



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Factores de Motivación y Capacidad de Gestión en la
Municipalidad de Santa Teresa, año 2017

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Bach. Domingo Leonardo Monterroso Huamán

ASESOR:

Edgar Enriquez Romero

SECCIÓN:

Ciencias Administrativas

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Motivación y Capacidades de Gestión

PERÚ 2017

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Campaña Morro,
Waldo Enrique

Mg. Rojas Ocharan,
Dante Paul

Dr. Enríquez Romero,
Edgar

DEDICATORIA

Esta mi tesis la dedico a mi adorada esposa y a mis hijos Eliane y Harold, ellos que siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo incondicional y sus consejos para hacer de mí una mejor persona cada día, son mi familia, son mi guía.

AGRADECIMIENTO

De primera intención, quiero dar una profunda gratitud, las enseñanzas de mi asesor Dr. Edgar Enriquez Romero, y cada uno de mis docentes de la Escuela de Postgrado, quienes demuestran profesionalismo y ejemplo de trabajo docente, todos muy atentos tuvieron que sobrellevar las interrogantes sugeridas a lo largo del trabajo de campo, forjaron mi preparación profesional y por tanto la culminación de este trabajo.

A la institución que contribuyó desinteresadamente para la elaboración de esta investigación.

Así mismo, a mis amigos que me acompañaron en todo el proceso de esta mi investigación.

Gracias a todos y un abrazo a cada uno.

DECLARACION JURADA

Yo, MONTERROSO HUAMÁN, Domingo Leonardo, egresado de la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, Sede Filial Cusco, declaro que el trabajo académico titulado “Factores de Motivación y Capacidad de Gestión en la Municipalidad de Santa Teresa, año 2017”. Presentada en ciento diecisiete (117) folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

- La presente tesis menciona las respectivas fuentes que fueron empleadas, identificando correctamente en su totalidad posee cada cita textual originaria de otras fuentes, llevando a cabo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- Que las fuentes están expresamente señaladas en este trabajo, no utilizando ninguna además de estas.
- El presente trabajo de investigación no ha sido anteriormente presentado en su totalidad ni parcialmente para la obtención de un distinto grado académico.
- Estoy consciente que mi trabajo puede ser verificado y validado electrónicamente en exploración de plagios.
- De dar con el uso de material abstraído sin la debida distinción de su fuente o autor, me someto a las sanciones que me indique el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 09 de Agosto del 2017

Domingo Leonardo Monterroso Huamán

DNI N° 23956710

PRESENTACION

Dignos señores miembros del Jurado;

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, expongo ante ustedes la Tesis titulada “Factores de Motivación y Capacidad de Gestión en la Municipalidad de Santa Teresa, año 2017”, en donde se llegó a determinar e identificar la concordancia de los factores de motivación y la capacidad de gestión en la Municipalidad de Santa Teresa; para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Convencidos de cumplir con los requisitos de aprobación.

MONTERROSO HUAMÁN, DOMINGO
LEONARDO AUTOR

INDICE

PÁGINA DEL JURADO	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
DECLARACION JURADA	IV
PRESENTACION	V
INDICE	VI
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
I. INTRODUCCION	10
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA	10
1.2 TRABAJOS PREVIOS	11
1.3 TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA	17
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	42
1.5 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	43
1.6 HIPÓTESIS	44
1.7 OBJETIVOS	44
II. METODO	45
2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	45
2.2 VARIABLES E INDICADORES	45
2.3 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	47
2.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	49
2.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	49
2.6 VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	50
2.7 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	52
III. RESULTADOS	53
3.1 DESCRIPCIÓN	53
3.2 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LA VARIABLE FACTOR MOTIVACIONAL	55
3.3 PRESENTACIÓN DE LA VARIABLE CAPACIDAD DE GESTIÓN	61
3.4 PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL	68
IV. DISCUSION	70
V. CONCLUSIONES	75
VI. RECOMENDACIONES	77
VII. REFERENCIAS	79

ANEXOS.....	81
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	95

RESUMEN

La presente investigación posee como título “Factores de Motivación y Capacidad de Gestión en la Municipalidad de Santa Teresa, año 2017”, siendo el objetivo principal establecer los factores de motivación y capacidad de gestión en la Municipalidad de Santa Teresa, año 2017.

La presente tesis forma parte de aquellas de tipo descriptivo y correlacional lo cual permite el estudio, indagación, balance, así nos dimos cuenta de cómo los factores de motivación afectan a los trabajadores de la institución, haciendo de que su desempeño laboral no sea el adecuado o el más pertinente y como resultado de ello, perjudicando a la población ya que ellos son los benefactores de la Municipalidad de Santa Teresa.

Los datos estadísticos que basan la presente investigación se fundamentan en la información obtenida por la aplicación de los instrumentos a los trabajadores y validados por expertos en sus áreas. Entre ellos se tienen dos encuestas; además de la observación que se experimentó estando en la institución gubernamental, viendo cómo se desarrollan los trabajadores en su día a día. Conociendo la opinión que hay de parte de la población hacia la municipalidad. Es preciso reconocer que los resultados demuestran que hay una ineficiencia por parte de los trabajadores por no sentirse motivados ni reconocidos, lo cual conlleva bastantes problemas para su desempeño dentro de la Institución en estudio.

Palabras claves: factores de motivación, capacidad de gestión, motivación, clima laboral, recursos humanos

ABSTRACT

The present research is entitled "Factors of Motivation and Management Capacity in the Municipality of Santa Teresa, year 2017", the main objective being to establish the factors of motivation and management capacity in the Municipality of Santa Teresa, 2017.

This study is part of the descriptive and correlational research because, through the analysis, observation, comparison and description of the variables, there is no evidence of how motivation factors affect the institution's workers by making their Non-labor work Mar proper and thus harm the population and that they are the benefactors of the Municipality of Santa Teresa.

Among them we have two surveys; In addition to the observation that was experienced while being in the governmental institution seeing how they develop the workers in their day to day. Knowing the opinion that there is of part of the population towards the municipality. Results show that there is an inefficiency on the part of the workers because they do not feel motivated or recognized which entails enough problems for their performance within the Institution under study.

Key words: *motivation factors, management capacity, motivation, work climate, human resources*

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

Según las fuentes literarias del tema la motivación, consiste en aquellos procesos que informan el ímpetu, enfoque y constancia del ahínco de un ser humano por perseguir un objetivo, que en el presente caso nuestro interés es la incidencia en el comportamiento laboral. Mientras que la capacidad de gestión es aquella facultad humana destinado a gerenciar, administrar, gastar y/o invertir, proyectar eficaz y eficientemente los recursos de la administración pública y/o privada en pro de la sociedad y/o usuario; quiere decir, aquella actividad humana que fruto de las relaciones interpersonales y laborales obtiene resultados positivos en pro de la organización o centro de trabajo. En el caso municipal no es sino la idoneidad de elaborar proyectos de inversión pública, idoneidad de gasto público, eficiencia y eficacia en la administración. En ese orden de ideas, a modo general consideramos que los factores de motivación se relacionan significativamente con la capacidad de gestión ya sea en una empresa o institución pública, porque, ayudarán a mejorar las labores en óptimas condiciones.

La sociedad en general exige obras públicas para el desarrollo económico, social y político; por ello los funcionarios públicos y servidores bajo el principio de servicio al usuario debe poner al máximo sus conocimientos para satisfacer las principales necesidades humanas en la comunidad; y, para que exista capacidad de gestión debe existir primero capacidad de gestión en recursos humanos, quiere decir Aquella capacidad cuyo fin es seleccionar adecuadamente el personal humano dentro de una organización; por otro lado la capacidad de gestión de gasto, consistente en aquella capacidad destinado a gerenciar e invertir el presupuesto eficaz y eficientemente; asimismo, tenemos también la capacidad de cometido de planes de cambio, enfocado a aquella capacidad destinada a elaborar expedientes técnicos de proyectos de inversión pública; finalmente, el presente estudio considera que el puesto de trabajo y el clima laboral también es importante, entendido como aquella condición o situación laboral que indica si el personal está ubicado en el puesto de trabajo para el cual

está capacitado, así como la convivencia satisfactoria entre el recurso humano de la organización.

Planteamos desde ya que el factor humano es de suma trascendencia en una institución o empresa, no hay duda que el ser humano desde siempre y por muchos años más será el recurso primordial y más capaz para el trabajo y otras labores. Y para ello es menester que toda organización pública o privada tenga como política mejorar el talento y capacidad de sus trabajadores, porque además de los clientes la empresa se debe también a sus empleados, quienes deben tener cierto grado de compromiso, sinergia, entusiasmo, capacidad y habilidad para realizar eficaz y eficientemente sus labores. Pero para que un trabajador reúna dichas características, es necesario que la organización deba dotar de óptimas condiciones ambientales de trabajo, buena remuneración, capacitación y confianza en el trabajador, entre otros factores. Entonces, motivación y capacitación enfocados en repotenciar y motivar al trabajador, se solucionaría el problema del bajo nivel de capacidad de gestión, consistente en el rendimiento, producción y productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa de la Provincia La Convención, Región de Cusco.

1.2 Trabajos previos

Actualmente existen estudios que avalan el predominio de los elementos de motivación sobre la capacidad laboral de los empleadores en una determinada empresa, así como también su relación con compañeros de trabajo y la adecuada prestación de servicios hacia los clientes, estos estudios permiten evaluar a la empresa las posibles causas del buen o mal desempeño que realizan sus trabajadores, buscando las soluciones adecuadas para resolver estos casos, como por ejemplo una buena remuneración o reconocimientos laborales.

La buena gestión interna y externa en una empresa corresponde a la adecuada labor de cumplir las metas por la empresa, de igual manera cumplir adecuadamente las funciones específicas y poder coordinarlas de manera adecuada para ponerlas en ejecución. La capacidad de gestión depende mucho

de las habilidades del personal a cargo, gestionar los procesos para que lo planeado resulte de manera adecuada.

Según (Torres Tello, 2005)“los elementos que influyen en los empleadores a ras de piso en un eje productivo, ubicado en Pachuca, Hidalgo”; concluyó que el elemento motivacional fue fundamental para todos, en el cual los trabajadores pertenecientes a la empresa, buscan alcanzar preferencia, respeto entre compañeros y jefes así como también retribución , consideración o admiración por el esmero o dedicación realizada a diario en el trabajo, siendo por parte del directorio de la empresa como de la gente que están rodeados; El factor motivacional que impulsa a las personas divorciadas que a la vez, los impulsa es el Logro, Afiliación y los Incentivos, dentro del trabajo. En su resultado se aprecia que las personas que tienen de antigüedad de 1 a 2 años en el trabajo, indicaron tener una motivación enfocada en la estima de los trabajadores que se encuentran entre 2 a 5 años, donde el factor primordial es el logro.

En la investigación presentada por García Sanz, V. (2012): “La Motivación Laboral estudio descriptivo de algunas variables”. Con esta investigación pretende dar a conocer algunos variables de motivación laboral que provoca a los empleadores a cumplir su labor de manera proactivas obteniendo como conclusión que el factor remuneración es de suma importancia dentro del desenvolvimiento y continuidad en el puesto de trabajo de un trabajador, prueba de ello es el resultado obtenido en el trabajo de campo, en el que un 45 % de los entrevistados abandonarían su trabajo por el mal pago, mientras que un 55% renunciaría a su trabajo por el mal entorno laboral. Indica que un pago adecuado influirá de manera positiva en el desempeño laboral de los empleadores y también permitirá al trabajador permanezca en su actual puesto de trabajo, lo cual no generaría pérdidas por parte de la empresa al capacitar a personal nuevo.

Además, la investigadora plantea que el objetivo de las organizaciones públicas o privadas debería ser además de un buen salario, también todo aquello que equivale a logística, capacitación, ambiente laboral entre otros factores para el mejor desarrollo del personal y así lograr los objetivos de la organización. Asimismo, concluye que, si bien la remuneración es muy importante para el

trabajador que le permite desarrollarse bien en su centro de trabajo, sin embargo, concluye también que el factor motivación y autoestima influye mucho en el desarrollo y desempeño del trabajador quien estará comprometido con los fines y misiones de la empresa. Finalmente, este antecedente también concluye que el factor reconocimiento e incentivos al trabajador por parte del jefe o de la empresa es importante y actúa como factor motivacional para el trabajador. Al incorporar incentivos en el trabajo, se verá un mejor desempeño laboral de los trabajadores, de esta manera se les da a entender que su esfuerzo en el trabajo es bien recompensado y se toma siempre en cuenta.

Como tercer antecedente es la investigación presentado por De la Torre Rodríguez, José F. (2014), titulado: "Reforma municipal y capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México: un estudio comparado en seis municipios del estado de San Luis Potosí, México (1983-2000)". Esta investigación pudo comprobar totalmente que la dimensión de la organización de las administraciones públicas municipales muestra que parece estar en correlación directa con el ras de progreso económico, poblacional en cada municipio. Por este motivo el estudio de las direcciones municipales estatales a partir un punto de perspicacia viviente nos ha permitido contemplar la diferencia existente entre las organizaciones productoras de los municipios. En el estudio se pudo reconocer que la actuación nacional de los municipios en lo concerniente a capacidad de servicio, percibimos que tiende a repetirse en los 58 municipios del estado de San Luis Potosí y de modo concreta en los seis casos analizados.

Existe una deficiente capacidad de gestión reglamentaria como también financiera e igualmente administrativa y de prestación de los servicios públicos municipales, aunque sea redundante en los municipios de esta institución federativa. Al existir una mala capacidad de gestión se brinda un servicio inadecuado hacia los clientes generando su insatisfacción, de igual manera no se cumplen las metas trazadas por la empresa de manera adecuada. Se afirma entonces que la tendencia en el proceso de reforma municipal en México ha tenido siempre un carácter vertical porque tanto los contenidos y tiempos han seguido un tipo característico de arriba hacia abajo, desde el gobierno federal a

los estados, por la falta de pesos y contrapesos en el sistema político mexicano autoritario. Con los datos que se obtuvo se afirma que en elecciones municipales durante el estudio hecho durante el tiempo en mención salvaron de ser elecciones semi-competitivas a elecciones competitivas. Así se puede explicar la denuncia de fraude y el déficit de legitimidad que las elecciones municipales poseyeron en la década de los años ochenta, así también encontramos que esto se convirtió en el detonante de la insurgencia municipal y la alternancia política en el campo municipal partiendo desde la mitad de los ochenta y la totalidad de los años noventa.

Para Herrera Catalán, Pedro y Málaga Ortega, Ramiro (2012), en su trabajo titulado: "Indicadores de Desempeño y Capacidades de Gestión: que tuvo por objetivo realizar un análisis de las municipalidades peruanas para el año 2003, por medio del análisis de las labores públicas locales como un proceso de producción, indica que un Análisis de la Eficiencia Municipal en el Marco del Proceso de Descentralización"; luego de realizar un análisis de las normas jurídicas existentes de las variables de estudio así como la ley n° 27680, ley de reforma constitucional respecto a la descentralización, ley n° 27683 ley de elecciones regionales, ley n° 27783 ley de Bases de la Descentralización, ley n° 27972 ley orgánica de Municipalidades, entre otras normas; cuyo estudio se enfocó a la relación existente entre desempeño y capacidades de gestión como resultado final. Se realizaron análisis segmentados, con la finalidad de analizar varias agrupaciones de municipalidades conformadas por unidades de gestión homogéneas, la cual se realizó mediante un análisis de conglomerados; para su tipificación se usaron variables características, tamaño de las poblaciones, grado de urbanidad y el nivel de pobreza, también se definieron los tres tipos de gobiernos locales.

El análisis de eficiencia que realizaron a cada grupo de municipalidades que definieron mediante un análisis de conglomerado. Considerando que la ejecución presupuestal de las municipalidades provinciales capitales del departamento y las municipalidades distritales de Lima metropolitana y del Callao, tiene en la ejecución presupuestal del gasto local, un análisis de sus resultados de eficiencia centrados en agrupaciones que contienen las

municipalidades mencionadas. En algunos casos del estudio se observó que en la gestión municipal, las municipalidades distritales de Lima Metropolitana exponen un desempeño escaso en aceptación, esto fue determinado por un promedio de resultados de eficiencia, lo cual lleva a la reflexión y tomar las acciones necesarias al respecto; al obtener desempeño no favorable por parte de los trabajadores de las municipalidades, nos da a entender que el trabajo realizado es ineficiente; municipalidad así como también en el servicio que brindan y podrían estar brindando varias municipalidades en nuestro país.

Según Paucar Sánchez, Wilfredo (2010), con su estudio titulado: “Factores motivacionales en la calidad de la gestión en el Instituto Superior Pedagógico Público Huaraz”, menciona como conclusiones que dentro de la calidad de la gestión necesario es un trabajo y a la vez competición: trabajo de manera eficiente, preocupación en la eficacia, la rentabilidad y el éxito; así mismo, trabajo de forma tal como una participación que busca influir en las decisiones que inquieten en función de sus intereses; el trabajo desde una visión colaborativa, interés por un intercambio personal y así conseguir resultados mejores. Con esta conclusión da a entender que, al realizar trabajo de manera competitiva en una organización, se obtendrán mejores beneficios ya que permitirá que el trabajador tome sus propias decisiones y genere más confianza en sí mismo.

Los docentes ejercen los elementos motivacionales en sí (apatía, desconcierto, crisis de identidad, conflicto). Necesario es persistir en los factores higiénicos (motivación, reducción de ausentismo, productividad, satisfacción de necesidades psicológicas) con la intención de lograr en el área de didáctica: trabajo en sí conocimiento; en el área de orientación, actitudes; en el área de personalidad: reconocimiento, progreso, realización personal y responsabilidad así incrementar el nivel en calidad de gestión de manera explicativa. Es necesario reconocer el trabajo efectuado por los docentes ya que esto permitirá que se motive y brinde una mejor enseñanza. La correspondencia existente entre factores de motivación y calidad de gestión, el espacio de orientación, ya que la motivación es una herramienta que permite organizar las relaciones de los directivos y a la vez ordenar las relaciones laborales dentro de las instituciones.

Las instituciones inducen a la gente que trabajan para ellos; este estado posibilita implantar las recompensas y asignaciones laborales para que estas personas acepten sus funciones. La influencia de comportamientos personales, saberes teóricos y prácticos, las circunstancias para poder cambiar el comportamiento de una fuerza de labor concluyendo en la obtención de mayor productividad. Además, siendo necesario reconocer la importancia docente para que puedan visualizar las debilidades y potenciando ellos mismos la productividad. Es necesario que exista una influencia hacia las actitudes personales y las oportunidades para que de esta manera se pueda mejorar el comportamiento hacia el trabajo, de tal manera que permita a los docentes resolver problemas adecuadamente aun con limitaciones.

Para Tito Huamani, Pedro Leonardo (2012), autora su estudio intitulado: “Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana”, los resultados de la investigación demostraron totalmente que es factible implementar la gestión en las empresas del sector “confección de calzado” desde una perspectiva de competencias. Después de confirmar estadísticamente la eficacia de las hipótesis de la investigación, analizado la información generada con las tres encuestas (1ra: pre test, antes de la capacitación, 2da: post test, después de la capacitación y 3ra: de impacto, luego que transcurriera 90 días aproximadamente, para conocer la viabilidad de la aplicación del modelo). En un escenario que se caracteriza por ser de un elevado nivel de competitividad como es, el sector confección de calzado, sea ya por las importaciones de calzados brasileros, chinos, italianos y de otros países, así como la constante competencia interna, que se traduce en la innovación permanente de modelos y variedades de calzados, la implementación en la gestión desde la perspectiva de las competencias de sus colaboradores, es una alternativa viable en las empresas fabricantes del calzado en Lima Metropolitana.

Existe una carencia evidente de la mano de obra técnica y calificada. Cuando el sector se deprime, como ocurrió algunos años atrás, por las importaciones chinas, los operarios que ya tenían cierto nivel de especialización, terminaron saliéndose del sector, para irse a otros sectores, debido a que las empresas

comenzaron a cerrar y las remuneraciones a disminuir. Los resultados del trabajo citado revelaron que ocurrió un incremento lento, aunque eso sí sostenido en los últimos años, por elegir calzados de producción nacional. Todo esto visto desde el punto de la gerencia en sus variados niveles y puestos de trabajo plantea procedimientos de cualificación. Como se demuestran con las hipótesis formuladas, de la misma forma no queda fuera de la realidad el pensar que se puede efectuar el modelo de gestión por competencias, para enaltecer los niveles de efectividad de sus trabajadores mejorando a todas luces sus posibilidades en el mercado.

A nivel local se tiene la tesis presentado por Calvo Jara Verónica, Loayza Ubalde Yen (2015), titulado: "Influencia de los factores motivacionales en el desempeño del talento humano del Banco de Crédito del Perú BCP Cusco caso: oficina principal- área de procesos y plataforma 2013-2014", Quienes arribaron entre otras conclusiones a lo siguiente: Hay una significativa relación entre los factores motivacionales y el desempeño del talento humano del Banco de Crédito del Perú BCP - Cusco caso: oficina principal Cusco evidenciando la hipótesis y por otro lado los factores de motivación se ven una influencia directa en el desempeño del talento humano del Banco de Crédito del Perú BCP - Cusco caso: Oficina Principal- Área de Procesos y plataforma. Referente a las características generales del talento humano del Banco de Crédito del Perú BCP - Cusco caso: Oficina Principal - Área de Procesos y Plataforma se describe: predominantemente femenina; en estas dos áreas de la oficina principal del Banco de Crédito del Perú labora personal joven que cuentan con algún estudio académico, son mayormente solteros y de género femenino. Los factores motivacionales intrínsecos más relevantes en el desempeño del talento humano del Banco de Crédito del Perú BCP - Cusco, son el "trabajo mismo", "reconocimiento laboral" del personal de plataforma y operaciones; en cuanto a los factores motivacionales extrínsecos son "compensación económica", "relaciones interpersonales" y las "condiciones de trabajo", en todos los casos, presentan una correlación positiva.

En lo referente a la variable desempeño del talento humano del personal de plataforma y operaciones, los factores "actitud de trabajo" y "nivel de

comunicación" el 55,45% y 65,45% respectivamente considera como bueno, por otro lado un 62,73% cree que la autonomía para realizar su trabajo es regular, en lo referente al trabajo en equipo que el 56,36% consideran ocasionalmente supervisar grupos de trabajo, mientras que el nivel de convivencia entre compañeros recibe una calificación muy de acuerdo por un 62,73% del personal de plataforma y operaciones. El factor motivacional es muy importante en una empresa, ya que induce comportamientos adecuados y resultados esperados, a la vez se consigue satisfacción por parte del trabajador al sentir que realiza bien su trabajo, al darles a entender que su esfuerzo es recompensado y valorado, esto influye bastante en cuan motivado el trabajador realice su labor.

1.3 Teorías relacionadas al tema

El factor de motivación deviene de la palabra latina que significa "mover". Esta noción permite explicar en qué forma los elementos internos impulsan a los animales y al hombre a la obtención de ciertas metas. Para SMITH E. Ronald y colaboradores (1984), la gestión tiene que ser causada para que tenga vigor y sea duradera en el período. Para (Robbins, 2004), la motivación es entendida como aquellos métodos destinados al ímpetu, enfoque y constancia de la voluntad de una persona para lograr alcanzar un objetivo. Por su parte (Maslow, 1951), entiende la motivación humana como un principio esencial de toda estructura destinada al bienestar de las necesidades humanas. Mientras que para Cummings y Schwab (1985), el factor viene a ser un paso sujeto a supuestos mediante el cual la tarea es generada por el factor fuerza.

Para Julio López Mas(1993), a la pregunta que se hace ¿Qué es la motivación? Recurre a las sabidurías del comportamiento, el mismo que entiende como aquella característica de la psicología la cual aporta al grado de cargo del sujeto; se trata de un proceso que logra, orientar, activar, dinamizar y mantener la conducta de las personas y la realización de objetivos queridos. Para el citado autor, la motivación, dentro del terreno laboral, puede entenderse hoy por hoy como un proceso variado que sitúa, empuja, mantiene y activa el comportamiento de la gente con el propósito de la realización de objetivos

deseados. De igual manera hay un factor trascendental que debe estar siendo plasmado en la necesidad, el querer satisfacer una necesidad, puede ser particular o física como cubrir servicios principales

La motivación es el adicional que trasfiere a todo ser humano a interactuar en determinada situación, quiere decir, forja una conducta bien determinada. Todo ello, es conducta o necesidades de primer orden como el aire, alimento, sueño, etc.; o en necesidades de segundo orden como autoestima, inscripción, etc.; esto es un sentir encaminado para realizar lo que uno desea para luego hallar el bienestar. (Robbins Stephen, 1999) Según Chiavenato (1999), la conducta humana se mantiene en base a 3 premisas, las cuales son: la conducta es engendrada, quiere decir, reconoce la existencia de un origen que es el inicio en conducta humana. Conducta es producida, quiere decir, la existencia de una razón o meta que genera un arrastre para lograr el objetivo. La conducta está direccionada hacia logros, esto pretende explicar, la presencia de un horizonte para el resultado.

Los antecedentes que exponen el comportamiento humano, según Chiavenato (1999), la gestión humana se explicaría a través de proposiciones: hay orígenes para la conducta logrando ser interna como externas que origina la conducta humana, esta es resultado del legado y medio ambiente, pudiendo ser creación de la necesidad, exigencia, por lo que la conducta está dirigida hacia la ejecución o ganancia de varios objetivos, por lo mismo es suscitado por una causa que persigue cumplir un desenlace, siendo enfocado hacia un determinado objetivo. La motivación precisa de voluntad, la que posee mecanismos que serían: faltas, desequilibrios en lo que es fisiológico, y psicológicos o exaltados que tienen mayor jerarquía por ser elementales para todo ser humano, pueden tener dos principios siendo innatos o pudiendo ser aprendidos.

Keith y Newstrom, el proceso de la motivación aborda con un factor aliciente generadora de compensar una necesidad o alcanzar un logro, esto tiende a ser el punto de inicio del proceso de motivación. La deficiencia de algo dentro del individuo o el problema en sí mismo, es el primer eslabón en la cadena de hechos que dirigen la conducta humana, está por lo demás como ya se dijo

anteriormente se basa en la necesidad descontenta, la falta, produce rigidez física o psicológica dentro del sujeto, que lo conduce a tomar algún tipo de acción humana encaminado a compensar la necesidad y consecuente a menospreciar la atención. (Keith, 2001)

Herzberg se refiere a los géneros de motivación, y que el ser humano muy asiduamente vive ligado a la importancia que le genera fuente de vida consistente en necesidades, estímulos e impulsos los mismos que forman parte de la causa. Como segundo ejemplo de motivación, los motivos sociales, amparados en el transcurso en el proceso de sociabilización que se da en cada ciencia, se establecen con concordancia a relaciones interpersonales, valores de cada sociedad, reglas que se deben tener en cuenta que una vez estimulado un motivo incide sobre el comportamiento aparte del origen que tenga. (Herzberg, 1966)

La literatura sobre el tema materia de estudio, doctrinarios expertos como el caso de Maslow, refiere que entre las características de la motivación no son estáticos, quiere decir que están en constante progreso o transformación por la misma naturaleza del ser humano. Son una necesidad saciada pero no es generadora de conducta, la cual a su vez que genera tensión o incomodidad. La escasez no siempre saciada. Es transitorio, porque aparecen otros motivos tanto y en cuanto sea de mayor fuente para el ser humano en lograr sus metas. Los motivos generan en el humano buscar la ejecución y comienzo de la labor, primeramente, las atribuciones son compensadas. El incentivo viene a ser la fuerza que atrae la curiosidad y hasta el fisgoneo del individuo, debido a que este le manifiesta recompensas y además logros que pueden satisfacer sus ambiciones e inspiraciones.

Es posible sin dudas que la teoría ya mencionada que es reconocida es de Maslow (jerarquía de las necesidades), quién elaboró la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades. (Maslow, 1951) Entre la teoría de la jerarquización encontramos la teoría de contenido, que a su vez está sustentada a través de la teoría de jerarquía de las necesidades, que vislumbra a la motivación humana encapsulada o integrada dentro de una

jerarquía de cinco necesidades el propio Maslow las clasifica a su vez en necesidades de orden menor y otras principales. La teoría presenta necesidades que tienen un orden menor. Estas vienen a ser las fisiológicas; se menciona que son necesidades de primer nivel y representan a la supervivencia, envuelve: aire, líquido elemento, alimento, morada, ropa, etc. con respecto a la seguridad; se corresponde con la predisposición a la conservación, cara a circunstancias de peligro, encierra el deseo de seguridad, y desaparición del dolor. Del mismo modo se hallan las necesidades de orden superior sociales o de amor; el hombre al ser netamente social requiere desenvolverse con otros y en este proceso ser reconocido por los otros, si no obtiene muestras de aprecio de su valor lo siguiente será tener frustración debido a ello.

Estima; es imperioso recoger reconocimiento de los otros integrantes de la comunidad, de no ocurrir esto se frustra los esfuerzos del interesado a sumarse al medio, originar sentimientos de prestigio, de confianza en sí mismo, reflejándose donde interactúa. Autorrealización; ayuda completamente a separar en toda su dimensión, el potencial de cada uno. Lograr con todo lo que uno se trazó como resultado, es inculcado por la sabiduría del éxito e idoneidad y por consiguiente de felicidad personal como social, evitando el participar intrínsecamente de la cultura de fracaso. Esta teoría mantiene que el individuo está en constante en fase de motivación y esta fase se caracteriza por la aparición de un nuevo objetivo cumpliendo con el anterior. (Maslow, 1951)

El punto de vista de Maslow, la cual se compone para la administración de RH una apreciable guía del comportamiento de las personas, determinado en la carencia y satisfacción, provocando en el individuo compensar aquella necesidad. Por lo que una vez que sea cumplida reducirá su importancia y se precipitará el siguiente nivel de mayor jerarquía.

No necesariamente una necesidad tiene que ser satisfecha completamente antes de que surja la siguiente. En sociedades que denominan del primer mundo moderno en su gran mayoría los trabajadores ya obtuvieron sus necesidades que se encuentran en el orden inferior y deseando conseguir necesidades psicológicas o del orden superior. No obstante, esto ocurrirá en países

sumamente desarrollados, por el contrario, en países de tercer mundo aún existe alto porcentaje de personas que trabajan para llegar a obtener necesidades primarias. (Keith & Newstrom, 2001).

Estos constituyen el contexto del cargo. Ellos incluyen: Condiciones de trabajo y bienestar, políticas de la organización, así como las medidas de administración, relaciones con el supervisor, competencia técnica del supervisor, estabilidad en el cargo, salarios, y relaciones con los colegas.

También se encuentran los factores motivacionales que tienen que ver con el contenido del cargo, refiere Frederick Herzberg las labores y los deberes afines con el cargo en sí; generan un resultado de satisfacción constante y un incremento productivo laborales de excelencia, en otras palabras, diremos que el óptimo es por encima de lo normal. Motivación por sí mismo incluye efectos de ejecución, desarrollo y reconocimiento profesional, notorios al ejecutar las acciones que formen un gran desafío y que son de bastante trascendencia para el trabajo. Cuando estos elementos de motivación se dan del mejor carácter, elevan la satisfacción de modo sustancial; cuando son poco trabajados, provocan una pérdida de satisfacción, por estas razones, se denominan factores de satisfacción.

Estos factores ligados al contenido del cargo ocupado incluyen: la responsabilidad, la autonomía de decidir, así como ascensos al ejecutar el trabajo, uso pleno de las destrezas personales, formulación de objetivos y valoración de éstos, simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña) y ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o vertical).

Finalmente, la teoría de los dos elementos asevera que la satisfacción en el cargo se relaciona directamente con el contenido de las actividades estimulantes debido a su carácter de desafío esto impulsa el cargo; puesto tendrá como parte de la causa al ambiente, a la supervisión, de los colegas y del todo general del cargo (estos son los llamados factores higiénicos) Herzberg perfecciono con toda razón creemos responsable de la satisfacción profesional (factores) son diferentes de los responsables de la insatisfacción profesional: "lo opuesto a la satisfacción profesional no es la insatisfacción, sino la no satisfacción profesional; lo opuesto a la insatisfacción profesional es la no insatisfacción

profesional, y no la satisfacción”. (Korman, 1978)

Nombramos las dos teorías de procesos que explican y mejoran las maneras de motivar a los trabajadores. Enfatizamos la teoría de las expectativas de Vroom. Dicha perspectiva, la propuso Víctor Vroom y bien complementando con los aportes de Lawler III, asevera que “la fuerza de una tendencia a actuar de una manera depende de la fuerza de una expectativa de que al acto seguirá cierto resultado que el individuo encuentra atractivo” (Robbins, 2004). El personal sentirá motivación para trabajar y para mejorar en sus tareas, si creen y se valida su creencia que con ello se logrará resultados favorables, como muestra una buena evaluación del mismo, recompensas adecuadas por parte de la clasificación y agrado de metas personales. (Robbins Stephen, 1999)

Este modelo contiene 3 conceptos básicos cuya definición presenta el propósito de dicha teoría. Según Guillen Gestoso (2000), el nombre de VIE responde a:

- “Valencia”, valor positivo o negativo que las personas otorgan al resultado de sus acciones.
- “Instrumentabilidad”, misma que se ejecuta en dos niveles (rendimiento y resultado); nos referimos a que debe existir congruencia entre ambos y que una cosa conlleva a la otra, los dos sirven para lograr un efecto de segundo nivel.
- “Expectativa”, las expectativas se relacionan al ras de la dificultad que entraña y repercuten en las personas y su accionar.

El buen ejercicio incide en la decisión conductual. Todo este punto nos hace pensar que esta proposición sostiene que los empleados se determinan con el objeto de comportarse de manera que produzcan un nivel específico de rendimiento y logra resultados que vayan con las metas de la organización o institución. En este idear teórico Guillén Gestoso, señala que el Modelo de Circulación de Porter y Lawler se parece a la teoría de Vroom, debido a que menciona: “su postulado central es que la motivación laboral está determinada por la probabilidad de que un esfuerzo elevado con lleva al logro de objetivos y

resultados que poseen un valor a la persona” (Robbins Stephen, 1999)

En la teoría de Porter y Lawler, la teoría de las expectativas de Vroom, Porter y Lawler, llegaron a un modelo más completo de la motivación que lo empleó completamente y solo en organizaciones. En este entender decimos que este modelo de teoría es la base de la idea que el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractivo que sea la recompensa y la manera como el trabajador ve y siente la relación existente entre el esfuerzo y la recompensa. Como segundo punto de este modelo vemos la relación entre el desempeño y las recompensas. Los individuos quieren que quienes realicen los mejores trabajos sean quienes perciban los mejores salarios y logren mayores y más rápidos ascensos.

Lawler es de la opinión final que su teoría posee tres fundamentos sólidos:

La gente quiere ganar dinero y no es sólo porque ayuda a satisfacer sus necesidades básicas (seguridad, y biológicas), sino que el dinero brinda condiciones para que se puedan satisfacer aquellas necesidades sociales como por ejemplo la autoestima y la autorrealización; el dinero es un medio, no un fin; si los trabajadores observan y creen que su desempeño es, posible y necesario a la vez para obtener más dinero, ciertamente, se trabajarán de la mejor manera posible; si las personas observan que existe relación directa o indirecta entre el aumento de la remuneración y el desempeño, el dinero será motivador excelente; se piensa que se podría mejorar el desempeño con la implantación de sistemas de remuneraciones justas y sensibles, basadas en méritos (sistemas de administración del desempeño) en administrar las recompensas con un valor positivo para los trabajadores. Erróneamente se supone que a todos los trabajadores les interesan iguales recompensas que otorgan sus compañías, unas reconocen la importancia de sueldos, mejores prestaciones de seguro, otro mayor número de días de vacaciones, guarderías para sus hijos, etc.

La teoría de las expectativas, Indica qué muchos empleados no están motivados en sus centros de trabajo y más bien se dedican a hacer lo mínimo necesario para mantenerse, por lo que se deben dar importancia al diseño de los tipos de recompensas basadas en las necesidades individuales del empleado, y no caer en el error de que todos los empleados quieren lo mismo y así pasan por alto los efectos de la diferencia de las recompensas en la motivación.

Se afirma por ende que las teorías presentadas, coinciden en ver al empleador

como el ente que le interesa el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, satisfaciéndolos, su motivación se convertirá luego en el impulsor para asumir responsabilidades y a enrumbar su conducta laboral a lograr metas que ayuden a su organización a lograr su razón de ser, con altos niveles de eficacia. Las motivaciones se dan cuando los objetivos de la organización y los objetivos individuales están alineados y son satisfechos. Cuando se habla de clima organizacional, nos referimos al ambiente laboral que existe en una empresa; se trata que en el ambiente se maneja el entorno para los colaboradores de una organización; ello se verá afectado por diferentes causas objetivas que pueden referirse a aspectos físicos y estructurales de la empresa, aspectos subjetivos que consisten en la opinión y la percepción que tengan los trabajadores respecto al ambiente laboral. Es de gran importancia para muchas empresas hacer estudios acerca de cuál es el entorno organizacional que hace la empresa para poder aumentar la productividad. (Rodríguez Batres, 2013)

Según las autoras cuando se refiere al clima organizacional se refiere a uno de los elementos más importantes de una empresa el cual nos dice que es lugar o espacio que hay en una empresa o en otro determinado lugar que no necesariamente sea una empresa, de igual manera se refiere a dicho ambiente, pero relacionado a la concurrencia de los colaboradores o trabajadores de una empresa, organización, etc. Prosiguiendo con las autoras nos dice que dicho clima organizacional tiene varias causas las cuales tienen que ver con aspectos físicos y de estructura de la empresa como también ver con aspectos subjetivos, como por ejemplo el comportamiento, la opinión, percepción, respuesta, etc. que tienen las personas respecto al ambiente en el que laboran frecuentemente.

Según (García Solarte, 2009) Precisa al clima organizacional es el resultado de como las personas instituyen procesos de interacción social y donde formando estos procesos están siendo influenciados por un sistema de creencias, valores, actitudes y así como también de su ambiente interno. La autora conceptúa al clima organizacional como la interacción entre personas pertenecientes a una determinada empresa o lugar, interacción en la cuales están incluidos o tomados en cuenta valores, actitudes, etc. tomando en cuenta específicamente el resultado de dicha interacción como también su ambiente en el que se desempeñan.

A diferencia de las primeras autoras, (García Solarte, 2009) solo toma en cuenta las relaciones e interacciones que hay entre las personas y su medio, a lo que (Rodríguez Batres & Navas Pinto, 2013) llamarían aspectos subjetivos, relaciones solo subjetivas entre las personas de dicho lugar o empresa, sin embargo, las primeras autoras toman un aspecto más, lo cual es lo físico o estructural del ambiente en el que laboran dichas personas.

El estudio del clima organizacional, nos da a conocer, de manera científica y metodológica, que opiniones posee la población relacionadas al contexto laboral y circunstancias de trabajo, con la meta de construir planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano. (Personas., 2009). Según la dirección general de salud de las personas, expone que este concepto de clima organizacional son todas las expresiones y respuestas de las personas que dan en referencia al medio y al entorno en el cual laboran, aparte de ello también en qué condiciones laboran, de acuerdo a ello para conseguir y elaborar planes o proyectos que traten de resolver ciertas deficiencias que puedan presentar y afectar a personas que laboran en dicho lugar o empresa.

Las peculiaridades que engloban el clima son cuestiones que mantienen relación con el entorno de la organización que se desenvuelven sus miembros para mantenerse un prolongado tiempo, aunque se presenten situaciones oportunas, tener un impacto concreto sobre los actos de los integrantes de la organización, esto repercute al grado de compromiso e identificación de los integrantes de cualquier empresa y se afecta por diferentes variables estructurales (estilo de dirección, políticas y planes de gestión, etc.) (Dirección General de Salud de las Personas, 2009). Según la misma fuente, las características que definen al clima organizacional es que tiene una cierta permanencia o duración pudiendo dicho clima organizacional tener cambios o variaciones en diferentes situaciones de nivel de tiempo, aparte de ello también, tiene una fuerte inserción en las personas que laboran en una empresa u organización, también afecta al compromiso que tienen los miembros con el lugar donde laboran y de igual manera también afecta a la identificación de dichos miembros, pero sin dejar de lado, que de igual forma el clima organizacional (el cual se refiere a la interacción entre las personas y con su medio en donde laboran) es afectado por diferentes

variables como lo indica que son las políticas, planes de gestión, y demás.

El concepto de clima organizacional se puede expresar de manera general, como el ambiente formado por las diversas emociones de los integrantes de un grupo, en este caso de una organización. (García Villamizar, 2007) El autor señala al clima organizacional como un ambiente en el cual existe la interacción de personas que laboran, dichas interacciones, lo señala que son generados por las emociones de las mismas personas que laboran en determinada empresa, organización, grupo, etc. Con lo mencionado líneas arriba se podrá notar que no es fácil generar un concepto definitivo de lo que es el clima organizacional, ya que las diferentes percepciones son válidas y se relacionan unas con otras lo cual no se puede excluir ni la una ni la otra.

El proceso de un clima organizacional que provoque una motivación dirigida en dirección a las metas de la organización es de vital importancia en cuanto que se debe armonizar los estímulos puestos por la organización a las necesidades humanas y la consecución de las metas y objetivos. Este estado organizacional se vincula al nivel de motivación de los empleados. Al tener un alto grado de motivación, el clima motivacional ayuda a llegar a relaciones que satisfagan, caracterizadas por el interés. Por el contrario cuando la motivación es en menor medida por estar presente la frustración o por obstáculos para el cumplimiento de necesidades, el clima organizacional tiende a enfriarse, y caracterizarse con la apatía.

Concluyendo que, la motivación es consecuencia de la interacción el individuo y la situación dada, variando en cada persona, según las circunstancias y forma en que cada trabajador valore los estímulos de la organización como cumplidor de sus necesidades. Por lo tanto, no puede hablarse de motivación del empleado sin dejar presente que la organización sólo la facilitará o dificultará al estimular al empleado, conociéndolo y proporcionándole aquellos incentivos que probablemente el tendrá por aquellos que lo impulsará hacia el cumplimiento de las metas. (Aldag, 1983)

La teoría de la equidad; Según Adams, dice: "Cada persona relaciona subjetivamente lo que le reporta a ella un esfuerzo y lo que les reporta un esfuerzo similar a otras personas". De tal forma, los individuos tienden a calificar la justicia al distinguir sus materias y aportes relevantes con las retribuciones que obtienen. Cabe resaltar que esta teoría suele ser denominada como La Teoría

del Equilibrio, es por lo que cada empleado diferencia los resultados con los elementos de entrada, donde los resultados tienen que ver con el reconocimiento, seguridad, satisfacción, beneficio; mientras que los elementos de entrada, son aquellos que el trabajador realiza dentro de la organización (Chiavenato; 2001).

La teoría de la fijación de metas, (Koontz, 1998) El propósito de trabajar buscando lograr una meta es fuente de gran fuerza en la motivación laboral. Los estudios sobre aseguramiento de metas confirman que metas propias incluyendo los retos son fuerzas motivadoras superiores. Las que ocasionan un nivel de rendimiento más elevado que la inicial o meta general de "haz tu mejor esfuerzo". Estas especificidades del objetivo mismo sirven como incitación interna. Las personas que se organizan sus metas y van cumpliéndolas superarán fácilmente a alguien que opera no teniendo metas o solo intenta "hacer su mejor esfuerzo".

Según el paso del tiempo se fueron analizando las teorías planteadas antiguamente las cuales en la actualidad fueron perdiendo credibilidad, sin embargo, para una investigación en relación a la motivación siempre serán consideradas dichas teorías tienen enfoques amplios los cuales son comúnmente mencionadas.

La teoría de la jerarquía de las necesidades según Abraham Maslow, las necesidades del ser humano serán jerarquizadas en una pirámide las cuales para la búsqueda de la satisfacción total buscare satisfacer según la jerarquización abarcar primeramente un nivel que posteriormente lo con lleva al abarcamiento del siguiente nivel. Dicha investigación será de importancia porque mediante la cual se afirma que las personas son usualmente motivadas para adoptar conductas establecidas dentro de las necesidades los cuales involucran y se relacionan con actividades a desarrollar con potencial intelectual.

Según la teoría de los factores de Herzberg, menciona la existencia factores que expresan la estimulación de empleadores en el perímetro profesional. Podrían identificarse por la importancia que se les ofrece en relación a un mayor o menor grado de satisfacción en el desarrollo de actividades laborales. Para el desarrollo de estas se podrían considerar el interés que se le proporciona a las actividades a desarrollar, así como él logra que se podría adquirir en el trabajo eficaz, la responsabilidad en el cumplimiento de las actividades programadas, el

reconocimiento y la promoción de un buen trabajo realizado. Las empresas ya sean privadas o públicas al momento de ofertar lugares de trabajo deben de observar si el empleador tendrá un ámbito laboral adecuado, confortable, lo que le dará un aspecto motivacional. Otro tipo de motivación que plantea Herzberg sería el ofrecimiento de incentivos o previos de acuerdo a la magnitud de los resultados del trabajo del empleador.

Teoría de las Tres necesidades

Según David McClelland y otros han propuesto la teoría de las tres necesidades las que fueron indicadas que no son adquiridas sino; más bien en todo ser humano son innatas importantes en el desarrollo de laboral. Dentro de estas tres necesidades se pueden considerar las necesidades del logro que es estímulo importante para sobresalir, logros que podrían ser adquiridos mediante el cumplimiento de normas, a diferencia de las necesidades del poder que indican la facilidad de desarrollar actividades. (Necesidades de Poder, necesidades de asociación o pertenencia, necesidades de logro) las cuales influenciarán en la motivación para el cumplimiento de esas necesidades.

Modelos de motivación

La motivación en las personas puede presenciarse de forma muy variada como seres razonables, caracterizándose también por las creencias que tienen. El ofrecimiento de la motivación en un espacio laboral debe de ser organizado por la parte administrativa de forma que sepan cómo realizar una motivación aceptable.

Según Porter y Lawler. La motivación en el trabajo es el resultado del esmero que se involucra para alcanzar las recompensas ofrecidas.

El modelo integrador de motivación, es el que involucra todo tipo de aspectos conocidos importantes y complejo de fenómenos de la motivación como: necesidades por satisfacer, impulso de realización, factores de higiene, expectativas planteadas por los empleadores, así como el desempeño y satisfacción de los mismos.

Tipo de motivación laboral

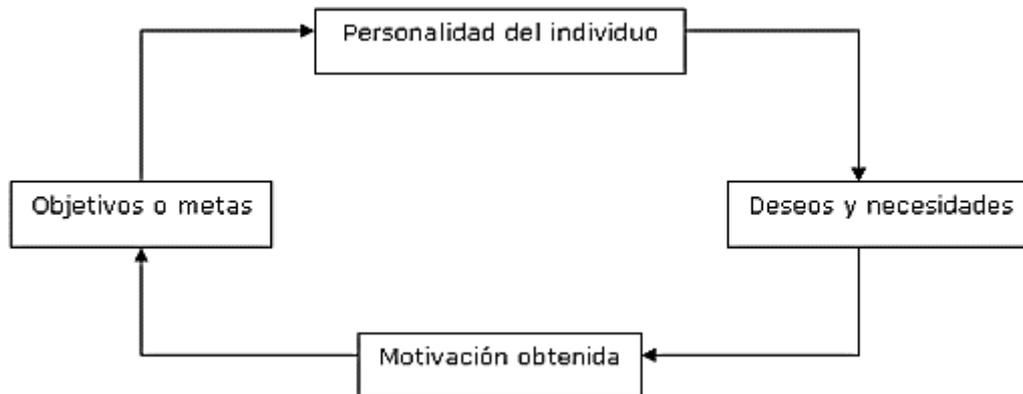
- La mejora de las condiciones laborales: se desarrolla mediante la mejora de espacios utilizados o compartidos con un adecuado aspecto para los usuarios evitando la insatisfacción laboral.
- El enriquecimiento del trabajo: El desarrollo de las actividades rutinarias deben de ser erradicado dentro de la empresa, ofreciendo nuevas experiencias.
- La adecuación persona /puesto de trabajo: De acuerdo a las preferencias que se puedan presentar para la ocupación de un puesto en el cual puedan desenvolverse satisfactoria y adecuadamente.
- Participación y delegación: La participación de los trabajadores en la elaboración del diseño y planificación de su trabajo. Fundamentando que son ellos los que conocen, que aspectos pueden ser fortalecidos o que aspectos pueden incrementarse dentro de sus áreas laborales.
- Reconocimiento del trabajo efectuado: La desmotivación se puede presenciar cuando las llamadas de atención están pendientes de las actividades que desarrollan erróneamente por medio del trabajador, pero en el caso de que las actividades sean correctas y dables a ser honradas no lo son porque no les prestan la misma importancia a dichos aspectos, situación que debe ser absuelta con prontitud.
- Evaluación del rendimiento laboral: El rendimiento laboral se podrá percibir mediante la observación de los resultados obtenidos los cuales serán informados y premiados en casos de ser necesario lo cual será un importante estímulo motivador.
- Establecimiento de objetivos: La técnica de establecimiento de objetivos consiste en llegar a un acuerdo entre subordinado y jefe sobre los objetivos alcanzados o pendientes a alcanzar. (Zornoza, 2004)

Ciclo de la motivación

Podría considerarse la motivación como un sistema que busca la mejora de los resultados mediante la satisfacción de necesidades del empleador, se mencionara para el ciclo de la motivación las siguientes premisas:

personalidad del individuo, Deseos y necesidades, motivación Obtenida, Objetivos y Metas. (Portillo, 2006)

Figura Nª 1: Ciclo de la motivación



Fuente: (Portillo, 2006)

La personalidad del individuo:

Las actitudes que se les puede identificar a los empleadores frente a cada acontecimiento que se suscite en su ámbito laboral, la responsabilidad con la que actúan, la capacidad en la toma de decisiones El entusiasmo que se cuenta como interés llevado a una máxima expresión con la satisfacción de necesidades de los empleadores y los beneficios que podrían percibir.

Deseos y Necesidades:

Las necesidades en el ser humano se desarrollarán desde dos puntos distintos como son las más básicas y las personales. Las necesidades básicas serán similares frente a cualquier empleador, a comparación de las personales son también conocidos como deseos dependerán de cada trabajador.

Motivación Obtenida: una meta dependerá de la personalidad del empleador lo que se haya obtenido, será motivo para que los trabajadores busquen algún reconocimiento de forma consecutiva.

Objetivos y Metas:

El planteamiento de una meta será en base a necesidades de los empleadores para que puedan contar con un espacio adecuado para el desenvolvimiento y cumplimiento de metas.

Teoría de las capacidades

Según Amartya Sen, los seres humanos se desarrollarán de manera diferenciada cada uno tendrá aptitudes particulares, lo cual dentro de una entidad podría ser de apoyo mediante el planteamiento de estrategias, teniendo como potencial de desarrollo las capacidades que las personas de la entidad cuentan, la cual dará origen a un plan contingente de desarrollo eficaz.

Sen afirma, que la interacción de las personas que desarrollan habilidades y aptitudes con mayor facilidad puede ser determinada como un tipo de capacidad que se adquirió mediante la formación personal del empleador. Las capacidades son utilizadas para la apreciación de aspectos distintos relacionados al bienestar personal. Las capacidades de las personas pueden estar enfocadas a políticas públicas, desarrollo humano, educación, ética, filosofía, política entre otros.

El bienestar personal se verá reflejado en grupo y la sociedad como; desigualdad, pobreza, ausencia de desarrollo mala calidad de vida.

La teoría de las capacidades puede estar conformada por dos elementos fundamentales, el enfoque de la capacidad puede ser también observado desde un enfoque de la libertad razón por la que se determina que la libertad será fundamental para el desarrollo de las capacidades en mayor magnitud. Los funcionamientos pueden identificarse como un elemento los que son parte de las peculiaridades del estado de la existencia; así mismo también hacen referencias a la satisfacción de las necesidades ya sean primordiales o secundarias considerando primeramente la alimentación o bienestar individual, seguida de las necesidades fútiles.

Como otro elemento se puede consignar también a las capacidades conjunto

de segmentos de los funcionamientos los que representan la libertad del ser humano, enfocados en ámbitos sociales, políticos y económicos que se relacionan de manera consecutiva con el desarrollo de actividades rutinarias. (Angarita, 2014)

Teoría de la Gestión

Según Alfred Marshall, primer economista identifico un nuevo factor de producción distintos a los ya conocidos como son tierra, capital y trabajo a estos tres factores se identificó uno que se considerara con mayor importancia para el desarrollo de la producción conocido como conocimiento especializado. Abarcando también la eficiencia, efectividad, productividad, costos de producción y margen de beneficios. Adicionalmente el enfoque analizara los desarrollos tecnológicos y la asignación racional de recursos en una perspectiva análoga a los sistemas de visión o percepción. (Martinez Fajardo, 2002)

La gestión puede ser medida en base a resultados obtenidos dentro de una organización o institución. Los indicadores de gestión podrán estipular el éxito de una institución con una gestión adecuada. Toda institución cuenta con un sistema de gestión con la finalidad de conseguir el objetivo trazado al inicio del periodo. Para determinar en cuatro tipos: Eficiencia, eficacia, efectividad, observaciones.

Dentro de la eficiencia se podrá identificar como es la utilización y administración de la materia prima, mano de obra, maquinaria, medios logísticos, métodos, medios financieros. Ellos se determinarán de acuerdo a la actividad que se realiza en la entidad. La eficacia fijará la calidad, cumplimiento, costo, confiabilidad, comodidad, comunicación; en el aspecto de efectividad se observará el proceder de la planeación, productividad, potencialidad, participación, adaptación, cobertura. Cada aspecto tendrá observaciones ya sean internas o sociales.

Gestión Municipal

Una gestión municipal se irá ampliando progresivamente mediante la planificación estratégica que esbozará las políticas sociales, económicas y sociales. La planificación estratégica en un gobierno local es ineludible ya que de ello dependerá la eficiencia, eficacia, efectividad, así como el control de las demás gestiones como: gestión de medioambiente, gestión de cultura y deporte, gestión de recursos humanos, gestión de tesorería, otros.

La planificación de un municipio ya sea nacional, regional o local deben de enfocarse en cinco aspectos primordialmente los que son: Economía dinámica, Desarrollo sin desigualdad, habitad sustentable, elite capacitada, planificación del crecimiento urbano.

El desarrollo de la gestión municipal busca el crecimiento integral y sostenible de la localidad con participación de los gobernantes en constante comunicación con los ciudadanos, por dicho medio poder satisfacer las necesidades de la población y ofrecer una calidad de vida comunitaria.

La capacidad de gestión se entiende como un conjunto de funciones que están orientadas a la toma de decisiones dentro de una institución, empresa u organización, realizar un uso de los recursos y así maximizar sus beneficios, es importante destacar que esta definición abarca dos dimensiones, los que son las personas y los sistemas, esta distinción es importante para captar las limitaciones y posibilidades de las acciones de la capacitación.

Contar con adecuados instrumentos para una gestión de calidad Municipal ya sea nacional, regional o local se deberá de aprobar y realizar un seguimiento o control de las atribuciones siguientes indicadas por la Contraloría General de la Republica (Escuela Nacional de Control):

- Plan de Desarrollo Municipal Concertado
- Presupuesto participativo
- Plan de Desarrollo Institucional
- Régimen de organización interior de la municipalidad
- Plan de Acondicionamiento territorial (sólo provinciales)
- Plan de Desarrollo Urbano
- Plan de Desarrollo Rural

- Sistema de Gestión Ambiental Local
- El reglamento de concejo municipal
- Proyectos de Ley de su competencia
- El presupuesto anual y sus modificaciones
- El Cuadro de Asignación de Personal

Atribuciones principales en el desarrollo de una gestión municipal. (Riega)

El proceso de transformación organizacional está orientado a la mejora de la gestión de una institución u organización, por lo tanto, este incidirá en múltiples factores estructurales, como los sistemas administrativos, los sistemas productivos, la infraestructura, la tecnología, entre otros. Pero al mismo tiempo este proceso dependerá de los factores personales, ósea de las capacidades de las personas para hacer funcionar los sistemas y de esta manera transformarlos para crear nuevas oportunidades. Cuando las personas están involucradas se notarán las habilidades, experiencias, expectativas y anhelos. Elementos sobre los cuales recaerán los programas de capacitación, procurando posibilitar el aprendizaje expresado en los cambios de conducta favorables para aumentar la gestión y su nivel. (Nagel Amaro, 1995)

Según los autores Amador Herrera y René Colín la capacidad de Gestión en su artículo científico titulado: “Capacidades de gestión pública. Análisis de los gobiernos de los Municipios semi-urbanos del Estado de Michoacán”, entienden la gestión como la capacidad que tienen los actores de una organización para operarla en función de objetivos específicos. (Herrera Torres, 2014) Las actividades de la organización deben obtener, manejar, poner en marcha y coordinar diferentes recursos, también evaluar los resultados que se tengan basados a lo proyectado. Las actividades organizacionales resultan complejas por las múltiples relaciones que llegan a formarse entre los diversos recursos y entre las etapas distintas de la operación. Entre mayor sea la capacidad de operación, mayor será la posibilidad de lograr los objetivos. La gestión pública municipal por tanto

corresponde al mejor manejo de los actores gubernamentales para maniobrar los procesos municipales que contribuyan a la consecución de los objetivos sociales (demandas y necesidades ciudadanas).

El Legislativo dio promulgo la ley, la cual está constituida por 166 artículos; establece un marco general de normas para la operación de las municipalidades en el país, estas son las encargadas de la administración de los intereses locales. La Constitución Política del Perú. Así mismo las funciones que debe cumplir son el promocionar desarrollo económico, teniendo hincapié en el micro y pequeña empresa, a través del manejo de planes de desarrollo económico local todo esto debe ser una planeación integral y participativa tanto de las municipalidades como de los vecinos.

La evolución de la población, llevan a las instituciones encargadas del desarrollo local también cambien y/o modifiquen su estructura, donde el principal reto que deben cumplir es de que estas estén orientadas a generar una calidad de vida adecuada a través del desarrollo económico. Es decir que una buena gestión municipal debe facilitar la cooperación de los diferentes actores sociales como el gobierno y la sociedad civil.

La cooperación debe darse en un espacio donde el gobierno local permita la colaboración de la sociedad, lo cual hace un elemento significativo e implica desarrollo en la localidad, donde el gobierno es la plataforma mediante ellos se elaboran manejos bancarios y mutuos.

Se considera al factor que es primordial para una capacidad de gestión la cual es la capacitación y preparación del personal que labora en dichas instituciones, la cual se da mediante escuelas, charlas, itinerarios, etc; encaminados a optimizar los volúmenes de los Recursos Humanos, tal como refiere a la ejecución de una gestión.

No solo la cooperación se da entre instituciones del estado; sino también con instituciones no gubernamentales, empresas, instituciones financieras y entidades de comunicación. La empresa privada debe constituirse como aliados estratégicos del gobierno local para lograr un beneficio para toda la localidad.

Pero no solo debe darse esta contribución con estas organizaciones sino

también con las propias instituciones regionales y locales las cuales también son representantes del estado la cual tiene una relación con concejos en los cuerpos públicos particulares y específicos es esencial, esto tiene que ver con una misión la cual se perfila a la labor con establecimientos del territorio, en cooperación, para no reproducir dineros o trabajos en la población con metas; también, suma un trabajo mancomunado en favor de la población.

La gestión pública municipal engloba dos etapas que se pueden considerar complementarias. La primera de ellas involucra los recursos con que cuenta el gobierno (capacidades de gestión). La segunda está relacionada con la aplicación de estos recursos (procesos de gestión). Las capacidades de gestión de los gobiernos de los municipios semi-urbanos se sostienen bajo el modelo burocrático. Este modelo se inspira en la concepción organizacional weberiana, tiene su centro en la racionalidad instrumental (racionalidad medio-fin), la cual trata sobre la relación entre los fines que persigue el gobierno y los medios que utiliza para lograrlos. Finalmente, para los autores Amador Herrera y René Colín, consideran que las capacidades de gestión se pueden clasificar o dividir en tres bloques: administrativas, financieras y políticas, la cual no es motivo de estudio de estas variables

La idoneidad de gestión no es sino la destreza que tiene el ser humano para agenciar las labores y procedimientos a su disposición con celeridad y confiabilidad; generando goce de la recursividad y laboriosidad que se necesita para la realización concreta de los asuntos (Consejo Social de la Universidad de Cádiz, 2017). Asimismo, la organización citada refiere que la gestión permite brindar las herramientas y técnicas al equipo de proyecto, factible para organizar las tareas y cumplir con todas esas contravenciones. Las estrategias definidas como procedimientos y/o salidas alternativas para la toma de decisiones.

Por su parte según el autor Boul (2008), entiende que la capacidad de gestión es aquella destreza que tiene la persona para obtener resultados positivos en las labores cotidianas y procedimientos a su disposición de manera rápida. Por su parte según Albert De Gregorio Prieto (2003) afirma que la gestión no solamente es un conjunto de técnicas racionales puesto al servicio de un mismo fin, sino que además se entiende como una acomodo de la institución

a un entorno liado y dinámico tanto en los medios de que dispone como en la forma de conseguir y compatibilizar los diversos objetivos. Mientras que, para Ayala, (2005), no es sino la idoneidad de determinar eficazmente los objetivos de su labor estipulando la acción, los tiempos y recursos solicitados.

En el Triángulo de la capacidad de gestión; la gestión se entiende que del conocimiento y/o capacidad que se adquiere y se desarrolla. La voluntad y/o ganas para instar la creación de una empresa, y otorgar de los recursos indispensables. En este triángulo se representa el saber, querer y poder.

En la teoría del recurso y capacidades; son los materiales en el proceso de producción, estos pueden ser perceptibles o inmateriales. Los recursos tangibles son los activos que pueden ser palpados y percibidos, la capacidad de requerir efectivo prestado etc. Generalmente el valor de los recursos tangibles se puede precisar mediante los estados financieros. Los recursos intangibles por su lado difieren desde el derecho de propiedad intelectual, las marcas registradas o dependen de ciertas personas con conocimientos prácticos, las patentes, etc. (Cruz Muñoz, 2001)

El costo estratégico de los recursos está manifestado por el grado en que pueden aportar al desarrollo de aptitudes centrales y capacidades, por último, al logro de una ventaja competitiva. Los recursos intangibles son menos visibles, y más difíciles de comprender o imitar, generalmente se usan como base de las aptitudes y capacidades centrales. (Cruz Muñoz, 2001)

Con relación a las capacidades, simbolizan la destreza que tienen las empresas para sacar provecho a los recursos que se han ido sumándose arbitrariamente para cumplir la situación ansiada.

En la teoría de gestión por competencias; se forja en base a la psicología organizacional, sujeta a teorías de motivación, busca explicar un desempeño exitoso; se le debe de asumir en una indispensable enfoque multidisciplinario que pertenece a la Gestión de los Recursos Humanos, no podrá evitar la complejidad de su objeto: las competencias de los trabajadores y su interacción con los puestos de labor, la cultura organizacional y el ambiente laboral, donde la psicología humana y su epistemología o teoría del conocimiento son de gran importancia. La Gestión por Competencias sale con

el rumbo del paradigma positivista y con también gracias al materialismo, tomando auge en la práctica empresarial avanzada a partir de 1990. (Triana Yaniel, 2007)

En la Matriz de Competencia Laboral, se evidencia los procedimientos que integran las competencias se hallan dentro de los perfiles pedidos (por trabajo o contextos personales que afronta), por esta labor es necesaria la presencia y relación como el saber, conocimientos coherentes con comportamientos conformantes dentro de la competencia. Pudiendo ser de carácter técnico (orientados a la realización de tareas) de carácter social (centrados a las relaciones interpersonales). La experiencia es básica como “conocimiento adquirido a partir de percepciones y vivencias propias, generalmente reiteradas”. La Psicología Cognitiva ofrece en la actualidad importantes desarrollos orientados a la mejora de las estrategias de aprendizaje; como “aprender a pensar” ó “aprender a aprender” El saber ser, vienen a ser actitudes conformes con las características principales del entorno social u organizacional (cultura, normas).

El saber hacer, implica que las habilidades que se posee y debe de ponerlas en práctica de la mejor manera posible. Todas estas habilidades deben actuar entre sí; por ejemplo, dar una charla en público implica, por ejemplo, no sólo el acto en sí de dirigirse a la audiencia y hablarle sobre alguna materia (habilidad social), sino también, analizar sus reacciones, anticipar preguntas o críticas, dar forma mentalmente al propio contenido, (habilidades cognitivas), reducir la ansiedad que le crea la situación (por medio de estrategias que implican habilidades motoras y cognitivas) y utilizar los medios audiovisuales de apoyo a la charla (habilidades técnicas). El querer hacer, los cuales son aspectos motivacionales responsables de que la persona desee realizar o no, los comportamientos propios de la competencia.

Factores de signo interno (identificación con la tarea, motivación por ser eficiente,) o externo (dinero “extra”, beneficios sociales, días libres) a la persona, que determinan que ésta se esfuerce o no por revelar una competencia. El poder hacer, son el conjunto de factores relacionados desde el punto de vista individual, la capacidad personal. Las capacidades y rasgos personales, se pueden ver aquí como potencialidades del individuo, son

variables que aporten información respecto a la facilidad con que alguien mostrará un comportamiento definido, o sobre su potencial de aprendizaje. Se trata de concepciones diferentes a las tradicionales, desarrollos más recientes (por ejemplo, el concepto de “inteligencias múltiples”) brindan una visión más flexible y manejable de estos elementos.

La gestión por competencias viene a ser un tipo de evaluador que se encarga de las especificidades propias que pide un lugar de responsabilidad así también del personal que la realiza, se trata de un instrumento que asiente adaptar la disposición, debido a que permite alejar la disposición del encargo de la tarea de los hombres, involucrándolos productivamente en los procesos de cambio de las empresas y al final, ayudar a crear ventajas para la institución. (Cruz Muñoz & Vega Lopez, 2001)

La calidad de Gestión, en primer lugar, el concepto de gestión viene a ser el desarrollo de acciones de gerencia (administrativas) y de liderazgo para lograr conducir a niveles superiores de desempeño. Es un conjunto de operaciones y actividades de conducción de los recursos (medios) para lograr los propósitos ya delimitados (fines). Y se entiende por calidad de gestión al conjunto de sistematizaciones, conductas y juicios de dirección de algunas instituciones u organización que son indispensables para alcanzar las metas trazadas. También, engloba la coherencia entre objetivos principales de toda organización. En resumidas palabras viene a ser el confuso constructo valorativo sostenido en el respeto conjunta de 3 dimensiones interrelacionadas: funcionalidad, eficacia y eficiencia. (Early, 2003)

En resumen, calidad de gestión concierne el punto a las personas que conforman la organización y/o interactúan con ella. Alcanza los grupos sociales objetivos (clientes, empleados, accionistas, comunidad) y todos los procesos, áreas y/o funciones que ponga más énfasis en la satisfacción tanto de clientes como de los empleados teniendo en cuenta el impacto social de la empresa. (Early & Shally, 2003)

El desarrollo de una buena gestión municipal se verá reflejado en aspectos de una buena eficiencia y eficacia, para lo cual se puede determinar que la eficiencia como el logro de metas planteadas en la organización, empresa

públicas o privadas, El logro de las metas se dará cuando lo invertido sea menor a lo generado índices que se pueden presenciar mayormente en empresas de industria o comerciales, en el caso de empresa públicas o gobiernos municipales se verá reflejado mediante el cumplimiento de las metas establecidos en el tiempo acordado. Puede considerarse Eficiencia Administrativa a la gama de procesos administrativos, así como al alto grado de racionalidad en la planeación, organización, dirección, coordinación y control de las actividades.

La eficacia estará más enfocada al tipo de servicio que brindan los empleadores públicos a los pobladores, La satisfacción de los pobladores que adquieren al momento de solicitar algún trámite o documentación reflejara la eficacia de los trabajadores, los cuales deberán estar capacitados y preparados para responder frente a cualquier situación que se pueda presenciar, en caso de insatisfacción perjudicara a la Gestión Municipal frente a sus metas trazadas y logros alcanzados.

El desarrollo de las actividades de los empleadores de la gestión debe ser calificados mediante los logros alcanzados controlados mensualmente para una corrección, contando que cada uno de ellos debe conocer del área en el que se desarrolla.

La teoría de Recursos Humanos (RRHH); las personas son reconocidas como recursos por su potencialidad, a partir de que están en la empresa como trabajadores y que manejan y evolucionan los patrimonios materiales. En un ente hay diferentes ejemplares de caudales: financieros, administradores, materia prima; recursos humanos son de lejos significativos por que se tiene a un particular en su proceso.

Las principales actividades de una buena gestión de Recurso Humanos (RRHH) están:

1. Facilitar valores al establecimiento, a sus jefes de área, apoderados y colaboradores.
2. Refiere a los trabajos que precisan cada lugar profesional.

3. Valorar el servicio particular, marketeando, progreso.
4. Alistar empleado apto en cada una de las áreas.
5. Delegar y ampliar eventos, talleres y toda diligencia que vaya en situación del progreso de los conocimientos del particular.
6. Ofrecer beneficio psicológico a sus practicantes en función de mantener la conformidad entre éstos.
7. Trasladar el registro de favores de los practicantes.
8. Comercia manejos y ordenamientos de recursos humanos.
9. Controlar la dirección de los esquemas de prueba.
10. Ampliar un marco particular basado en contenidos.

Teniendo dificultades la sociedad, tiene etapas. Hoy por hoy los recursos humanos, son tomados por el dinámico básico de cualquier distribución en los cuales se invierten para recoger luego los resultados deseados; ellos contribuyen con su capacidad productiva y se convierten en portadores y generadores de conocimientos lo que hace que se les reconozca como verdaderos factores de competitividad.

La idea del “hombre” ha evolucionado en el contexto empresarial, centrándose en cuatro focos según su formación que son: personal, recurso humano, capital humano y talento humano. Según el diccionario Aristos, se puede decir de ellos los siguientes:

Personal: “Esta compuesto por las personas pertenecientes a determinada clase, corporación o dependencia”

Recurso humano: “Es el conjunto de capital humano que está bajo el control de la empresa en una relación directa de empleo, en este caso personas, para resolver una necesidad o llevar a cabo cualquier actividad en una empresa”.

Capital humano: “Agrupación de habilidades y aptitudes, conocimientos inherentes a los individuos que forman la organización”.

Talento humano: “Es la aptitud intelectual de los hombres de una organización valorada por su capacidad natural o adquirida para su desempeño”.

La cual reconoce claramente un progreso, apreciando al sujeto iniciando de una apreciación puramente agente la cual busca al prójimo como creador de mejoras finalista. La labor del sujeto lleva mayores variaciones y es al cambio de tiempo, fluctúa los diversos puestos industriales y esto se debe como resultado de un torpe paso de crisis de dicha ocupación en las alineaciones. Al identificar el lugar donde las técnicas gestión de personal y de dirección, mayormente las personas utilizan diferentes tipos de dividir la labor por ejemplo el exclusivismo en tareas hechas por los empleados. (Pérez Herrera, 2014)

1.4 Formulación del problema de investigación

Problema general

¿Cuál es la relación entre los Factores de Motivación con la Capacidad de Gestión en los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa, año 2017?

Problemas específicos

- ¿Cuáles son los factores de motivación de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa?
- ¿Cuál es el nivel de capacidad de gestión de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa?
- ¿Los Factores de Motivación se relacionan con la Capacidad de Gestión de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa?

1.5 Justificación del estudio

El presente anteproyecto de tesis puesto a vuestra consideración lleva por título: “Factores de motivación y capacidad de gestión de la Municipalidad de Santa Teresa, año 2017”; la cual, además de ser original y auténtico, tiene por finalidad brindar un aporte a la comunidad científica en la línea de motivación y capacidad de gestión. La investigación responde a la necesidad de determinar si existe

alguna relación o correlación entre las variables de estudio. Además, el presente anteproyecto de investigación mediante el análisis de referencias bibliográficas, como el trabajo de campo, permitirá obtener datos confiables y válidos sobre las carencias y/o necesidades de los trabajadores de la Municipalidad de Santa Teresa, así como a determinar aquellos aspectos que hacen posible que el empleado se sienta bien en su centro de trabajo.

Ahora bien, concluida la tesis ésta constituirá antecedentes teóricos para las posteriores investigaciones en la línea de factores de motivación y capacidad de gestión en una municipalidad el mismo que hará posible la optimización de los recursos de servicios para perfeccionar la toma de decisiones.

Desde el ámbito institucional, las conclusiones expuestas en el transcurso del estudio logrará que la municipalidad materia de estudio, saber y adoptar acciones idóneas y decisiones para concretar la gestión administrativa, por lo expuesto servirá de soporte en el desempeño laboral, toda vez que el factor motivación del empleado siempre ha tenido una posición preferente en toda institución, pues se reconoce que un ser humano motivado tomará mayores bondades y resultados productivos, que un empleado desmotivado; en ese sentido, que las empresas se suman a la ejecución de estrategias motivacionales, a fin de contar con recurso humano motivado y satisfecho con su tarea y así aumentando la productividad de servicio, ayudando de esta manera a que la entidad crezca social y económicamente esto repercutirá en la calidad de atención al usuario.

1.6 Hipótesis

1.6.1 General

Existe un grado de relación entre los Factores de Motivación y la Capacidad de Gestión de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa, año 2017.

1.6.2 Específicos

- Los factores de motivación de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa, son ineficientes.

- El nivel de capacidad de gestión de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa, no es adecuado.
- Los Factores de Motivación influyen en la Capacidad de Gestión de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar el grado de relación entre los Factores de Motivación con la Capacidad de Gestión de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa, año 2017.

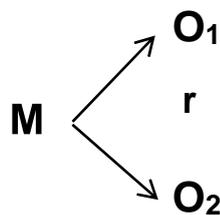
1.7.2 Objetivos Específicos

- Determinar los factores de motivación de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa.
- Determinar el nivel de capacidad de gestión de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa.
- Determinar si los Factores de Motivación se relacionan con la Capacidad de Gestión de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa.

METODO

2.1 Diseño de la investigación

La investigación no experimental, correlacional – descriptivo y cuantitativa porque fue necesario analizar los resultados de las encuestas que se aplicaron a los trabajadores en la Municipalidad de Santa Teresa, en la provincia de La Convención, no experimental porque no se pueden manipular las variables, correlacional porque se observó la relación que tiene la variable independiente con la variable dependiente y descriptivo porque se estudiaron las variables de factores de comunicación y capacidad de gestión en base a teorías ya establecidas.



Donde:

M: Muestra

O₁: Factores de

Motivación O₂:

Capacidad de Gestión

r: Relación entre factores de motivación y Capacidad de Gestión

2.2 Variables e indicadores

2.2.1 Variable independiente

Factores de motivación.

Dimensiones

- Motivación extrínseca.
- Motivación intrínseca.
- Motivación transitiva.
- Motivación trascendente.

2.2.2 Variable dependiente

Capacidad de gestión.

Dimensiones

- Capacidad de gestión en recursos humanos.
- Capacidad de gestión de gasto.
- Capacidad de gestión de proyectos de inversión.
- Puesto laboral y clima laboral.

2.3 Identificación de variables

2.3.1 Operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO 1: FACTORES DE MOTIVACIÓN				
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>¿Qué son los factores motivacionales? Para Robbins (2004) la motivación es entendida como aquellos procesos destinados a la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta.</p>	<p>Por su parte Maslow (1951), entiende la motivación humana como un principio primordial de toda organización destinado a la satisfacción de las necesidades humanas.</p>	<p>1. La motivación extrínseca La motivación extrínseca es el estímulo que recibe el personal de parte de la organización como de los jefes, autoridades, a través de resoluciones, certificaciones remuneraciones y otros de aspecto económico que motivan al personal a desarrollarse mejor en sus labores de trabajo. Carolina Zori Buitrago.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración económica. - Reconocimiento. - Capacitaciones. - Otros. 	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre - Casi siempre - Casi nunca - Nunca
		<p>2. Motivación intrínseca Es el estímulo interno que cada persona tiene por realizar algo como por ejemplo la realización personal y profesional. Un ejemplo típico es realizar el trabajo por auto superación o la sensación de éxito. Carolina Zori Buitrago.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aspiraciones y satisfacciones personales y profesionales. - Vocación de trabajo. - Cumplimiento de metas y objetivos. 	
		<p>3. Motivación transitiva La motivación transitiva es el reflejo de la motivación interna de uno mismo en el trabajo hacia los compañeros de trabajo dentro de la organización. En otras palabras la voluntad de servicio a la sociedad o al próximo que en la actualidad tal vez sea una utopía.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración a colegas. - Voluntad de servicio. - Acompañamiento de gerentes al personal. 	
		<p>4. Motivación trascendente La motivación trascendente es la actitud, capacidad y trascendencia que los jefes, gerentes de una organización desarrollan en sus clientes o subordinados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo de los gerentes. - Relaciones interinstitucionales. - Clima organizacional. 	

VARIABLE 2: CAPACIDAD DE GESTION				
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>¿Qué se entiende por capacidad de gestión?</p> <p>Es aquella destreza que tiene la persona para obtener resultados positivos en las labores cotidianas y procedimientos a su disposición de manera rápida.</p>	<p>La capacidad de gestión no es sino la destreza que tiene la persona para agenciar las tareas y procedimientos a su cargo con celeridad y confiabilidad; haciendo goce de la recursividad y laboriosidad que requiere para la realización concreta de los asuntos (Consejo Social de la Universidad de Cadiz, 2017).</p>	<p>1. Capacidad de gestión en recursos humanos</p> <p>Aquella capacidad cuyo fin es seleccionar adecuadamente el personal humano dentro de una organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Maneja conocimientos en recursos humanos. - Contratación del personal por capacidad. - Contratación del personal por factores de superación y competitividad 	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre - Casi siempre - Casi nunca - Nunca
		<p>2. Capacidad de gestión de gasto</p> <p>Aquella capacidad destinada a gerenciar e invertir el presupuesto eficaz y eficientemente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Presupuesto participativo de la entidad. - Visión de gasto en pro de satisfacer las necesidades básicas de la sociedad. - Gestión de gasto eficazmente. - Gestión de gasto eficientemente. 	
		<p>3. Capacidad de gestión de proyectos de inversión</p> <p>Aquella capacidad destinada a elaborar expedientes técnicos de proyectos de inversión pública.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de proyecto de inversión pública en la Municipalidad de Santa Teresa periodo 2016. - Número de proyectos de inversión pública ejecutados en la Municipalidad de Santa Teresa periodo 2017. - Proyectos de inversión prioritarios. - Personal capacitado en la elaboración de proyectos de inversión pública. - Herramientas necesarias para la elaboración de proyectos de inversión pública. 	
		<p>4. Puesto laboral y clima laboral</p> <p>Es aquella condición o situación laboral que indica si el personal está ubicado en el puesto de trabajo para el cual está capacitado así como la convivencia satisfactoria entre el recurso humano de la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ubicación adecuada en el puesto de trabajo para el trabajador según su capacitación. - Condiciones de trabajo. - Normas de convivencia. - Seguridad y equipamiento del área de trabajo. - Ambiente agradable. - Relaciones interpersonales - Trabajo en equipo 	

2.4 Población y muestra

2.4.1 Población

La población se constituyó por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa, provincia de La Convención.

2.4.2 Muestra

La muestra se aplicó a 40 trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Teresa, provincia La Convención, Región Cusco, año 2017. Con respecto al muestreo aplicable en la presente tesis, es no probabilístico intencional.

2.4.3 Criterios de selección

Como criterio de selección para la muestra se tomó en cuenta a aquellos trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa Teresa del presente año. No importando el tipo de contrato o vínculo laboral que puedan tener con la Municipalidad, sólo basta que estén laborando en el área en mención para ser considerados dentro de la población y muestra de estudio. Finalmente, el método seguido fue el no Probabilístico Intencional.

2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.5.1 Técnicas

- **Encuesta:** Utilizada para obtener información de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa a través de preguntas distribuidas en un cuestionario.
- **Observación:** Se realizó una inspección no participante para ver cómo son los factores motivacionales de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa.
- **Análisis documental:** Utilizada para obtener información registrada en estadísticas, informes o documentos de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa.

2.5.2 Instrumentos

- **Cuestionario:** Instrumento empleado en forma directa, contiene preguntas cerradas para la investigación.
- **Recopilación de datos:** Apropiadamente organizada de acuerdo a las necesidades y prioridades del trabajo de investigación.
- **Ficha documentaria:** Instrumento que contiene información de documentos sobre el tema a tratar

2.6 Validación y confiabilidad del instrumento

2.6.1 Validación del instrumento

La validez de los instrumentos se establecerá mediante juicio de experto de la Escuela de Postgrado de nuestra casa de estudios superiores con conocimiento de causa en el área materia de investigación, a quien se le entregará juntamente con los instrumentos para ser validados la Matriz de Consistencia y las Matrices de Operacionalización de Variables.

2.6.2 Confiabilidad del instrumento

Respecto a la confiabilidad es menester precisar que este surge de la pregunta

¿con cuánta exactitud los ítems, reactivos o tareas representan al universo de donde fueron seleccionados? Quiere decir designa la precisión que pueda arrojar los puntajes (Ebel, 1977, citado por Fuentes, op. cit., p. 103). El análisis de confiabilidad nos permitirá medir el grado de precisión de los instrumentos. Este análisis se utilizó para observar la consistencia interna de los ítems (los ítems miden una misma dimensión) y si al volver a aplicar el instrumento arroja la misma puntuación para cada sujeto.

La fiabilidad como consistencia interna de un test se define como el grado en que distintos subconjuntos de preguntas o considerandos miden un rasgo o comportamiento homogéneo; es decir, el grado de correlación que es consistentes entre sí.

Alfa de Crombach:

Con este evaluaremos la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas o ítems es común emplear el coeficiente alfa de Crombach cuando se trata de alternativas de respuestas policotómicas, como las escalas tipo Likert; El coeficiente α de Crombach puede ser calculado por medio de la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total (Hernández Sampieri et al, 2003). Para calcular el coeficiente de confiabilidad se usó el “coeficiente alfa de Crombach (α)” Córdova (2009), cuya ecuación es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

α : Coeficiente de confiabilidad de la prueba o cuestionario

k : Número de ítems del instrumento

S_t^2 : Varianza total del instrumento.

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems.

Tabla N^o 1: Criterios para evaluar la confiabilidad de las preguntas o ítems “Coeficiente Alfa de Crombach (α)”

Escala	Categoría
$r = 1$	Confiabilidad perfecta
$0.90 \leq r \leq 0.99$	Confiabilidad muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.89$	Confiabilidad alta
$0.60 \leq r \leq 0.69$	Confiabilidad aceptable
$0.40 \leq r \leq 0.59$	Confiabilidad moderada
$0.30 \leq r \leq 0.39$	Confiabilidad baja
$0.10 \leq r \leq 0.29$	Confiabilidad muy baja
$0.01 \leq r \leq 0.09$	Confiabilidad despreciable
$r = 0$	Confiabilidad nula

Fuente: (Hernández Sampieri et al, 2003).

2.7 Métodos de análisis de datos

Se emplearán reducciones categoriales y se analizarán las categorías emergentes a partir del análisis bibliográfico y la encuesta. Además, para la tabulación y tratativa de los datos se usará la estadística descriptiva del SPSS V. 23.

II. RESULTADOS

3.1 Descripción

En el presente capítulo se describe cada uno de los resultados obtenidos, para la investigación producto de las encuestas realizadas a los trabajadores de la Municipalidad de Santa Teresa. La presente investigación busca dar a conocer como el factor motivacional afecta en la capacidad de gestión en la Municipalidad de Santa Teresa, en el periodo del 2017; los resultados obtenidos son aceptables y confiables para alcanzar los objetivos y la verificación de la hipótesis a través de los análisis de variables realizadas en la presente investigación.

Al llevar a cabo esta investigación sobre factor motivacional y capacidad de gestión, se hallaron ciertas falencias respecto a estas variables en la Municipalidad de Santa Teresa, por lo que la investigación presentará un argumento y afirmaciones fundamentadas para esta situación presentada.

Para realizar la interpretación de los datos obtenidos y poder responder a los objetivos e hipótesis, se esbozaron parámetros de estimación para cada variable, los que fueron adaptados respecto a las preguntas respectivas y se realizaron rangos valorativos los cuales se detallan a continuación:

Tabla N°4: Rangos Valorativos de Factor Motivacional

		Valoración			
Nº	Dimensión	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
D1	Motivación extrínseca	1 a 8	9 a 16	17 a 24	25 a 32
D2	Motivación intrínseca	1 a 8	9 a 16	17 a 24	25 a 32
D3	Motivación transitiva	1 a 4	5 a 8	9 a 12	13 a 16
D4	Motivación trascendente	1 a 4	5 a 8	9 a 12	13 a 16
Factores de motivación		1 a 24	25 a 48	49 a 72	50 a 96

Fuente: Elaboración propia

A partir de la Tabla N° 4, se estableció equivalencias de medidas valorativas para interpretar el factor motivacional en los trabajadores, en mérito al puntaje total alcanzado y contrastado con el rango de las estimaciones valorativas al que le corresponde según la tabla adjunta:

Tabla N°5: Parámetros de Estimación de Factor Motivacional

ESTIMACIONES	D1	D2	D3	D4
Siempre	25 a 32	25 a 32	13 a 16	13 a 16
Casi siempre	17 a 24	17 a 24	9 a 12	9 a 12
Casi nunca	9 a 16	9 a 16	5 a 8	5 a 8
Nunca	1 a 8	1 a 8	1 a 4	1 a 4

Fuente: Elaboración propia

Así mismo de la Tabla N° 5, se estableció equivalencias de los parámetros de estimación de factor motivacional en los trabajadores, en mérito al puntaje total alcanzado y contractado con el rango de las estimaciones valorativas al que le corresponde según la tabla adjunta:

Tabla N°6: Rangos Valorativos de Capacidad de Gestión

		Valoración			
Nº	Dimensión	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
D1	Capacidad de gestión en recursos humanos	1 a 7	8 a 14	15 a 21	22 a 28
D2	Capacidad de gestión de gasto	1 a 4	5 a 8	9 a 12	13 a 16
D3	Capacidad de gestión de proyectos de inversión	1 a 5	6 a 10	11 a 15	16 a 20
D4	Puesto laboral y clima laboral	1 a 6	7 a 12	13 a 18	19 a 24
CAPACIDAD DE GESTION		1 a 22	23 a 44	45 a 66	67 a 70

Fuente: Elaboración propia

De igual manera, considerando la Tabla N°6, se estructuraron estimaciones valorativas para apreciar la capacidad de gestión dentro de la institución en estudio, acondicionando los resultados a sus respectivas entidades para engancharlos y acomodarlos con los puntajes totales (PT) obtenidos, la misma se observa en la tabla N°07:

Tabla N°7: Parámetros de Estimación de Capacidad de Gestión

ESTIMACIONES	D1	D2	D3	D4
Siempre	22 a 28	13 a 16	16 a 20	19 a 24
Casi siempre	15 a 21	9 a 12	11 a 15	13 a 18
Casi nunca	8 a 14	5 a 8	6 a 10	7 a 12
Nunca	1 a 7	1 a 4	1 a 5	1 a 6

Fuente: Elaboración propia

Así mismo de la Tabla N° 7, se estableció equivalencias de los parámetros de estimación de capacidad de gestión de los trabajadores, en mérito al puntaje total alcanzado y contractado con el rango de las estimaciones valorativas al que le corresponde según la tabla adjunta:

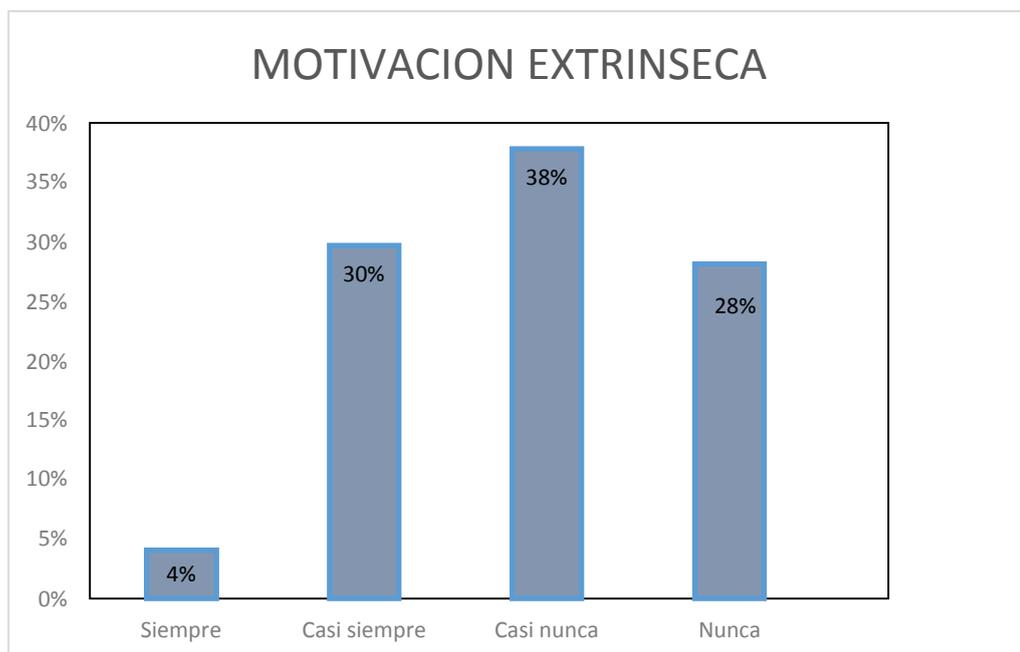
3.2 Presentación de resultados de la variable Factor motivacional

Tabla N°8: Motivación extrínseca

N°	Dimensión	Afirmación	f	%	Porcentaje Acumulado
FMD1	Motivación extrínseca	Siempre	2	4	4.06
		Casi siempre	12	30	33.75
		Casi nunca	15	38	71.56
		Nunca	11	28	99.69
		Total			
Total			40	100.00	

Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla N°8, el 38% de los trabajadores manifestaron que casi nunca reciben este tipo de motivación en su institución de trabajo; el 30 % indicó que casi siempre reciben este tipo de motivación; el 28% mencionó que nunca reciben motivación extrínseca y el 4% de los trabajadores sienten que siempre tienen motivación extrínseca en su centro de trabajo.

Figura N°1: Motivación extrínseca

Fuente: Elaboración propia

Según la Figura N°1, se puede identificar que los trabajadores no cuentan con motivaciones de parte de la institución haciendo que ellos no den su 100% al realizar su trabajo y se puede establecer que existe un alto porcentaje de trabajadores que sostienen que casi nunca y nunca reciben este tipo de motivación por lo que no se sienten muy animados en continuar trabajando en la institución pública, que involucra una buena remuneración, que se les brinde resoluciones o diplomas por su buen desempeño, realizar actos de reconocimiento que permita que los trabajadores realicen de mejor manera sus labores, actividades de capacitación para realizar eficientemente su trabajo, seguridad e higiene, así como también que los jefes o superiores los motiven a cumplir sus derechos laborales.

El 30% de los trabajadores afirman que casi siempre reciben este tipo de motivación en su centro laboral y el 4% de los trabajadores mencionaron que siempre reciben la motivación suficiente de las maneras mencionadas. Esto da a entender que solo en ciertas áreas de la institución se realizan las capacitaciones, reconocimiento entre otros factores ya indicados de manera debida, mientras que el resto del personal se debe conformar con los

conocimientos ya adquiridos, capacitaciones y demás, esto desmotiva a los trabajadores a realizar un buen trabajo en sus áreas, por lo que en este sentido se debe prestar más atención a las necesidades que el trabajador tiene para que la institución siga en crecimiento.

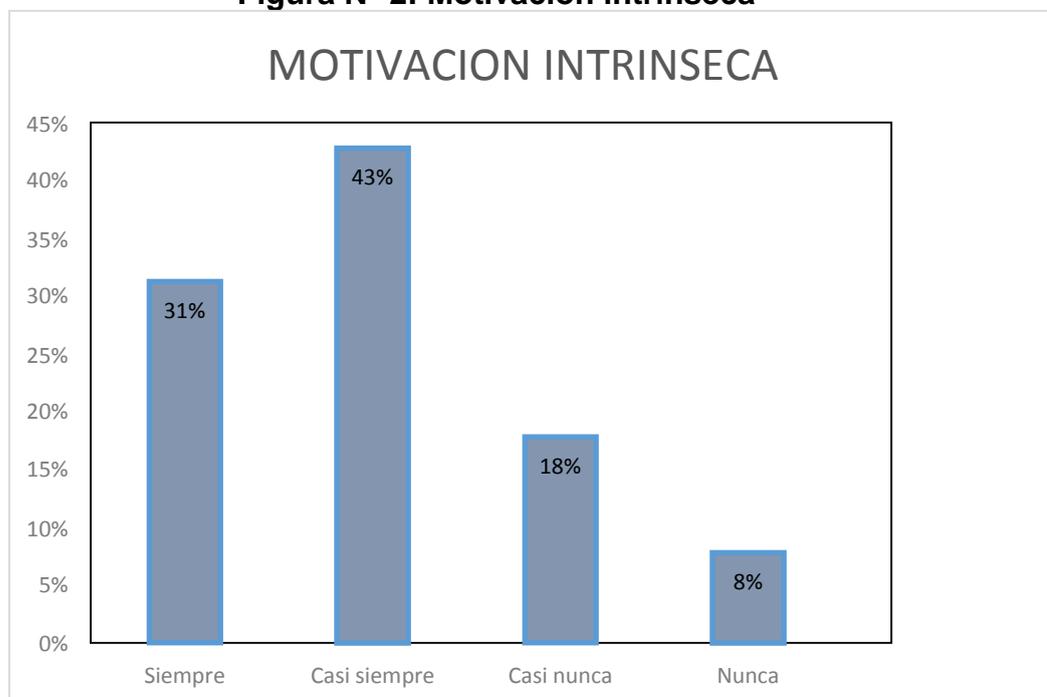
Tabla N° 9: Motivación intrínseca

N°	Dimensión	Afirmación	f	%	Porcentaje Acumulado
FMD2	Motivación intrínseca	Siempre	13	31	31.25
		Casi siempre	17	43	74.06
		Casi nunca	7	18	91.88
		Nunca	3	8	99.69
		Total			100.00
Total			40	100.00	

Fuente: Elaboración propia

Según la Tabla N°9, el 43% de los trabajadores manifestaron que casi siempre reciben este tipo de motivación en su institución de trabajo; el 31 % indicó que siempre reciben este tipo de motivación; el 18% mencionó que casi nunca reciben motivación de este tipo y el 3% de los trabajadores sienten que nunca tienen motivación intrínseca dentro de su institución.

Figura N° 2: Motivación intrínseca



Fuente: Elaboración propia

En la Figura N°2 se puede identificar que el 43% de los trabajadores indicaron que casi siempre reciben motivación de tipo intrínseca, la que incluye motivar a los trabajadores para que logren sus aspiraciones personales y profesionales, también que se sientan motivados al realizar su trabajo, sentirse comprometidos con su institución, asumir responsablemente sus labores y realizarlas motivados y que esta motivación les proporcione satisfacción laboral; el 31% de los trabajadores indicó que siempre reciben la motivación necesaria y que esta les genera satisfacción laboral lo que permite que ejecuten sus labores de manera comprometida con la institución, lo que también permite que brinden un mejor servicio a la población; mientras que casi la cuarta parte de los trabajadores indicaron que casi nunca o nunca están satisfechos con la motivación que reciben en su centro laboral.

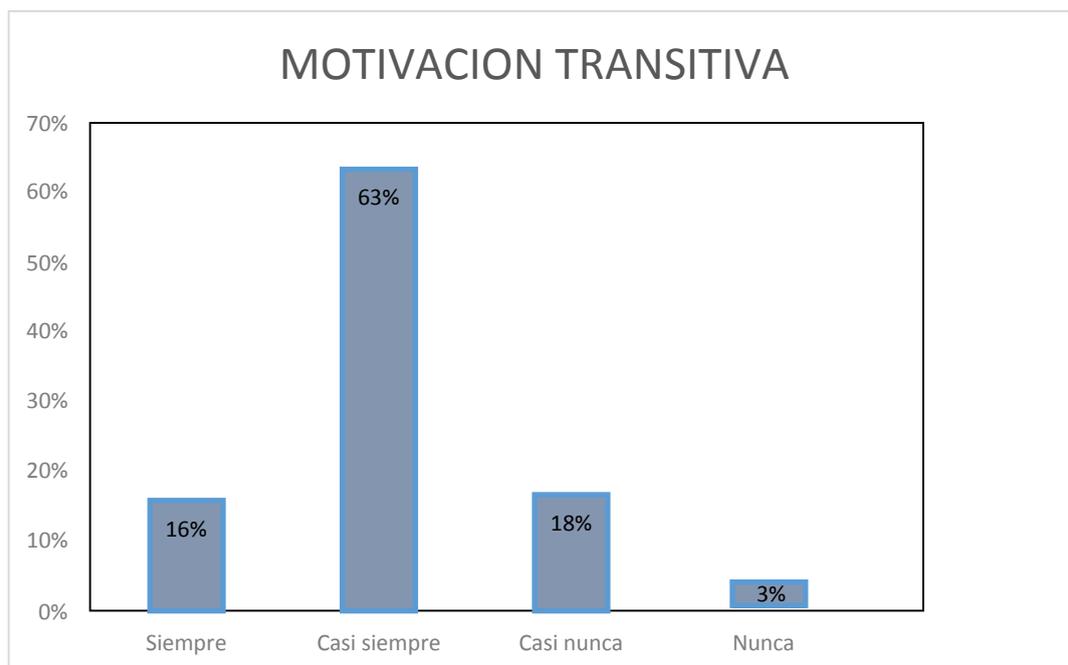
La influencia del trabajo en el desarrollo de las capacidades de los trabajadores y que estos motiven sus aspiraciones y se sientan comprometidos con la institución es importante ya que esto impulsa a los mismos a realizar sus labores de mejor manera y a demostrar que son capaces en su área.

Tabla N°10: Motivación transitiva

N°	Dimensión	Afirmación	f	%	Porcentaje Acumulado
FMD3	Motivación transitiva	Siempre	6	16	15.83
		Casi siempre	25	63	79.17
		Casi nunca	8	18	95.83
		Nunca	0.3	3	96.67
		Total			100.00
Total			40	100.00	

Fuente: Elaboración propia

Como vemos en la Tabla N°10, el 63% de los trabajadores indicaron que casi siempre reciben el tipo de motivación transitiva; el 17% manifestó que casi nunca reciben este tipo de motivación; el 16% mencionó que siempre reciben motivación de este tipo, el 1% de los trabajadores sienten que nunca tienen motivación transitiva dentro de su institución, y el 3% de los trabajadores optó por no contestar a la pregunta.

Figura N° 3: Motivación transitiva

Fuente: Elaboración propia

En la Figura N°3 se puede apreciar que el 63% y 16% de los trabajadores indicaron que casi siempre y siempre, respectivamente, reciben motivación de tipo transitiva, la que involucra la colaboración entre colegas, que entre los mismos expresen voluntad de servicio, transmitir puntualidad y disciplina en el trabajo, así como también transmitir honestidad y buen uso de los recursos del estado. La mayoría de los trabajadores realizan sus labores con apoyo de sus compañeros de trabajo, esto permite que se genere más confianza entre los trabajadores y también que exista una motivación entre los mismos, la puntualidad y disciplina son muy importantes porque reflejan el compromiso de la persona hacia su institución de trabajo, así como también demuestran la importancia de su trabajo.

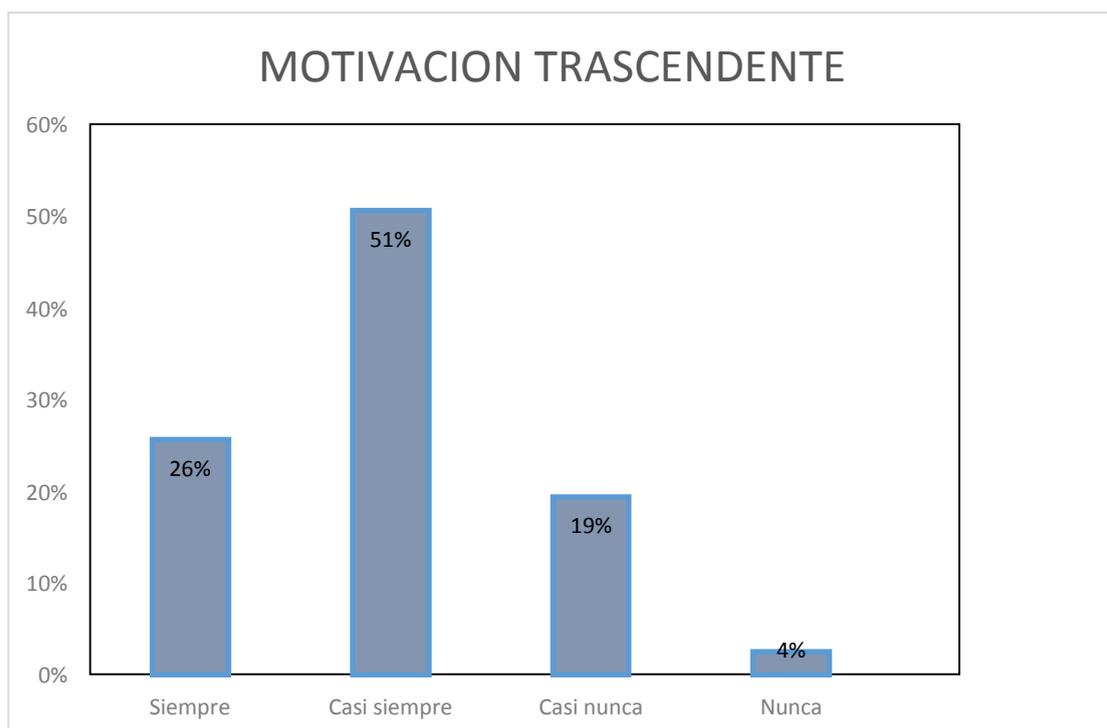
Un bajo porcentaje de los trabajadores indicaron que nunca o casi nunca ven este tipo de motivación en su institución, por lo que su desempeño laboral también se ve afectado. Es necesario que la Municipalidad de Santa Teresa considere generar un mejor ambiente laboral para el bien de los trabajadores y de la misma institución y así brindar servicios adecuados, los que se ven reflejados por el comportamiento y buena organización de la institución.

Tabla N°11: Motivación trascendente

N°	Dimensión	Afirmación	f	%	Porcentaje Acumulado
FMD4	Motivación trascendente	Siempre	10	26	25.63
		Casi siempre	20	51	76.25
		Casi nunca	8	19	95.63
		Nunca	4	4	98.13
		Total			
Total			40	100.00	

Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la Tabla N°11, el 51% de los trabajadores indicaron que casi siempre reciben motivación trascendente; el 26% manifestó que siempre reciben este tipo de motivación; el 19% mencionó que casi nunca perciben este tipo de motivación, el 3% de los trabajadores sienten que nunca tienen motivación trascendente dentro de su institución, y el 2% de los trabajadores se abstuvieron a contestar la pregunta.

Figura N° 4: Motivación trascendente

Fuente: Elaboración propia

En la Figura N°4 se puede observar que el 51% y 26% de los trabajadores indicaron que casi siempre y siempre, respectivamente, reciben motivación de tipo trascendente, esta motivación implica características de liderazgo por parte de los superiores, la relación interinstitucional con entidades del estado y privadas, un comportamiento ético por parte de los jefes hacia los trabajadores y la sociedad y por ultimo un clima organizacional favorable; la mayoría de los trabajadores sienten que forman parte de la empresa y por lo tanto se sienten motivados ya que reciben apoyo de sus superiores siempre que lo necesitan, dan a entender que el clima dentro de la organización es agradable tanto con los trabajadores de la misma institución como con trabajadores de otras instituciones, lo que permite contribuir de manera eficaz con el desarrollo de la empresa y de sus trabajadores.

Por otro lado, existe una quinta parte de los trabajadores quienes indicaron que casi nunca o nunca aprecian esta motivación dentro de la institución, ya que por un lado no sienten que sus superiores les brinden algún tipo de apoyo y piensan que no muestran el liderazgo que deberían tener, también no están conformes con el clima organizacional en su trabajo debido a las falencias que perciben. Esto hace necesario plantear acciones que permitan poner en práctica la motivación apoyada por la mano de los superiores y lograr una situación satisfactoria en la institución.

3.3 Presentación de la Variable Capacidad de Gestión

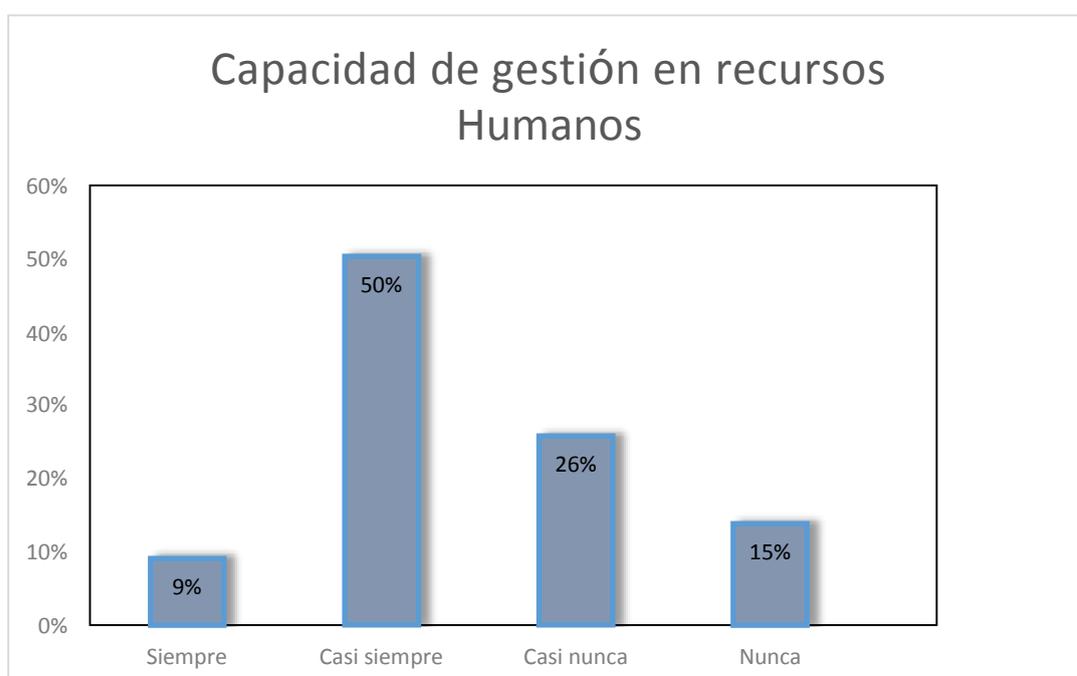
Tabla N° 12: Capacidad de gestión en recursos humanos

N°	Dimensión	Afirmación	f	%	Porcentaje Acumulado
CGD1	Capacidad de gestión en recursos humanos	Siempre	4	9	9.12
		Casi siempre	20	50	59.43
		Casi nunca	10	26	85.22
		Nunca	6	15	99.06
		Total			100.00
Total			40	100.00	

Fuente: Elaboración propia

Observamos en la Tabla N°12, el 50% de los trabajadores indicaron que casi siempre existe capacidad de gestión en recursos humanos; el 26% manifestó que casi nunca existe capacidad de gestión en recursos humanos; el 15% mencionó que nunca existe capacidad para gestionar en recursos humanos y el 9% de los trabajadores sienten que siempre existe esta capacidad de gestionar en recursos humanos.

Figura N° 5: Capacidad de gestión en recursos humanos



Fuente: Elaboración propia

En la Figura N°5 se puede ver que más de la mitad de los trabajadores indicaron que casi siempre y siempre perciben la buena capacidad de gestión en recursos humanos, esta capacidad implica que los trabajadores tengan dominio para cumplir las labores, que el perfil profesional sea adecuado al área de trabajo, que el personal pueda resolver los problemas, y si la superación y competitividad influyen al momento de contratar al personal; de los datos obtenidos por más de la tercera parte de los trabajadores, se puede mencionar que el perfil profesional de las personas que trabajan en diferentes áreas no siempre es considerado, lo cual no es correcto ya que si se desea lograr efectos reales institución fatal que el personal sea el adecuado para

encargarse de cada área, también se puede deducir que no existe un manejo efectivo en la contratación de personal viéndose afectada el desarrollo de la institución, de esta manera generando un impacto negativo en la atención hacia la comunidad, y lo cual se puede mejorar con capacitaciones adecuadas y brindándoles apoyo.

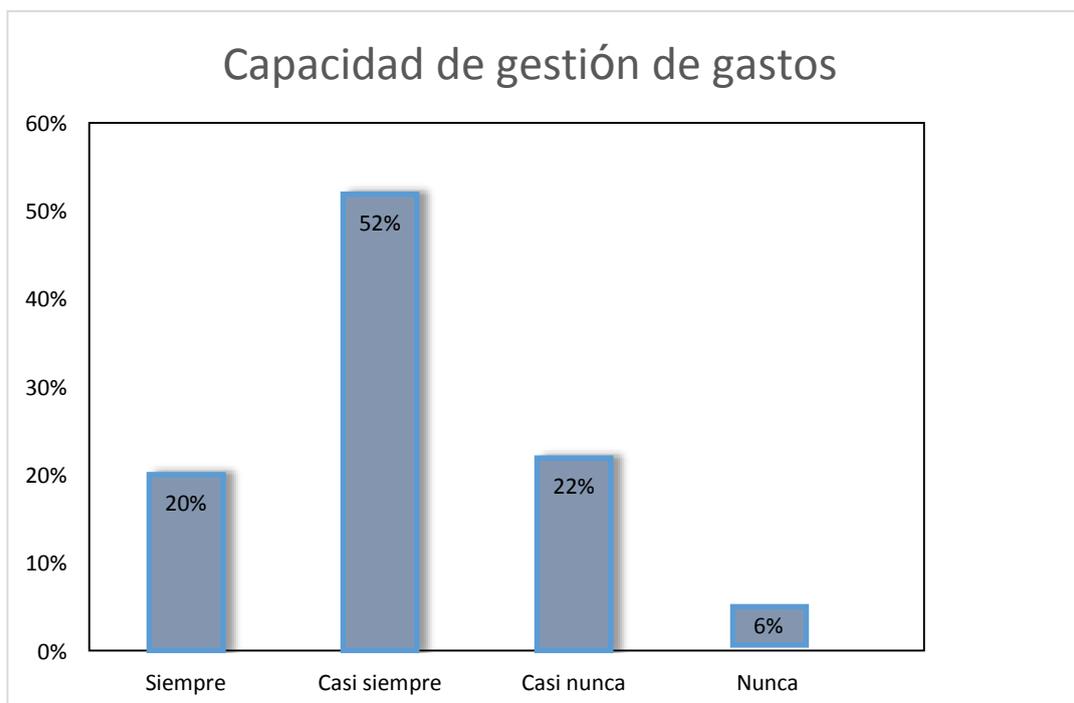
La mayoría del personal toma buenas decisiones acertadas para solucionar problemas en su trabajo, lo cual indica que son personas capacitadas y seguras quienes toman estas decisiones, a diferencia de las que tienen dificultad en solucionar problemas que necesitan apoyo por parte de los compañeros para ayudarlos a resolver situaciones inoportunas. A esto cabe recalcar que la institución debería poner énfasis a mejorar el RRHH, a partir esta área asegurará las estrategias ya planteadas por la Municipalidad y por ende se logran los objetivos planteados.

Tabla N° 13: Capacidad de gestión de gasto

N°	Dimensión	Afirmación	f	%	Porcentaje Acumulado
CGD2	Capacidad de gestión de gasto	Siempre	8	20	20.00
		Casi siempre	21	52	71.88
		Casi nunca	9	22	93.75
		Nunca	3	6	95.63
		Total			100.00
Total			40	100.00	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla N°13 vemos, el 52% de los trabajadores indicaron que casi siempre existe capacidad de gestión de gasto en la institución; el 22% manifestó que casi nunca existe capacidad de gestión en recursos humanos; el 20% mencionó que siempre existe capacidad para gestionar los gastos en la institución y el 6% de los trabajadores mencionaron que nunca hay capacidad de gestión en los gastos; mientras que el 4% de los trabajadores no respondieron a las preguntas.

Figura N° 6: Capacidad de gestión de gasto

Fuente: Elaboración propia

En la Figura N°6 se puede observar que más de la mitad de los trabajadores indicaron que casi siempre y siempre perciben la buena capacidad de gestión en los gastos de la institución, esta capacidad involucra que exista mejor planificación, mejor inversión en proyectos, mejor ejecución de proyectos y priorizar las necesidades de la población; esta mayoría de trabajadores percibe que en la institución si existe buen manejo de los gastos y que estos son adecuados y hechos en priorizando las necesidades de la población, dando a entender que la Municipalidad de Santa Teresa si tiene una inversión eficiente en los proyectos ejecutados y que estos involucran a la población, como debería ser, y la población reconoce este tipo de obras realizadas para su bien.

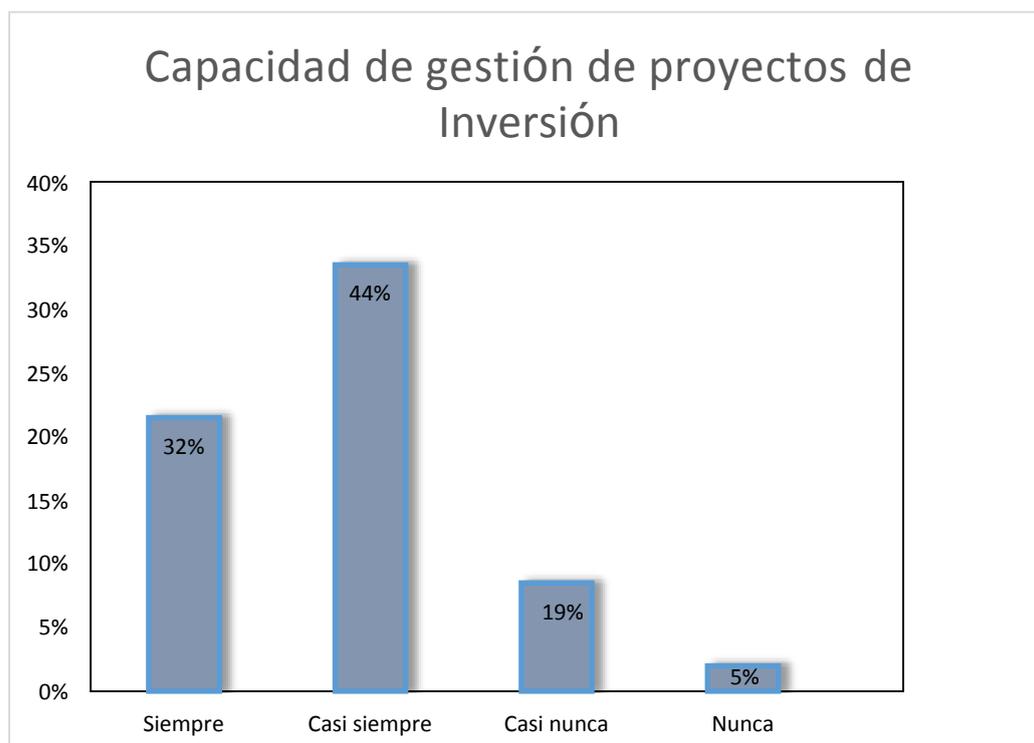
Sin embargo, un 22% de los trabajadores indica que la capacidad para gestionar los gastos no es la más adecuada por lo que casi nunca se cumple con esto y un bajo porcentaje (6%) de los trabajadores mencionó que nunca observan este tipo de capacidad dentro de su centro de trabajo. Las gestiones de gasto que realice la Municipalidad de Santa teresa deben ser dadas a conocer a la población para que de esta manera exista transparencia y confianza.

Tabla N° 14: Capacidad de gestión de proyectos de inversión

N°	Dimensión	Afirmación	f	%	Porcentaje Acumulado
CGD3	Capacidad de gestión de proyectos de inversión	Siempre	9	32	21.50
		Casi siempre	13	44	55.00
		Casi nunca	3	19	63.50
		Nunca	15	5	65.50
		Total			
Total			40	100.00	

Fuente: Elaboración propia

Apreciamos en la Tabla N°14, el 44% de los trabajadores indicaron que casi siempre existe capacidad de gestión en los proyectos de inversión; el 32% manifestó que siempre existe capacidad de gestión para los proyectos de inversión; el 19% mencionó que casi nunca existe capacidad para gestionar los proyectos de inversión en la institución y el 5% de los trabajadores optaron por no responder a las preguntas.

Figura N° 7: Capacidad de gestión de proyectos de inversión

Fuente: Elaboración propia

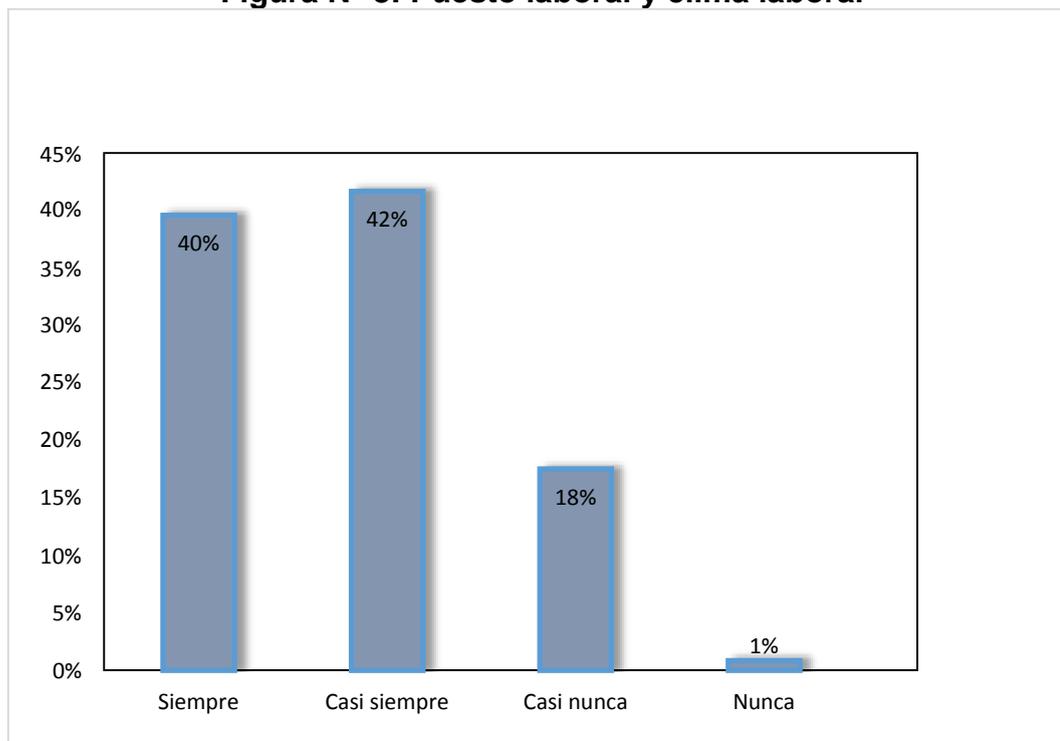
En la Figura N°7 se puede observar que 44% y el 32% de los trabajadores indicaron que casi siempre y siempre, respectivamente, perciben la buena capacidad de gestión en los proyectos de inversión, esta capacidad involucra que existan los proyectos de inversión pública necesarios, que se realicen proyectos necesarios para la población, contar con el personal capacitado para la elaboración de los mismos y contara con las herramientas necesarias; casi la mitad de trabajadores percibe que en la institución si existe buen manejo de los proyectos de inversión público y que estos son hechos en base a las necesidades de la población, en las cantidades necesarias; por otro lado el 19% de los trabajadores indicaron casi nunca; por lo que el resto de trabajadores que son aproximadamente el 5% indicaron que nunca observan que la institución donde trabajan presente una capacidad adecuada para gestionar los proyectos de inversión, aunque son muy pocos los trabajadores que mencionan esto, se debe tomar en cuenta los puntos en los que falla la institución para que sus empleados no perciban esta falencia. Es necesario que la institución dé a conocer a la población sobre su planificación de proyectos y esta se siente involucrada para que no existan malos entendidos.

Tabla N° 15: Puesto laboral y clima laboral

N°	Dimensión	Afirmación	f	%	Porcentaje Acumulado
CGD4	Puesto laboral y clima laboral	Siempre	16	40	39.58
		Casi siempre	17	42	81.25
		Casi nunca	6	17	98.75
		Nunca	1	1	99.58
		Total			100.00
Total			40	100.00	

Fuente: Elaboración propia

Como se puede apreciar en la Tabla N°15, el 42% de los trabajadores indicaron que casi siempre los puestos laborales son de acuerdo a las necesidades de la institución y existe clima laboral; el 40% manifestó que siempre se siente el tipo de clima laboral y los puestos laborales son de acuerdo a las necesidades institucionales; el 17% mencionó que casi nunca se dan estas situaciones y el 1% de los trabajadores indicaron que nunca perciben estos factores.

Figura N° 8: Puesto laboral y clima laboral

Fuente: Elaboración propia

En la Figura N°8 se puede apreciar que 42% de los trabajadores indicaron que casi siempre existe un buen clima laboral así como también que los puesto laborales son conforme a las necesidades de la empresa, el 40% de los trabajadores indicaron que siempre existe un clima laboral favorable y los puestos laborales son conforme a lo requerido; el clima laboral y el puesto laboral incluyen que se brinden las condiciones adecuadas para desempeñarse laboralmente, que se cumplan con las normas internas, que exista buena relación con los compañeros, que el puesto de trabajo sea según las capacidades y que exista un trabajo en equipo adecuado; la mayoría de los trabajadores está de acuerdo con que el clima laboral en su trabajo es el más adecuado, ya que cuenta con medidas de seguridad y equipamiento adecuado, también tienen buena relación con sus compañeros y están de acuerdo con que la ubicación de los puestos de trabajo sean de acuerdo a la formación profesional.

Sin embargo, el 17% y 1% de los trabajadores indicaron que casi nunca y nunca, respectivamente, sienten un clima laboral favorable en su institución y

dan a conocer que los puestos de trabajo no siempre son ocupados por la formación profesional. Considerar estos factores de clima laboral y puesto laboral es muy importantes para la institución, para que esta se desarrolle de mejor manera internamente y a la vez esto se vea reflejado en su capacidad de gestión hacia la población y hacia otras instituciones. estas cifras son considerables y perciben condiciones y ubicación (cargo) inadecuada de los trabajadores en la municipalidad, falta de normas internas, seguridad y equipamiento adecuado y carecen de buenas relaciones laborales entre trabajadores, por lo que se debe establecer un plan de mejora el área de recursos humanos para organización de los trabajadores por capacidades, establecer reglas internas de comportamiento y acondicionamiento del ambiente de trabajo brindando seguridad y comodidad para el trabajador y de esta manera obtener mejores rendimientos de estos.

3.4 Prueba de hipótesis general

A efecto de demostrar y evidenciar las hipótesis, objeto de estudio, se llegó hacer uso de la estadística, coeficiente de correlación de Pearson, llegando a emplear la estadística descriptiva e inferencial por medio del software: SPSS 24, las cuales suministran una medida numérica de la concordancia de la capacidad de gestión y el factor motivacional en la Municipalidad de Santa Teresa.

Se formulan las hipótesis estadísticas:

H₀ = No existe relación entre la capacidad de gestión y el factor motivacional en la Municipalidad de Santa Teresa.

H₁ = Existe relación entre la capacidad de gestión y el factor motivacional en la Municipalidad de Santa Teresa.

Tabla N° 15: Correlación entre Capacidad de Gestión y Factor motivacional

		Factor motivación	Capacidad de gestión
Factor motivación	Correlación de Pearson (p)	1	,961**
	Sig. (bilateral) (α)		,000
	N	39	35
Capacidad de gestión	Correlación de Pearson	,961**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	36

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

Fuente: Elaboración propia

Se rechaza la hipótesis nula (H_0), puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es mayor a cero, este coeficiente es de 0.961, un valor positivo, es decir que existe una relación entre la capacidad de gestión y el factor motivacional, se puede considerar que esta asociación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza del 99%.

III. DISCUSION

En la presente investigación los resultados notables permiten alcanzar los objetivos planteados, aclarando los problemas establecidos y permitiendo identificar la influencia de la capacidad de gestión y los factores de motivación en la Municipalidad de Santa Teresa, durante el año 2017.

Respecto a la dimensión motivación extrínseca de la variable factores de motivación, en la Tabla N°8 muestra que más del 30% del total de los trabajadores encuestados de la municipalidad de santa teresa considera que dentro de la municipalidad de santa teresa se carece de motivación extrínseca, por lo tanto están en desacuerdo con las remuneraciones que perciben, sienten insuficiente reconocimiento por su trabajo, falta de capacitación, seguridad y motivación, además con una participación mínima del 4% del total de trabajadores encuestados de la municipalidad de santa teresa son los que perciben que siempre existe motivación extrínseca, pero estas cifras son muy por debajo de las expectativas que se deben considerar para que una organización tenga un buen direccionamiento, por lo que se debe establecer acciones para solucionar este problema para que obtengan mejores rendimientos.

Por otro lado haciendo referencia a la dimensión motivación intrínseca de la variable factores de motivación, en la tabla N°9 muestra que más del 31 % del total de los trabajadores encuestados de la municipalidad de santa teresa considera que dentro de la municipalidad de santa teresa existe motivación intrínseca, por lo tanto siente que están cumpliendo sus aspiraciones personales y profesionales y se desenvuelven con responsabilidad con las tareas que se le asignan, además con una participación del 18 % del total de trabajadores encuestados de la municipalidad de santa teresa son los que perciben que carece motivación intrínseca, estas cifras son considerables y muestran que se está trabajando con un buen direccionamiento pero que existe un pequeño sector que no está cumpliendo sus aspiraciones personales o profesionales, por lo que se debe establecer acciones para

solucionar este problema para que estos trabajadores sean colocados en actividades acorde a su perfil y de esta manera obtengan mejores rendimientos, con referencia a la dimensión motivación transitiva de la variable factores de motivación,

En la tabla N°10 muestra que más del 63 % del total de los trabajadores encuestados de la municipalidad de santa teresa considera que dentro de la municipalidad de santa teresa existe motivación transitiva, por lo tanto siente que existe colaboración mutua entre trabajadores, existe un ambiente de honestidad, puntualidad, disciplina y buen uso de los recursos del estado, además con una participación del 18 % del total de trabajadores encuestados de la municipalidad de santa teresa son los que perciben que carece motivación transitiva, estas cifras son considerables y muestran que se está trabajando con un buen direccionamiento pero que existe un pequeño sector que perciben un ambiente donde siente falta de colaboración mutua, honestidad, puntualidad, disciplina o no están usando bien los recursos del estado, por lo que se debe establecer normas de conducta para solucionar este problema para que estos trabajadores perciban un mejor ambiente de trabajo y de esta manera obtengan mejores rendimientos.

Por ultimo en la dimensión motivación trascendente de la variable factores de motivación, tabla N°11 muestra que más del 51 % del total de los trabajadores encuestados de la municipalidad de santa teresa considera que dentro de la municipalidad de santa teresa existe motivación trascendente, por lo tanto sienten que existe liderazgo, ética de los jefes y buenas relaciones interinstitucionales con otras entidades del estado, además con una participación del 19% del total de trabajadores encuestados de la municipalidad de santa teresa son los que perciben que carece motivación trascendente, estas cifras son considerables y muestran que se está trabajando con un buen direccionamiento pero que existe un sector que perciben un ambiente donde falta liderazgo, ética de los jefes y carece de relaciones interinstitucionales adecuadas, por lo que se debe establecer un plan de mejora en el directorio de la organización para que los jefes muestren sus habilidades de liderazgo y ética además un plan para establecer

adecuadas relaciones interinstitucionales y de esta manera solucionar este problema para que estos trabajadores perciban un mejor ambiente de trabajo y de esta manera obtengan mejores rendimientos.

Respecto a la dimensión capacidad de gestión de recursos humanos de la variable capacidad de gestión en la Tabla N°12 muestra que Más de 50 % del total de los trabajadores encuestados de la municipalidad de santa teresa considera que dentro de la municipalidad de santa teresa existe capacidad de gestionen recursos humanos, por lo tanto perciben que los trabajadores tienen los adecuados conocimientos para desenvolverse en el trabajo, los trabajadores son contratados por su capacidad y existe un ambiente de competitividad y superación, además con una participación del 41% del total de trabajadores encuestados de la municipalidad de santa teresa son los que perciben que carece de capacidad de gestión en recursos humanos, estas cifras son considerables y muestran que se está trabajando con un buen direccionamiento pero que existe un sector que percibe la falta de adecuados conocimientos para desenvolverse en el trabajo, falta de evaluación de las capacidades para contratar trabajadores y falta de un ambiente de competitividad y superación, por lo que se debe establecer un plan de mejora el área de recursos humanos para que los trabajadores reciban la capacitación adecuada para desenvolverse en su trabajo y mejoras en las políticas de contratación de personal, y de esta manera solucionar este problema para que estos trabajadores perciban un mejor ambiente de competitividad, y de esta manera obtengan mejores rendimientos.

Con respecto a la dimensión capacidad de capacidad de gestión de gasto de la variable capacidad de gestión en la Tabla N°13 muestra que más de 52 % del total de los trabajadores encuestados de la municipalidad de santa teresa considera que dentro de la municipalidad de santa teresa existe capacidad de gestión de gasto, por lo tanto perciben que existe un eficiente y eficaz presupuesto participativo para la elaboración de proyectos de inversión y se priorizan las necesidades de la población, además con una participación del 28 % del total de trabajadores encuestados de la municipalidad de santa teresa son los que perciben que carece de capacidad de gestión de gasto,

estas cifras son considerables y muestran que se está trabajando con un buen direccionamiento pero que existe un sector que perciben falta de un eficiente y eficaz presupuesto participativo para la elaboración de proyectos de inversión y se está priorizando las necesidades de la población, por lo que se debe establecer un plan de mejora en el presupuesto participativo y se prioricen mejor las necesidades básicas, y de esta manera los trabajadores perciban que se está trabajando para mejorar el bienestar de la comunidad con un objetivo concreto y de esta manera obtener mejores rendimientos.

Además, con respecto a la dimensión capacidad de gestión de proyectos de inversión de la variable capacidad de gestión en la Tabla N°14 muestra que más de 44 % del total de los trabajadores encuestados de la municipalidad de santa teresa considera que dentro de la municipalidad de santa teresa existe capacidad de gestión de proyectos de inversión, por lo tanto perciben que se cuentan con el personal y las herramientas adecuadas para la elaboración de proyectos de inversión pública y conocen la cantidad y la priorización de proyectos de inversión pública de este y el anterior año, además con una participación del 24% del total de trabajadores encuestados de la municipalidad de santa teresa son los que perciben que carece de capacidad de gestión de proyectos de inversión, estas cifras son considerables y consideran falta personal y herramientas adecuadas para la elaboración de proyectos de inversión pública y desconocen la cantidad y la priorización de proyectos de inversión pública de este y el anterior año, por lo que se debe establecer un plan de mejora el área de proyectos para alinear los objetivos que se quiere alcanzar tanto el directorio como los trabajadores de mejorar rango, y de esta manera los trabajadores perciban que se les está tomando en cuenta para toma de decisiones de alta gerencia y ser considerados para contribuir en el proyectos y de esta manera obtener mejores rendimientos de estos.

Y por último con respecto a la dimensión Puesto laboral y clima laboral de la variable capacidad de gestión en la Tabla N°15 muestra que más de 42 % del total de los trabajadores encuestados de la municipalidad de santa teresa considera que dentro de la municipalidad de santa teresa existe un buen

puesto laboral y clima laboral, por lo tanto perciben condiciones y ubicación (cargo) adecuado de los trabajadores en la municipalidad, buenas normas internas, seguridad y equipamiento adecuado y buenas relaciones laborales entre trabajadores, además con una participación del 18% del total de trabajadores encuestados de la municipalidad de santa teresa son los que perciben que carece de un buen puesto laboral y clima laboral, estas cifras son considerables y perciben condiciones y ubicación (cargo) inadecuada de los trabajadores en la municipalidad, falta de normas internas, seguridad y equipamiento adecuado y carecen de buenas relaciones laborales entre trabajadores, por lo que se debe establecer un plan de mejora el área de recursos humanos para organización de los trabajadores por capacidades, establecer reglas internas de comportamiento y acondicionamiento del ambiente de trabajo brindando seguridad y comodidad para el trabajador y de esta manera obtener mejores rendimientos de estos.

Se puede concluir que en el departamento de recursos humanos o área de personal es la pieza clave o más importante dentro de la institución se trata de uno de los empleados el cual se tiene que desempeñar en el cuidado de los empleadores y motivarlos debidamente, saber qué técnicas se pueden utilizar es necesario, tanto internas como externas para la culminación de las mismas haciendo ver al trabajador como persona indispensable para la institución.

Cada individuo está en la capacidad de realizar tareas específicas haciendo que si hay algún tipo de interés en querer que se explote más esas capacidades debería de incentivarse al trabajador, y así se podrá lograr que responda al trabajo asignado con una eficacia del 100% y también el mismo se percatara de que motivando su esfuerzo podrá hacer su trabajo mejor.

Con referencia a la prueba de hipótesis, se pudo evidenciar en base a la correlación estadística de ambas variables de la presente investigación, cuyos datos son revelados en la tabla N°15, deduciendo que los resultados son destacados y que nos permite afirmar que existe una correlación positiva

de 0.961* (Pearson) y que el valor p calculado es significativo al nivel de 0.05 bilateral ($p < \alpha \rightarrow 0.00 < 0.05$). De todo, nos lleva a definir que los factores de motivación tienen una relación significativa con la capacidad de gestión por lo tanto si se quiere mejorar la capacidad de gestión primeramente se debe invertir y mejorar en factores de motivación para los trabajadores de la Municipalidad de Santa Teresa.

IV. CONCLUSIONES

1. De la presente investigación se puede concluir que, si existe un grado de relación regular entre los factores de motivación y la capacidad de gestión de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa, año 2017, de esta manera se puede afirmar que la hipótesis general vincula estas variables, al obtener un valor de $p (0.961) > \alpha (0.00)$, rechazando la hipótesis nula y afirmando la concordancia entre las variables.
2. Respecto a los factores de motivación dentro de la Municipalidad de Santa Teresa, se deduce que existen varias causas (remuneración, reconocimientos, capacitaciones, estímulos, inadecuada seguridad y el ambiente laboral) por las que el personal que labora en esta institución se encuentra en su mayoría insatisfecho con su labor realizada, los trabajadores deben desarrollar su automotivación y al mismo tiempo sus superiores deben retribuir sus esfuerzos con recompensas justas y oportunas y de esta manera se pueda lograr el cumplimiento de objetivos personales e institucionales.
3. Haciendo un enfoque a la capacidad de gestión, se muestra que en la Municipalidad de Santa Teresa existe una inadecuada capacidad de gestión, situación que implica tanto al desarrollo profesional de los trabajadores y los posibles beneficios que se puedan brindar a la población, demostrando que el órgano de control de la institución no trabaja eficientemente y esto se ve reflejado en la falta de interés que demuestran los jefes de la institución hacia los empleados y este a la vez repercute en el servicio brindado a la población. La capacidad de gestión en la Municipalidad de Santa Teresa es indispensable, esta permitirá que se cumplan los objetivos y metas planteados por la institución.
4. El factor de motivación influye en la capacidad de gestión de la Municipalidad distrital de Santa Teresa, en el año 2017, esta influencia se da de manera directa, mientras exista mayor motivación hacia los trabajadores

se mejorará la capacidad de gestión en la Municipalidad. La motivación en el personal involucra el compromiso con la institución, en cuanto que se obtienen resultados óptimos cuando se logra conseguir. Los retos a los que se afronta el entorno institucional sólo pueden ser llevados a cabo por personal altamente motivadas. La capacidad de gestión está vinculada a los directivos convirtiéndose en uno de los principales desafíos o retos. Una institución requiere una organización con formación y motivación para poder dar cumplimiento de los objetivos y el cumplimiento correspondiente de una buena cuenta de resultados.

V. RECOMENDACIONES

1. La organización debe enfocarse tanto en lo que motiva intrínseca o extrínsecamente a su personal, ya que encontramos que ambos tipos de motivación se dan de manera simultánea, al igual que su satisfacción laboral. No porque no se haya dado una diferencia entre estos aspectos, no se deben olvidar de que el personal es la base de toda la institución ya que ellos son los que ejecutan con las soluciones hacia los problemas, la motivación como en la satisfacción del personal hace que la gestión de un gobierno genere buenas referencias para que el pueblo pueda disfrutar de la gobernabilidad de la gestión que entro, y eso significa que si los trabajadores se sienten motivados desarrollaran un buen trabajo y se verán reflejado en los resultados que son la satisfacción del pueblo .
2. Los factores de motivación en la Municipalidad de Sata Teresa deben mejorar ya el personal tiene bastantes quejas, de cómo la institución no apoya a cumplir metas tanto personales como profesionales, lo que debe hacer es priorizar en el desarrollo profesional ya que teniendo buenos profesionales habrá buenos resultados en como ejecutar luego sus proyectos o hacer proyectos lo cual será de bastante ayuda al desarrollo de la comunidad, este tipo de motivación podría darse a través de programas de recompensas y reconocimientos, en el cual se puede hacer entrega de premios por hacer mejor su trabajo, ya sea como elogios (reconocimiento por un trabajo bien hecho) o una compensación económica lo cual serviría para poder capacitarse y mejorar como profesional lo cual es necesario, que lo haga sentirse reconocido. Esto es teniendo el fin de que puedan sentirse más inspirados para hacer su trabajo y por consecuencia satisfechos, por lo que sus ganas de irse de la organización reduzcan.
3. Es necesario que la capacidad de gestión en la Municipalidad de Santa Teresa sea de forma adecuada, para lo cual se debe impulsar la evaluación de la práctica corporativa, en ese sentido poder tener gente comprometida

a estos entes estatales los cuales tienen en mente su objetivo en esas instituciones. Para que una organización funcione bien, debe ser gestionada de manera organizada. Una planificación no sirve de mucho si en la organización no existen personas capaces de ejecutar la planificación establecida o no se dispone de un equipo entrenado para llevarla cabo.

VI. REFERENCIAS

- Aldag, R. J. (1983). *Diseño de tareas y motivación del personal*. España: Trillas.
- Angarita, M. J. (27 de Junio de 2014). Obtenido de Dialnet: <https://Dialnet-LaTeoriaDeLasCapacidadesEnAmartyaSen-5010857.pdf>
- Cruz Muñoz, P. &. (2001). *La gestión por competencias: una nueva herramienta en la planificación estratégica del recurso humano*. Chile: Universidad de Antofagasta.
- Early, &. S. (2003). *La Motivación y la Gestión de Dirección*. Barcelona: Paidós Ibérica S.A. .
- García Solarte, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico*. Colombia: Universidad del Valle.
- García Villamizar, G. E. (2007). *Clima Organizacional: hacia un nuevo modelo*. PORIK AN.
- Herrera Torres, H. &. (2014). Capacidades de gestión pública. Analisis de los gobiernos. *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*, 121 - 146.
- Herzberg, F. (1966). *Trabajo y Naturaleza del Hombre*. Cleveland: Seix Barral .
- Keith, D. &. (2001). *Comportamiento Humano en el trabajo*. Mexico: Mc Graw Hill. .
- Koontz, H. &. (1998). *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Madrid: Morova.
- Korman, A. (1978). *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Madrid: Morova.
- Martínez Fajardo, C. E. (2002). Neoinstitucionalismo y Teoría de Gestión . *Revista de ciencias administrativas y sociales*, 9-16.
- Maslow, A. (1951). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Nagel Amaro, J. (1995). *Capacitación en Gestión Conceptos y Acciones*. . Chile: IICA Biblioteca Venezuela.
- Peréz Herrera, Y. (2014). *CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HAMBITO EMPRESARIAL CUBANO*.
- Personas., D. G. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima: J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L. .
- Portillo, R. F. (8 de Abril de 2006). *Monografías*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos33/motivacion-laboral/motivacion->

laboral.shtml

- Robbins Stephen, P. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional conceptos, controversias y aplicaciones*.
- Rodriguez Batres, F. &. (2013). *La satisfaccion laboral y su relacion con la identificacion del empleado de la empresa electrica de Guatemala EEGSA*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Torres Tello, S. (2005). *DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN MUNICIPAL*. Lima: MEF.
- Triana Yaniel, S. (2007). *La gestión por competencias con enfoque de procesos*.
- Zornoza, L. (16 de Marzo de 2004). *Gestiopolis* . Obtenido de Motivacion laboral:
<https://www.gestiopolis.com/motivacion-laboral/>

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACTORES DE MOTIVACION Y CAPACIDAD DE GESTIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DE SANTA TERESA, AÑO 2017.

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES FACTORES DE MOTIVACION

Distinguido (as) amigo(a) recurro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **FACTORES MOTIVACION**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónima e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca
3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
01	¿Tu remuneración satisface tus necesidades económicas familiares?				
02	¿Dentro de tu organización recibes Resoluciones, diplomas de felicitación por tu buen desempeño?				
03	¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?				
04	¿En tu centro de trabajo realizan actos de reconocimiento por las actividades adicionales que realizan?				
05	¿En tu centro de trabajo se realiza actividades de capacitación permanentemente?				
06	¿En tu centro de trabajo te brindan la seguridad e higiene en los ambientes de labor?				
07	¿Ha recibido de su institución o jefe de servicio algún reconocimiento como resolución, carta de felicitación, beca de capacitación durante los dos últimos años?				
08	¿Te motivan tus jefes y la parte administrativa en tus ascensos y cumplimiento de tus derechos laborales?				
09	¿Tu trabajo motiva directamente al logro de tus aspiraciones personales?				
10	¿En tu centro de trabajo tus labores motivan tus aspiraciones profesionales?				

11	¿En tu centro de trabajo realizas tus labores motivado por vocación de servicio?				
12	¿Te sientes motivado y comprometido con tu organización y el servicio que brindas?				
13	¿Tu trabajo permite que desarrolles al máximo todas tus capacidades en el cumplimiento de tus metas y objetivos?				
14	¿Asumes con responsabilidad las tareas asignadas por tu jefe?				
15	¿Realizas tus labores motivado por alcanzar un reconocimiento de la sociedad?				
16	¿El trabajo que realizas te proporciona tu satisfacción personal?				
17	¿En las labores a diario se colaboran entre colegas de trabajo?				
18	¿Tus compañeros de trabajo te transmiten honestidad y el buen uso de los recursos del estado?				
19	¿Tus compañeros de trabajo te transmiten puntualidad y disciplina en el trabajo?				
20	¿Tus compañeros de trabajo te transmiten honestidad y el buen uso de los recursos del estado?				
21	¿Tu jefe muestra características de liderazgo y gerente frente a los trabajadores?				
22	¿Es favorable las relaciones interinstitucionales con otras entidades del estado y privadas en San Jerónimo?				
23	¿El comportamiento de tu jefe es ético y trascendente con ustedes y con la sociedad?				
24	¿Es favorable el Clima organizacional, es decir existe armonía en toda la organización y con el público?				

GRACIAS

FACTORES DE MOTIVACION EN LA MUNICIPALIDAD DE SANTA TERESA, AÑO 2017.

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES CAPACIDAD DE GESTIÓN

Distinguido (as) colega recurro a su persona para que pueda brindarme su apoyo en responder con sinceridad y veracidad la siguiente encuesta que tiene por finalidad recoger la información sobre: **CAPACIDAD DE GESTIÓN**. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario. La encuesta es anónimo e individual. Muchísimas gracias por su colaboración valiosa.

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	Casi nunca	nunca
3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca
01	¿Tus compañeros de trabajo de cada área tienes el dominio y manejo de conocimientos para cumplir con sus labores eficientemente?				
02	¿El perfil profesional de tus compañeros corresponde a su área de trabajo?				
03	¿Se contrata al personal según su capacidad y/o formación profesional o técnico?				
04	¿Se contrata personal profesional o técnico de acuerdo a las necesidades de tu institución?				
05	¿El personal maneja habilidades y creatividad en la solución de problemas?				
06	¿El personal en su trabajo toma buenas decisiones y acertadas para solucionar problemas?				
07	¿El factor superación y competitividad influyen en la contratación del personal idóneo en la institución?				
08	¿El presupuesto participativo permite una mejor planificación, elaboración de proyecto de inversión y ejecución de los mismos a favor de la comunidad?				
09	¿Se elaboran proyectos de inversión priorizando las necesidades básicas de la población?				
10	¿Existe una gestión del gasto eficaz del presupuesto participativo de la Municipalidad de Santa Teresa?				
11	¿Existe una gestión del gasto eficiente del presupuesto participativo de la Municipalidad de Santa Teresa?				

12	¿Cuánto es la cantidad de proyectos de inversión pública en la Municipalidad de Santa Teresa para el periodo 2016?				
13	¿Cuánto es el número de proyectos de inversión pública ejecutados en la Municipalidad de Santa Teresa periodo 2016?				
14	¿La Municipalidad de Santa Teresa ejecuta proyectos de inversión prioritarios para la comunidad?				
15	¿La Municipalidad de Santa Teresa cuenta con personal capacitado en la elaboración de proyectos de inversión pública?				
16	¿La Municipalidad de Santa Teresa cuenta con Herramientas necesarias para la elaboración de proyectos de inversión pública?				
17	¿Estaría de acuerdo con que lo ubiquen en el puesto de trabajo según su formación y/o capacitación?				
18	¿Ud. considera que su centro de trabajo le brinda las condiciones adecuadas para su desempeño de trabajo?				
19	¿Durante su trabajo se cumplen con las normas internas establecidas dentro de tu institución?				
20	¿La institución donde labora cuenta con las medidas de seguridad y equipamiento del área de trabajo?				
21	¿Ud. tiene buena relación con sus compañeros de trabajo?				
22	¿A Ud. le agrada trabajar en equipo?				

GRACIAS

Anexo 02: Validación Juicio de Expertos – N°01

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTION PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. Domingo Leonardo Monteroso Human

MENCIÓN :

FECHA :

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: Acceptable

2. CONTENIDO: Acceptable

3. ESTRUCTURA: Acceptable

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma [Signature]

Mg. o Dr. [Signature]

DNI : 75477242

N° de Celular 984005405

Mg. Luis Enriquez Romero

Anexo 03: Validación Juicio de Expertos – N°01

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "Factores de Motivación y Capacidad de Gestión en la Municipalidad de Santa Teresa, año 2017".

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: CUESTIONARIO A LOS SEVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA TERESA

1.3 INVESTIGADOR : Br. Domingo Leonardo Monterroso Huamán

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					✓
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					✓
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

Anexo 04: Validación Juicio de Expertos – N°01

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

22 Abril del 2017


Firma

Mg. o Dr. Edgar Enriquez

DNI : 22937242

Mg. Edgar Enriquez Romero

Anexo 05: Validación Juicio de Expertos – N°02

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSTGRADO
 MAESTRÍA EN GESTION PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. Domingo Leonardo Monterroso Huaman

MENCIÓN :

FECHA : Cusco, 29 de marzo del 2017

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
Aceptable

2. CONTENIDO:

.....
Aceptable

3. ESTRUCTURA:

.....
Aceptable

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Firma
 Mg. o Dr. Eduardo Aguirre E
 DNI : 73 854 868
 N° de Celular 9846 23542

Anexo 06: Validación Juicio de Expertos – N°02

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSTGRADO
 MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "Factores de Motivación y Capacidad de Gestión en la Municipalidad de Santa Teresa, año 2017".
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: CUESTIONARIO A LOS SEVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA TERESA
- 1.3 INVESTIGADOR : Br. Domingo Leonardo Monterroso Huamán

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					X
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					X
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					X

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....


 Dr. Domingo Leonardo Monterroso Huamán

Anexo 07: Validación Juicio de Expertos – N°02

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Quito, 29 marzo del 2017

Firma

Mg. o Dr. Edward Azumi E

DNI: 25854868

La Validación de este Instrumento

Anexo 08: Validación Juicio de Expertos – N°03

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN GESTION PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. Domingo Leonardo Monterroso Human

MENCIÓN : Gestión Pública

FECHA : 29 de marzo del 2017

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

Aceptable

2. CONTENIDO:

Aceptable

3. ESTRUCTURA:

Aceptable

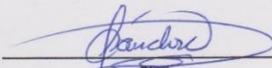
III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 Firma
 Mg. o Dr. Flavio Ricardo Sánchez O.
 DNI : 23803533
 N° de Celular 984 614563

Anexo 09: Validación Juicio de Expertos – N°03

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 ESCUELA DE POSTGRADO
 MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "Factores de Motivación y Capacidad de Gestión en la Municipalidad de Santa Teresa, año 2017".

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: CUESTIONARIO A LOS SEVIDORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA TERESA

1.3 INVESTIGADOR : Br. Domingo Leonardo Monterroso Huamán

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				✓	
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

Anexo 10: Validación Juicio de Expertos – N°03

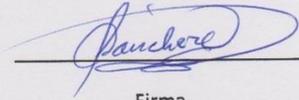
III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: %

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

29 de marzo del 2017



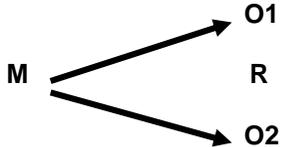
Firma

Mg. o Dr. Flavio Ricardo Sánchez

DNI : 23803533

Anexo 11: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN TÍTULO: FACTORES DE MOTIVACIÓN Y CAPACIDAD DE GESTIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA TERESA, AÑO 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación entre los Factores de Motivación con la Capacidad de Gestión en los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa, año 2017?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1° ¿Cuáles son los factores de motivación de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa?</p> <p>2° ¿Cuál es el nivel de capacidad de gestión de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa?</p>	<p>GENERAL Determinar el grado de relación entre los Factores de Motivación con la Capacidad de Gestión de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa, año 2017.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1° Determinar los factores de motivación de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa.</p> <p>2° Determinar el nivel de capacidad de gestión de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa.</p>	<p>GENERAL Existe relación alta y significativa entre los factores de motivación con la Capacidad de Gestión en los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa, año 2017.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1° Los factores de motivación de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa son la capacitación, talleres de autoestima, remuneración, instalaciones logísticas y buen trato.</p> <p>2° El nivel de la capacidad de gestión de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa es alta.</p>	<p>Variable de estudio 1: Factores de Motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Motivación intrínseca. Motivación extrínseca. Motivación transitiva. Motivación trascendente. <p>Variable de estudio 2: Capacidad de Gestión</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Capacidad de gestión de recursos humanos Capacidad de gestión de gasto Capacidad de gestión de proyectos de inversión. Puesto laboral y Clima laboral 	<p>Nivel: Descriptivo. Tipo: El nivel de investigación básico-descriptivo Diseño: Correlacional.</p>  <p>Donde: M. Muestra de estudio O1: Factores de Motivación O2: Capacidad de Gestión R: Relación directa entre los factores de motivación con la Capacidad de Gestión.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población: La población está constituida por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa, provincia La Convención; el cual se detalla a continuación.</p>

<p>3° ¿Los Factores de Motivación se relacionan con la Capacidad de Gestión de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa?</p>	<p>3° Determinar si los Factores de Motivación se relacionan con la Capacidad de Gestión de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa.</p>	<p>3° Los Factores de Motivación se relacionan significativamente en la Capacidad de Gestión de los empleados de la Municipalidad Distrital de Santa Teresa.</p>		<table border="1" data-bbox="1585 225 1944 336"> <tr> <th colspan="2">SERVIDORES PÚBLICOS</th> </tr> <tr> <th>VARONES</th> <th>MEJERES</th> </tr> <tr> <td>105</td> <td>75</td> </tr> </table> <p>TOTAL: 180 Muestra: La selección para la muestra se hizo de manera no probabilística.</p> <table border="1" data-bbox="1585 523 1951 635"> <tr> <th colspan="2">SERVIDORES PÚBLICOS</th> </tr> <tr> <th>VARONES</th> <th>MUJERES</th> </tr> <tr> <td>20</td> <td>20</td> </tr> </table> <p>TOTAL: 180 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS Técnica. Instrumento Análisis documental - Ficha documentario. Encuestas - cuestionario Observación - Ficha de observación</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS. Para el procesamiento de datos se utilizará el sistema SPS V.23</p>	SERVIDORES PÚBLICOS		VARONES	MEJERES	105	75	SERVIDORES PÚBLICOS		VARONES	MUJERES	20	20
SERVIDORES PÚBLICOS																
VARONES	MEJERES															
105	75															
SERVIDORES PÚBLICOS																
VARONES	MUJERES															
20	20															

Anexo 12: MATRIZ DE INSTRUMENTOS PARA RECOLECCIÓN DE DATOS

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 1: FACTORES DE MOTIVACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN
Motivación extrínseca	Remuneración económica	33.5%	8	¿Tu remuneración satisface tus necesidades económicas familiares?	a) Siempre b) Casi siempre
	Resoluciones de felicitación			¿Dentro de tu organización recibes Resoluciones, diplomas de felicitación por tu buen desempeño?	
				¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?	
	Reconocimiento			¿En tu centro de trabajo realizan actos de reconocimiento por las actividades adicionales que realizan?	
	Capacitaciones			¿En tu centro de trabajo se realiza actividades de capacitación permanentemente?	
	Seguridad			¿En tu centro de trabajo te brindan la seguridad e higiene en los ambientes de labor?	
	Temperatura			¿En tu centro de trabajo te brindan la seguridad e higiene en los ambientes de labor?	
	Iluminación			¿Te motivan tus jefes y la parte administrativa en tus ascensos y cumplimiento de tus derechos laborales?	
	Higiene y ventilación				
Motivación intrínseca	Aspiraciones personales.	33.5%	8	¿Tu trabajo motiva directamente al logro de tus aspiraciones personales?	c)Casi nunca d)Nunca
	Aspiraciones profesionales.			¿En tu centro de trabajo tus labores motivan tus aspiraciones profesionales?	
	Vocación de trabajo (voluntad, iniciativa, pasión, valores, etc.)			¿En tu centro de trabajo realizas tus labores motivado por vocación de servicio?	
	Cumplimiento de metas y objetivos.			¿Te sientes motivado y comprometido con tu organización y el servicio que brindas?	
	La responsabilidad propia.			¿Tu trabajo permite que desarrolles al máximo todas tus capacidades en el cumplimiento de tus metas y objetivos?	
	Alcanzar un reconocimiento.			¿Asumes con responsabilidad las tareas asignadas por tu jefe?	
	Su trabajo le proporciona satisfacción personal.			¿Realizas tus labores motivado por alcanzar un reconocimiento de la sociedad?	

				El trabajo que realizas te proporciona tu satisfacción personal?	
Motivación transitiva	Colaboración a sus colegas	16.5%	4	¿En las labores a diario se colaboran entre colegas de trabajo?	
	Voluntad de servicio.			¿Entre colegas de trabajo expresan voluntad de servicio y apoyo mutuo?	
	Acompañamiento de los gerentes hacia al personal.			¿Tus compañeros de trabajo te transmiten puntualidad y disciplina en el trabajo?	
	Integración a las actividades de la organización			¿Tus compañeros de trabajo te transmiten honestidad y el buen uso de los recursos del estado?	
Motivación trascendente	Liderazgo de los gerentes.	16.5%	4	¿Tu jefe muestra características de liderazgo y gerente frente a los trabajadores?	
	Relaciones interinstitucionales			¿Es favorable las relaciones interinstitucionales con otras entidades del estado y privadas en San Jerónimo?	
	Comportamiento. Organizacional			¿El comportamiento de tu jefe es ético y trascendente con ustedes y con la sociedad?	
	Clima organizacional.			¿Es favorable el Clima organizacional, es decir existe armonía en toda la organización y con el público?	
TOTALES		100%	24		

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 2: CAPACIDAD DE GESTIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	ESCALA DE MEDICION
1. Capacidad de gestión en recursos humanos	Maneja conocimientos en recursos humanos	29.2%	7	¿Tus compañeros de trabajo de cada área tienen el dominio y manejo de conocimientos para cumplir con sus labores eficientemente?	a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
	Contratación del personal por capacidad			¿El perfil profesional de tus compañeros corresponde a su área de trabajo?	
	Contratación del personal por factores de superación y competitividad			¿Se contrata al personal según su capacidad y/o formación profesional o técnico?	
				¿Se contrata personal profesional o técnico de acuerdo a las necesidades de tu institución?	
				¿El personal maneja habilidades y creatividad en la solución de problemas?	
				¿El personal en su trabajo toma buenas decisiones y acertadas para solucionar problemas?	
				¿El factor superación y competitividad influyen en la contratación del personal idóneo en la institución?	
2. Capacidad de gestión de gasto	Presupuesto participativo de la entidad.	25%	4	¿El presupuesto participativo permite una mejor planificación, elaboración de proyecto de inversión y ejecución de los mismos a favor de la comunidad?	d) Nunca
	Visión de gasto en pro de satisfacer las necesidades básicas de la sociedad			¿Se elaboran proyectos de inversión priorizando las necesidades básicas de la población?	
	Gestión de gasto eficazmente			¿Existe una gestión del gasto eficaz del presupuesto participativo de la Municipalidad de Santa Teresa?	
	Gestión de gasto eficientemente			¿Existe una gestión del gasto eficiente del presupuesto participativo de la Municipalidad de Santa Teresa?	
	Número de proyecto de inversión pública en la Municipalidad de Santa Teresa periodo 2016	20.8%	5	¿Cuánto es la cantidad de proyectos de inversión pública en la Municipalidad de Santa Teresa para el periodo 2016?	

3. Capacidad de gestión de proyectos de inversión	Número de proyectos de inversión pública ejecutados en la Municipalidad de Santa Teresa periodo 2016			¿Cuánto es el número de proyectos de inversión pública ejecutados en la Municipalidad de Santa Teresa periodo 2016?	
	Proyectos de inversiones prioritarios.			¿La Municipalidad de Santa Teresa ejecuta proyectos de inversión prioritarios para la comunidad?	
	Personal capacitado en la elaboración de proyectos de inversión pública			¿La Municipalidad de Santa Teresa cuenta con personal capacitado en la elaboración de proyectos de inversión pública?	
	Herramientas necesarias para la elaboración de proyectos de inversión pública			¿La Municipalidad de Santa Teresa cuenta con Herramientas necesarias para la elaboración de proyectos de inversión pública?	
4. Puesto laboral y clima laboral	Ubicación adecuada en el puesto de trabajo para el trabajador según su capacitación	25%	6	¿Estaría de acuerdo con que lo ubiquen en el puesto de trabajo según su formación y/o capacitación?	
	Condiciones de trabajo			¿Ud. considera que su centro de trabajo le brinda las condiciones adecuadas para su desempeño de trabajo?	
	Normas de convivencia.			¿Durante su trabajo se cumplen con las normas internas establecidas dentro de tu institución?	
	Seguridad y equipamiento del área de trabajo			¿La institución donde labora cuenta con las medidas de seguridad y equipamiento del área de trabajo?	
	Relaciones interpersonales y Trabajo en equipo			¿Ud. tiene buena relación con sus compañeros de trabajo?	
				¿A Ud. le agrada trabajar en equipo?	
TOTALES	100%	22			

Anexo 14: Prueba de normalidad para la variable Capacidad de Gestión

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Capacidad de gestión	36	90,0%	4	10,0%	40	100,0%

Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
Capacidad de gestión	Media	2,19	,173	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	1,84	
		Límite superior	2,55	
	Media recortada al 5%	2,16		
	Mediana	2,00		
	Varianza	1,075		
	Desviación estándar	1,037		
	Mínimo	1		
	Máximo	4		
	Rango	3		
	Rango intercuartil	2		
	Asimetría	,726	,393	
	Curtosis	-,531	,768	

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacidad de gestión	,324	36	,000	,795	36	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 15: Prueba de normalidad para la variable Factor Motivacional

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Factor motivación	39	97,5%	1	2,5%	40	100,0%

Descriptivos

			Estadístico	Error estándar
Factor motivación	Media		2,36	,170
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	2,01	
		Límite superior	2,70	
	Media recortada al 5%		2,34	
	Mediana		2,00	
	Varianza		1,131	
	Desviación estándar		1,063	
	Mínimo		1	
	Máximo		4	
	Rango		3	
	Rango intercuartil		1	
	Asimetría		,459	,378
	Curtosis		-,998	,741

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factor motivación	,299	39	,000	,824	39	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 16: Regresión y Correlación de variables

Variables entradas/eliminadas^a

Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	Factor motivación ^b		Entrar

a. Variable dependiente: Capacidad de gestión

b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,961 ^a	,924	,922	,295

a. Predictores: (Constante), Factor motivación

b. Variable dependiente: Capacidad de gestión

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	34,737	1	34,737	400,321	,000 ^b
	Residuo	2,863	33	,087		
	Total	37,600	34			

a. Variable dependiente: Capacidad de gestión

b. Predictores: (Constante), Factor motivación

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.	Correlaciones		
		B	Error estándar	Beta			Orden cero	Parcial	Parte
1	(Constante)	-,100	,125		-,795	,432			
	Factor motivación	1,059	,053	,961	20,008	,000	,961	,961	,961

a. Variable dependiente: Capacidad de gestión

Anexo 17: IMÁGENES DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



