la variable gestión de recursos humanos 28
2.2.2. Variable 2: motivación laboral 31
2.2.2.1. Concepto de la variable motivación laboral 31
2.2.2.2. Concepto de las dimensiones de la variable motivación laboral 31
2.2.2.3. Teorías de la variable motivación laboral 32
2.3. Definición de términos básicos 35
2.3.1. Variable 1: gestión de recursos humanos 35
2.3.2. Variable 2: motivación laboral 36
CAPÍTULO III 39
MARCO METODOLÓGICO 39
3.1. Método de investigación 39
3.1.1. Tipo de investigación 39
3.1.2. Nivel de investigación 39
3.1.3. Diseño de investigación 39
3.2. Población y muestra 40
3.2.1. Población 40
3.2.2. Muestra 40
3.3. Instrumento de recolección de datos 40
3.3.1. Técnicas para la elaboración de instrumentos de recolección de datos 40
3.3.2. Confiabilidad de los instrumentos 41
3.3.3. Validación de los instrumentos 41

3.4. Procedimiento de recolección de datos 42
3.5. Tratamiento de los datos 42
3.5.1. Procesamiento de datos 42
3.5.2. Presentación de datos 42
3.5.3. Análisis de datos 42
CAPÍTULO IV 45
RESULTADOS Y DISCUSIÓN 45
4.1. Presentación de resultados 45
4.1.1. Variable 1: Gestión de recursos humanos 45
4.1.2. Variable 2: Motivación Laboral 49
4.2. Prueba de hipótesis 50
4.2.1. Hipótesis general 51
4.2.2. Hipótesis específicas 51
4.3. Discusión de resultados 54
CONCLUSIONES 58
SUGERENCIAS 60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 63
ANEXOS 69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: *Operacionalización de las variables* 23

Tabla 2: *Confiabilidad de la variable gestión de recursos humanos* 41

Tabla 3: *Confiabilidad de la variable motivación Laboral* 41

Tabla 4: Validez de los instrumentos 41

Tabla 5: *Prueba de normalidad de las variables* 43

Tabla 6: *Parámetros de interpretación del coeficiente de Spearman* 44

Tabla 7: *Niveles de la variable gestión de recursos humanos* 45

Tabla 8: *Niveles de la dimensión proceso para integrar personas* 46

Tabla 9: *Niveles de la dimensión proceso para organizar personas* 47

Tabla 10: *Niveles de la dimensión proceso de recompensa para personas* 47

Tabla 11: *Niveles de la dimensión proceso para desarrollar personas* 48

Tabla 12: *Niveles de la variable Motivación Laboral* 50

Tabla 13: *Relación entre gestión de recursos humanos y motivación laboral* 51

Tabla 14: *Relación entre proceso para integrar personas y motivación laboral* 51

Tabla 15: *Relación entre proceso para organizar personas y motivación laboral* 52

Tabla 16: *Relación entre proceso de recompensa para personas y motivación laboral* 53

Tabla 17: *Relación entre proceso para desarrollar personas y motivación laboral* 53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esquema de la investigación 39

Figura 2: Distribución de frecuencias de la variable gestión de recursos humanos 45

Figura 3: Distribución de frecuencias de la dimensión proceso para integrar personas..... 46

Figura 4: Distribución de frecuencias de la dimensión proceso para organizar personas.... 47

Figura 5: Distribución de frecuencias de la dimensión proceso de recompensa para personas 48

Figura 6: Distribución de frecuencias de la dimensión proceso para desarrollar personas.. 49

Figura 7: Distribución de frecuencias de la variable Motivación Laboral 50

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia 70

Anexo 2: Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos 73

Anexo 3: Cuestionario sobre Motivación laboral 74

Anexo 4: Validación del instrumento 1-Experto 1 75

Anexo 5: Validación del instrumento 1-Experto 2 76

Anexo 6: Validación del instrumento 1-Experto 3 77

Anexo 7: Validación del instrumento 2-Experto 1 78

Anexo 8: Validación del instrumento 2-Experto 2 79

Anexo 9: Validación del instrumento 2-Experto 3 80

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. Es de tipo aplicada, nivel descriptivo, con diseño no experimental transeccional correlacional. La investigación cuenta con un muestreo no probabilístico de tipo censal, conformada por los 37 docentes nombrados de la facultad. Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta. Los resultados muestran la existencia de una relación positiva media (0.275) y significativa (0.050) en la escala de valoración y significancia del coeficiente estadístico Rho de Spearman. Esto indica que la institución de estudio está manejando de la mejor manera los procesos para integrar, organizar, recompensar y desarrollar personas. Así mismo, se necesita seguir mejorando este aspecto, con el objetivo de lograr una relación positiva más alta entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral.

Palabras clave: para integrar, organizar, recompensar, desarrollar

ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relationship between human resources management and labor motivation of teachers of the Faculty of Economics, Administrative and Accounting Sciences of the National University of Ucayali, 2023. It is of applied type, descriptive level, with a non-experimental transectional correlational design. The research has a non-probabilistic sampling of census type, conformed by the 37 permanent teachers of the faculty. The data were collected by means of the survey technique. The results show the existence of a positive median (0.275) and significant (0.050) relationship on the rating and significance scale of Spearman's Rho statistical coefficient. This indicates that the studied institution is managing in the best way the processes to integrate, organize, reward and develop people. Likewise, there is a need to continue improving this aspect, with the objective of achieving a higher positive relationship between human resource management and labor motivation

Keywords: to integrate, to organize, to reward, to develop

INTRODUCCIÓN

La gestión de recursos humanos y la motivación laboral, se han constituido en elementos importantísimos para el logro de los propósitos de las organizaciones. La gestión de recursos humanos que engloba procesos para integrar, organizar, recompensar y desarrollar personas; mientras que la motivación laboral es un elemento clave para medir las necesidades fisiológicas, de afiliación, de estima y de autorrealización. Desde este punto de vista, se hace necesario comprender como estas variables se interrelacionan, y como esta relación puede repercutir en la efectividad del cumplimiento de las metas de las organizaciones.

Sin embargo, en el contexto universitario, específicamente en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, se puede observar una falta de conocimiento y comprensión de la relación de la gestión de recursos humanos y motivación laboral. Pese que estas variables son elementos importantes para la gestión de las universidades, no existen investigaciones en el medio que expliquen tal comportamiento.

En esa línea, la problemática que abordamos radicó en la urgencia de conocer la relación de la gestión de recursos humanos y motivación laboral en Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali. Información que permitirá a la Facultad, promover e implementar estrategias que logren mejorar la motivación de los docentes. De ahí la investigación se desarrolló a través de la siguiente estructura:

En el primer capítulo, se presenta la descripción y formulación del problema, seguido de los objetivos, hipótesis y variables, junto con su operacionalización, y se justifica teórica, metodológica y prácticamente.

En el segundo capítulo, se expone el marco teórico, estructurado a partir de antecedentes considerados en diversos contextos, junto con las bases teóricas que conceptualizan las variables, dimensiones y teorías correspondientes, seguido de la definición de términos clave.

En el tercer capítulo, se detalla el marco metodológico, especificando el tipo, nivel y diseño de la investigación, la población y muestra, además de la técnica para elaborar instrumentos de recolección de datos, la confiabilidad de estos, y los procedimientos para recolectar, procesar, presentar y analizar los datos.

En el cuarto capítulo se presentan resultados descriptivos mediante tablas y figuras por variable, se realizan pruebas de hipótesis y se discuten los hallazgos.

Finalmente, se incluyen conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

De acuerdo a Deloitte Consulting, en América Latina, así como en otras regiones consideradas de mayor desarrollo, la gestión de recursos humanos y su relación con la productividad de las organizaciones se encuentra todavía en una fase de crecimiento. Así, por ejemplo, la gestión de recursos humanos en América Latina no constituye prioridad de muchas organizaciones, al no contar con una posición estratégica en las empresas, ya que los líderes de organizaciones no establecen un área de recursos humanos acorde con la diversidad social existente en la región (como se cita en Torres & Vera, 2022).

Según Gusmán (2022), uno de los problemas en el Perú, es la cantidad de regímenes laborales que impide la implementación y desarrollo de una buena gestión del recurso humano, tal es el caso de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, que no es ajena a este sin número de regímenes laborales, actualmente cuenta con trabajadores en distintos regímenes laborales (D.L. N°. 276 y 1057); así como también personal por servicios autónomos.

La gestión de recursos humanos se ha constituido en un problema crucial en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, se ha podido indagar que los procesos de reclutamiento y selección de docentes, no logran el objetivo esperado porque los puestos exigen una serie de requisitos que los postulantes no pueden cumplir; se observa también que los docentes no son evaluados, sus remuneraciones son exiguas, no perciben incentivo alguno y por ello las prestaciones de servicio de enseñanza se realizan deficientemente, es más no reciben capacitación alguna, problemáticas que les ocasiona una desmotivación generalizada.

En lo que respecta a la motivación laboral, Gancino (2021) manifiesta que, en Guayaquil, en la Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, como investigadora pudo observar que los trabajadores presentan preocupación por la pérdida de

trabajo y la reducción de sueldo. Así mismo, manifiestan que con lo que ganan actualmente no pueden cubrir sus necesidades básicas, no se sienten seguros acerca de su permanencia en la organización; también manifiestan que no sienten que se reconozca su trabajo, considerando que hay más carga laboral a un menor sueldo.

En el Perú de acuerdo con Quevedo (2022), en la universidad privada peruana en la que realizó un estudio, ha podido observar a un grupo de docentes con un cierto descontento laboral, con baja motivación y a veces un tanto insatisfechos en el cumplimiento de sus actividades. Esto implica que no se sientan comprometidos con la organización, a veces falta de interés en el cumplimiento de sus funciones, ausentismos y/o retrasos, sin muchas ganas de trabajar, una gran resistencia a los cambios que se pudieran presentar y finalmente, una inadecuada relación con sus alumnos.

En relación a la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, se observa docentes desmotivados, por lo que se conversó con algunos de ellos y manifiestan que muestran tal comportamiento porque su sueldos son bajos, las áreas de trabajo no son las adecuadas, las autoridades no promueven el trabajo en equipo, falta de compañerismo, baja autoestima, no hay capacitación, no hay propuesta de ascenso, ocasionándoles una desmotivación generalizada, siendo la más afectada la población estudiantil. De persistir estas deficiencias la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables, estaría perdiendo las expectativas positivas de la juventud estudiosa de nivel superior, por ello se hace necesario la implementación de un mejor programa de gestión de recursos humanos, hecho que convocará a la mayor participación de profesionales competentes y motivados en los temas o especialidades que requiere, acción que repercutirá en la mejor y mayor formación de los estudiantes, por consiguiente, en la mejora de la gestión de la facultad y la universidad, toda vez que la sociedad de hoy exige profesionales competitivos y comprometidos con el desarrollo de las organizaciones donde les toque desempeñar.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la relación entre gestión de recursos humanos y motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es la relación del proceso para integrar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023?
- ¿Cómo es la relación del proceso para organizar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023?
- ¿Cómo es la relación del proceso de recompensa para personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023?
- ¿Cómo es la relación del proceso para desarrollar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Establecer cómo es la relación entre gestión de recursos humanos y motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Precisar el nivel de gestión de recursos humanos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.
- Establecer el nivel de motivación laboral de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

- Calificar cómo es la relación del proceso para integrar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.
- Indicar como es la relación del proceso para organizar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.
- Determinar cómo es la relación del proceso de recompensa para personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.
- Evaluar cómo es la relación del proceso para desarrollar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

La relación entre gestión de recursos humanos y motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023, es directa y significativa.

1.4.2. Hipótesis específicas

- La relación del proceso para integrar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023, es directa y significativa.
- La relación del proceso para organizar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023, es directa y significativa.
- La relación del proceso de recompensa para personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023, es directa y significativa.

- La relación del proceso para desarrollar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023, es directa y significativa.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: gestión de recursos humanos

1.5.2. Variable 2: motivación laboral

1.6. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala Valorativa
Gestión de recursos humanos	Proceso para integrar personas	Reclutamiento	1)	Considera que el puesto de docente es atractivo en la facultad	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			2)	Considera que la Facultad desarrolla de forma adecuada el proceso de reclutamiento	
		Selección de personal	3)	La Facultad en el proceso de selección realiza evaluación técnica de acuerdo con el perfil del puesto	
			4)	La facultad realiza prueba psicológica para seleccionar sus docentes	
			5)	La facultad realiza entrevista para seleccionar sus docentes	
	Proceso para organizar personas	Diseño de puestos	6)	Están bien diseñadas sus funciones y responsabilidad en la Facultad	
			7)	Se siente satisfecho con el trabajo que desarrolla	
			8)	La facultad le brinda todas las facilidades y libertad para desarrollar sus funciones	
		Evaluación de desempeño	9)	La facultad evalúa su desempeño	
			10)	Se siente comprometido académica y administrativamente con la Facultad	
	Proceso de recompensa para personas	Remuneración	11)	La remuneración que percibe cumple sus expectativas profesionales y personales	
			12)	La remuneración que percibe compensa con el trabajo que realizas	
		Prestaciones y servicios sociales	13)	La facultad desarrolla programas de asistencia social, a los docentes, estudiantes y administrativos	
			14)	Considera que la facultad visita a los estudiantes de bajos recursos económicos para otorgarles bolsa de trabajo	
		Incentivos	15)	La facultad otorga algún incentivo por el buen desempeño de sus docentes	
	Proceso para desarrollar personas	Capacitación	16)	La facultad te capacita para mejorar la calidad de la educación	
			17)	La facultad te capacita para aplicar y hacer un mejor uso de los instrumentos y materiales de enseñanza	
			18)	Se considera un experto en la materia que imparte a sus alumnos	

		Desarrollo de recursos humanos	19)	El grado o los grados que ostenta, significa que ha mejorado la práctica de la enseñanza
		Aprendizaje	20)	Considera que el aula significa para usted, un constante aprendizaje
Motivación laboral	Necesidades fisiológicas	Sueldo	1)	Se siente satisfecho con el sueldo que recibe
			2)	Su sueldo asegura su estabilidad emocional y de su familia
		Área física de trabajo	3)	Se siente seguro y ama su trabajo
			4)	Las instalaciones de las aulas son óptimas para desempeñar sus funciones
			5)	La facultad le facilita los instrumentos necesarios para desempeñar sus funciones
	Necesidades de afiliación	Trabajo en equipo	6)	Coordina con sus colegas docentes las diferentes actividades a realizar
			7)	La facultad le convoca a reunión para escuchar sus opiniones para la realización de un trabajo en particular
			8)	Se reúne con sus colegas docentes para realizar trabajos grupales sin ninguna dificultad.
		Compañerismo	9)	Recibe apoyo de sus colegas docentes ante algún problema por resolver
			10)	Es reconocido por sus colegas docentes como parte del grupo
	Necesidades de estima	Respeto	11)	Sus colegas docentes se dirigen a usted con respeto
			12)	Las autoridades de la facultad se dirigen con respeto a sus colegas
		Reconocimiento	13)	Las autoridades y colegas reconocen su trabajo
			14)	La facultad recompensa a sus docentes ante un logro obtenido
			15)	La facultad desarrolla reuniones de reconocimiento a sus docentes destacados
	Necesidades de autorrealización	Capacitación	16)	Recibe capacitaciones relacionadas a su puesto de trabajo
			17)	Las capacitaciones realizadas por la facultad son constantes
		Posibilidades de ascenso	18)	La facultad cuenta con un programa de ascenso
			19)	En caso de ocurrir ascenso se da de manera igualitaria
			20)	En caso de ocurrir ascenso se da por méritos

Nota. Matriz de consistencia

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación teórica

Desde el punto de vista teórico la investigación entregó teorías relevantes sobre gestión de recursos humanos y motivación laboral, con el propósito de generar reflexión y debate en el campo académico, investigativo y empresarial, información que fortalecerá los conocimientos de los estudiantes, profesionales y todas aquellas personas que desarrollan actividades de gestión de recursos humanos y motivación laboral.

1.7.2. Justificación metodológica

Desde el punto de vista metodológico la investigación entregó dos instrumentos validados por juicio de expertos y medidos por la fiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach, para evaluar la gestión de recursos humanos y motivación laboral, instrumentos que podrían utilizarse en futuras trabajos de investigación sobre el tema de estudio.

1.7.3. Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico la investigación entregó resultados a la Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, resultados que podría constituirse en información válida para la solución de los problemas de gestión de recursos humanos y motivación laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes nacionales

Según Ruiz (2020), en la investigación titulada “Gestión de Recursos Humanos y Compromiso Organizacional en la Dirección de Abastecimiento y Patrimonio del Ministerio de Agricultura, La Molina-2020”, se puede apreciar que en cuanto a los niveles de gestión de recursos humanos de los trabajadores del Ministerio estudiado, se tiene que el nivel de regular con un 53,7% correspondiente a 36 trabajadores, tiene el mayor porcentaje en comparación con el nivel alto que presenta el 16,4% (11 trabajadores); en cuanto al nivel bajo, este es de 29,9% (20 trabajadores).

Garay (2020) menciona que según la investigación “Relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital Público del Callao, 2020”, del total de participantes en la encuesta, en motivación laboral prevaleció el nivel medio en 82,5%, sucedido del nivel bajo en 17,5% y nulo en el nivel alto, en profesionales de salud de un Hospital público del Callao,2020.

Molina (2020), en su investigación titulada “Gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – DIRESA, Huaraz 2020”, concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación en la institución ya mencionada, ya que se obtuvo un coeficiente Rho = 0.489 considerándose un grado de relación moderada, y un valor significativo de Sig. = 0.000 menor a 0.05.

Gomez (2021) indica que en la investigación “Gestión estratégica de recursos humanos y motivación de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pampas Tayacaja-2020”, concluyó que después de analizar los datos, existe una relación directa y significativa entre la compensación de recursos humanos y la motivación, encontrando una relación con el estadístico Rho de Spearman = 0.736; valor-p= 0.0001 por lo cual se afirma

que si la institución mejora la compensación de recursos humanos esto traerá como consecuencia que la motivación en la municipalidad mejore.

Quispe y Vasquez (2022), en su investigación titulada “Gestión de recursos humanos y motivación en la empresa Global Motors Servicios Generales E.I.R.L., 2020”, concluyeron que la relación entre la dimensión inducción y la motivación del personal es directa y significativa, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson=0.800 y una significancia=0.002.

De acuerdo a Candia y Cuentas (2022), en la investigación “Gestión de Recursos Humanos y su Relación con la Motivación Laboral en la Municipalidad de Santa María de Huachipa, 2022”, se concluyó que entre la dimensión capacitación y desarrollo y la motivación laboral existe una relación directa y significativa, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.916 y una significancia de 0.000.

En la investigación “Gestión de recursos humanos y motivación extrínseca de los colaboradores en una universidad de Lima Metropolitana, 2023”, Alanya (2023) concluyó que entre la dimensión administración de actividades y la variable motivación existe una relación directa y significativa, ya que se logró obtener un coeficiente de correlación de Pearson de 0.733 y una significancia 0.000.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: gestión de recursos humanos

2.2.1.1. Concepto de la variable gestión de recursos humanos

De acuerdo a Alles, la gestión de recursos humanos se define como el manejo de las personas. Implica diferentes funciones, desde el inicio hasta el fin de una vinculación laboral: convocar y seleccionar a los trabajadores; capacitar o entrenar y desarrollar competencias o capacidades; desarrollar sus carreras y evaluar su desempeño; vigilar que los beneficios sean correctos; mantener la higiene y seguridad del trabajador (como se cita en Reyes, 2023).

2.2.1.2. Concepto de las dimensiones de la variable gestión de recursos humanos

Proceso para integrar personas

De acuerdo a Arias y Taipe (2022), son los procesos por los que pasan las personas nuevas cuando se incorporan a la empresa. Estos son también los procesos que proveen o proveen de trabajo a las personas en la empresa. El departamento que decide quién debe trabajar en la empresa es la división de reclutamiento y selección. Los procesos utilizados para agregar nuevos empleados a una organización pueden denominarse procesos de suministro o reclutamiento, selección y contratación.

Proceso para organizar personas

Mestas (2023) indica que son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos. El análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño.

Proceso de recompensa para personas

Según Gutiérrez (2021), son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales. La remuneración es el sueldo o salario que el trabajador percibe de forma directa, la misma debe ser justa, además debe existir equilibrio con el mercado externo; y los beneficios sociales son los beneficios que percibe el trabajador de forma indirecta, como ser: seguro de salud, vacaciones e indemnizaciones.

Proceso para desarrollar personas

De acuerdo a Vacas (2020), en el proceso para desarrollar personas la empresa debe brindar información básica a sus trabajadores de tal manera que ellos puedan enfrentarse a desafíos, retos y solucionar problemas con una actitud propositiva, en otras palabras, hay que empezar cambiando los hábitos, actitudes y comportamientos de los trabajadores para que sea mejor su productividad y a partir de ello brindarles información esencial que coadyuve a incrementar y mejorar la labor que realicen. Chiavenato incluye tres estratos que se supone: la capacitación, el desarrollo de las personas y el desarrollo organizacional.

2.2.1.3. Teorías de la variable gestión de recursos humanos

Teoría clásica de la administración

De acuerdo a Parra (2021), esta teoría nace en Francia en 1916, y su principal representante fue Henry Fayol, esta teoría va de lo general a lo particular, de arriba hacia abajo, Fayol hacía énfasis en la estructura, es decir en la forma de la empresa.

Parra (2021) menciona que para Fayol el factor humano era a tomar en consideración, pues el obrero al igual que el gerente eran seres con importancia y era necesario tomarlos en consideración para crear sinergia, una unidad, algo así como un mismo espíritu de equipo. La teoría clásica de la administración fue producto de la necesidad de crear una doctrina científica de la administración con el fin de estructurar un conocimiento, una ciencia sólida para ser enseñada más tarde en todos los niveles de la educación. Se necesitaban jefes en las empresas, pero jefes que realmente asimilaran las responsabilidades de un grupo de trabajadores, jefes que supieran dirigir al igual que planear sus actividades, jefes con un gran soporte de conocimientos tanto de su área como de la práctica administrativa y que a la vez contaran con juicios y conductas dignas de una autoridad.

Según Parra (2021), Fayol destacó que todos los administradores o gerentes deben llevara a cabo cinco actividades administrativas, que se conocen como el proceso administrativo. Estas son: planeación, organización, dirección y control.

Teoría de las Relaciones Humanas

Ramos y Triana indican que la Teoría de las Relaciones humanas fue sustentada por Elton Mayo con el “Experimento de Hawthorne”, y se basa en los principios de integración y el comportamiento social que sustenta que una persona no actúa de forma aislada, lo hace en grupo; las recompensas y sanciones sociales que logran que un trabajador pierda el respeto por sus compañeros; los grupos informales, que se contraponen a la formalidad con sus propias creencias y expectativas; el contenido del cargo, por el que los trabajadores buscan siempre los cambios, evitando la monotonía; los aspectos emocionales, donde las relaciones humanas y la cooperación son la base para evitar los conflictos; y el estilo de supervisión por el cual los directivos deben tener un trato digno hacia los trabajadores. Esta teoría aportó a la administración lo siguiente: involucró por primera vez a la persona como elemento clave de una organización, consideró a la organización como un sistema, planteó a

la productividad como problema de relaciones grupales y estudiaron a la motivación, liderazgo, comunicación y grupos informales (como se cita en Montes, 2022).

Teoría científica del comportamiento organizacional

Ramírez y Palacín mencionan que la teoría del comportamiento organizacional es una teoría de la administración que se centra en el estudio de la conducta humana en el contexto de las organizaciones. Esta rige en función de que las personas en el trabajo están determinadas por una serie de factores, tales como las normas y valores de la organización, el ambiente de trabajo, la cultura organizacional, la estructura de la organización, y los sistemas de recompensa y castigo. Se originó en la década de 1930, cuando los psicólogos industrial y organizacional empezaron a investigar el comportamiento humano en el contexto de las organizaciones. En la década de 1940, los psicólogos organizacionales comenzaron a desarrollar modelos matemáticos para predecir la conducta del individuo en el trabajo. En la década de 1950, los psicólogos comenzaron a investigar cómo las personas se adaptan al cambio en el ambiente de trabajo. Mientras que para el año 1960, se puso en marcha la investigación de cómo el comportamiento humano se ve afectado por la cultura organizacional (como se cita en Cepeda, 2023).

Teoría de los sistemas

Chiavenato indica que la TGS (Teoría de sistemas) surgió con los trabajos del biólogo alemán Ludwíg Von Bertalanffy. La TGS no busca solucionar problemas o intentar soluciones prácticas, sino producir teorías y formulaciones conceptuales para aplicaciones en la realidad empírica. TGS afirma que se debe estudiar a los sistemas globalmente, involucrando a todas las interdependencias de sus partes (como se cita en Picado & Sergueyevna, 2021).

Picado y Sergueyevna (2021) indican que los aportes de la teoría de sistemas a las empresas u organizaciones son muy significativos y relevantes, ya que ha brindado herramientas para la solución de problemas en los diferentes niveles de las empresas. Las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas son consideradas como un sistema donde cada una de sus partes interactúa entre sí, es decir cada una de las áreas tiene relación directa con las otras áreas, todas trabajan en armonía con propósitos para alcanzar una serie

de objetivos, todo esto es visto y considerado como un todo en conjunto con los colaboradores que operan de los diversos sistemas administrativos.

Teoría de las contingencias

Mora indica que la teoría de las contingencias supone que el proceso de interacción entre un organismo de comportamiento operante y su medio ambiente resulta en la formación de lo que se denomina como contingencias. Estas pueden explicarse desde la relación A-B-C, en donde “A” representa el estado previo del ambiente, seguido de una etapa denominada de comportamiento “B”, hasta llegar a un estado “C” de consecuencias. En ese sentido, los sistemas organizacionales y sus comportamientos pueden ser asumidos como una consecuencia del medio ambiente, en donde la evolución del sistema y sus procesos se dan a partir de la retroalimentación que reciben del entorno, haciendo que el sistema organizacional sea moldeado, mantenido o reforzado (como se cita en Paéz-Reina, 2020).

De acuerdo a Paéz-Reina (2020), la perspectiva contingente nos lleva hacia una orientación que propone una delineación organizacional y una serie de acciones gerenciales en situaciones específicas. Por tal razón la teoría de contingencia es de suma importancia para cualquier tipo de organización ya que esta busca comprender la relación entre la empresa y su ambiente, mediante el estudio de diferentes estándares y variables.

2.2.2. Variable 2: motivación laboral

2.2.2.1. Concepto de la variable motivación laboral

Pinder define a la motivación laboral como el impulso y deseo de lograr los objetivos planteados dentro de la empresa, y es lo que ayuda a mantener un alto desempeño laboral; también, la motivación tiene un impacto en la eficacia y la responsabilidad de los trabajadores, logrando generar un buen clima laboral. Este concepto está constituido por diversos factores que nos dirigen a la satisfacción de alguna necesidad, en este caso, la necesidad puede ser dinero, reconocimiento, crecimiento profesional, entre otros (como se cita en Nuñez & Valencia, 2022).

2.2.2.2. Concepto de las dimensiones de la variable motivación laboral

Necesidades fisiológicas

Para Del Río (2021), las necesidades fisiológicas son aquellas inherentes al ser humano. Son instintivas y vinculadas con la propia supervivencia (alimento, refugio y sueño). En el ámbito laboral se corresponde con aquellas necesidades destinadas a lograr espacios de trabajo confortables, dotación de equipos de trabajo necesarios para llevar a cabo las tareas diarias y percepción de un salario.

Necesidades de afiliación

Para McClelland, es una necesidad critica, puesto que las personas con predominio de necesidad de afiliación se caracterizan por mostrar gran preocupación por el reconocimiento ajeno y por preferir el trabajo en grupo. Es más probable que se sitúen en trabajos de equipo, donde mantener las relaciones es más importante que tomar decisiones y lograr objetivos. El interés por la afiliación se considera importante para el entendimiento de las necesidades de los demás y para crear un clima laboral favorable, y, por lo tanto, los empleados con alta necesidad de afiliación buscan satisfacciones que deriven de actividades sociales e interpersonales (como se cita en Littlewood & Colín, 2024).

Necesidades de estima

Guevara (2020) indica que la necesidad de estima es la necesidad de las personas de sentir que reconocen sus logros, su desenvolvimiento en el trabajo, la confianza que brinda a los demás y la independencia que muestre en su trabajo, y de manera externa desea ganar consideración y crear un estatus en su centro laboral.

Necesidades de autorrealización

De acuerdo a Chiavenato, Maslow menciona que las necesidades de autorrealización son las más elevadas del ser humano y lo llevan a realizarse mediante el desarrollo de sus aptitudes y capacidades. Son las necesidades humanas que se encuentran en la parte más alta de la pirámide y reflejan el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de la vida (como se cita en Liendo & Lucena, 2021).

2.2.2.3. Teorías de la variable motivación laboral

La teoría de la motivación de Maslow

Araya y Pedreros indican que la teoría de la motivación de Maslow, también conocida como “jerarquía de necesidades”, se basa en que las personas tienen varias necesidades que deben satisfacerse para alcanzar su máximo potencial y lograr la autorrealización (como se cita en Guaraca, 2023).

Según Guaraca (2023), la teoría se presenta en cinco niveles:

1. Fisiológicas: Esta necesidad incluye todo lo que tiene que ver con el cuidado de uno mismo tales como dormir, comer, cuidarse, dormir, entre otros.

2. Seguridad: Esta necesidad incluye de un ambiente seguro y estable, protección contra el peligro y la incertidumbre.

3. Sociales: Esta necesidad es la que incluye la necesidad de pertenecer a un grupo, sentirse amado y aceptado por otros.

4. Estima: Esta necesidad incluye la de respeto propio y reconocimiento por parte de los demás.

5. Autorrealización: es el nivel más alto y se refiere a la realización del potencial humano máximo, lo que implica trabajar hacia metas personales significativas y encontrar un propósito en la vida.

Teoría de motivación e higiene de Herzberg

De acuerdo a Merchán y Vera (2022), Herzberg realizó la teoría de los dos factores o la teoría de los factores de higiene y motivación. Este autor consideraba relevante valorar qué es lo que las personas desean o consideran satisfactorio de su trabajo, llegando a la conclusión de que el hecho de eliminar elementos que generan insatisfacción no es suficiente para que el trabajo pase a ser considerado satisfactorio.

En base a ello, el autor generó dos tipos principales de factores, que dan nombre a su teoría: factores de higiene y de motivación. Los factores de higiene son todos aquellos cuya existencia impiden que el trabajo sea insatisfactorio (pero que no por ello hacen que el trabajo sea motivador) y que incluyen elementos como las relaciones personales, la supervisión, la estabilidad o el salario.

Por otro lado, los factores de motivación incluirían entre otros la responsabilidad, la progresión laboral, la posición y reconocimiento, el desarrollo o la realización y harían referencia a los elementos que sí implican la aparición de motivación y satisfacción laboral.

Teoría de McClelland

Para Robbins y Coulter, McClelland se enfoca básicamente en tres tipos de necesidades que son el logro, el poder y la afiliación (como se cita en Cruzado, 2022).

En primer lugar, de acuerdo a Cruzado (2022), la necesidad de logro es la lucha constante por destacar y tener éxito, conseguir metas y ser reconocido; los rasgos de estas personas es que son arriesgadas y buscan trabajar solas o con gente que persiga el mismo objetivo y tiene relación con el nivel de motivación para ejecutar sus actividades; en segundo lugar, la necesidad de poder es la búsqueda por controlar o influir en personas de nuestro entorno, por esto buscaran la oportunidad de dirigir personas, porque eso es lo que las hacen sentir bien; y en tercer lugar, la necesidad de afiliación es la que busca hacernos sentir que pertenecemos a un grupo. Se busca ser aceptado y respetado; por lo general son personas solidarias, sociables, conformistas y que no buscan la confrontación.

Esta teoría es uno de los modelos psicológicos más conocidos por las organizaciones.

Teoría de la equidad de Adams

Maslow indica que esta teoría que fue planteada en 1963, consiste que la motivación, el desempeño y la satisfacción de un empleado dependen de la evaluación de sus razones "esfuerzo-recompensa", pero no sólo la de uno mismo, sino que también en relación a la que obtienen a sus compañeros. En este sentido, la motivación, es un proceso de comportamientos personales, que pueden influir diferentes factores (como se cita en Lucana, 2022).

Adams, afirma que los individuos comparan sus recompensas y el producto de su trabajo con los demás y evalúan si son justas, reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia. Cuando existe un estado de inequidad que se considera injusto, se busca la equidad. Si estamos recibiendo lo mismo que los demás nos sentimos satisfechos y

motivados para seguir adelante, de lo contrario nos desmotivamos, o en ocasiones aumentamos el esfuerzo para lograr lo mismo que los demás (como se cita en Lucana, 2022).

Lucana (2022) menciona que los principales problemas que se plantean en esta teoría es la falta de conocimiento de gente seleccionada, la dificultad de cuantificar adecuadamente las contribuciones y las compensaciones en las situaciones complejas. Por último, es difícil conocer cómo y cuándo se pueden cambiar estos factores a lo largo del tiempo.

La teoría X y la teoría Y de McGregor

Según Castillo, la teoría motivacional de Douglas McGregor sostiene que toda decisión administrativa tiene consecuencias en el comportamiento de los individuos. Definió dos extremos de la interpretación del comportamiento laboral, la teoría X y la teoría Y: La teoría X hace referencia que el hombre es, por naturaleza, indolente, que evita el trabajo, no tiene ambiciones, le disgusta la responsabilidad y prefiere ser dirigido; además, que el individuo se concentra en sí mismo y la teoría Y se basa en el supuesto de que el individuo no es, por naturaleza, prejuicioso y poco confiable. Esta visión sostiene que las personas se pueden dirigir solas y ser creativas en el trabajo, siempre y cuando estén adecuadamente motivadas (como se cita en Marín et al., 2020).

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Variable 1: gestión de recursos humanos

Capacitación

Guiñazú menciona que la capacitación es el proceso que permite a la organización, en función de las demandas del contexto, desarrollar la capacidad de aprendizaje de sus miembros, a través de la modificación de conocimientos, habilidades y actitudes, orientándola a la acción para enfrentar y resolver problemas del trabajo (como se cita en Rowland, 2021).

Diseño de puestos

Chiavenato menciona que el diseño de puestos es la descripción del contenido del puesto, los vínculos con los demás puestos y de los procedimientos de trabajo, con el fin de satisfacer los requisitos organizacionales, sociales y tecnológicos, así como las necesidades particulares del trabajador. Comprende el conglomerado de labores o tareas que el trabajador

desempeñará, los procedimientos y métodos de trabajo, la responsabilidad, la jerarquía del puesto, y la autoridad o la relación con los subordinados (como se cita en Bances & Tarrillo, 2020).

Evaluación de desempeño

Según González, la evaluación de desempeño es “una técnica que permite obtener una apreciación sistemática acerca del desenvolvimiento del individuo en el cargo para estimular y juzgar sus cualidades” (como se cita en Bolaños et al., 2022). En otras palabras, Bolaños et al. (2022) comenta que la evaluación de desempeño es una herramienta que permite al empleador y sus directivos recopilar información acerca del desempeño de los colaboradores de manera individual de acuerdo con las características de cada puesto de trabajo, con el propósito de reconocer sus capacidades y habilidades labores, conocer sus expectativas y de fortalecer el rendimiento para el logro de los objetivos.

Remuneración

Dessler define a la remuneración como todas las formas de pago o retribución dirigidas a los trabajadores y que se derivan de sus actividades con la empresa. Tiene dos componentes principales: pagos en efectivo (como sueldos, salarios, incentivos, comisiones y bonos) y prestaciones (como seguros, días de vacaciones y prima vacacional) (como se cita en Villarroel & Medina, 2022).

Selección de personal

De acuerdo con Gonzales, la selección de personal es un método que busca garantizar que la persona indicada esté en el cargo de trabajo adecuado de acuerdo a su experiencia, nivel de escolaridad y competencias, esto requiere que quien se encarga de dicha selección conozca su individualidad y talentos especiales para utilizarlos de la mejor forma. Alcanzar un proceso de selección optimo, implica realizar: el análisis del puesto, la identificación de las necesidades del puesto, y reclutamiento (como se cita en Cañón, 2020).

2.3.2. Variable 2: motivación laboral

Área física de trabajo

De acuerdo a Endara (2020), el área física de trabajo es una parte fundamental para el desarrollo de los trabajadores, se deben considerar varios factores para que esta área sea considerada funcional, por ejemplo, se habla de la iluminación y cómo esta, debe estar distribuida, el tipo de iluminación a usar, el espacio utilizado por cada trabajador, la temperatura del área, la temperatura del ambiente, el ruido interno y el ruido externo. Todos estos factores tienen que ser tomados en cuenta para la creación de un área o de un puesto de trabajo.

Compañerismo

Según Marín y Verdú (2021), el compañerismo es una relación amistosa de solidaridad y cooperación entre compañeros, entre compañeros de una misma estructura social. Se trata de un vínculo que existe entre personas de forma armónica y corresponsabilidad, donde cada día toma más importancia el hecho de construir una sociedad más igualitaria, tolerante e inclusiva, donde todas las personas tengan la posibilidad de participar y contribuir en la mejora colectiva.

Posibilidad de ascenso

Ferreyra (2022) comenta que abarca la probabilidad de lograr un crecimiento interno dentro de la estructura jerárquica de una organización, de modo que el empleado pueda ir obteniendo mayor autonomía y participación y decisión en cuestiones a nivel estratégico en la compañía. Un ascenso laboral es percibido por el trabajador como un reconocimiento a su esfuerzo y dedicación, de modo que es un propulsor para continuar mejorando, destacarse y seguir creciendo.

Reconocimiento

De acuerdo a Del Pezo (2023), el reconocimiento laboral es la gratitud que expresa una empresa a sus colaboradores por su desempeño. El objetivo de los programas de reconocimiento laboral es reforzar comportamientos, prácticas o actividades que resulten en un mejor rendimiento y resultados organizacionales positivos.

Trabajo en equipo

Para Alatrista (2020), el trabajo en equipo es importante en las organizaciones y empresas pues si bien un colaborador se puede esforzar de manera separada, no tendrá el factor de motivación, diligencia, aprendizaje y soporte que da un equipo de trabajo, donde a su vez se plantean objetivos claros y cuál será la ruta a seguir. Todo lo mencionado permite que se incremente la productividad y genere un alto rendimiento.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada. Según Giroux y Tremblay, la investigación aplicada tiene la finalidad de generar conocimiento con la interacción directa en la sociedad, con lo cual existe una influencia en la vida de las personas, hechos o fenómenos sociales, educativos entre otros. Por lo tanto, “Lo propio de la investigación aplicada es estudiar problemas concretos con objeto de proponer un ‘plan de acción’ para decidir o intervenir eficazmente en una situación dada” (como se cita en Artavia-Aguilar & Campos-Hernández, 2020).

3.1.2. Nivel de investigación

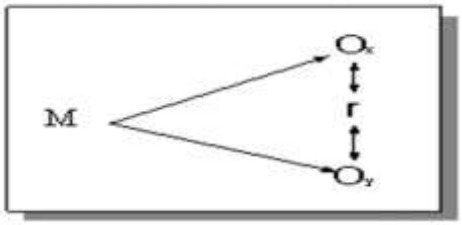
La investigación es de nivel descriptivo. Guevara et al. indica que “el objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (como se cita en Valle et al., 2022).

3.1.3. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental transeccional correlacional. De acuerdo a Groes-Petersen (2022), un diseño no experimental transeccional es necesario para realizar una investigación, porque recolecta datos en un momento determinado y su propósito es describir variables y analizar las posibles estrategias que se plantean en un momento específico. Además, es correlacional porque, según Hernández-Sampieri y Mendoza, tiene como finalidad estudiar la vinculación o asociación de dos o más variables que se encuentran en un contexto semejante para reconocer y entender el comportamiento cuando se unan ambas variables (como se cita en Brenis, 2022).

Figura 1

Esquema de la investigación



Nota: Marín et. al, 2020

Donde:

M: Muestra, docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali

OX: Variable 1: gestión de recursos humanos

OY: Variable 2: motivación laboral

r: relación entre variables

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población para evaluar las dos variables estuvo conformada por el 100% de los docentes nombrados de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, que son 37.

3.2.2. Muestra

La investigación cuenta con un muestreo no probabilístico de tipo censal. De acuerdo a Hayes, el muestreo censal es cuando la muestra es toda la población, este tipo de método se utiliza cuando es necesario y posible conocer las opiniones de todos los miembros de la población, ya que el acceso a los sujetos es factible (como se cita en Mendoza, 2022). Por lo tanto, la muestra está conformada por los 37 docentes nombrados de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali.

3.3. Instrumento de recolección de datos

3.3.1. Técnicas para la elaboración de instrumentos de recolección de datos

Se elaboraron dos instrumentos mediante la técnica de cuestionario con preguntas cerradas. Henao (2021) indica que este tipo de cuestionarios son usados cuando se busca conseguir gran cantidad de información, y las respuestas del entrevistado son limitadas. Usualmente, tienen preguntas de elección múltiple o preguntas de sí o no.

3.3.2. Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 2

Confiabilidad de la variable gestión de recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	20

El valor alfa de Cronbach de la variable Gestión de Recursos Humanos, es 0.815, obteniendo un nivel de fiabilidad de “bueno” resultado obtenido a través de la aplicación del cuestionario a los 37 docentes nombrados de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, mediante el Programa Estadistico SPSSv27.

Tabla 3

Confiabilidad de la variable motivación Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	20

El valor alfa de Cronbach de la variable motivación laboral, es 0.902, obteniendo un nivel de fiabilidad de “excelente” resultado obtenido a través de la aplicación del cuestionario a los 37 docentes nombrados de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, mediante el Programa Estadistico SPSSv27.

3.3.3. Validación de los instrumentos

Tabla 4

Validez de los instrumentos

Expertos	Gestión De recursos humanos	Motivación laboral
Dr. Manuel Rocha Gonzales	80%	80%
Mg. Roger Lozano Ruiz	80%	80%
Dr. Moises A. Cueva Muñoz	83%	83%

3.4. Procedimiento de recolección de datos

Para llevar a cabo el procedimiento de recolección de datos, se usó la técnica de la encuesta. Casas et al. indican que la encuesta es un medio útil y eficaz que permite recoger información estructurada en un tiempo breve sobre una muestra de personas. Este instrumento de medida puede estar conformado por un grupo de diferentes elementos que pueden ser planteados de manera interrogativa, enunciativa, afirmativa o negativa, con varias opciones, un orden y secuencia de preguntas y contenido preciso sobre el tema de investigación (como se cita en Pallo, 2023).

3.5. Tratamiento de los datos

3.5.1. Procesamiento de datos

La información recopilada se procesó automáticamente en el programa Excel, donde se creó una base de datos estructurada por dimensiones, ítems y opciones de respuesta. Los resultados obtenidos luego se procesaron en el programa SPSSv27.

3.5.2. Presentación de datos

Los datos son presentados en tablas de frecuencias y gráficos generados con Excel, los cuales muestran los niveles de las variables y dimensiones. Además, se incluyen tablas obtenidas del programa SPSSv27, que muestran las relaciones entre las variables y dimensiones.

3.5.3. Análisis de datos

El análisis de datos se hizo a través de la Escala de clima organizacional EDCO. Acero et al. menciona que esta escala pretende identificar la percepción que tienen los individuos

dentro de la organización y la percepción que la organización tiene sobre ellos. (como se cita en Correa et al., 2021).

Con respecto a la puntuación, Correa et al. (2021) indica que una puntuación se considera alta o baja según el número de ítems o afirmaciones. Para el caso de la presente investigación, el nivel bajo va desde los 20 a 46 puntos, un nivel medio va desde los 47 a 73 puntos y un nivel alto va desde los 74 a 100 puntos. Un puntaje alto indica una alta frecuencia, relacionado con un buen clima organizacional y un puntaje bajo indica una baja frecuencia, relacionado con problemas dentro de la organización. Para determinar dicho resultado se procedió de la siguiente forma: entre el puntaje mínimo y el máximo posible (20 y 100) se estableció 3 intervalos de la misma dimensión fraccionando la desigualdad de los dos puntajes entre 3 y a partir del puntaje mínimo se sumó el resultado obtenido así:

- Nivel bajo: De 20 a 46 puntos.
- Promedio: De 47 a 73 puntos
- Nivel alto: Puntajes entre 74 y 100

Tabla 5

Prueba de normalidad de las variables

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Recursos Humanos	,138	37	,074	,924	37	,015
Motivación Laboral	,101	37	,200*	,966	37	,306

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a que en esta investigación se cuenta con una muestra de 37 personas <50, se usó al estadístico de Shapiro-Wilk como base y a partir de ello se analizó el nivel de significancia.

Con respecto a la gestión de recursos humanos, su nivel de significancia (0.015) es menor que 0.05, por lo que su distribución no sigue el supuesto de normalidad; por otro lado,

con respecto a la variable motivación laboral, su nivel de significancia (0.306) es mayor que 0.05, por lo que su distribución sigue el supuesto de normalidad.

Dado que tenemos estos resultados mixtos, utilizamos el coeficiente estadístico Rho de Spearman para analizar los datos. Este método es adecuado porque nos ayuda a comprender mejor la relación entre estas variables, especialmente cuando las condiciones de significancia son diferentes.

Tabla 6

Parámetros de interpretación del coeficiente de Spearman

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a+0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a+0.50	Correlación positiva media
+0.51 a+0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a+1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Adaptada *de Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos*, por More y Morey, 2021 (https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588).

Regla de decisión:

- La relación se considera significativa si P$\leq$ 0.05
- La relación no se considera significativa si P > 0.05

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

4.1.1. Variable 1: Gestión de recursos humanos

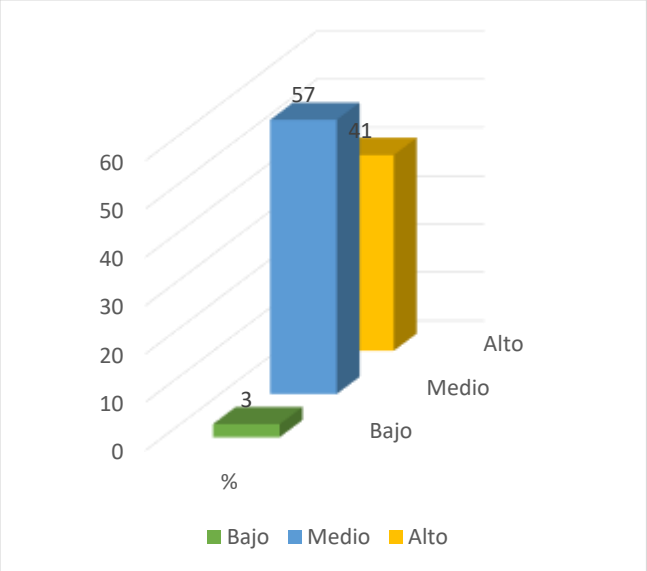
Tabla 7

Niveles de la variable gestión de recursos humanos

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	1	3
Medio	[47-73]	21	57
Alto	[74-100]	15	41
n		37	100

Figura 2

Distribución de frecuencias de la variable gestión de recursos humanos



Nota. Tabla 6

Interpretación

El 57% de los docentes encuestados indica que el nivel de gestión de recursos humanos en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, es medio, el 41% dice que es alto y el 3% dice que es bajo.

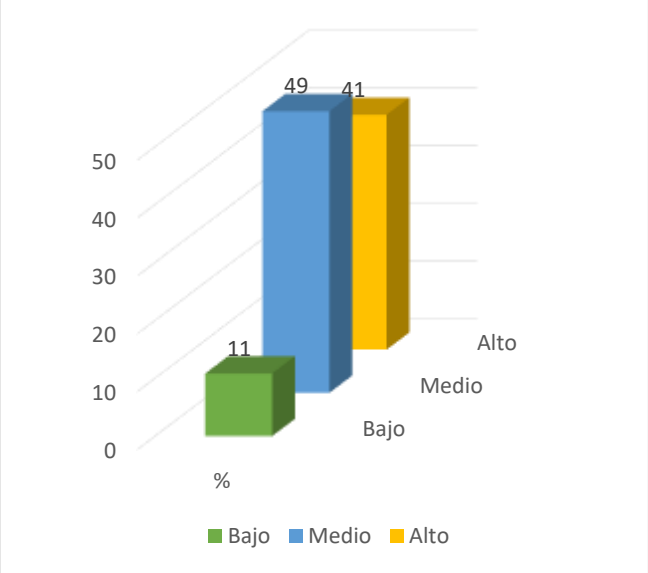
Tabla 8

Niveles de la dimensión proceso para integrar personas

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	4	11
Medio	[12-18]	18	49
Alto	[19-25]	15	41
n		37	100

Figura 3

Distribución de frecuencias de la dimensión proceso para integrar personas



Nota. Tabla 7

Interpretación

El 49% de los docentes encuestados indica que el proceso para integrar personas en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, pertenece a un nivel medio, el 41% menciona que es de un nivel alto y el 11% dice que es bajo.

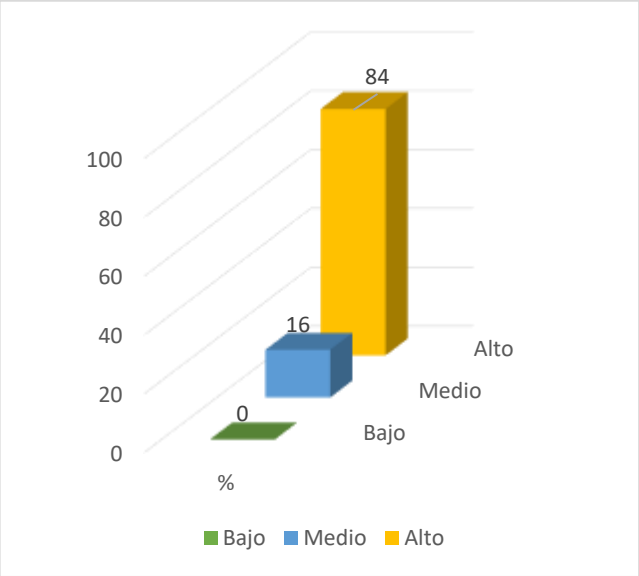
Tabla 9

Niveles de la dimensión proceso para organizar personas

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	0	0
Medio	[12-18]	6	16
Alto	[19-25]	31	84
n		37	100

Figura 4

Distribución de frecuencias de la dimensión proceso para organizar personas



Nota. Tabla 8

Interpretación

El 84% de los docentes encuestados menciona que el proceso para organizar personas en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, es de nivel alto, y el 16% menciona que es de un nivel medio.

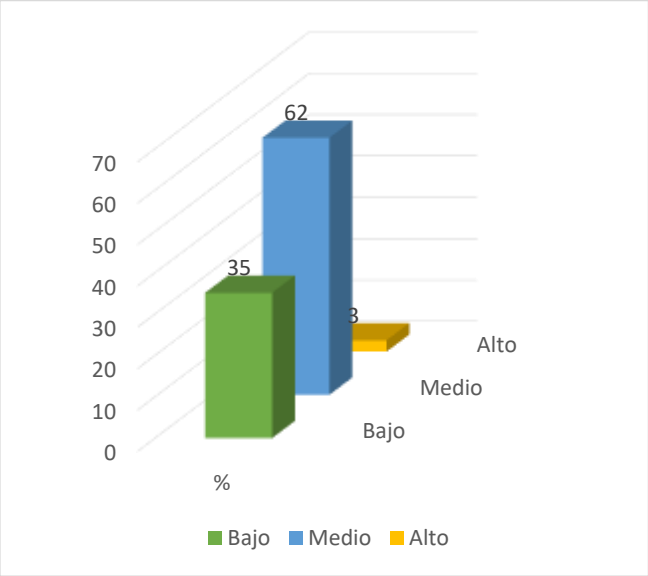
Tabla 10

Niveles de la dimensión proceso de recompensa para personas

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	13	35
Medio	[12-18]	23	62
Alto	[19-25]	1	3
n		37	100

Figura 5

Distribución de frecuencias de la dimensión proceso de recompensa para personas



Nota. Tabla 9

Interpretación

El 62% de los docentes encuestados indica que el proceso de recompensa para personas en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, es de nivel medio, el 35% indica que es de un nivel bajo, y el 3% dice que es de nivel alto.

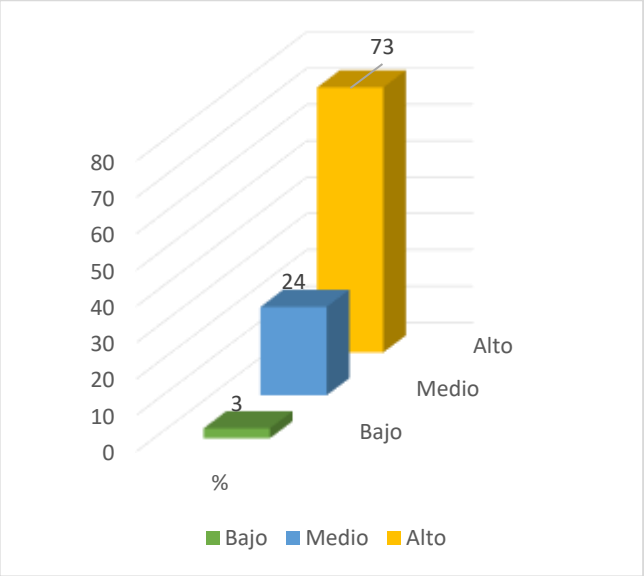
Tabla 11

Niveles de la dimensión proceso para desarrollar personas

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[5-11]	1	3
Medio	[12-18]	9	24
Alto	[19-25]	27	73
n		37	100

Figura 6

Distribución de frecuencias de la dimensión proceso para desarrollar personas



Nota. Tabla 9

Interpretación

El 73% de los docentes encuestados comenta que el nivel del proceso para desarrollar personas en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, es alto, el 24% comenta que es medio, y el 3% dice que es bajo.

4.1.2. Variable 2: Motivación Laboral

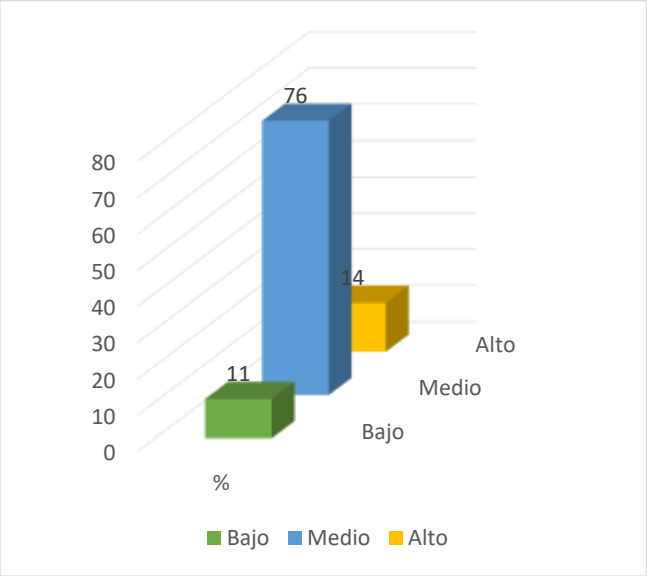
Tabla 12

Niveles de la variable Motivación Laboral

Niveles	Rangos	Fi	%
Bajo	[20-46]	4	11
Medio	[47-73]	28	76
Alto	[74-100]	5	14
n		37	100

Figura 7

Distribución de frecuencias de la variable Motivación Laboral



Nota. Tabla 9

Interpretación

El 76% de los docentes encuestados manifiesta que el nivel de motivación laboral en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, es medio, el 14% dice que es alto y el 11% dice que es bajo.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

La relación entre gestión de recursos humanos y motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023, es directa y significativa.

Tabla 13

Relación entre gestión de recursos humanos y motivación laboral

Rho de Spearman	Gestión de Recursos Humanos	Coeficiente de correlación	1,000	,275*
		Sig. (unilateral)	.	,050
		N	37	37
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,275*	1,000
		Sig. (unilateral)	,050	.
		N	37	37

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (unilateral).

De acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, la correlación es positiva media (0.275) y significativa (0.050), en consecuencia, se puede afirmar que existe una relación directa media y significativa entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

4.2.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La relación del proceso para integrar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023, es directa y significativa.

Tabla 14

Relación entre proceso para integrar personas y motivación laboral

Rho de Spearman	Proceso para integrar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,273
		Sig. (unilateral)	.	,051
		N	37	37
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,273	1,000
		Sig. (unilateral)	,051	.
		N	37	37

De acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, la correlación es positiva media (0.275) y no significativa (0.051>0.05), en consecuencia, se puede afirmar que existe una relación directa media y no significativa entre el proceso para integrar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

Hipótesis específica 2

La relación del proceso para organizar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023, es directa y significativa.

Tabla 15

Relación entre proceso para organizar personas y motivación laboral

Rho de Spearman	Proceso para organizar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,470**
		Sig. (unilateral)	.	,002
		N	37	37
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,470**	1,000
		Sig. (unilateral)	,002	.
		N	37	37

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

De acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, la correlación es positiva media (0.470) y significativa (0.002<0.05), en consecuencia, se puede afirmar que existe una relación directa media y significativa entre el proceso para organizar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

Hipótesis específica 3

La relación del proceso de recompensa para personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023, es directa y significativa.

Tabla 16

Relación entre proceso de recompensa para personas y motivación laboral

Rho de Spearman	Proceso de recompensa para personas	Coeficiente de correlación	1,000	,088
		Sig. (unilateral)	.	,302
		N	37	37
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,088	1,000
		Sig. (unilateral)	,302	.
		N	37	37

De acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, la correlación es positiva débil (0.088) y no significativa (0.302>0.05), en consecuencia, se puede afirmar que existe una relación directa débil y no significativa entre el proceso de recompensa para personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

Hipótesis específica 4

La relación del proceso para desarrollar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023, es directa y significativa.

Tabla 17

Relación entre proceso para desarrollar personas y motivación laboral

Rho de Spearman	Proceso para desarrollar personas	Coeficiente de correlación	1,000	,035
		Sig. (unilateral)	.	,419
		N	37	37
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,035	1,000
		Sig. (unilateral)	,419	.
		N	37	37

De acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, la correlación es positiva débil (0.035) y no significativa (0.419>0.05), en consecuencia, se puede afirmar que existe una relación directa débil y no significativa entre el proceso para desarrollar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.

4.3. Discusión de resultados

Se comprueba que existe una relación directa media y significativa entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. Esto significa que la facultad mencionada está llevando a cabo de forma adecuada los procesos para integrar, organizar, recompensar y desarrollar personas, lo que genera una relación directa media y significativa entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral. Resultado similar encontró Molina (2020) en su investigación titulada “Gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – DIRESA, Huaraz 2020”, en donde concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la motivación, ya que se obtuvo un coeficiente Rho = 0.489 considerándose un grado de relación moderada, y un valor significativo de Sig. = 0.000 menor a 0.05.

Según el 57% de los docentes encuestados, el nivel de gestión de recursos humanos en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, es medio, el 41% dice que es alto y el 3% dice que es bajo. Esto significa que, de acuerdo a la mayoría de docentes, la forma en la que la facultad mencionada gestiona

los procesos para integrar, organizar, recompensar y desarrollar personas, son de un nivel medio. Resultado parecido encontró Ruiz (2020) en la investigación titulada “Gestión de Recursos Humanos y Compromiso Organizacional en la Dirección de Abastecimiento y Patrimonio del Ministerio de Agricultura, La Molina-2020”, en donde se pudo apreciar que en cuanto a los niveles de gestión de recursos humanos, se tiene que el nivel de regular con un 53,7% correspondiente a 36 trabajadores, tiene el mayor porcentaje en comparación con el nivel alto que presenta el 16,4% (11 trabajadores); en cuanto al nivel bajo, este es de 29,9% (20 trabajadores).

Según el 76% de los docentes encuestados, el nivel de motivación laboral en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, es medio, el 14% dice que es alto y el 11% dice que es bajo. Lo que significa que la mayoría de los docentes considera que la manera en la que facultad percibe y atiende sus necesidades fisiológicas, de afiliación, de estima y de autorrealización, son de nivel medio. Resultado similar encontró Garay (2020) en la investigación “Relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital Público del Callao, 2020”, en donde encontró que, del total de participantes en la encuesta, en motivación laboral prevaleció el nivel medio en 82,5%, sucedido del nivel bajo en 17,5% y nulo en el nivel alto.

Se comprueba que existe una relación directa media y no significativa entre el proceso para integrar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. Esto significa que los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, no están siendo los más adecuados para lograr una relación directa y significativa con la motivación laboral de los docentes. Resultado diferente obtuvieron Quispe y Vasquez (2022) en su investigación “Gestión de recursos humanos y motivación en la empresa Global Motors Servicios Generales E.I.R.L., 2020”, en donde concluyeron que la relación entre la dimensión inducción y la motivación del personal es directa y significativa, ya que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson=0.800 y una significancia=0.002.

Se comprueba que existe una relación directa media y significativa entre el proceso para organizar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. Esto quiere decir que se está realizando de forma apropiada los procedimientos de diseño de puestos y los de evaluación de desempeño, lo que genera una relación directa y significativa entre el proceso para organizar personas y la motivación laboral de los docentes. Resultado similar obtuvo Alanya (2023) en su investigación titulada “Gestión de recursos humanos y motivación extrínseca de los colaboradores en una universidad de Lima Metropolitana, 2023”, en donde concluyó que entre la dimensión administración de actividades y la variable motivación existe una relación directa y significativa, ya que se logró obtener un coeficiente de correlación de Pearson de 0.733 y una significancia 0.000.

Se comprueba que existe una relación directa débil y no significativa entre el proceso de recompensa para personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. Esto significa que la remuneración, las prestaciones y servicios sociales, y los incentivos que otorga la institución, no son suficientes para lograr una relación directa mayor y significativa entre el proceso de recompensa para personas y la motivación laboral de los docentes. Resultado diferente obtuvo Gomez (2021) en la investigación “Gestión estratégica de recursos humanos y motivación de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pampas Tayacaja-2020”, en donde concluyó que después de analizar los datos, existe una relación directa y significativa entre la compensación de recursos humanos y la motivación, encontrando una relación con el estadístico Rho de Spearman = 0.736; valor-p= 0.0001 por lo cual se afirma que si la institución mejora la compensación de recursos humanos, esto traerá como consecuencia que la motivación en la municipalidad mejore.

Se comprueba que existe una relación directa débil y no significativa entre el proceso para desarrollar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. Esto quiere decir que la capacitación, el desarrollo de recursos humanos y el aprendizaje, que son

brindados por la institución, no son los más adecuados para lograr una relación directa mayor y significativa entre el proceso para desarrollar personas y la motivación laboral de los docentes. Resultado distinto obtuvieron Candia y Cuentas (2022) en la investigación “Gestión de Recursos Humanos y su Relación con la Motivación Laboral en la Municipalidad de Santa María de Huachipa, 2022”, en donde se concluyó que entre la dimensión capacitación y desarrollo y la motivación laboral, existe una relación directa y significativa, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.916 y una significancia de 0.000.

CONCLUSIONES

- Existe una relación positiva media (0.275) y significativa (0.050) entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. Lo que nos indica que la institución de estudio está manejando de la mejor manera los procesos para integrar, organizar, recompensar y desarrollar personas. Así mismo, se necesita seguir mejorando este aspecto, con el objetivo de lograr una relación positiva alta entre la gestión de recursos humanos y la motivación laboral.
- El 57% de los docentes encuestados indica que el nivel de gestión de recursos humanos en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, es medio. Esto indica que de acuerdo a la mayoría de docentes, la forma en la que la facultad mencionada gestiona los procesos para integrar, organizar, recompensar y desarrollar personas, son de un nivel medio.
- El 76% de los docentes encuestados manifiesta que el nivel de motivación laboral en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, es medio. Esto indica que de acuerdo a la mayoría de docentes la manera en la que facultad percibe y atiende sus necesidades fisiológicas, de afiliación, de estima y de autorrealización, son de un nivel medio.
- Existe una relación positiva media (0.275) y no significativa (0.051>0.05) entre el proceso para integrar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. Esto significa que los procedimientos de reclutamiento y selección de personal, no están siendo los más adecuados para lograr una relación directa y significativa con la motivación laboral de los docentes.

- Existe una relación positiva media (0.470) y significativa (0.002<0.05) entre el proceso para organizar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. Esto indica que se está realizando de forma apropiada los procedimientos de diseño de puestos y los de evaluación de desempeño, lo que genera una relación directa y significativa entre el proceso para organizar personas y la motivación laboral de los docentes.
- Existe una relación positiva débil (0.088) y no significativa (0.302>0.05) entre el proceso de recompensa para personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. Por lo que se puede inferir que la remuneración, las prestaciones y servicios sociales, y los incentivos que otorga la institución, no son suficientes para lograr una relación directa mayor y significativa entre el proceso de recompensa para personas y la motivación laboral de los docentes.
- Existe una relación positiva débil (0.035) y no significativa (0.419>0.05), entre el proceso para desarrollar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. Esto indica que la capacitación, el desarrollo de recursos humanos y el aprendizaje, que son brindados por la institución, no son los más adecuados para lograr una relación directa mayor y significativa entre el proceso para desarrollar personas y la motivación laboral de los docentes.

SUGERENCIAS

- Para mejorar la gestión de recursos humanos en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, se recomienda revisar y optimizar los procesos de integración, organización, recompensa y desarrollo de personal. Esto incluye implementar programas de capacitación continua, establecer sistemas de evaluación y retroalimentación periódica, fortalecer la comunicación interna y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo. Además, ajustar las políticas de recompensas y reconocimientos para hacerlas más motivadoras y justas puede incrementar la satisfacción y eficiencia de los docentes.
- Para mejorar el nivel de motivación laboral de los docentes en la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, se recomienda implementar estrategias que atiendan de manera más efectiva las necesidades fisiológicas, de afiliación, de estima y de autorrealización. Esto incluye mejorar las condiciones laborales y beneficios, promover un ambiente de trabajo de apoyo, reconocer y valorar los logros de los docentes, y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y personal. Establecer canales de comunicación efectivos y escuchar las necesidades y preocupaciones del personal, también pueden contribuir a aumentar su motivación laboral.
- Para mejorar la relación entre el proceso de integración de personal y la motivación laboral de los docentes, se recomienda a los directivos que, al momento de realizar el reclutamiento y la selección del personal, no se fijen sólo en las habilidades técnicas sino también la conexión del docente con la cultura y los valores de la institución. Además, sería beneficioso establecer programas de inducción y apoyo para los nuevos docentes, facilitando así su integración y fortaleciendo su compromiso y motivación laboral.

- Con respecto a la relación entre el proceso para organizar personas y la motivación laboral de los docentes, se recomienda a los directivos continuar fortaleciendo y mejorando sus prácticas en los procedimientos de diseño de puestos y evaluación de desempeño. En otras palabras, se sugiere revisar de manera regular los procesos de diseño de puestos para asegurarse de que vayan acorde a las necesidades y expectativas de los docentes, así como brindar capacitación y apoyo a los evaluadores para realizar evaluaciones de desempeño más objetivas y significativas. Además, se podría considerar la implementación de una retroalimentación continua que ayude a los docentes a tener más claro sus roles y responsabilidades, y así identificar puntos de mejora que les permita seguir creciendo profesionalmente.
- Para mejorar la relación entre el proceso de recompensas y la motivación laboral de los docentes, se recomienda revisar y ajustar las políticas de remuneración y beneficios dentro del marco legal y presupuestario disponible. Además, se recomienda implementar programas de reconocimiento no monetarios, como menciones honoríficas y oportunidades de desarrollo profesional, así como fomentar un ambiente de trabajo positivo a través de una mejor comunicación interna y participación en la toma de decisiones, con el objetivo de lograr una mejor relación con la motivación laboral.
- Para mejorar la relación entre el proceso de desarrollo de personas y la motivación laboral de los docentes, se recomienda revisar y actualizar los programas de capacitación y desarrollo profesional ofrecidos. Esto puede incluir la identificación de áreas específicas donde los docentes necesitan mayor apoyo y la implementación de programas de formación continua alineados con sus necesidades y objetivos académicos. Así mismo, se recomienda establecer mecanismos de evaluación y retroalimentación sobre la efectividad de estos programas para asegurarse de que lo implementado sea efectivo y luego esto se vea reflejado en la motivación laboral de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alanya Pumallihua, W. (2023). Gestión de recursos humanos y motivación extrínseca de los colaboradores en una universidad de Lima Metropolitana, 2023. https://hdl.handle.net/20.500.12692/135974

Alatrista, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. Gestión en el Tercer Milenio, 23(46), 89–98. https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157

Arias Osorio, K., & Taipe Layme, V. (2022). La Gestión del Talento Humano y las Habilidades Gerenciales en el Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Paracas - Año 2021. https://repositorio.unh.edu.pe/handle/unh/5306

Artavia-Aguilar, C., & Campos-Hernández, L. (2020). La investigación en la disciplina de la orientación: procesos de formación desde la percepción estudiantil. Revista Electrónica Educare, 24(2), 1-16. http://doi.org/10.15359/ree.24-2.13

Bances Sienfuegos, D., & Tarrillo Cercado, C. (2020). Diseño de puestos para mejorar la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Olarqui Ingenieros S.A.C., Chiclayo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/46827

Bolaños Moreno, P., Gómez Perilla, M., Sarmiento Intencipa, B., Ramos Cortes, L., & Noreña Vargas, Y. (2022). Propuesta del sistema de evaluación de desempeño para la compañía Media Technology World Sas. https://repository.unad.edu.co/handle/10596/48886

Brenis Castro, D. (2022). La calidad de servicio y su relación con la satisfacción del cliente para las tiendas de conveniencia en Lima Norte, 2022. https://hdl.handle.net/11537/32775

Candia Carbajal, J., & Cuentas Llaja, Y. (2022). Gestión de Recursos Humanos y su Relación con la Motivación Laboral en la Municipalidad de Santa María de Huachipa, 2022. https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/2438

Cañón Cuervo, R. (2020). Importancia de la gestión tecnológica en procesos de selección de personal en una organización. http://hdl.handle.net/10654/36772

Cepeda León, J. (2023). Plan estratégico para mejorar la gestión administrativa en la empresa de abastos Marcel. http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/6212

Correa Garzón, M., Morales Arias, A., Munza Cortes, A., & Rey Buitrago, M. (2021). Clima organizacional en QALYS (asesores y consultores) en Villavicencio-Meta. https://hdl.handle.net/20.500.12494/45090

Cruzado Molina, J. (2022). Motivación y desempeño laboral del personal médico del Servicio de Emergencia de Adultos del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima, 2022. https://hdl.handle.net/20.500.12692/92403

Del Pezo Rodríguez, J. (2023). Mejoramiento del desempeño laboral mediante estrategias motivacionales dirigidas al personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial de José Luis Tamayo. https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8999

Del Río Gil, M. (2021). La motivación y satisfacción laboral en tiempos de COVID-19: estudio del personal sanitario. https://uvadoc.uva.es/handle/10324/50081

Endara Revelo, A. (2020). Estudio ergonómico para desarrollo de una propuesta de mejora en el área de call center y telemarketing en una institución educativa. http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/12120

Ferreyra, A. (2022). Propuesta para disminución de rotación del personal en empresa alimenticia originaria de la provincia de Córdoba. http://hdl.handle.net/11086/551808

Gancino Chávez, V. (2021). Gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020. https://hdl.handle.net/20.500.12692/58720

Garay Pérez, R. (2020). Relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de salud de un Hospital Público del Callao, 2020. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71669

Gomez Loza, R. (2021). Gestión estratégica de recursos humanos y motivación de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Pampas Tayacaja - 2020. http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/381

Groes-Petersen García, E. (2022). Estrategia de venta para productos agrícolas. Caso: Hacienda Agrícola Cardón Pamba. https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/6398

Guaraca Zuares, J. (2023). La motivación en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el área de matemática en estudiantes de 7° de EGB. un estudio de caso. http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/26294

Guevara Caján, K. (2020). Gestión del capital humano y satisfacción laboral del serumista odontólogo remunerado de la región Lambayeque, 2019. https://hdl.handle.net/20.500.12692/47177

Gusmán, E. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. Revista Pakamuros, 10(1), 78-90. https://doi.org/10.37787/66f80704

Gutiérrez Limachi, E. (2021). La gestión del talento humano y su impacto en el estado de resultados en la Empresa DPI Gigantografía Industrial S.R.L. periodo: 2016 - 2019. http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/28802

Henao Restrepo, A. (2021). Plan de mercadeo Biscuitto 2021. http://hdl.handle.net/10784/30934

Liendo Vásquez, M., & Lucena Arce, N. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral de los colaboradores de Caja Arequipa en la ciudad de Tacna 2019. https://hdl.handle.net/20.500.12892/281

Littlewood, H., & Colín, A. (2024). Diseño de tests de selección de personal a partir de la teoría clásica de los tests, el caso de vendedores de vehículos. Contaduría y Administración, 69(3), 1-25. http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.4718

Lucana Mamani, J. (2022). Estrategias de motivación laboral en el personal técnico de la empresa grupo Moreira Bolivia S.R.L. http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/32524

Marín Villada, L., Escudero Galvis, E., & Castañeda Rubiano, G. (2020). Influencia del liderazgo y la motivación en la percepción del clima laboral en una empresa del sector

industrial en Manizales-Caldas. https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/5787

Marín, C., & Verdú, D. (2021). Gestión agroalimentaria urbana. Impacto, responsabilidad social y compañerismo ciudadana. Revista Agrollania de Ciencia y Tecnología, 20, 51-60. http://revistas.unellez.edu.ve/index.php/agrollania/article/view/1317

Marín, N., Correa, L., & Sotomayor, G. (2020). Relación de la paralización de obras públicas y la crisis política. INGENIERÍA: Ciencia, Tecnología e Innovación, 7(1). https://doi.org/10.26495/icti.v7i1.1354

Mendoza Enciso, B. (2022). Motivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021. http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1618

Merchán, A., & Vera, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional, 10(2), 81-86. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8625447

Mestas Quizana, J. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la planta pesquera Coinrefri S.R.L., Tacna, 2022. http://161.132.207.135/handle/20.500.12969/2917

Molina Aguedo, G. (2020). Gestión del talento humano y la motivación en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud – DIRESA, Huaraz 2020. https://hdl.handle.net/20.500.12692/51761

Montes Araujo, I. (2022). Las inteligencias múltiples en el clima organizacional de los trabajadores de una municipalidad distrital de la provincia de Satipo, 2022. https://hdl.handle.net/20.500.12692/97866

More, R., & Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(Especial), 1-25. https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588

Nuñez Soriano, G., & Valencia Chávez, A. (2022). Relación entre el estrés laboral y la motivación laboral. https://hdl.handle.net/20.500.12724/15843

Paéz-Reina, O. (2020). Propuesta para la implementación del Plan de Contingencia Vehicular para La Empresa TRANSPOLAR S.A.S. http://repositorio.uniagustiniana.edu.co//handle/123456789/1367

Pallo, D. (2023). Informe de lectura de Encuesta: Nivel de conocimiento de la población urbana. https://doi.org/10.17613/sjtm-pe08

Parra Guevara, C. (2021). La gestión administrativa y el proceso formativo. https://repositorio.umecit.edu.pa/handle/001/4579

Picado, A., & Sergueyevna, N. (2021). La gestión empresarial en las micro, pequeñas, medianas empresas. Revista Científica de FAREM-Estelí, 96-114. https://doi.org/10.5377/farem.v0i0.11610

Quevedo Abad, F. (2022). Plan de acción “Motivacción” para el fortalecimiento de la motivación laboral de los docentes de una universidad privada en Lima. https://hdl.handle.net/20.500.14005/12366

Quispe Bringas, R., & Vasquez Vasquez, J. (2022). Gestión de recursos humanos y motivación en la empresa Global Motors Servicios Generales E.I.R.L., 2020. http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2406

Reyes Grimarey, M. (2023). La gestión de recursos humanos y el rendimiento laboral del personal del Área de Ejecución de la Diresa – GRL - 2019. http://hdl.handle.net/20.500.14067/8143

Rowland, F. (2021). Impacto de la capacitación en la productividad. Caso empresas chilenas del sector minería y sector alimentos. Journal of Management & Business Studies, 3(2), 1–20. https://doi.org/10.32457/jmabs.v3i2.1630

Ruiz Hurtado, M. (2020). Gestión de Recursos Humanos y Compromiso Organizacional en la Dirección de Abastecimiento y Patrimonio del Ministerio de Agricultura, La Molina - 2020. https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/2210

Torres Mamani, O., & Vera Yucra, E. (2022). Gestión de recursos humanos y productividad en la Unidad de Gestión Educativa Local La Convención, en el año 2020. https://hdl.handle.net/20.500.12557/5459

Vacas Zelaya, M. (2020). Modelo de gestión del talento humano y la motivación organizacional en la Dirección Regional de Salud Pasco 2017. http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2226

Valle, A., Manrique, L., & Revilla, D. (2022). La Investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación. https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/184559

Villarroel, J., & Medina, V. (2022). La remuneración y su evolución histórica en Ecuador frente a economías de primer mundo. Revista Sociedad & Tecnología, 5(S1), 184–199. https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.242

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: Gestión de Recursos Humanos y motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores
Problema General**:** ¿Cómo es la relación entre gestión de recursos humanos y motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023? Problemas Específicos: a) ¿Cómo es la relación del proceso para integrar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la	Objetivo General: Establecer cómo es la relación entre gestión de recursos humanos y motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. Objetivos Específicos: a) Calificar cómo es la relación del proceso para integrar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. b) Indicar como es la relación del proceso	Hipótesis General: La relación entre gestión de recursos humanos y motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023, es directa y significativa. Hipótesis Específicas: a) La relación del proceso para integrar personas y motivación laboral de los docentes de la Facultad Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023, es directa significativa. b) la relación del proceso para organizar personas y la	Gestión de recursos humanos	Proceso para integrar personas	Reclutamiento
					Selección de personal
				Proceso para organizar personas	Diseño de puestos
					Evaluación de desempeño
				Proceso de recompensa para personas	Remuneración
					Prestaciones y servicios sociales
					Incentivos
				Proceso para desarrollar personas	Capacitación
					Desarrollo de recursos humanos
					Aprendizaje
			Motivación laboral	Necesidades fisiológicas	Sueldo
					Área física de trabajo
				Necesidades de afiliación	Trabajo en equipo
					Compañerismo
				Necesidades de estima	Respeto
					Reconocimiento
					Capacitación

Universidad Nacional de Ucayali, 2023? b) ¿Cómo es la relación del proceso para organizar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023? c) ¿Cómo es la relación del proceso de recompensa para personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023? d) ¿Cómo es la relación del proceso para desarrollar personas y la	para organizar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. c) Determinar cómo es la relación del proceso de recompensa para personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023. d) Evaluar cómo es la relación del proceso para desarrollar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023.	motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023, es directa y significativa. c) la relación del proceso de recompensa para personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023, es directa y significativa. d) La relación del proceso para desarrollar personas y la motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023, es directa y significativa.		Necesidades de autorrealización	Posibilidades de ascenso

motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023?					

Anexo 2: Cuestionario sobre Gestión de Recursos Humanos

Estimado profesor (a), la que suscribe Jhoselyn Sepúlveda Aráoz, ex alumna de la facultad, actualmente estoy desarrollando el informe final de mi tesis, denominado “Gestión de recursos humanos y motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativa y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023**.** Por lo que recurro a usted para solicitarle su apoyo respondiendo el cuestionario relacionado sobre la gestión de recursos humanos. La información es estrictamente confidencial y anónima, gracias por su apoyo.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Considera que el puesto de docente es atractivo en la facultad					
02	Considera que la Facultad desarrolla de forma adecuada el proceso de reclutamiento					
03	La Facultad en el proceso de selección realiza evaluación técnica de acuerdo al perfil del puesto					
04	La facultad realiza prueba psicológica para seleccionar sus docentes					
05	La facultad realiza entrevista para seleccionar sus docentes					
06	Están bien diseñadas sus funciones y responsabilidad en la Facultad					
07	Se siente satisfecho con el trabajo que desarrolla					
08	La facultad le brinda todas las facilidades y libertad para desarrollar sus funciones					
09	La facultad evalúa su desempeño					
10	Se siente comprometido académica y administrativamente con la Facultad					
11	La remuneración que percibe cumple sus expectativas profesionales y personales					
12	La remuneración que percibe, compensa con el trabajo que realizas					
13	La facultad desarrolla programas de asistencia social, a los docentes, estudiantes y administrativos					
14	Considera que la facultad visita a los estudiantes de bajos recursos económicos para otorgarles bolsa de trabajo					
15	La facultad otorga algún incentivo por el buen desempeño de sus docentes					
16	La facultad te capacita para mejorar la calidad de la educación					
17	La facultad te capacita para aplicar y hacer un mejor uso de los instrumentos y materiales de enseñanza					
18	Se considera un experto en la materia que imparte a sus alumnos					
19	El grado o los grados que ostenta, significa que ha mejorado la práctica de la enseñanza					
20	Considera que el aula significa para usted, un constante aprendizaje					

Anexo 3: Cuestionario sobre Motivación laboral

Estimado profesor (a), la que suscribe Jhoselyn Sepúlveda Aráoz, ex alumna de la facultad, actualmente estoy desarrollando el informe final de mi tesis, denominado “Gestión de recursos humanos y motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativa y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, 2023**.** Por lo que recurro a usted para solicitarle su apoyo respondiendo el cuestionario relacionado sobre la motivación laboral. La información es estrictamente confidencial y anónima, gracias por su apoyo.

Nº	ITEMS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre
01	Se siente satisfecho con el sueldo que recibe					
02	Su sueldo asegura su estabilidad emocional y de su familia					
03	Se siente seguro y ama su trabajo					
04	Las instalaciones de las aulas son óptimas para desempeñar sus funciones					
05	La facultad le facilita los instrumentos necesarios para desempeñar sus funciones					
06	Coordina con sus colegas docentes las diferentes actividades a realizar					
07	La facultad le convoca a reunión para escuchar sus opiniones para la realización de un trabajo en particular					
08	Se reúne con sus colegas docentes para realizar trabajos grupales sin ninguna dificultad.					
09	Recibe apoyo de sus colegas docentes ante algún problema por resolver					
10	Es reconocido por sus colegas docentes como parte del grupo					
11	Sus colegas docentes se dirigen a usted con respeto					
12	Las autoridades de la facultad se dirigen con respeto a sus colegas					
13	Las autoridades y colegas reconocen su trabajo					
14	La facultad recompensa a sus docentes ante un logro obtenido					
15	La facultad desarrolla reuniones de reconocimiento a sus docentes destacados					
16	Recibe capacitaciones relacionadas a su puesto de trabajo					
17	Las capacitaciones realizadas por la facultad son constantes					
18	La facultad cuenta con un programa de ascenso					
19	En caso de ocurrir ascenso se da de manera igualitaria					
20	En caso de ocurrir ascenso se da por méritos					

Anexo 4: Validación del instrumento 1-Experto 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Escuela de administración

Validación del instrumento 1: gestión de recursos humanos

Tesis de pregrado "**Gestión de recursos humanos y motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables De La Universidad Nacional de Ucayali, 2023**"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Rocha Gonzales Manuel
1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali
1.3 Cargo que desempeña: Docente
1.4 Titulo y/o grado que ostenta: Doctor

II. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Jhoselyn Sepúlveda Aráoz

III. APRECIACION DEL EXPERTO.

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. **Confiabilidad**, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.				X	
2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				X	
3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN =

Pucallpa, 12 de agosto de 2024

Firma del experto

Anexo 5: Validación del instrumento 1-Experto 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Escuela de administración

Validación del instrumento 1: gestión de recursos humanos

Tesis de pregrado "**Gestión de recursos humanos y motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables De La Universidad Nacional de Ucayali, 2023**"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.
1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Lozano Ruiz, Roger
1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali
1.3 Cargo que desempeña: Docente
1.4 Titulo y/o grado que ostenta: Magister.

II. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Jhoselyn Sepúlveda Aráoz

III. APRECIACION DEL EXPERTO.

N°	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. **Confiabilidad**, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.				X	
2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				X	
3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 80 %

Pucallpa, 12 de agosto de 2024

Firma del experto

Anexo 6: Validación del instrumento 1-Experto 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Escuela de administración

Validación del instrumento 1: gestión de recursos humanos

Tesis de pregrado "**Gestión de recursos humanos y motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables De La Universidad Nacional de Ucayali, 2023**"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Moises Cueva Muñoz
1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali
1.3 Cargo que desempeña: Docente
1.4 Titulo y/o grado que ostenta: Doctor

II. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Jhoselyn Sepúlveda Aráoz

III. APRECIACION DEL EXPERTO.

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	✓		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	✓		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	✓		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	✓		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	✓		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	✓		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	✓		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		✓	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. **Confiabilidad**, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.				✓	
2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				✓	
3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.				✓	

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 80 %

Pucallpa, 12 de agosto de 2024

Firma del experto

Anexo 7: Validación del instrumento 2-Experto 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Escuela de administración
Validación del instrumento 2: motivación laboral

Tesis de pregrado "Gestión de recursos humanos y motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables De La Universidad Nacional de Ucayali, 2023"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.
1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Rocha Gonzales Manuel
1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali
1.3 Cargo que desempeña: Docente
1.4 Titulo y/o grado que ostenta: Doctor
II. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Jhoselyn Sepúlveda Aráoz
III. APRECIACION DEL EXPERTO.

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. **Confiabilidad**, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.				X	
2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				X	
3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 80 %

Pucallpa, 12 de agosto de 2024

Firma del experto

Anexo 8: Validación del instrumento 2-Experto 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Escuela de administración
Validación del instrumento 2: motivación laboral

Tesis de pregrado "Gestión de recursos humanos y motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables De La Universidad Nacional de Ucayali, 2023"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.
1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Lozano Ruiz, Roger
1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali
1.3 Cargo que desempeña: Docente
1.4 Titulo y/o grado que ostenta: Magister
II. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Jhoselyn Sepúlveda Aráoz
III. APRECIACION DEL EXPERTO.

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	X		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	X		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	X		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	X		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	X		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	X		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	X		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		X	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. **Confiabilidad**, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.				X	
2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				X	
3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 80 %

Pucallpa, 12 de agosto de 2024



Firma del experto

Anexo 9: Validación del instrumento 2-Experto 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Escuela de administración
Validación del instrumento 2: motivación laboral

Tesis de pregrado "Gestión de recursos humanos y motivación laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables De La Universidad Nacional de Ucayali, 2023"

I. DATOS GENERALES DEL EXPERTO.
1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Moises Cueva Muñoz
1.2 Institución donde labora: Universidad Nacional de Ucayali
1.3 Cargo que desempeña: Docente
1.4 Titulo y/o grado que ostenta: Doctor
II. AUTOR DEL INSTRUMENTO: Jhoselyn Sepúlveda Aráoz
III. APRECIACION DEL EXPERTO.

Nº	PREGUNTAS	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
01	El instrumento ¿responde al planteamiento del problema?	✓		
02	El instrumento ¿Responde a la variable de estudio?	✓		
03	Las dimensiones que se ha considerado ¿son las adecuadas?	✓		
04	El instrumento ¿responde a la operacionalización de la variable?	✓		
05	La estructura que presenta el instrumento ¿es clara y precisa?	✓		
06	Las preguntas ¿están redactadas en forma clara y precisa?	✓		
07	El número de preguntas por dimensiones ¿es proporcional al número adecuado de dimensiones de la variable?	✓		
08	¿Se debe eliminar alguna pregunta?		✓	

IV. REQUISITOS PARA CONSIDERAR UN INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

REQUISITOS	DEFICIENTE 0-20%	REGULAR 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 81-100%
1. **Confiabilidad**, el instrumento producirá resultados consistentes y coherentes.				✓	
2. **Validez**, el instrumento realmente mide la variable que se busca medir.				✓	
3. **Objetividad**, el instrumento muestra ser permeable a la influencia de los sesgos y tendencias de la investigación.				✓	

PROMEDIO DE VALORACIÓN = 80%

Pucallpa, 12 de agosto de 2024

Firma del experto