

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACION



Administración de recursos humanos y motivación laboral del personal administrativo, Municipalidad Distrital Sayán – 2019

Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en Administración

Autora:

Olivares Sánchez, Fihorela Elisabeth

Asesora:

Mg. Avila Alcalde, Yesenia Margot

Código ORCID 0000-0001-5509-4460

Huacho - Perú

2020

PALABRAS CLAVE

Tema	Administración de recursos humanos, motivación laboral.
Especialidad	Administración pública.

KEYWORDS

Topic	Human resources administration, work motivation.
Specialty	Public administration

Línea de investigación

Línea de Investigación	OCDE		
	Área	Sub Área	Disciplina
Gerencia estratégica	Ciencias Sociales	Economía y Negocios	Economía

Research line of

Línea de Investigación	OCDE		
	Área	Sub Área	Disciplina
Strategic management	Ciencias Sciences	Economy and management	Economy

Administración de recursos humanos y motivación laboral del personal
administrativo, Municipalidad Distrital Sayán - 2019.

Administración of human resources and work motivation of administrative staff,
Sayán District Municipality – 2019.

RESUMEN:

Nuestra investigación sostiene como objetivo general, fundamentar como la administración de recursos humanos influye significativamente a la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Sayán.

Se tubo como estudio el enfoque cuantitativo de tipo básico y su diseño fue no experimental de corte transversal. Se utilizo una población muestra representada por 47 miembros del administrativo el cual se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para medir ambas variables.

Para este procesamiento y análisis de la información se utilizará el SPSS versión 24. Teniendo como resultado que la Administración de Recursos no realiza un buen trabajo ya que 63.8% indica que a veces no realiza un buen proceso de selección influyendo en la motivación de los trabajadores ya que un 63.8% menciona que a veces las relaciones son idóneas y peor aún su influencia de la administración administrativa de los trabajadores no se realiza convenios con entidades particulares en beneficio del personal al proceso de selección de personal.

ABSTRACT:

Our research maintains as a general objective, to establish how the administration of human resources significantly influences the work motivation of the administrative personnel of the Municipality of Sayán.

The basic type quantitative approach was used as a study and its design was non-experimental, cross-sectional. A sample population was used, represented by 47 members of the administrative staff, who applied the survey as a technique and the questionnaire as an instrument to measure both variables.

For this information processing and analysis, SPSS version 24 will be used. As a result, the Resource Administration does not do a good job since 63.8% indicate that sometimes it does not carry out a good selection process, influencing the motivation of the workers. Since 63.8% mention that sometimes the relationships are ideal and worse still their influence from the administrative administration of the workers, agreements are not made with private entities for the benefit of the personnel in the personnel selection process.

Índice

PALABRAS CLAVES.....	I
TITULO.....	II
RESUMEN.....	III
ABSTRACT.....	IV
ÍNDICE.....	V
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACION CIENTIFICA.....	1
1.2. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.....	5
1.3. PROBLEMA.....	6
1.4. CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	6
1.5. HIPOTESIS.....	13
1.6. OBJETIVOS.....	13
CAPITULO II: MATERIAL Y MÉTODOS.....	14
2.1. TIPO DE DISEÑO DE INVESTIGACION.....	15
2.2. POBLACION Y MUESTRA.....	15
2.3. TECNICAS E INSTRUMENT.....	15
CAPITULO III: RESULTADOS.....	16
CAPITULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	25
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
CAPITULO VI: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXO.....	41

CAPÍTULO

I

Introducción

I. INTRODUCCION:

Antecedentes y Fundamentación Científica

En lo internacional:

Mogrovejo, M. (2020), según el autor su objetivo de indagación fue observar la influencia del clima organizacional sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor. La muestra fue conformada por 218 empleados. La técnica empleada fue la encuesta, su tipo de estudio fue transversal.

La conclusión en la motivación laboral se justifica en las actividades, sean internas o externas que realizan las personas poniendo esfuerzo para cumplir las metas de la institución, pero estas se ven afectadas por factores como las características del lugar, el comportamiento de los trabajadores, la falta de reconocimiento por sus labores, entre otros, por lo que se debe tomar atención en todos y cada uno de estos factores a fin de que los colaboradores desempeñen sus funciones de manera eficiente y eficaz y así lograr los objetivos de la organización.

Méndez, C. (2017), tuvo como objetivo de la investigación precisar la aplicación de la gestión de recursos humanos por competencias en la Cooperativa de Ahorro y Crédito La Inmaculada Concepción, R.L. ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango. La muestra estuvo conformada por 58 colaboradores. La técnica empleada fue la entrevista, su tipo de estudio fue descriptivo.

La conclusión en la Cooperativa de ahorro y crédito La Inmaculada Concepción, R.L. se ejecuta algunos procesos de gestión de recursos humanos como: descripción de puestos, reclutamiento y selección de personal, inducción, capacitación, compensaciones donde se ejerce el método tradicional, los procesos se efectúan parcialmente y algunos no se evidencian por escrito, por ende, se determinó que no se aplicaba una gestión de recursos humanos por competencias dentro de la institución. En la institución sujeto de

estudio, no se evidencia la aplicación de competencias laborales en los diferentes procesos de la gestión de recursos humanos.

García, A. (2019), en su investigación tuvo como finalidad Contribuir al conocimiento de sistemas y enfoques de gestión laboral en materia de beneficios no económicos que mejore la estabilidad laboral. La muestra estuvo conformada por 8 colaboradores. La técnica empleada fue la encuesta, su tipo de estudio fue de enfoque mixto (cualitativa y cuantitativa. La encuesta a 58 colaboradores.

La conclusión señala que la aplicación del método científico y el análisis de los resultados obtenido de la escala de Likert se logró aportar al conocimiento de sistemas y enfoques de gestión laboral en materia de beneficios no económicos que mejore la estabilidad laboral, identificando los beneficios más atractivos para los trabajadores, los beneficios no económicos que ofrecen las empresas de servicio telefónico tienen un efecto positivo para mejorar la satisfacción laboral.

Se distinguió qué tipo de beneficios no económicos ofrecen a los colaboradores de las empresas de servicio telefónico, entre estos podemos mencionar entre los destacados: el seguro médico y de vida individual.

quede de descuentos corporativos, refacciones eventuales, celebración de días festivos, programa saludable, ferias de salud, días de disfraces, convivio navideño, alquiler de bicicletas para transportarse a zonas aledañas, transporte nocturno, 134 descuento en pago de parqueo, kits de bienvenida, pines de por temporada, áreas de descanso.

Sum, M. (2015), afirmo que al establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. El presente proyecto es de tipo descriptivo – correlacional. El diseño de investigación es no experimental y de corte transversal. Para la investigación la población la compone 34 colaboradores del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango entre las edades de 18 a 44 años. Con una muestra igual a la de la población, ósea de 34 colaboradores del área administrativa. La técnica

utilizada fue la encuesta. Para la investigación de campo se utilizó como instrumento una prueba estandarizada Escala de Motivación Psicosociales, ya que fue proyectado en primer lugar, para considerar la estructura diferencial y dinámica del sistema motivacional del sujeto, y en segundo lugar para predecir el futuro comportamiento y desempeño del sujeto humano, esto sirve para calibrar el nivel de motivación de los colaboradores de la empresa, la cual cuenta con 173 ítems. Las respuestas fueron calibradas en una escala de Likert para examinar el desempeño de los colaboradores de la empresa la cual cuenta con 10 ítems. Según los resultados alcanzados de la investigación determina que la motivación incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

En lo nacional:

Choquecahuana, J. & Picon, N. (2018), fundamenta como objetivo qué relación existe entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. El estudio es de tipo aplicado. Teniendo como muestra a 113 trabajadores. La técnica empleada la encuesta. La conclusión señala que hay una relación positiva directa entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, con el 88,50% del total de encuestados quienes manifiestan estar de acuerdo que existe relación entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral, cumpliendo con el proceso de selección, actualización de documentos administrativos, supervisión, motivación del personal administrativo. Otro epílogo sería la existencia de una relación positiva entre la provisión de personal y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, representado en un 23,2%, lo cual indica que existe una relación no tan significativa; conforme a los resultados, el 62.83% de los trabajadores administrativos están concorde en que se realizó la provisión de personal.

Capcha, E. (2017), concluye en su investigación como esta la motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago. La presente investigación es de tipo no experimental. Teniendo como muestra a 50 serenos. Utilizando como técnica la encuesta. El epílogo en esta tesis según la Hipótesis General, encontrando la relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, en el año 2018. Reflejando en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,814$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Según la Hipótesis Específica 1, se concluye que hay relación directa y significativa entre la motivación laboral por las expectativas y el desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,739$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Jiménez, A. (2017), sostiene en su trabajo de investigación la relación existente entre la variable administración de recursos humanos y la variable satisfacción del usuario de la Municipalidad de Huarochirí. La presente investigación es de tipo básica. Teniendo como muestra a 100 colaboradores. La cual utilizo como técnica la encuesta. Tuvo como conclusión en esta tesis que hay una relación muy buena y positiva entre la variable Administración de Recursos Humanos y la variable Satisfacción del Usuario en la Municipalidad de Huarochirí, 2017". Rho: 0,907, $p < 0,01$. Esto indica que siendo la variable buena la dimensión va a reaccionar en un 99% o viceversa. Según la Hipótesis Específica 1, se concluye que existe relación entre la variable satisfacción del Usuario y la dimensión Organización de Personal en la Municipalidad de Huarochirí. Rho: 0,886, $p < 0,01$. Esto indica que, siendo la variable muy buena y positiva, la dimensión va a reaccionar en un 99% o viceversa.

León, G. (2017), fundamenta como objetivo en qué manera la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay – Huari, año 2017. Su muestra estuvo conformada por 44 trabajadores. Utilizando como técnica la encuesta. Su tipo de estudio es de enfoque cuantitativo y cualitativo.

Obteniendo como conclusión según la Hipótesis General, donde se obtiene que Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000, donde es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, donde la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017, con una correlación positiva considerable del 79.5%, entre la motivación y el desempeño laboral.

Según la Hipótesis Especifica 1, donde se obtiene que Sig. Asintótica (bilateral) de 0.000, donde es menor que 0.05, aceptando la Hipótesis alterna, donde la intensidad de la motivación incide significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay – Huari, año 2017, con una correlación positiva media del 69.6%, entre la intensidad de la motivación y el desempeño laboral.

Fundamentación Científica

a) Administración de Recursos Humanos

Robbins, S & Judge, T (2013), sostiene que la administración de los recursos humanos como la acción de motivar, disciplinar, manejar conflictos, asignar personal y capacitarlos para así conseguir los objetivos organizacionales.

Chiavenato, I (2011), fundamenta que el ARH es un grupo de políticas y prácticas necesarias para canalizar los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evolución del desempeño.

Koontz, H & Weihrich, H (2013), refieren que la administración del recurso humano es el procesamiento del diseño y de conservar un medio ambiente donde las personas que trabajan en grupos, plasman eficientemente sus

objetivos previamente establecidos.

Koontz, H. et al (2012), afirma que la administración de los recursos humanos como un proceso la cual se diseña y sostiene un ambiente donde las personas, que laboran en grupo, logren cumplir sus metas específicas de una manera eficaz.

La administración de los recursos humanos comprende cinco procesos básicos, que comienza con la incorporación, organización, retención, desarrollo, y finalmente con el control de las personas. Chiavenato (2011).

Objetivos en la administración de recursos humanos

Chiavenato, I. (2009), fundamenta que las personas establecen el principal activo dentro de la organización, donde parte la necesidad de las empresas tengan más conciencia en las actividades que realizan sus trabajadores requiriendo mayor atención. Logrando así que las organizaciones exitosas se den cuenta que pueden crecer más, prosperadamente y a la vez mantenerse estables, optimizando el rendimiento de sus empleados.

Entonces, cuando una organización suele instruir con una filosofía global y su cultura organizacional reflejarán esa creencia. La ARH es la función que logra consentir una colaboración eficaz de las personas para poder obtener los objetivos de la organización y a la vez los objetivos individuales

Los objetivos de la ARH son múltiples, donde se debe ayudar a contribuir a la eficacia de la organización:

- Ayuda a la organización a lograr sus objetivos y a realizar su misión. La función del ARH es un componente fundamental de las organizaciones de hoy. Anteriormente se daba un hincapié para lograr hacer las cosas a la manera adecuada, imponiendo métodos y distintas reglas a los trabajadores para poder conseguir eficiencia y eficacia. El salto a la eficiencia vino con la preocupación por alcanzar objetivos y resultados.
- Proporcionar competencia a la organización. Esto significa saber crear, desarrollar y aplicar las habilidades y las competencias de las fuerzas de trabajo. La función del ARH es poder acceder a las fortalezas de las personas más productivas para el beneficio del cliente. conseguir que las

fortalezas de las personas sean más productivas para beneficio de los clientes, los asociados y el personal. Esta fue la creencia que llevo a Walt Disney a construir nivel macroeconómico, la competitividad se da al grado en que una nación puede, en condiciones libres y justas de mercado, producir bienes y servicios que sean aceptados en los mercados internacionales, mientras que, al mismo tiempo, mantiene o expande las ganancias reales de los ciudadanos.

- Proveer a la organización personal adecuadamente entrenado y motivado. Cuando un director ve que el propósito de ARH es construir y proteger el patrimonio más importante de una organización, se entiende al objetivo de la ARH. Adecuar y capacitar continuamente a las personas como primer paso. El segundo es ofrecer reconocimiento a sus empleados para mejorar e incrementar su desempeño, donde el personal encuentre justicia en las recompensas recibidas, esto significa recompensar los buenos resultados, pero no a las personas que no tienen un desempeño positivo.

- Administrar el y la satisfacción de las personas en el trabajo. Anteriormente se hacía énfasis a las necesidades plenas de la organización. Ahora se sabe que las personas deben ser felices para lograr una productividad buena y eficacia, las personas deben sentir que su trabajo es adecuado para sus competencias y que se les trata con equidad. Para las personas el trabajo es la mayor fuente de identidad.

- Desarrollar y conservar la calidad de vida en el trabajo. Esto hace referencia a la vertiente que se experimentan en éste, como el estilo de administración, la libertad y la autonomía para la toma de decisiones, el ambiente de trabajo agradable, la camaradería, la seguridad de empleo, las horas adecuadas de trabajo y las tareas significativas y agradables.

- Suministrar e impulsar el cambio. Un periodo turbulento con cambios sociales, tecnológico, económico, cultural y político se produjo en años anteriores. Estos cambios y tendencias trayendo así nuevos enfoques, más flexibles y ágiles, que deben ejecutarse para garantizar La supervivencia de las organizaciones. Además, todos los profesionales de la ARH deben conocer la manera de lidiar con los cambios si realmente quieren contribuir al

éxito de su organización.

- Conservar políticas éticas y comportamiento socialmente responsable. Toda actividad de ARH debe ser verídico, transparente y justa, confiable y ética. Todas las personas no deben ser discriminadas y sus derechos básicos deben estar garantizados, los principios éticos se deben realizar a todas las actividades de la ARH.
- Construir una buena empresa y un excelente equipo. Ya no basta con cuidar a las personas. Al proteger a los talentos, el ARH debe proteger también el área donde laboran. Implicando a la organización del trabajo, la cultura corporativa y el estilo de administración, al lidiar con estas variables, la ARH dirige a la creación no solo de una fuerza de trabajo fuertemente involucrada, sino también de una empresa nueva y diferente.

Fundamentos de la administración del potencial humano

Louffat, E. (2012), fundamenta que cualquier institución se basa en la aplicación del proceso administrativo integrando las diversas áreas de expansión administrativa y empleando recursos administrativos. Donde se puede apreciar que la persona se convierte en un elemento de cualquier institución, sea pública o privada, sea pequeña, mediana o grande. Actúe en cualquier sector económico o en cualquier lugar del mundo.

En este ambiente históricamente han existido formas o estilos de administrar el personal, desde aquellos enfoques que consideran al funcionamiento como una pieza más del sistema productivo, un valor donde hay que pagarle por su desempeño laboral, hasta los más recientes que valorizan el capital intelectual como generador de valor.

La sucesión administrativa está constituida por los elementos muy básicos logrando desarrollar una administración aplicada al potencial humano: planeación, organización, dirección y control. Los elementos del modelo de administración del potencial humano son los siguientes:

- **Planeación.** Siendo el elemento del proceso administrativo encargado de determinar lo que la empresa es en la actualidad y lo que desea ser en un futuro a corto, mediano y a largo plazo. En este entorno la administración de

sus trabajadores es un elemento clave para dicho objetivo. En forma general afirmando como todo lo que una empresa debe prever la calidad y cantidad a futuro de determinadas personal aplicando permanente e integradamente sus procesos técnicos de reclutamiento y selección, capacitación, evaluación del desempeño, administración de la carrera y remuneraciones.

- **Organización.** Se entiende de diversas maneras: como sinónimo de institución, empresa; también se le puede conceptualizar como un conjunto de elementos que están interrelacionados a efecto de lograr un objetivo común, siendo entendido como elemento del proceso administrativo que se encarga de diseñar la estructura organizacional de una empresa.

- **Dirección.** Es otro de los elementos básicos en la administración del potencial humano ya que esta se encarga de ejecutar lo anteriormente planeado y organizado. Donde se necesita de los funcionarios que la constituyen, y que son las personas quienes lo llevan a la práctica las diversas funciones y acciones administrativas en general. Muchas veces ocurre que no todos los trabajadores son iguales, por lo tanto, la diferencia de personalidades hace que se deba tener mucho más talento a la hora de ejecutar las tareas de la organización, y las humanas; tanto a nivel individual como a nivel grupal.

- **Control.** Es un aspecto histórico donde la administración del potencial humano no ha sido valorada como debe ser por falta de claridad en la definición de sus efectos financieros, vistos por unos como un gasto de dinero que nunca será recuperado por la empresa, y del otro lado empresas que la veían como una inversión y que tenían la esperanza de que efectivamente se produzca un retorno de rentabilidad a lo aportado.

- **Diseño organizacional y de puestos.** Se dice al proceso técnico especializado que se encarga de mantener la estructura orgánica y los respectivos puestos de trabajo de los cuales serán ocupados mediante un cuadro de asignación de personal. Definiendo el perfil de puestos que contempla las características, así como las competencias necesarias requeridas del personal que ocupara dichos puestos.

- **Reclutamiento.** Se encarga de convocar, atraer nuevos trabajadores que deseen voluntariamente trabajar en la institución y que, cuenten con los requerimientos previstos para las convocatorias dadas por la entidad. El reclutamiento según la intención de la empresa, podría ser masivo, cuando se busca atraer a una cantidad de reclutados. En este proceso se pueden utilizar fuentes internas, destinadas a ascensos, promociones, transferencias, traslados para personal que ya tienen presencia en la empresa con anterioridad a la convocatoria nueva; o externas; cuando se persigue atraer a personal nuevo, que anteriormente no haya estado laborando en la empresa.

- **Selección.** Es el encargado de escoger en estricto orden de mérito, entre los candidatos reclutados, a aquellos que cumplan y satisfagan los requisitos señalados en la convocatoria. En este proceso es necesario la aplicación de diversas pruebas que evalúe al candidato según las competencias requeridas por la institución, pudiendo haber pruebas de conocimientos, de habilidades, referencias laborales anteriores y pruebas médicas.

- **Capacitación.** Es el encargado de velar por el mejoramiento y desarrollo continuo de competitividad y potencialidad del trabajador. Elaborando una actualización permanente y vanguardista en las teorías y aplicaciones que permitan velar por la empleabilidad del trabajador y la productividad organizacional a fin de evitar síndrome del desempleo tecnológico, donde un trabajador por falta de capacitación podría quedar fuera del mercado laboral por no adecuarse a las nuevas metodologías y/o maquinarias e instrumentos de trabajo del moderno contexto de negocios.

- **Evaluación del desempeño.** En este proceso se mide el aporte o la generación del valor del trabajador en el ejercicio de sus funciones. Evaluando así sus competencias de conocimientos, sus habilidades de aplicación práctica y las actitudes humanas basadas en valores. Es la suma final de los aspectos anteriores, conduce a la medición de la productividad y los resultados.

Políticas de recursos humanos

Chiavenato, I. (2011), afirma que las políticas salen en función de la racionalidad, filosofía y cultura organizacional. Siendo reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo a los objetivos que se desean. Siendo esto guías para la acción; refiriéndose a la manera como estas instituciones deben tratar a sus miembros para obtener por medio de ellos los objetivos institucionales, condiciones para lograr los objetivos individuales. Señala que las políticas de recursos humanos deben considerar: Integración, organización, retención, desarrollo y evaluación.

Las políticas de integración de recursos humanos comprenden determinar dónde reclutar, determinar los criterios de selección y establecimiento estándares con calidad para la aceptación de personas, con experiencia de potencialidad de desarrollo.

Las políticas de organización de recursos humanos comprenden establecer los requisitos básicos del personal para el desempeño de las tareas, establecer criterios de planeación, colocación y movimiento interno de los recursos humanos que considera el punto inicial y el plan de carrera, donde el punto de vista debe ser la evaluación de calidad y adecuación del personal por medio de la evaluación del desempeño.

Las políticas de retención de los recursos humanos comprenden el establecimiento de criterios de remuneración considerando a la evaluación del puesto y los salarios o remuneraciones, al mantener la fuerza laboral motivada, el establecimiento de criterios relativos a las condiciones físicas ambientales de higiene y seguridad y teniendo una vigorosa relación con el sindicato.

Las políticas de desarrollo de recursos humanos comprenden el establecimiento con diagnóstico y programación de formación y renovación de la fuerza de trabajo, dando así los criterios más elevados, y además la creación y desarrollo de condiciones capaces de garantizar la salud.

Las políticas de evaluación de recursos humanos cuentan con un banco de datos del personal capaz de proporcionar la información necesaria para realizar un análisis cualitativo y cuantitativo; donde los criterios para la

auditoría permanente en la aplicación de las políticas y los procedimientos relacionados con los recursos humanos.

Carácter situacional del área de recursos humanos

Chiavenato, I. (2011), manifiesta que el área de recursos humanos depende del estado organizacional: del ambiente, la tecnología empleada en la institución, las políticas y directrices, la filosofía administrativa, donde es disponible la calidad y la cantidad. Este enfoque de Chiavenato señala que a medida que cambian estos elementos, cambia también la forma de la institución. Es por eso que el área de recursos humanos debe tener un cambio constante en su ambiente.

Esta área hace un énfasis en la eficacia y eficiencia de las instituciones mediante las personas, permitiendo además condiciones favorables para que las personas tengan sus objetivos individuales.

Función gerencial de la administración de los recursos humanos

Fred, D. (2013), afirma que la función gerencial comprende a las actividades como son: reclutamiento, entrevistas, selección, capacitación, desarrollo, evaluación, recompensas, promoción, separación y liquidación de empleados, y además la administración de las relaciones sindicales.

Donde el departamento de recursos humanos toma las decisiones referentes a la administración del personal proporcionando las reglas de la institución, los salarios, las políticas y los beneficios de los empleados, entre otros.

La planeación de recursos humanos

Hellriegel, D, et al. (2009), afirma que la planeación de recursos humanos presagia las necesidades de la organización.

El objetivo principal de la planeación de recursos humanos es confirmar el número y tipo correcto de individuos estén disponibles en el momento y lugar apropiados para satisfacer las necesidades de la organización.

Esto implica la determinación de las necesidades futuras de recursos humanos de una organización y elaborar una estrategia para satisfacer esas necesidades. Es necesario para una organización utilizar pronósticos para proyectar las

necesidades de recursos humanos. Sin embargo, tales pronósticos pueden no ser muy precisos, pero aun así facilitaría una estrategia efectiva para satisfacer necesidades futuras. En una organización hospitalaria es difícil predecir cuándo ocurrirá una alta demanda de atención a los usuarios, sin embargo, un pronóstico favorecerá a considerar estrategias para lograr flexibilizar a la organización para contar con trabajadores eventuales, ante hechos contingenciales que se puedan presentar.

La integración de personal desde la perspectiva de la administración de recursos humanos

Koontz, H, et al. (2012), sostiene que todo plan en una organización es necesario para lograr los objetivos. Las estructuras en una organización y su proyección futura, disponiendo la cantidad y el tipo de personas requeridas; estas demandas se comparan con el talento disponible mediante el inventario del recurso humano disponible. En base a esta información se usarán las fuentes externas e internas para el proceso de reclutamiento, selección y colocación. Teniendo como otros procesos a la integración del personal evaluándolos estratégicamente de su carrera profesional capacitándolos para su desarrollo personal.

Sugiriendo como enfoque de un sistema abierto, que se realiza dentro de la organización y a su vez está ligado al ambiente externo. Siendo necesario los factores internos de la organización, como las políticas de personal, el clima organizacional y el sistema de compensaciones; entendiendo que sin compensaciones adecuadas no es posible atraer y conservar al personal. El ambiente externo: la alta tecnología exige a un personal adecuadamente capacitado, cumpliendo con una preparación académica y con capacidades pertinentes al puesto donde se desarrollará el personal.

Es así que en las organizaciones hospitalarias deben considerar a la integración de personal, tanto interna como externa, buscando asegurar que el personal cumpla con las exigencias del puesto.

Aspectos fundamentales de la administración de RR.HH.

Chiavenato, I. (2011), fundamenta que existen aspectos muy importantes que

se indicarán a continuación:

Donde los individuos son totalmente diferentes entre sí por lo que están dotadas de una personalidad propia; poseen habilidades y conocimientos, destrezas y competencias indispensables para la adecuada administración de recursos organizacionales. Resaltando así las diferencias individuales resaltarse las diferencias individuales, no eliminarse, estandarizarse ni homogenizarse. Por ende, se debe considerar a las personas como seres dotados de inteligencia y creatividad, de iniciativa y decisión, de habilidades y competencias y no únicamente como recursos de la organización.

Todas las personas son elementos vivos, impulsores de la organización, capaces de dotarla de la inteligencia, talento y aprendizaje indispensables para su constante renovación y competitividad en un mundo repleto de cambios y desafíos. Toda persona posee un increíble don de crecimiento y desarrollo personal, por eso deben verse como fuente de impulso propio y no como agentes inertes o estáticos.

Por eso toda persona es socios de la organización y las únicas capaces de conducirla a la excelencia y al éxito. Como socios, las personas invierten en la organización (en forma de esfuerzo, dedicación responsabilidad y compromiso) esperando obtener ganancias (en forma de salarios, incentivos, crecimiento profesional, carrera, etc.). Por eso una inversión solo se justifica si produce una ganancia interesante. La ganancia es mejor y sustentable, la inversión tiende a aumentar. La conexión de persona-organización reside el carácter de reciprocidad, así como el de actividad de las personas. individuos como el de actividad y autonomía, eludiendo así la pasividad e inercia de las personas. individuos como socios de la organización y no como meros sujetos pasivos dentro de ella.

Enfoque sistemático de la administración de RR.HH.

Koontz, H, et al. (2012), afirma que los planes de una empresa es la base fundamental para la organización alcanzando así los objetivos. En la actualidad la estructura de una organización es determinar la cantidad y el tipo de gerentes requeridos; estas demandas se comparan con el talento

disponible mediante el inventario gerencial, y con base en este análisis se utilizan fuentes externas e internas para los procesos de reclutamiento, selección, colocación, promoción y separación. Otros elementos esenciales de la integración de personal son la evaluación, la estrategia en la carrera profesional y la capacitación y el desarrollo de los gerentes.

La integración del personal, como muestra el modelo, afecta la dirección y el control; por ejemplo, los gerentes bien capacitados crean un ambiente donde las personas, al trabajar en grupos, pueden lograr los objetivos de la empresa y el mismo tiempo lograr sus metas personales, en otras palabras: la integración de personal facilita la dirección. De tal manera, seleccionar gerentes de calidad afecta al control, por ejemplo, el prevenir que muchas variaciones indeseables se conviertan en problemas importantes.

Para la integración de un personal requiere un enfoque de sistema abierto, que se realiza dentro de la empresa y a su vez está ligado al ambiente externo. Tomando en cuenta los factores internos de la compañía, como las políticas de personal, el clima organizacional y el sistema de compensaciones; es evidente que sin compensaciones adecuadas es posible atraer y conservar gerentes de calidad. Considerando el ambiente externo: la alta tecnología exige gerentes bien capacitados, con buena preparación académica y muy capaz: la incapacidad de cubrir la demanda de esos gerentes puede impedir que la empresa crezca la tasa deseada.

Importancia estratégica de administrar los recursos humanos con efectividad

Hellriegel, J. et al. (2009), afirma que la estrategia de toda actividad ayuda a mejorar la efectividad de una organización. Las actividades vinculadas con la administración de recursos humanos ocurren en todas las organizaciones, desde las más pequeñas hasta las más grandes. Como mínimo, toda compañía tiene puestos, los cuales comprenden un conjunto de responsabilidades. Para que estos trabajos se hagan, las personas son contratadas y compensadas a cambio del trabajo que hacen. Son pocos los trabajadores que continúan pagándole a una persona que no puede desempeñarse en forma satisfactoria,

así que al menos ocurre por lo general alguna medición del desempeño, aunque sea tan solo llevar registro de cuantas horas trabajó. Para asegurar que la persona sabe lo que supone que deben de hacer, por lo general se dan algunas instrucciones y capacitación, aunque estas pueden ser mínimas.

Toda organización exitosa ve a los recursos humanos como cativos que necesitan administrarse en forma concienzuda y a tono con las necesidades de la organización. Las organizaciones más competitivas del mañana están trabajando ahora para asegurar que dispondrán el día de mañana y dentro de una década de empleados que estén ávidos y sean capaces de abordar desafíos competitivos. Concluyendo en atraer más al talento superior y estimular a los trabajadores a desempeñarse al máximo.

Dimensiones de la administración de los recursos humanos (al final)

Chiavenato, I. (2011), manifiesta que el área de recursos humanos manifiesta que las personas y la organización cumplen una función esto implica la manera de seleccionar a las personas, reclutar, integrarlas y orientarlas a reproducir, desarrollar y recompensarse su labor.

Los procesos básicos en la administración de recursos humanos son:

Proceso de provisión de personas

Este comprende el reclutamiento, selección y planeación de los recursos humanos.

Proceso de organización de personas

Este proceso comprende el bosquejo de puestos, análisis y descripción de puestos y la evaluación del desempeño.

Proceso de retención de personas

Este proceso comprende la compensaciones, prestaciones, higiene, seguridad y relaciones sindicales.

Proceso de desarrollo de personas

Este proceso comprende la formación, el desarrollo personal y el desarrollo organizacional.

Proceso de evaluación de personas

Este proceso comprende la existencia de un banco de datos, controles de

evaluación y sistemas de información que permitan la evaluación del personal

b) MOTIVACION LABORAL

Robbins, S. & Coulter, M. (2014), fundamenta a la motivación laboral como los procesos que influyen en la firmeza, dirección y persistencia del esfuerzo del individuo para alcanzar los objetivos en una organización.

Chiavenato, I. (2014), manifiesta a la motivación laboral como los aspectos que realiza la organización de manera positiva en el personal para alcanzar los motivos organizacionales de forma eficaz.

Koontz, H. & Weihrich, H. (2013), afirma que la motivación laboral es el acto a realizar en una organización, para que el personal actúe y se comporte de una forma definida. Para ello la organización realiza una combinación de sucesiones intelectuales, fisiológicos y psicológicos que determina de qué manera se actúa y cómo la energía es direccionada.

Schermerhorn, J. (2010), sostiene que la motivación laboral es el modelo de calidad que presenta la organización para los trabajadores y que incide de manera positiva en el nivel del personal y la persistencia de éste con su trabajo y así lograr los objetivos.

Dinámica de la motivación

Schiffman, L. & Wisenblit, J. (2015), manifiestan que la motivación fomenta a los consumidores a comprar y se activa mediante la tensión psicológica producida por las necesidades que no fueron satisfechas. Los consumidores trabajan, consiente en inocentemente, para disminuir esa tensión por medio de la selección de metas y las conductas siguientes que, conforme a ellos, satisfarán sus necesidades pendientes, dejándolos libres como consecuencia de la tensión que experimentan. Si la gratificación se consigue ciertamente dependerá del curso de acción que se haya tomado. Las características de la personalidad conducen las metas que constituyen las personas, y también el curso de acción escogido para realizarlas.

La función primordial del marketing hace referencia en reconocer a aquellas necesidades y satisfacerlas. Por lo que los mercadólogos no originan necesidades acrecentar a pesa que en muchas instancias se esfuerzan para que

los consumidores desarrollen una conciencia más clara de sus necesidades implícitas, o sea aquellas que han mantenido sin constatar su presencia. Las organizaciones más hábiles determinan sus negocios en cuestión de las necesidades de los consumidores que tendrían la capacidad de satisfacer, más que en los productos que fabrican y comercializan. Como las necesidades básicas de los consumidores no cambian, en cambio los productos que las satisfacen si, una perspectiva corporativa es el desarrollo de los productos que logrando la satisfacción de las necesidades de todo consumidor donde la organización debe estar siempre a la vanguardia para el encuentro de soluciones nuevas y efectivas. Logrando a que la empresa tenga más probabilidad de sobrevivir y crecer, aunque este en constante competencia o condiciones desfavorable. Las empresas que se producen podrían tener impedimentos o incluso verse afectado o salir del mercado, cuando sus productos sean remplazados por ofertas de la competencia que satisfacen mejor las necesidades de los consumidores.

Necesidades

Existen dos tipos de necesidades humanas:

Necesidades fisiológicas, que son propias (biogénicas y primarias) y cuando se satisfacen cooperan a sostener la existencia biológica. Entre estas se encuentran las obligaciones de alimento, agua, aire, protección del cuerpo contra el ambiente externo como; vestimenta y refugio; y las relaciones sexuales.

Las necesidades psicológicas, son aprendidas de los padres, también en el entorno social y la interrelación con los demás. Entre muchas otras, incluyendo a la necesidad de autoestima, prestigio, efecto, poder y logro.

Los dos tipos de necesidades perjudican nuestras decisiones de compra. Así como, por ejemplo, todas las personas necesitan refugio de los elementos y, consecuentemente, compran cosas. No obstante, el tipo de vivienda que consigue es consecuencia de las necesidades psicológicas aprendidas. Una pareja de jóvenes profesionales que trabajan en el distrito financiero de Nueva York se inclinara por comprar un lof en el centro de la ciudad, porque lo más

seguro es que no tengan hijos y quieran vivir en un espacio poco habitual, que les dé oportunidad de decorarlo de manera mesurada para impresionar a sus amigos. Sin embargo, una pareja de más de 60 años, donde sus hijos han abandonado el hogar familiar en un suburbio, quizás estaría interesada en adquirir una casa en una comunidad administrada que cuente con alberca, club social y otros servicios para los residentes, donde puedan hacer nuevos amigos para convivir y viajar en compañía.

Metas

Las metas son la consecuencia de codiciados que buscan el comportamiento motivado, y cualquier conducta humana está dirigida hacia ellas. Existen dos tipos de metas: las metas genéricas que son la consecuencia que los consumidores están en busca con el propósito de satisfacer necesidades fisiológicas y psicológicas. Las metas específicas de producto son la consecuencia que los consumidores buscan al usar un producto o un servicio determinados. Así como, cuando un estudiante comunica a sus padres que quiere convertirse en empresario, está expresando una meta genérica. Por otro lado, si les dice que quiere cursar estudios de posgrado en Stanford, lo que expresa es una meta específica de producto.

En proporción que el consumo empezó a verse definido por la tecnología, los mercados luego tuvieron más interés en las motivaciones de los blogueros y de los demás usuarios que publican comentarios online. Estos individuos influyen en los consumidores, ya que las personas perciben que las reseñas positivas y negativas que realizan otras personas representan información más confiable, que la que se incorpora en los anuncios publicitarios. De todos modos, muchos blogueros perjudican los puntos de vista de miles de consumidores, y no son pocos quienes han documentado su influencia dado seguimiento al número de respuestas que consiguen sus publicaciones y “tuits”. Los mercadólogos estarían más que satisfechos si tuvieran sin embargo un poco de ascendiente sobre los redactores online, cuyos artículos y comentarios se centran en los productos y el consumo, porque entender sus motivaciones para bloguear:

- Auto expresarse
- Documentar la vida personal (por ejemplo, llevando un diario)
- Identificar a otros blogueros influyentes.

La participación de los empleados y la motivación

Griffin, R. & Moorhead, G. (2010), fundamenta que la participación de los trabajadores en sus labores puede tener un rol muy fundamental en la motivación. La participación casi perennemente es suscitada a través de la administración participativa y empowerment. En numerosos temas los gerentes que emplean estas técnicas intentan mejorar la motivación de los empleados. La participación y el empowerment son las prolongaciones del diseño de puestos porque cada uno altera fundamentalmente la forma en que los empleados acontecen, ellos tienen voz en las decisiones acerca de su trabajo. La participación acontece cuando los empleados tienen voz en las decisiones con correspondencia a su trabajo. El empowerment es el proceso de acceder a que los trabajadores constituyen sus propósitos, decisiones y solucionar problemas dentro de sus esferas de responsabilidad y autoridad. Asimismo, el empowerment es una percepción más extensa que origina la participación en una diversidad de áreas incluido, pero no limitado, al trabajo propio, al contexto y al ambiente de trabajo.

Dimensiones de la motivación laboral

Martínez, G. (2013), sostiene que a estos factores como los más influyentes para la motivación de todo trabajador

Organización

En este caso son apariencias que influyen negativamente en la motivación del trabajador, aspectos que tienen que ver con la organización. Sus indicadores son los siguientes:

- Horarios mal repartidos
- Localización no conveniente
- Controles puntillosos

- Fastidios burocráticos

Relaciones

Son relaciones que se tiene con los compañeros de trabajo dentro de la organización y como estos influyen en la motivación de dicho trabajador. Sus indicadores son los siguientes:

- Clima de tensión
- Competición negativa
- Rivalidades interpersonales
- Jerarquía incompetente

Salario

Es la recompensa que recibe el trabajar por su esfuerzo o por su trabajo que realiza dentro de una organización. Sus indicadores son los siguientes:

- Comparaciones en desventajas con lo que se obtendría obtener en otros lugares
- Sistema de salario sin relación con el mérito de los esfuerzos

1.2 Justificación de la Investigación

Las instituciones u organizaciones deben de enfatizar el papel que desarrolla la administración de los recursos humanos porque de este dependerá el éxito del individuo para desarrollar mejor sus labores, y que beneficiará en este caso a la Municipalidad Distrital de Sayán.

El objetivo general de este proyecto es fundamentar de como la administración de recursos humanos influye significativamente en a la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Sayán.

Teniendo cuenta en lo anterior podemos señalar que la presente investigación se justifica:

Por su conveniencia, reconociendo los factores que actualmente rigen la motivación laboral de los trabajadores administrativos afectando así de alguna manera en su trabajo, tema de suma importancia a tratar por parte la Municipalidad Distrital de Sayán.

Por su relevancia social ya que la investigación sostiene que de manera indirecta la mejora de la motivación del personal permitiría un mejor cuidado a los usuarios de la Municipalidad Distrital de Sayán.

Por último, dando como aporte científico la presente investigación creará un instrumento que permita medir con objetividad la administración de recursos humanos en las municipalidades del mismo nivel que Municipalidad Distrital de Sayán, brindando nuevas pautas y teorías a los nuevos investigadores y mismos funcionarios en búsqueda de mejoras en el servicio de los ciudadanos de la Municipalidad.

1.3 Problema

¿De qué manera la administración eficiente de recursos humanos influye en la motivación laboral del personal administrativo, en la Municipalidad Distrital de Sayán, 2019?

1.4. CONCEPTUACION Y OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

Conceptualización de Variables:

a) Administración de Recursos Humanos

Werther, W, et al. (2014), fundamenta que la administración de recursos humanos radica en saber ubicar, contratar, desarrollar y retener a las personas esenciales para el éxito de una institución u organización.

b) Motivación laboral

Robbins, S. & Coulter, M. (2014), sustenta que la motivación laboral como los procesos que influyen en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo del individuo para alcanzar los objetivos en una organización.

Cuadro de Operacionalización

Variable 1	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Administración de recursos humanos	Mediante el empleo de la escala valorativa de 25 ítems se determinará el nivel de incidencia de la administración de recursos humanos en la motivación laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Sayán, a través de sus	<i>Integración de recursos humanos</i>	Reclutamiento de personas.	1.
			Selección de personas.	2.
			Planeación de los recursos humanos	3.
		<i>Organización de recursos humanos</i>	Diseño de puestos.	4.
			Descripción y análisis de puestos.	5.
			Evaluación del desempeño.	6.
		<i>Retención de recursos humanos</i>	Remuneración y retribuciones.	7.
			Prestaciones y	8.

	dimensiones: Integración de recursos humanos, Organización de Recursos Humanos Retención de recursos humanos, Desarrollo de recursos humanos y Evaluación de recursos humanos		servicios sociales.	
			Higiene y seguridad en el trabajo.	9.
			Relaciones sindicales	10.
		<i>Desarrollo de recursos humanos</i>	Capacitación.	11.
			Desarrollo personal	12.
			Desarrollo organizacional	13.
		<i>Evaluación de recursos humanos</i>	Banco de datos/ sistemas de información.	14.
			Controles de evaluación	15.

Variable 2	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	ítems
	Mediante el		Horarios mal repartidos.	16.
			Localización no	17.

Motivación laboral	empleo de la escala valorativa de 26 ítems se determinará el nivel de incidencia de la motivación laboral en la administración de recursos humanos del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Sayán, a través de sus dimensiones: organización, relaciones y salario.	<i>Organización</i>	conveniente.	
			Fastidios burocráticos	18.
		<i>Relaciones</i>	Clima de tensión.	19.
			Competición negativa.	20.
			Rivalidades interpersonales.	21.
			Jerarquía incompetente.	22.
		<i>Salario</i>	Comparaciones en desventajas con lo que se obtendría obtener en otros lugares.	23.
			Sistema de salario sin relación con el mérito de los esfuerzos.	24.

1.5. Hipótesis

“La administración de recursos humanos influye significativamente en la motivación laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital Sayán - 2019.”

1.6. Objetivos

Objetivo General

1. fundamentar como la administración de recursos humanos influye significativamente en la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Sayán.

Objetivos Específicos

1. Explicar qué nivel de eficiencia se encuentra en el área de la administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Sayán.
2. Explicar en qué nivel se encuentra la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Sayán.
3. Interpretar como la administración de recursos Humanos influye significativamente en la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Sayán.

CAPITULO II

Material y Métodos

II. MATERIAL Y METODO:

2.1 Tipo de investigación

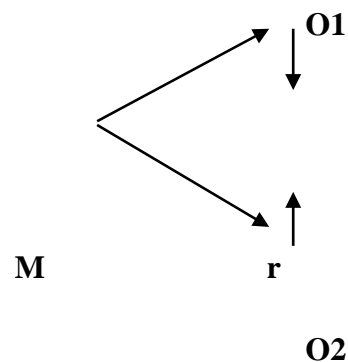
El trabajo de investigación será de enfoque cuantitativo de nivel descriptiva de tipo transversal y correlacional. Según **Hernández, F. et al. (2015)**, menciona que es un estudio que describe situaciones y eventos, es decir cómo son o cómo se comportan determinados fenómenos, buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier fenómeno que va ser sometido al estudio, y correlacional porque permite identificar la relación existente entre las variables.

Para nuestra información se utilizó el spss y luego fue a un Excel

Diseño de la investigación.

Para este caso se trabajará con los diseños no experimental, transversales correlacionales, que según **Diaz (2009)** la indica como “Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Aquí también se trata de realizar descripciones, pero no solo de las variables que se estudian, sino de las posibles correlaciones que puedan existir entre ellas”.

Su esquema metodológico es el siguiente:



Donde:

M: 47 miembros del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sayán.

O1: RRR.HH

O2: Motivación laboral

r: Correlación entre dichas variables

2.2 Población y Muestra

La población muestra está representada por 47 miembros del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sayán - 2019. En el cual no fue necesario el cálculo de la muestra utilizando la fórmula estadística de poblaciones finitas.

2.3 Técnicas e Instrumentos de Investigación

La técnica a usar es la encuesta. La técnica es un conjunto de procedimientos organizado para recolectar datos correctos y que conlleva a medir las variables de estudio. La encuesta se aplicará a la población, siendo estos 47 miembros población muestra del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sayán.

Los instrumentos a utilizar es un cuestionario. El cuestionario medirá ambas variables las cuales son “Administración de Recursos Humanos” y “Motivación laboral”, como se mencionó anteriormente el cuestionario será aplicado al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sayán.

CAPITULO III

Resultados

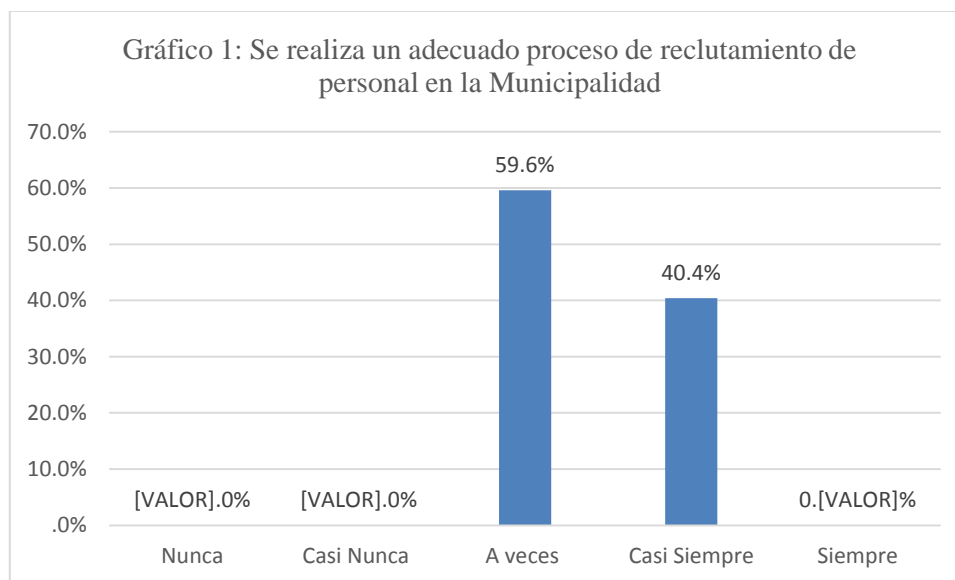
3.1. RESULTADO DE CUESTIONARIO APLICADO A LOS CONTRIBUYENTES.

Tabla 1:

Se realiza un adecuado proceso de reclutamiento de personal en la Municipalidad.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
A veces	28	59.6
Casi Siempre	19	40.4
Siempre	0	0
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

De acuerdo a la Tabla N.º 1, se obtiene como resultado: el 59,6% de los encuestados señalan que a veces se realiza un adecuado proceso de reclutamiento de personal en la municipalidad; el 40,4% señalan que casi siempre se realiza un

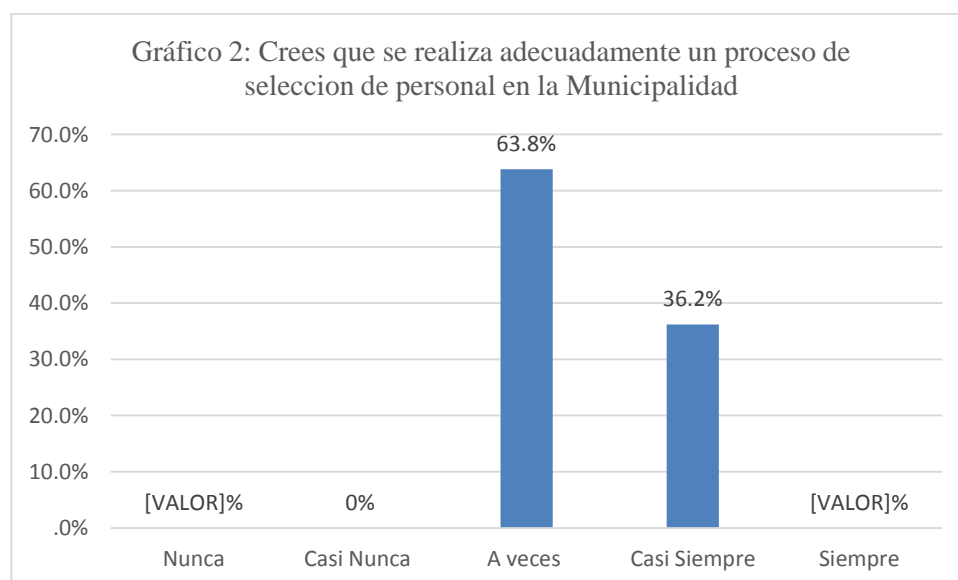
adecuado proceso de reclutamiento de personal en la municipalidad

Tabla 2:

Crees que se realiza adecuadamente un proceso de selección de personal en la Municipalidad.

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
A veces	30	63.8
Casi Siempre	17	36.2
Siempre	0	0
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

De acuerdo a la Tabla N.º 2, se obtiene como resultado: el 63,8% de los encuestados mencionan que a veces se realiza adecuadamente un proceso de selección de personal en la Municipalidad; el 36,2%

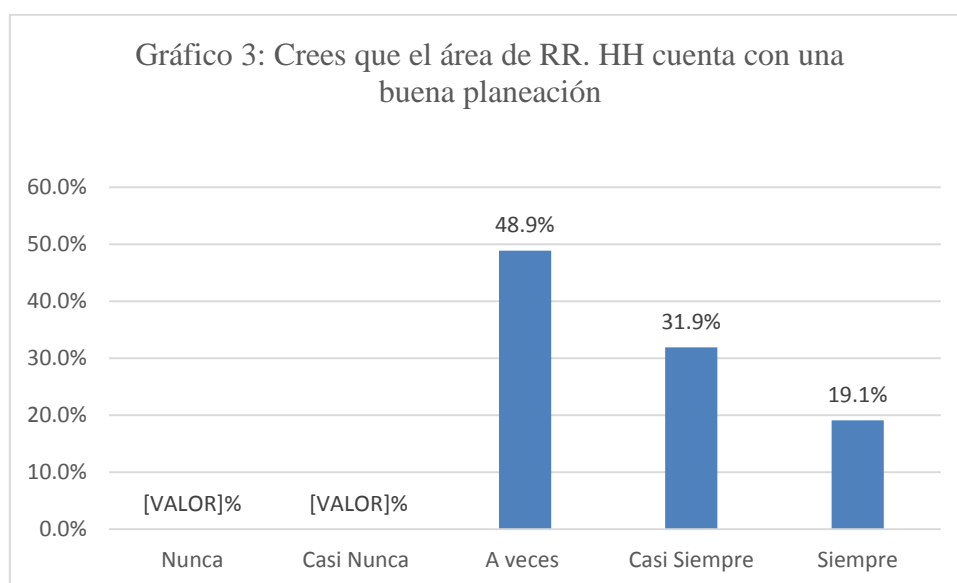
señalan que casi siempre se realiza adecuadamente el proceso de selección de personal en la Municipalidad.

Tabla 3:

Crees que el área de RR. HH cuenta con una buena planeación

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
A veces	23	48.9
Casi Siempre	15	31.9
Siempre	9	19.1
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

De acuerdo a la Tabla N.º 3, se obtiene como resultado: el 48,9% cree que a veces el área de RR. HH cuenta con una buena planeación ;31,9% cree que casi siempre el área de RR. HH cuenta con una buena planeación; 19,1%

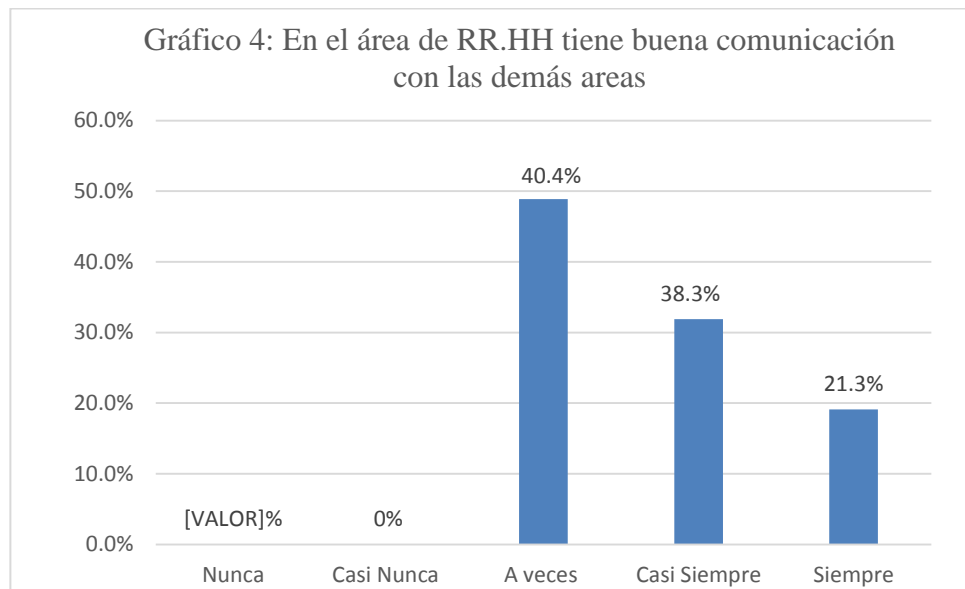
creo que siempre el área de RR. HH cuenta con una buena planeación una buena planeación.

Tabla 4:

En el área de RR. HH tiene buena comunicación con las demás áreas

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
A veces	19	40.4
Casi Siempre	18	38.3
Siempre	10	21.3
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

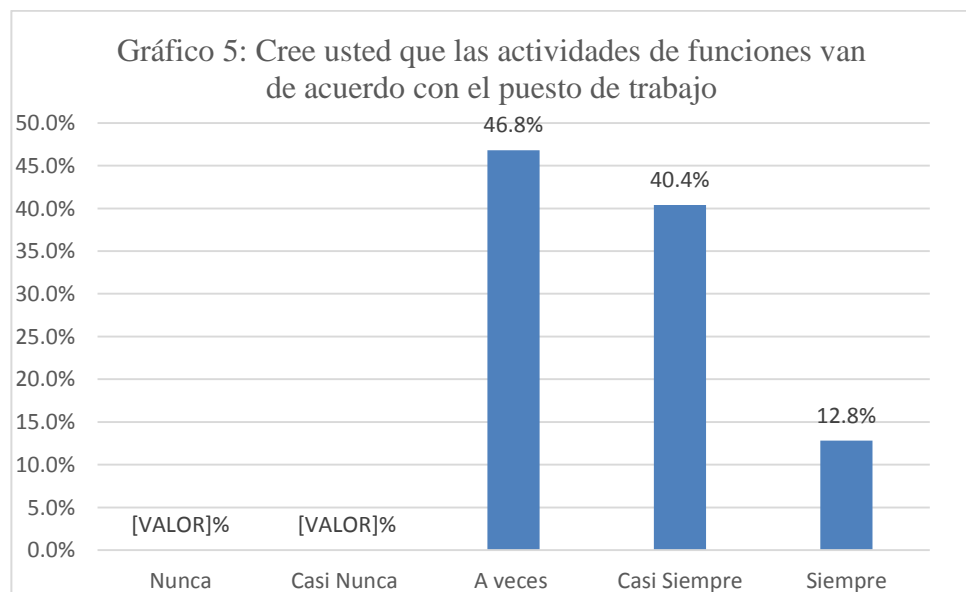
De acuerdo a la Tabla N.º 4, se obtiene como resultado: el 40,4% señala que a veces en el área de RR. HH existe buena comunicación con las demás áreas; 38,3% señala que casi siempre en el área de RR. HH existe buena comunicación con las demás áreas; y 21,3% señala que siempre en el área de RR. HH existe buena comunicación con las demás áreas.

Tabla 5:

Cree usted que las actividades de funciones van de acuerdo con el puesto de trabajo

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
A veces	22	46.8
Casi Siempre	19	40.4
Siempre	6	12.8
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

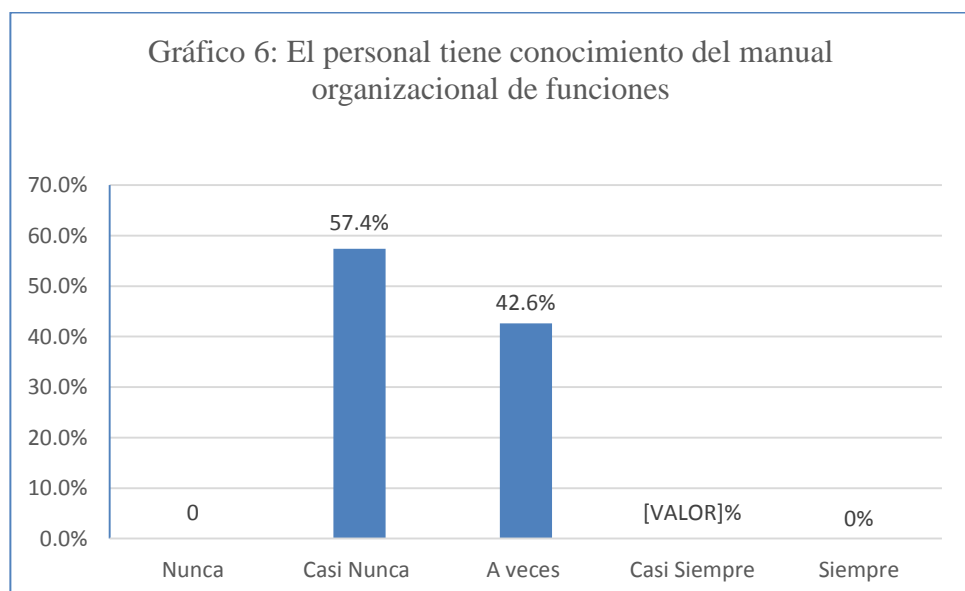
De acuerdo a la Tabla N.º 5, se obtiene como resultado: el 46,8% de los encuestados creen que a veces las actividades de funciones van de acuerdo con el puesto de trabajo; el 40,4% creen que casi siempre las actividades de funciones van de acuerdo con el puesto de trabajo; 12,8% creen que siempre las actividades de funciones van de acuerdo con el puesto de trabajo.

Tabla 6:

El personal tiene conocimiento del manual organizacional de funciones

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	27	57.4
A veces	20	42.6
Casi Siempre	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

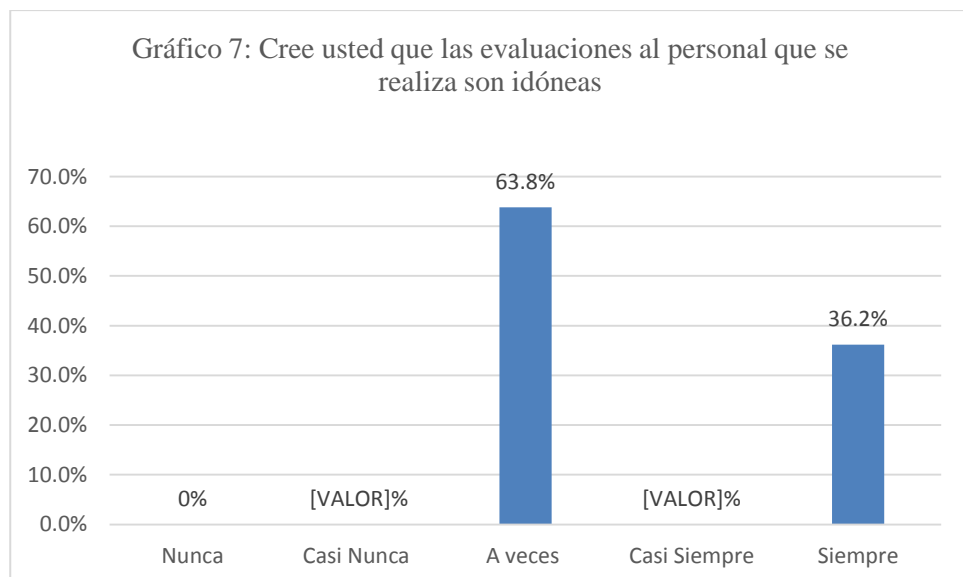
De acuerdo a la Tabla N.º 6, se obtiene como resultado: el 57,4% menciona que casi nunca el personal tiene conocimiento del manual organizacional de funciones; 42,6% menciona que a veces el personal tiene conocimiento del manual organizacional de funciones.

Tabla 7:

Cree usted que las evaluaciones al personal que se realiza son idóneas

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
A veces	30	63.8
Casi Siempre	0	0
Siempre	17	36.2
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

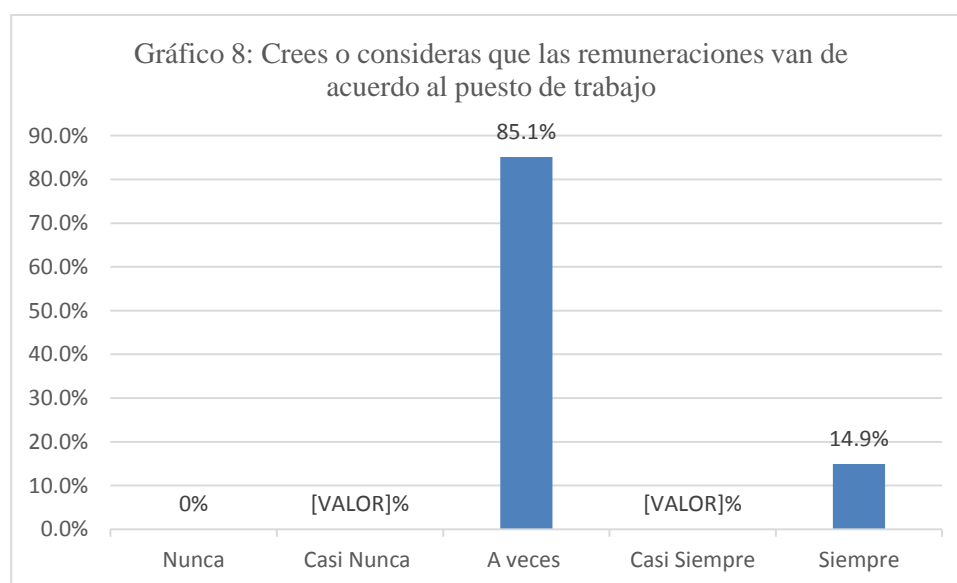
De acuerdo a la Tabla N.º 7, se obtiene como resultado: el 63,8% menciona que a veces las evaluaciones al personal que se realiza son idóneas; el 36,2% señala que siempre las evaluaciones al personal que se realiza son idóneas.

Tabla 8:

Crees o consideras que las remuneraciones van de acuerdo al puesto de trabajo

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
A veces	40	85.1
Casi Siempre	0	0
Siempre	7	14.9
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

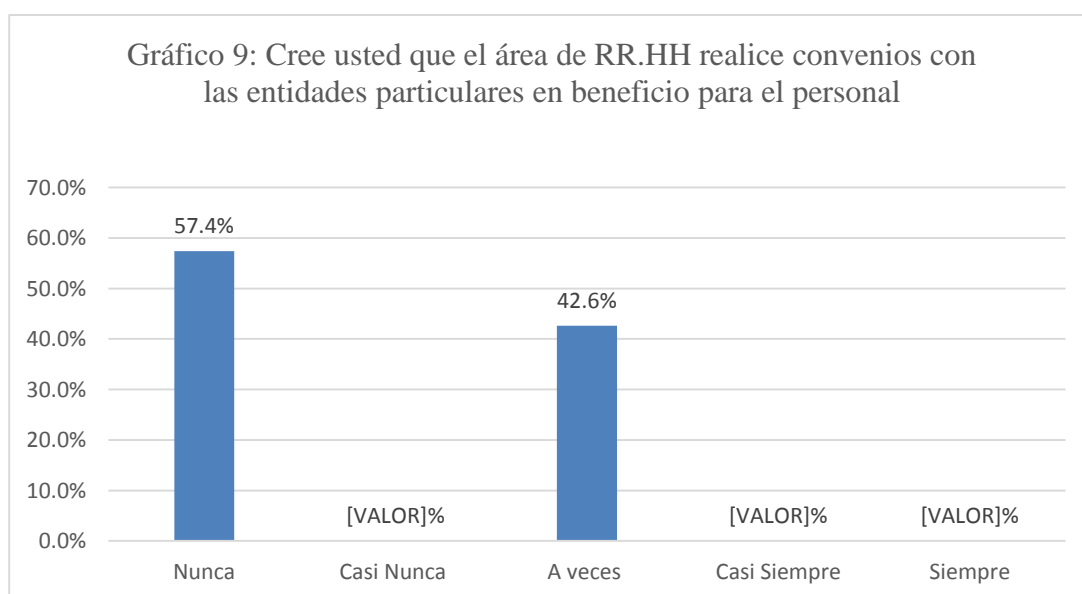
De acuerdo a la Tabla N.º 8, se obtiene como resultado: el 85,1% señala que a veces las remuneraciones van de acuerdo al puesto de trabajo; mientras que el otro 14,9% señalan que siempre.

Tabla 9:

Cree usted que el área de RR. HH realice convenios con las entidades particulares en beneficio para el personal

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	27	57.4
Casi Nunca	0	0
A veces	20	42.6
Casi Siempre	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

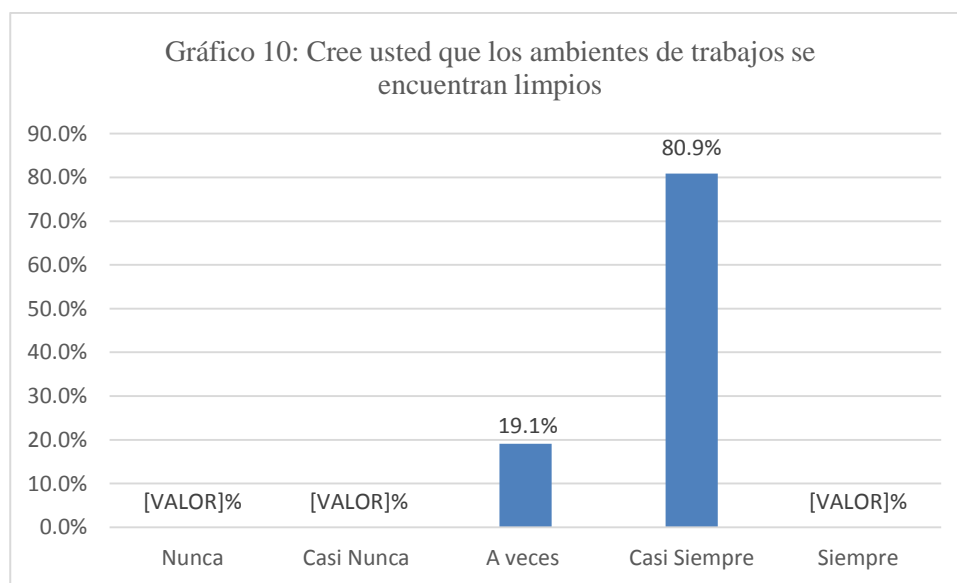
De acuerdo a la Tabla N.º 9, se obtiene como resultado: el 57.4% menciona que nunca el área de RR.HH. realice convenios con las entidades particulares; mientras que el otro 42.6% señala que a veces.

Tabla 10:

Cree usted que los ambientes de trabajos se encuentran limpios

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
A veces	9	19.1
Casi Siempre	38	80.9
Siempre	0	0
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

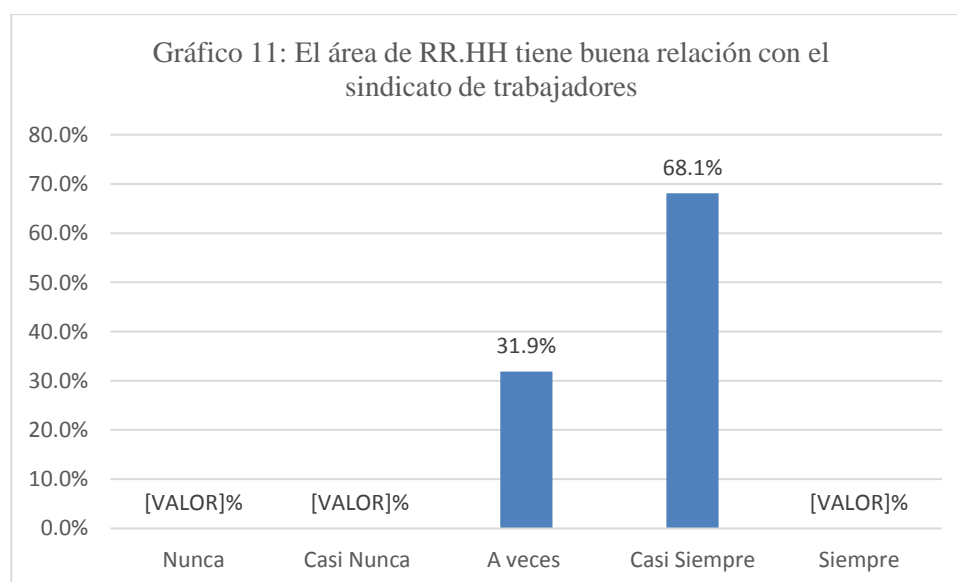
De acuerdo a la Tabla N.º 10, se obtiene como resultado: el 19,1% señalan que a veces los ambientes de trabajos se encuentran limpios; mientras que el otro 80,9% mencionan que casi siempre.

Tabla 11:

El área de RR. HH tiene buena relación con el sindicato de trabajadores

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
A veces	15	31.9
Casi Siempre	32	68.1
Siempre	0	0
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

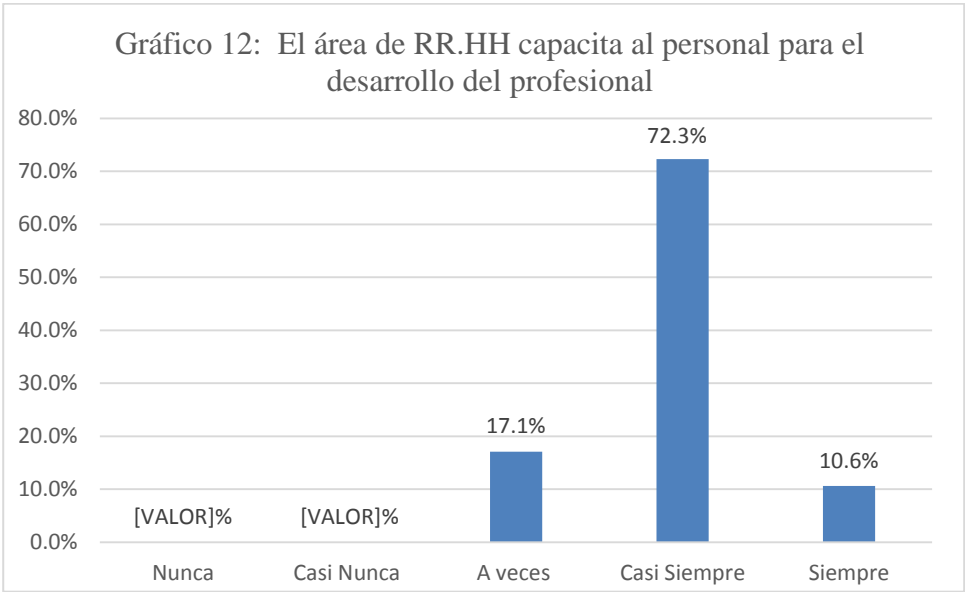
De acuerdo a la Tabla N.º 11, se obtiene como resultado: el 31,9% mencionan que a veces el área de RR.HH. tiene buena relación con el sindicato de trabajadores; mientras que el otro 68,1% mencionan que casi siempre.

Tabla 12:

El área de RR. HH capacita al personal para el desarrollo del profesional

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
A veces	8	17.1
Casi Siempre	34	72.3
Siempre	5	10.6
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

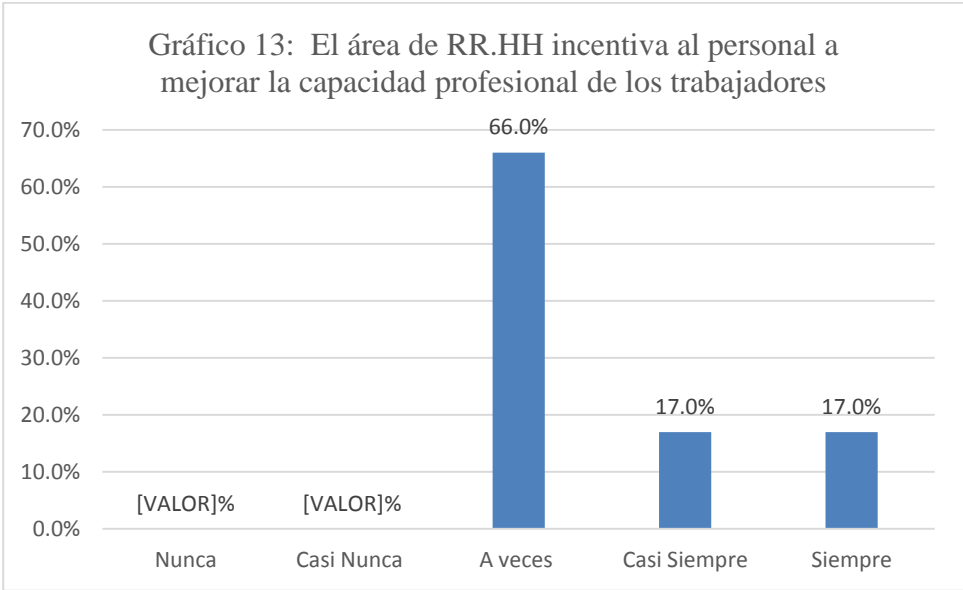
De acuerdo a la Tabla N.º 12, se obtiene como resultado: el 17% señala que a veces el área de RR. HH capacita al personal para el desarrollo del personal; el 72,3% menciona que casi siempre y el 10,6% menciona que siempre.

Tabla 13:

El área de RR. HH incentiva al personal a mejorar la capacidad profesional de los trabajadores

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
A veces	31	66
Casi Siempre	8	17
Siempre	8	17
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

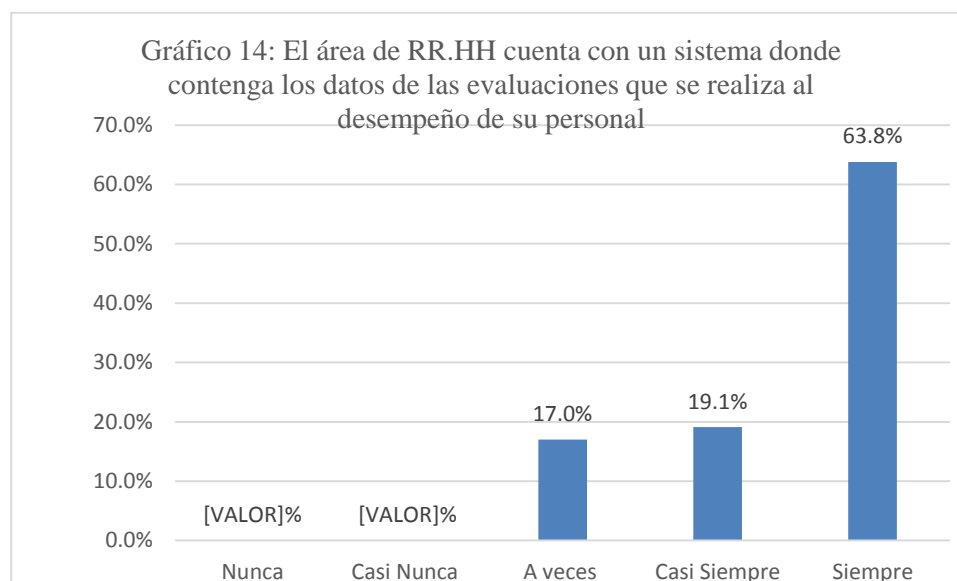
De acuerdo a la Tabla N.º 13, se obtiene como resultado: el 66% mencionan que a veces el área de RR. HH incentiva al personal a mejorar la capacidad profesional de los trabajadores; el otro 17% señala que casi siempre y el 17% menciona que siempre.

Tabla 14:

El área de RR. HH cuenta con un sistema donde contenga los datos de las evaluaciones que se realiza al desempeño de su personal

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
A veces	8	17.0
Casi Siempre	9	19.1
Siempre	30	63.8
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

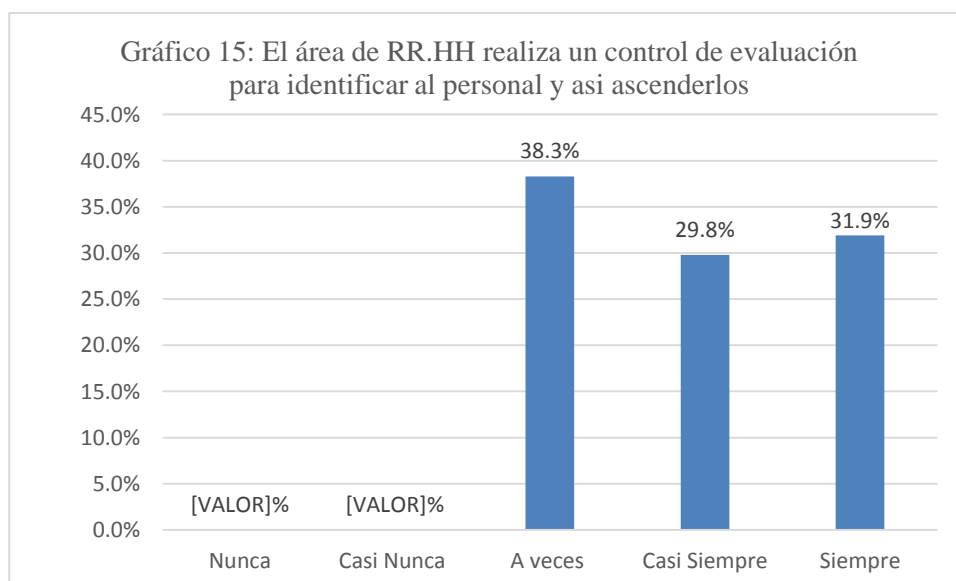
De acuerdo a la Tabla N.º 14, se obtiene como resultado: el 17% señala que a veces el área de RR.HH. cuenta con un sistema donde contenga los datos de las evaluaciones que se realiza al desempeño de su personal; el 19,1% menciona que casi siempre y el 63,8% menciona que siempre.

Tabla 15:

El área de RR. HH realiza un control de evaluación para identificar al personal y así ascenderlos

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
A veces	18	38.3
Casi Siempre	14	29.8
Siempre	15	31.9
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

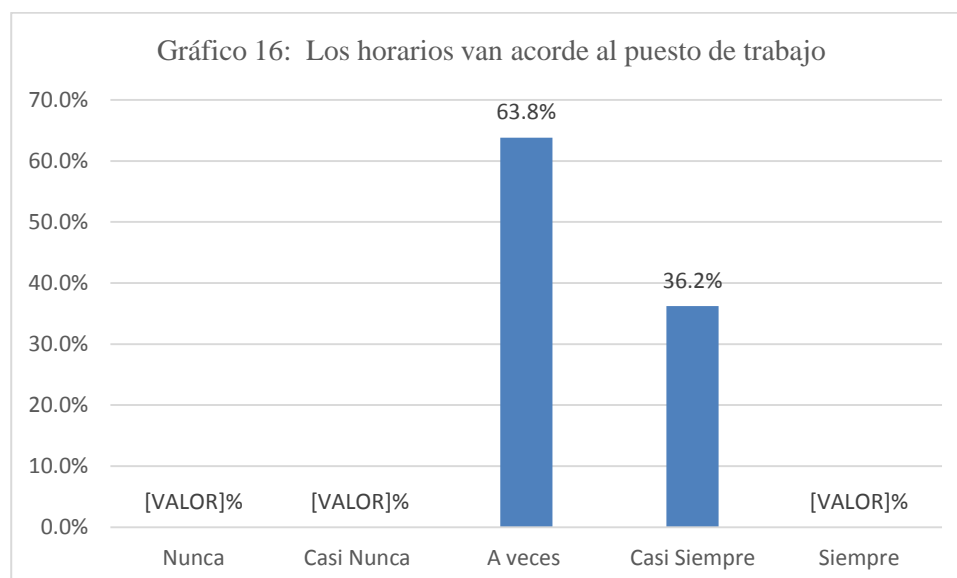
De acuerdo a la Tabla N.º 15, se obtiene como resultado: el 38,3% mencionan que a veces el área de RR.HH. realiza un control de evaluación para identificar a las personas y así ascenderlos; el 29,8% menciona que casi siempre y el 31,9% menciona que siempre.

Tabla 16:

Los horarios van acorde al puesto de trabajo

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
A veces	30	63.8
Casi Siempre	17	36.2
Siempre	0	0
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

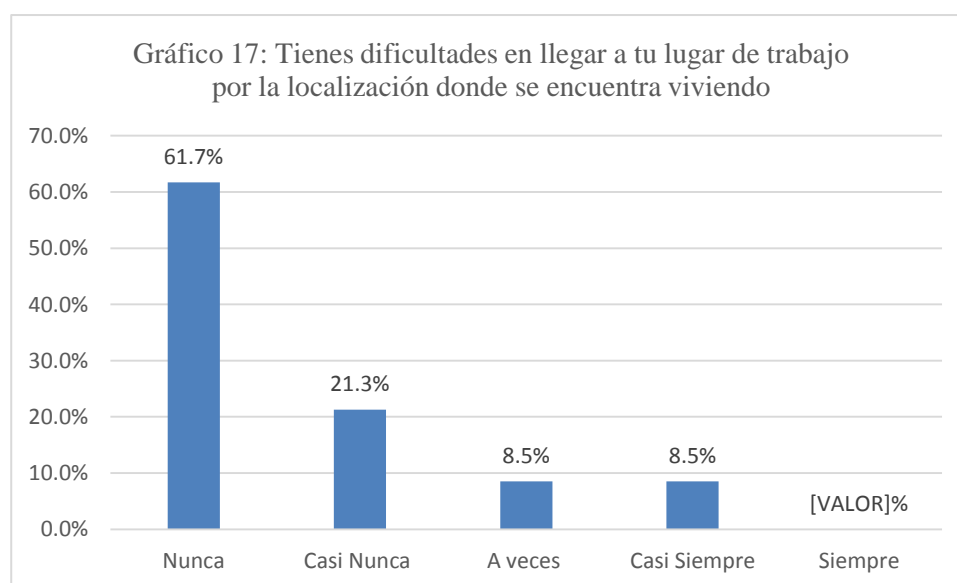
De acuerdo a la Tabla N.º 16, se obtiene como resultado: el 63,8% mencionan que a veces los horarios van acorde al puesto de trabajo; mientras que el 36,2% mencionan que casi siempre.

Tabla 17:

Tienes dificultades en llegar a tu lugar de trabajo por la localización donde se encuentra viviendo

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	29	61.7
Casi Nunca	10	21.3
A veces	4	8.5
Casi Siempre	4	8.5
Siempre	0	0
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

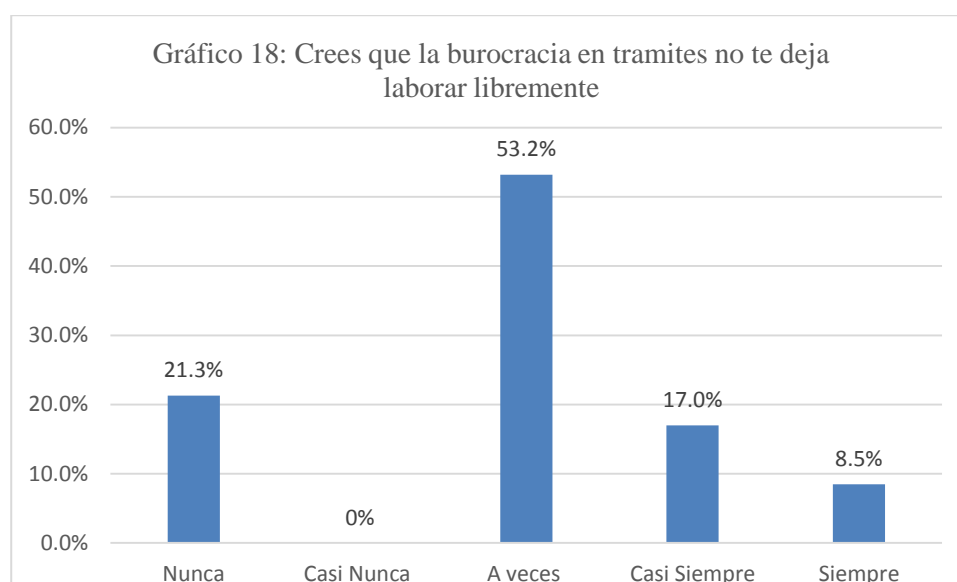
De acuerdo a la Tabla N.º 17, se obtiene como resultado: el 61,7% menciona que nunca tienen dificultades en llegar a tu lugar de trabajo por la localización donde se encuentra viviendo; el 21,3% mencionan que casi nunca, el 8,5% mencionan que a veces y el 8,5% mencionan que casi siempre.

Tabla 18:

Crees que la burocracia en tramites no te deja laborar libremente

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	10	21.3
Casi Nunca	0	0
A veces	25	53.2
Casi Siempre	8	17.0
Siempre	4	8.5
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

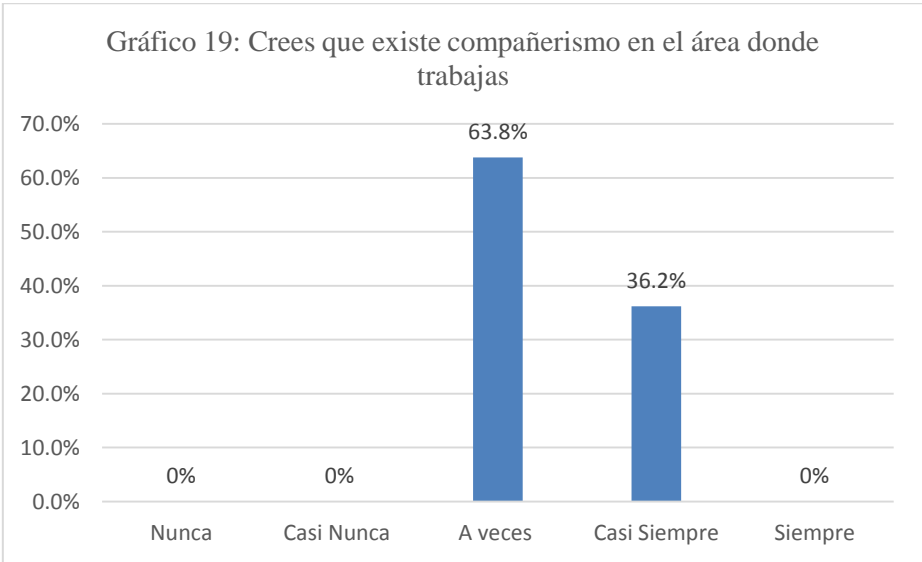
De acuerdo a la Tabla N.º 18, se obtiene como resultado: el 21,3% mencionan que nunca sienten que la burocracia en tramites no les deja trabajar libremente; el 53,2% menciona que a veces; el 17% menciona que casi siempre y el 8,5% menciona que siempre.

Tabla 19:

Crees que existe compañerismo en el área donde trabajas

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
A veces	30	63.8
Casi Siempre	17	36.2
Siempre	0	0
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

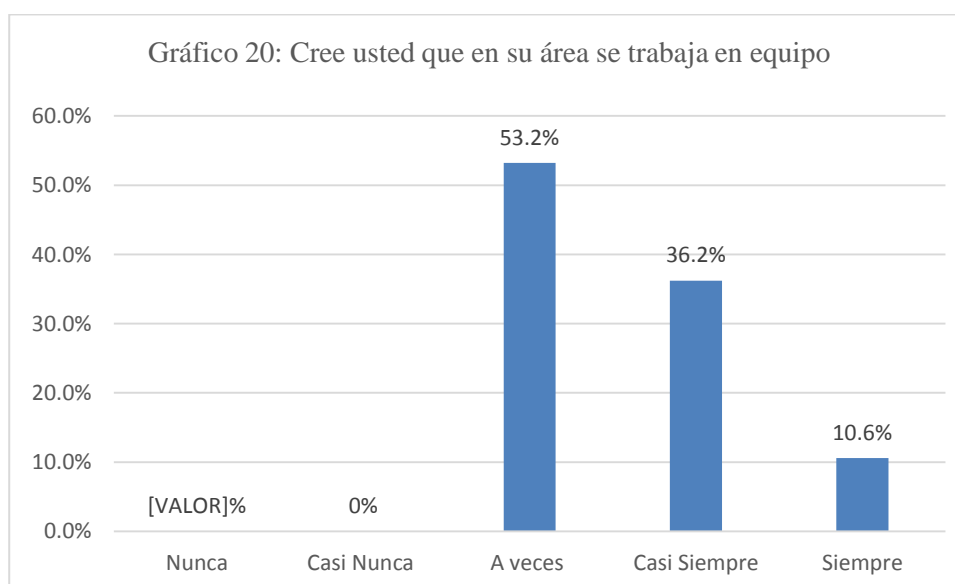
De acuerdo a la Tabla N.º 19, se obtiene como resultado: el 63,8% menciona que a veces existe compañerismo en el área donde trabajan; y el 36,2% menciona que casi siempre.

Tabla 20:

Cree usted que en su área se trabaja en equipo

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
A veces	25	53.2
Casi Siempre	17	36.2
Siempre	5	10.6
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

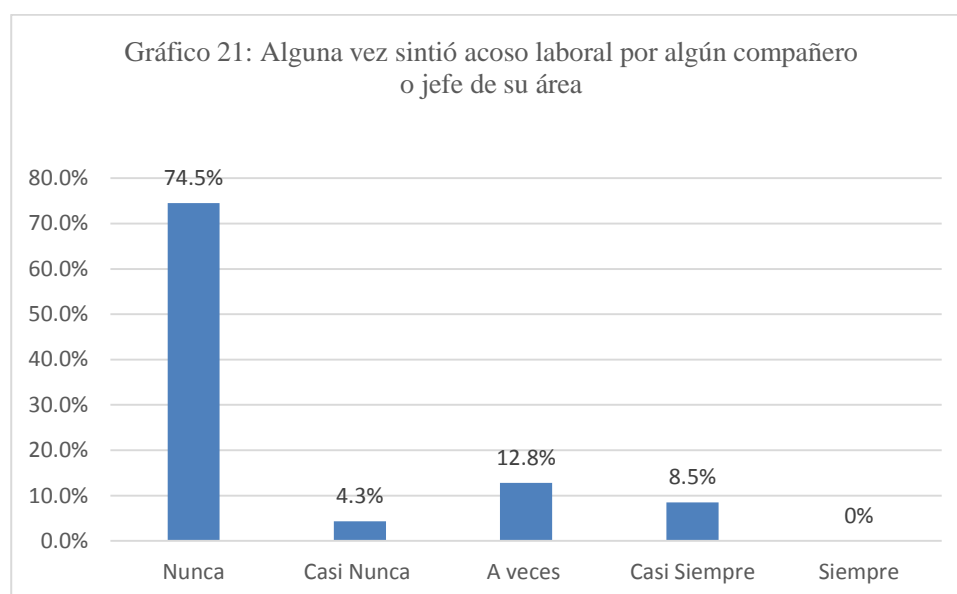
De acuerdo a la Tabla N.º 20, se obtiene como resultado: el 53,2% menciona que a veces en su área se trabaja en equipo; el 36,2% menciona que casi siempre y el 10,6% menciona que siempre.

Tabla 21:

Alguna vez sintió acoso laboral por algún compañero o jefe de su área

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	35	74.5
Casi Nunca	2	4.3
A veces	6	12.8
Casi Siempre	4	8.5
Siempre	0	0
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

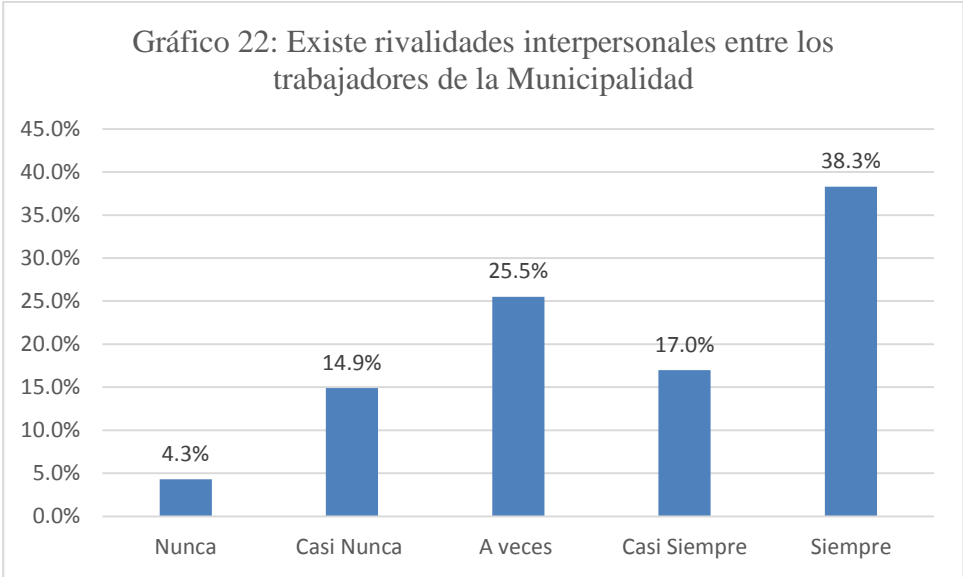
De acuerdo a la Tabla N.º 21, se obtiene como resultado: el 74,5% menciona que nunca sintió acoso laboral por algún compañero o jefe de su área; el 4,3% menciona que casi nunca; el 12,8% menciona que a veces; y el 8,5% menciona que casi siempre.

Tabla 22:

Existe rivalidades interpersonales entre los trabajadores de la Municipalidad

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	2	4.3
Casi Nunca	7	14.9
A veces	12	25.5
Casi Siempre	8	17
Siempre	18	38.3
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

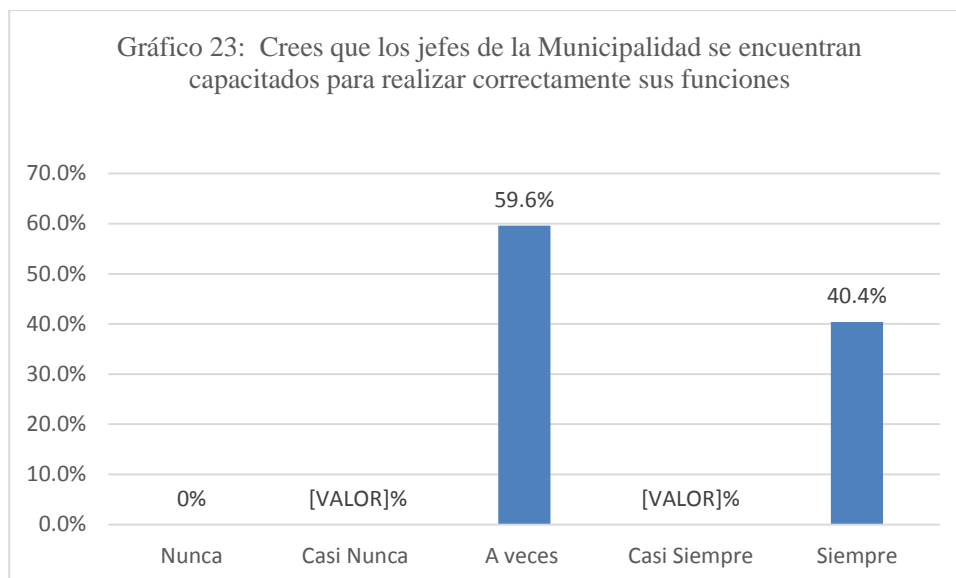
De acuerdo a la Tabla N.º 22, se obtiene como resultado: el 4,3% menciona que nunca existe rivalidades interpersonales entre los trabajadores de la Municipalidad; el 14,9% menciona que casi nunca; el 25,5% menciona que a veces; el 17% menciona que casi siempre; y el 38,3% menciona que siempre.

Tabla 23:

Creer que los jefes de la Municipalidad se encuentran capacitados para realizar correctamente sus funciones

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
A veces	28	59.6
Casi Siempre	0	0
Siempre	19	40.4
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

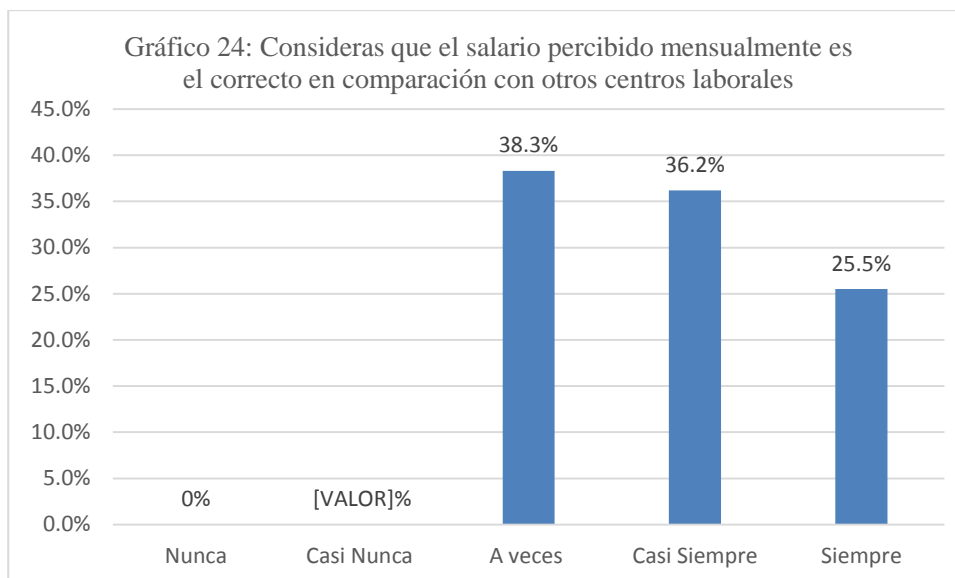
De acuerdo a la Tabla N.º 23, se obtiene como resultado: el 59,6% menciona que a veces los jefes de la Municipalidad se encuentran capacitados para realizar correctamente sus funciones; el 40,4% menciona que siempre.

Tabla 24:

Consideras que el salario percibido mensualmente es el correcto en comparación con otros centros laborales

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	0	0
A veces	17	38.3
Casi Siempre	18	36.2
Siempre	12	25.5
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

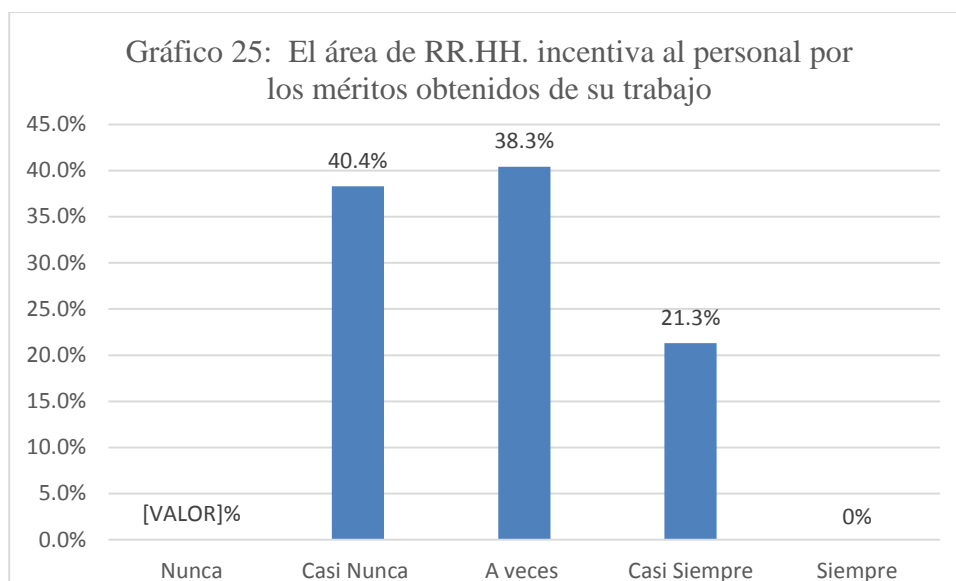
De acuerdo a la Tabla N.º 24, se obtiene como resultado: el 38,3% menciona que a veces el salario percibido mensualmente es el correcto en comparación con otros centros laborales; el 36,2% menciona que casi siempre; y el 25,5% menciona que siempre.

Tabla 25:

El área de RR.HH. incentiva al personal por los méritos obtenidos de su trabajo

ALTERNATIVAS	CANTIDAD	PORCENTAJE %
Nunca	0	0
Casi Nunca	18	38.3
A veces	19	40.4
Casi Siempre	10	21.3
Siempre	0	0
TOTAL	47	100

Fuente: Elaboración propia.



Interpretación:

De acuerdo a la Tabla N.º 25, se obtiene como resultado: el 40,4% menciona que casi nunca v el área de RR.HH. incentiva al personal por los méritos obtenidos de su trabajo; el 38,3% menciona que a veces; y el 21,3% menciona que casi siempre.

CAPITULO IV

ANALISIS Y DISCUSION

La presente investigación tuvo como objetivo general, fundamentar a la administración de recursos humanos influye significativamente a la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Sayán – 2019 , Dicho estudio nos permitió determinar la nivelación de la administración de recursos humanos de la Municipalidad Distrital Sayán; asimismo el nivel de motivación laboral del personal administrativo, información que se obtuvo al analizar las siguientes tablas y gráficos que nos permitirán explicar cómo la administración de recursos humanos influye en la motivación laboral.

Con los resultados obtenidos, según la Tabla N°1, en cuanto al reclutamiento del personal, un 59,6% menciona que a veces se realiza de manera adecuada; en la Tabla N°6, en cuanto al manual organizacional de funciones, un 57,4% menciona que casi nunca tienen conocimiento necesario; en la Tabla N°16,

en cuanto a los horarios, un 63,8% menciona que a veces van acorde al puesto de trabajo; en la Tabla N°19, en cuanto al compañerismo, un 63,8% menciona que a veces existe compañerismo en su área de trabajo; en la Tabla N°23, en cuanto a jefes capacitados, un 59,6% menciona que a veces los jefes de la municipalidad se encuentran capacitados para realizar correctamente sus funciones. Con estos resultados, podemos deducir que la administración de recursos humanos influye significativamente en la motivación laboral del personal administrativo. Estos resultados son apoyados por **Robbins, S & Judge, T (2013)**, sostiene que la administración de los recursos humanos como la acción de motivar, disciplinar, manejar conflictos, asignar personal y capacitarlos con el propósito de lograr los objetivos organizacionales.

Constatando la información en cuanto a la administración de recursos hay una baja administración y motivación laboral generando así un bajo rendimiento laboral así mismo, **Mogrovejo, M. (2020)**, según el autor concluye que la motivación laboral se basa en las actividades, sean internas o externas que realizan las personas poniendo esfuerzo para cumplir las metas de la institución, pero estas se ven afectadas por factores como las características del lugar, el comportamiento de los trabajadores, la falta de reconocimiento por sus labores, entre otros, por lo que se debe tomar atención en todos y cada uno de estos factores a fin de que los colaboradores desempeñen sus funciones de manera eficiente y eficaz y así lograr los objetivos de la organización.

En cuanto al nivel de eficiencia en que se encuentra en el área de la administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Sayán; lo podemos deducir por lo observado en la Tabla N°2, en cuanto al proceso de selección de personal en la municipalidad, un 63,8% menciona que a veces se realiza adecuadamente ; en la Tabla N°3, en cuanto a la planeación, el 48,9% menciona que a veces se cuenta con una buena planeación en el área de RR.HH.; en la Tabla N°7, en cuanto a las evaluaciones, el 63,8% menciona que a veces las evaluaciones al personal que se realiza son idóneas desmotivando Agregar ; en la Tabla N°8, en cuanto a las remuneraciones, el 85,1% menciona que a veces las remuneraciones van de acuerdo al puesto de

trabajo. Deduciendo así, que el nivel de eficiencia en que se encuentra el área de la administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Sayán es media alta. Estos resultados son apoyados por **Choquecahuana, J. & Picon, N. (2018)**, fundamenta que existe una relación positiva directa entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, con el 88,50% del total de encuestados quienes manifiestan estar de acuerdo en que existe relación entre la administración de recursos humanos y el desempeño laboral, cumpliendo con el proceso de selección, actualización de documentos administrativos, supervisión, motivación del personal administrativo. **Méndez, C. (2017)**, sostiene que en la Cooperativa de ahorro y crédito La Inmaculada Concepción, R.L. se realizan algunos procesos de gestión de recursos humanos como: descripción de puestos, reclutamiento y selección de personal, inducción, capacitación, compensaciones donde se utiliza el método tradicional, los procesos se efectúan parcialmente y algunos no se evidencian por escrito, por lo cual se determina que no se aplica una gestión de recursos humanos por competencias dentro de la institución.

En cuanto al nivel que se encuentra la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Sayán; lo podemos deducir por lo observado en la Tabla N°17, en cuanto a la dificultad en llegar al lugar de trabajo, el 61,7% nunca tienes dificultades en llegar a la municipalidad; en la Tabla N°22, en cuanto a las rivalidades interpersonales, el 38,3% menciona que siempre existen rivalidades interpersonales entre los trabajadores de la municipalidad; en la Tabla N°24, en cuanto al salario percibido, el 38,3% menciona que a veces el salario percibido mensualmente es el correcto en comparación con otros centros laborales; en la Tabla N°25, en cuanto al incentivo al personal, el 40,4% mencionan que a veces el área de RR.HH. incentiva al personal por los méritos obtenidos de su trabajo. Con estos resultados, se puede llegar a la conclusión que existe un nivel bajo de motivación laboral por parte del personal administrativo de la Municipalidad

Distrital Sayán. Resultados que son abalados por lo encontrado por **Sum, M. (2015)**, afirma que la prueba estandarizada Escala de Motivaciones Psicosociales, aplicada a los colaboradores para medir el nivel de motivación, evalúa diferentes factores, como lo son, Aceptación e integración social, reconocimiento social, autoestima/ autoconcepto, autodesarrollo, poder, seguridad, obtuvieron diferentes puntuaciones en su mayoría altas las cuales se tomaron dos aspectos a calificar y fueron, incentivo y satisfacción. **Capcha, E. (2017)**, concluye en esta tesis según la Hipótesis General, existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,814$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Según la Hipótesis Especifica 1, se concluye que existe relación directa y significativa entre la motivación laboral por las expectativas y el desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, en el año 2018. Esto se refleja en el coeficiente de correlación Rho Spearman de $r = 0,739$ y un nivel de significancia de 0,000 menor a la región crítica 0,05.

Respecto a la interpretación de como la administración de recursos Humanos influye significativamente en la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Sayán; estos son interpretados bajo los resultados de la Tabla N°4 donde el 40,4% menciona que casi siempre existe buena comunicación con las demás áreas; en la Tabla N°5 el 46,8% menciona que casi siempre las actividades de funciones van de acuerdo con el puesto de trabajo; en la Tabla N°9 el 57,4% menciona que a veces el área de RR.HH. realiza convenios con entidades particulares; en la Tabla N°11 el 68,1% menciona que casi siempre el área de RR.HH. tiene buena relación con el sindicato de trabajadores; en la Tabla N°15 el 38,3% menciona que a veces el área de RR.HH. realiza un control de evaluación para identificar al personal a ascender; en la Tabla N°20 el 53,2% menciona que a veces el su área se trabaja en equipo. Siendo semejantes a los encontrado por **Jiménez, A. (2017)**, sostiene en su trabajo de investigación

como la relación existente entre la variable administración de recursos humanos y la variable satisfacción del usuario de la Municipalidad de Huarochirí. La presente investigación es de tipo básica. La muestra estuvo conformada por 100 colaboradores. La técnica empleada fue la encuesta. La conclusión en esta tesis según la Hipótesis General, existe relación muy buena y positiva entre la variable Administración de Recursos Humanos y la variable Satisfacción del Usuario en la Municipalidad de Huarochirí, 2017". Rho: 0,907, $p < 0,01$. Esto indica que siendo la variable buena la dimensión va a reaccionar en un 99% o viceversa.

Según la Hipótesis Especifica 1, se concluye que existe relación entre la variable satisfacción del Usuario y la dimensión Organización de Personal en la Municipalidad de Huarochirí. Rho: 0,886, $p < 0,01$. Esto indica que, siendo la variable muy buena y positiva, la dimensión va a reaccionar en un 99% o viceversa.

CAPITULO V

Conclusiones y

Recomendaciones

1. La Administración de Recursos Humanos influye significativamente a la motivación laboral al personal administrativo, y esto se fundamenta según la Tabla N°1, en cuanto al reclutamiento del personal, un 59,6% menciona que a veces se realiza de manera adecuada; obteniendo al personal no idóneo desmejorando el área de RRR.HH en la Tabla N°6, en cuanto al manual organizacional de funciones, un 57,4% menciona que casi nunca se demuestra tener el conocimiento necesario; pero muchas veces no lo aplican desmejorando en la Tabla N°16, en cuando a los horarios, un 63,8% menciona que a veces van acorde al puesto de trabajo; con

llevando a la desmotivación al incumplimiento en la Tabla N°19, en cuanto al compañerismo, un 63,8% menciona que a veces existe en su área de trabajo; conllevando a que no puedan trabajar en equipo desmejorando el trabajo en la Tabla N°23, en cuanto a jefes capacitados, un 59,6% menciona que a veces los jefes de la municipalidad se encuentran capacitados para realizar correctamente sus funciones.

2. El nivel de eficiencia en el que se detecta el área de administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Sayán es media alta; esto por lo expuesto en la Tabla N°2, en cuanto el proceso de selección del personal en la municipalidad, un 63,8% menciona que a veces se realiza uno adecuado; en la Tabla N°3, en cuanto a la planeación, el 48,9% menciona que a veces se cuenta con una buena planeación en el área de RR.HH.; en la Tabla N°7, en cuanto a las evaluaciones, el 63,8% menciona que a veces las evaluaciones al personal que se realiza son idóneas; en la Tabla N°8, en cuanto a las remuneraciones, el 85,1% menciona que a veces las remuneraciones van de acuerdo al puesto de trabajo.
3. Se obtuvo un nivel bajo de rendimiento en la motivación laboral por parte del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Sayán; esto fundamentado por los resultados de la Tabla N°17, en cuanto a la dificultad en llegar al lugar de trabajo, el 61,7% nunca tienes dificultades en llegar a la municipalidad; en la Tabla N°22, en cuanto a las rivalidades interpersonales, el 38,3% menciona que siempre existen rivalidades interpersonales entre los trabajadores de la municipalidad; en la Tabla N°24, en cuanto al salario percibido, el 38,3% menciona que a veces el salario percibido mensualmente es el correcto en comparación con otros centros laborales; en la Tabla N°25, en cuanto al incentivo al personal, el 40,4% mencionan que a veces el área de RR.HH. incentiva al personal por los méritos obtenidos de su trabajo.
4. La influencia en la administración de recursos Humanos y la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Sayán, se interpreta por los resultados de la Tabla N°4 donde el 40,4% menciona que a veces existe buena comunicación con las demás áreas; en la Tabla N°5 el 46,8% menciona que a veces las actividades de funciones van de acuerdo con el puesto de trabajo; en la Tabla N°9 el 57,4% menciona que nunca el área de RR.HH. realiza convenios con entidades particulares; en la Tabla N°11 el 68,1% menciona que casi siempre el

área de RR.HH. tiene buena relación con el sindicato de trabajadores; en la Tabla N°15 el 38,3% menciona que a veces el área de RR.HH. realiza un control de evaluación para identificar al personal a ascender; en la Tabla N°20 el 53,2% menciona que a veces el su área se trabaja en equipo.

5.1. Recomendaciones:

1. Que la gerencia debe capacitar al personal encargado de selección del personal permitiendo así encontrar al personal idóneo, para así tener un buen liderazgo, aptitud y conocimiento para dirigir, conducir y asignar responsabilidades al personal. Para superar dicha situación se debe realizar reuniones donde el jefe del área y el personal interactúen logrando así un buen clima laboral conocerse más y dándoles a conocer el manual organizacional de función.
2. El área de Recursos Humanos debe tener una buena planeación y ponerlo en práctica con el personal evaluándolos mensualmente para ver el rendimiento del personal idóneo. Ello traería como resultado un buen trabajo y presentación a tiempo logrando así ser la mejor área.
3. El área de recursos humanos debe crear un buen clima organizacional donde todo el personal interactúe sin ningún inconveniente, elaborando así programas monetarios y no monetarios para el incentivo de todo el personal del área. Ello traería como resultado respeto, puntualidad y responsabilidad del personal.
4. Recomendar al área de Recursos Humanos hacer convenios con entidades de salud privada para que así el personal se sienta seguro, organizar talleres para la participación de todo el personal del área logrando así un mejor ambiente laboral y una buena comunicación fluida.

CAPITULO VI

Referencias

Bibliográficas

6. Bibliografías

a) Libros

Chiavenato, I. (2011.): Introducción a la teoría general de la administración. (8°Ed.). Editorial Mc Graw Hill Interamericana. DF, México.

Chiavenato, I. (2014): Introducción a la teoría general de la administración. (8° Ed.) Editorial Mc Graw Hill Interamericana. DF, México.

Fred, D (2013): Administración estratégica. (14° Ed.). Editorial Pearson. DF, México.

Hellriegel, D, et al (2009) Comportamiento Organizacional (12° Ed.). Editores. Cengage Learning. DF, México.

Hellriegel, J, et al (2009): Planeación de Recursos Humanos (11° Ed.). Editores. Cengage Learning. DF, México.

Koontz, H, et al (2012): Administración: Una perspectiva global y empresarial (14°Ed.). Editorial, Mc Graw Hill. DF, México.

Koontz, H, & Weihrich, H (2013). Elementos de Administración. Un enfoque internacional y de Innovación. (8° Ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.

Louffat, E (2012). Fundamentos del Proceso Administrativo (3° Ed.) Editores. Cengage Learning. DF, Argentina.

Martínez, DC (2013). La Gestión Empresarial. Equilibrando objetivos y valores. Editorial, Díaz de Santos. España:

Robbins, S. & Coulter, M. (2014). Administración (14° Ed.). Editorial, Pearson, México.

Robbins, S. & Judge, T. (2013): Comportamiento organizacional (15°Ed.). Editorial, Pearson, DF México.

Schermerhorn, J (2010). Administración. (2° Ed.). Editorial, Limusa Wiley. México.

Schiffman, L & Wisenblit, J (2015). Comportamiento del consumidor. (11° Ed.). Editorial, Pearson Education. México:

Werther, W et al (2014). Administración de Recursos Humanos (7° Ed.). Mc Graw Hill Interamericana: México.

b) Tesis

Capcha, E. (2018). Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, 2018, la cual fue aprobada por la Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35615/capcha_je.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Griffin, R. & Moorhead, G. (2010) La participación de los empleados y la motivación.

- Choquecahuana, J & Picon, N (2018). Administración de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2016. Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Obtenido de http://repositorio.unamba.edu.pe/bitstream/handle/UNAMBA/595/T_0317.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez, A. (2017). Administración de Recursos Humanos y Satisfacción del Usuario en la Municipalidad de Huarochirí, 2017, la cual fue aprobada por la Universidad César Vallejo. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6398/Jim%C3%A9nez_CA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, A (2019). La gestión de beneficios no económicos en empresas de servicio telefónico (call center) en el Municipio de Guatemala. Universidad de San Carlos de Guatemala. Obtenido de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_6099.pdf
- Méndez, C (2017). Gestión de recursos humanos por competencias en la cooperativa de ahorro y crédito la inmaculada concepción ubicada en la cabecera departamental de Huehuetenango. Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/01/01/Mendez-Cessia.pdf>
- Mogrovejo, M. (2020). El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor, la cual aprobada por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14220/1/T-UCSG-POS-MGSS-273.pdf>
- León, G (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Cajay- huari, año 2017”, la cual fue aprobada por la Universidad José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/805/TFCE-01-16.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Sum, M (2015). Motivación y desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar.
Guatemala. Obtenido de
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

ANEXOS

Anexos

1. Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OBJETIVO DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
Administración de recursos humanos y motivación laboral del personal administrativo, Municipalidad Distrital de Sayán, 2019.	¿De qué manera la administración eficiente de recursos humanos influye en la motivación laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital Sayán, 2019?	<p>Objetivo general:</p> <p>1. Fundamentar como la administración de recursos humanos influye significativamente en la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Sayán.</p> <p>Objetivo específico:</p> <p>1. Explicar qué nivel de eficiencia se encuentra en el área de la administración de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital Sayán.</p> <p>2. Explicar en qué nivel se encuentra la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Sayán.</p> <p>3. Interpretar como la administración de recursos Humanos influye significativamente en la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital Sayán.</p>	“La administración de recursos humanos influye significativamente en la motivación laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital Sayán, 2019.”	Administración de recursos humanos y motivación laboral.	<p>Tipo:</p> <p>Básica de tipo descriptivo y de enfoque cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental de corte transversal.</p> <p>Población</p> <p>Población igual muestra 47.</p> <p>Técnica:</p> <p>La encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

Fuente: Elaboración Propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
ADMISTRACION DE RR.HH	La administración de los recursos humanos radica en saber ubicar, contratar, desarrollar y retener a las personas esenciales para el éxito de una institución u organización. Werther, Davis y Guzmán (2014)	Mediante el empleo de la escala valorativa de 26 ítem se determinará el nivel de incidencia de la administración de recursos humanos en la motivación laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Sayán, a través de sus dimensiones: Integración de recursos humanos, Organización de Recursos Humanos Retención de recursos humanos, Desarrollo de recursos humanos y Evaluación de recursos humanos.	Integración de recursos humanos	Reclutamiento de personas	1. ¿Se realiza un adecuado proceso de reclutamiento de personal en la Municipalidad?
				Selección de personas	2. ¿Crees que se realiza adecuadamente un proceso de selección de personal en la Municipalidad ?
				Planeación de los Recursos Humanos	3. ¿El área de RR. HH realiza un plan de trabajo?
			Organización de Recursos Humanos	Integración de las personas	4. ¿En el área de RR. HH existe buena comunicación con las demás áreas?
				Diseño de puestos	5. ¿Cree usted que las actividades de funciones van de acuerdo con el puesto de trabajo?
				Descripción y análisis de puestos	6. ¿El personal tiene conocimiento del manual organizacional de funciones?
				Evaluación del desempeño	7. ¿Cree usted que las evaluaciones al personal que se realiza son idóneas?
			Retención de recursos humanos	Remuneración y retribución	8. ¿Crees o consideras que las remuneraciones van de acuerdo al puesto de trabajo??
				Prestaciones y servicios sociales	9. ¿Cree usted que el área de RR. HH realice convenios con las entidades particulares?
				Higiene y seguridad en el trabajo	10. ¿Cree usted que los ambientes de trabajos se encuentran limpios?
				Relaciones sindicales	11. ¿El área de RR. HH tiene buena relación con el sindicato de trabajadores?
			Desarrollo de recursos humanos	Capacitación	12. ¿El área de RR. HH capacita al personal para el desarrollo del personal?
				Desarrollo organizacional	13. ¿El área de RR. HH incentiva al personal a mejorar la capacidad profesional de los trabajadores?
			Evaluación de recursos humanos	Banco de datos / sistemas de información	14. ¿El área de RR.HH. cuenta con un sistema donde contenga los datos de las evaluaciones que se realiza al desempeño de su personal?
				Controles de evaluación	15. ¿el área de RR.HH. realiza un control de evaluación para identificar al personal y así ascenderlos?

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
MOTIVACION LABORAL	Definen a la motivación laboral como los procesos que influyen en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo del individuo para alcanzar los objetivos en una organización. Robbins y Coulter (2014)	Mediante el empleo de la escala valorativa de 26 ítems se determinará el nivel de incidencia de la motivación laboral en la administración de recursos humanos del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Sayán, a través de sus dimensiones: organización, relaciones y salario.	Organización	- Horarios mal repartidos	16	¿Los horarios van acorde al puesto de trabajo?
				- Localización no conveniente	17	¿Tienes dificultades en llegar a tu lugar de trabajo por la localización donde se encuentra viviendo?
				- Fastidios - burocráticos	18	¿Crees que la burocracia en tramites no te deja laborar libremente?
			Relaciones	- Clima de tensión	19	¿Crees que existe compañerismo en el área donde trabajas?
				- Competición - negativa	20	¿Cree usted que en su área se trabaja en equipo?
				- Rivalidades - interpersonales	21	¿Alguna vez sintió acoso laboral por algún compañero o jefe de su área?
				- Jerarquía - incompetente	22	¿Existe rivalidades interpersonales entre los trabajadores de la Municipalidad?
				- Comparaciones en desventajas con lo que se obtendría obtener en otros lugares	23	¿Crees que los jefes de la Municipalidad se encuentran capacitados para realizar correctamente sus funciones?
			Salario	24	¿Consideras que el salario percibido mensualmente es el correcto en comparación con otros centros laborales?	

Fuente: Elaboración Propia.

				- Sistema de salario sin relación con el mérito de los esfuerzos	25 ¿El área de RR.HH. incentiva al personal por los méritos obtenidos de su trabajo?
--	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración Propia.

26 CUESTIONARIO SOBRE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y MOTIVACIÓN LABORAL

El presente cuestionario tiene como propósito fundamental reunir información sobre la administración de recursos humanos y la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Sayán. El cuestionario es anónimo y la información será utilizada únicamente para fines académicos y se garantiza estricta confidencialidad.

INSTRUCCIONES:

- A. Marque usted la alternativa que usted elija, con una x o un aspa.
- B. Recuerde que este cuestionario es de forma anónima y podrá responder con total confianza y seguridad
- C. No deje de contestar ninguna pregunta. Si tiene duda favor de consultar con el encargado del cuestionario

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

CUESTIONARIO						
N.º	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Se realiza un adecuado proceso de reclutamiento de personal en la Municipalidad?					
2	¿Crees que se realiza adecuadamente un proceso de selección de personal en la Municipalidad?					
3	¿Crees que el área de RR. HH cuenta con una buena planeación?					
4	¿En el área de RR. HH existe buena comunicación con las demás áreas?					
5	¿Cree usted que las actividades de funciones van de acuerdo con el puesto de trabajo?					
6	¿El personal tiene conocimiento del manual organizacional de funciones?					
7	¿Cree usted que las evaluaciones al personal que se realiza son idóneas?					

8	¿Crees o consideras que las remuneraciones van de acuerdo al puesto de trabajo??					
9	¿Cree usted que el área de RR. HH realice convenios con las entidades particulares?					
10	¿Cree usted que los ambientes de trabajos se encuentran limpios?					
11	¿El área de RR, HH tiene buena relación con el sindicato de trabajadores?					
12	¿El área de RR. HH capacita al personal para el desarrollo del personal?					
13	¿El área de RR. HH incentiva al personal a mejorar la capacidad profesional de los trabajadores?					
14	¿El área de RR.HH. cuenta con un sistema donde contenga los datos de las evaluaciones que se realiza al desempeño de su personal?					
15	¿el área de RR.HH. realiza un control de evaluación para identificar al personal y así ascenderlos?					
16	¿Los horarios van acorde al puesto de trabajo?					
17	¿Tienes dificultades en llegar a tu lugar de trabajo por la localización donde se encuentra viviendo?					
18	¿Crees que la burocracia en tramites no te deja laborar libremente?					
19	¿Crees que existe compañerismo en el área donde trabajas?					
20	¿Crees usted que en su área se trabaja em equipo?					
21	¿Alguna vez sintió acoso laboral por algún compañero o jefe de su área?					
22	¿Existe rivalidades interpersonales entre los trabajadores de la Municipalidad?					
23	¿Crees que los jefes de la Municipalidad se encuentran capacitados para realizar correctamente sus funciones?					
24	¿Consideras que el salario percibido mensualmente es el correcto en comparación con otros centros laborales?					
25	¿El área de RR.HH. incentiva al personal por los méritos obtenidos de su trabajo?					

Fuente: Elaboración Propia.