



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

“Gestión Administrativa y Motivación Laboral desde la
perspectiva del Personal del Programa Nacional de
Conservación de Bosques – 2020”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Rivera Ccaico, Evelyn Rosario (ORCID: 0000-0002-8382-216X)

ASESOR:

Dr. Candia Menor, Marco Antonio (ORCID: 0000-0002-4661-6228)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a mis padres, por estar siempre presente durante mi existencia y siempre apoyándome constantemente para culminar lo que me propongo.

Agradecimiento

A Dios y a mi familia, quienes siempre estuvieron apoyándome constantemente en las buenas y malas situaciones. Por otro lado, a mis asesores, por sus enseñanzas y consejos durante mi vida estudiantil.

A mis compañeros de trabajo que siempre han estado dispuestos a darme una mano, no solo en el desarrollo de este trabajo sino también en otros aspectos.

Índice de Contenidos

CARÁTULA	
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IV
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE FIGURAS.	VI
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
I. INTRODUCCION	1
II.MARCO TEÓRICO.....	7
III. METODOLOGÍA.	17
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	17
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	18
3.3 POBLACIÓN (CRITERIOS DE SELECCIÓN), MUESTRA, MUESTREO, UNIDAD DE ANÁLISIS.....	18
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	19
3.5. PROCEDIMIENTO:	21
3.6. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	22
3.7. ASPECTOS ÉTICOS.....	22
IV. RESULTADOS.....	24
V.DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1. Confiabilidad de variable Gestión Administrativa	20
Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad	20
Tabla 3. Confiabilidad de variable Motivación Laboral	20
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad	21
Tabla 5. Interpretación: Teniendo en cuenta a De Vellis, 2006,	21
Tabla 6 Gestión Administrativa - Motivación Laboral	24
Tabla 7 Tabla cruzada: Dimensión Planificación - Motivación Laboral	25
Tabla 8. Tabla cruzada: Dimensión Organización - Motivación laboral	25
Tabla 9. Tabla cruzada: Dimensión Dirección - Motivación Laboral	26
Tabla 10. Tabla cruzada: Dimensión Control – Motivación Laboral	27
Tabla 11. Prueba de hipótesis para determinar la distribución normal.	27
Tabla 12. Prueba de normalidad de la variable Gestión Administrativa – Motivación Laboral.	27
Tabla 13. Correlación de variables: Gestión administrativa y motivación laboral	28
Tabla 14. Correlación de Dimensión Planificación - Motivación Laboral	29
Tabla 15. Correlación de variables: Organización y Motivación laboral	30
Tabla 16. Correlación de variables: Dirección y Motivación laboral	30
Tabla 17. Correlación de variables: Control y Motivación laboral	31

Índice de Figuras.

Ilustración 1. El PNCBMCC, cuenta con su plan estratégico institucional.....	86
Ilustración 2. El plan estratégico institucional es de conocimiento de todos los trabajadores	87
Ilustración 3. Existe participación en el diseño del plan operativo institucional	88
Ilustración 4. El PNCBMCC cuenta con su plan operativo institucional	89
Ilustración 5. Existe participación en la elaboración del plan operativo institucional	90
Ilustración 6. El plan institucional operativo es de conocimiento de todos los trabajadores	91
Ilustración 7. El PNCBMCC considera la administración estratégica para el desarrollo de sus actividades funcionales	92
Ilustración 8. El Plan Estratégico del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo.....	93
Ilustración 9. El Plan operativo del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo.....	94
Ilustración 10. Existe directivas del PNCBMCC que promueve el trabajo en equipo.	95
Ilustración 11. El PNCBMCC cuenta con su respectivo reglamento de organización y funciones	97
Ilustración 12. El PNCBMCC establece programas de capacitación laboral.....	98
Ilustración 13. El personal fue considerado en algún programa de capacitación el presente año 2020	99
Ilustración 14. Se sintió satisfecho con la capacitación profesional que recibió .	100
Ilustración 15. El PNCBMCC, establece estrategias de identificación con la labor que realiza.....	101
Ilustración 16. El personal se considera identificado con la labor que realiza	102
Ilustración 17. PNCBMCC establece un clima laborar que favorece la satisfacción laborar	103
Ilustración 18. El personal considera un nivel satisfacción con la labor que desempeña.....	104

Ilustración 19. La PNCBMCC tiene una adecuada estructura organizativa de los puestos y funciones.....	105
Ilustración 20. El PNCBMCC promueve un adecuado clima organizacional de acuerdo a cada puesto de trabajo	106
Ilustración 21. El PNCBMCC tiene establecido normas de convivencia	107
Ilustración 22. . El PNCBMCC cuenta con una adecuada infraestructura	108
Ilustración 23. El PNCBMCC tiene mecanismos de racionalización de gastos..	109
Ilustración 24. La racionalización de gastos, afecta el ejercicio de las labores funcionales de los trabajadores.....	110
Ilustración 25. El PNCBMCC tiene estrategias de optimización de los recursos	111
Ilustración 26. El PNCBMCC cuenta con normas y personas que monitorean el cumplimiento de metas	112
Ilustración 27. Está de acuerdo con el control y monitoreo de cumplimiento de metas	113
Ilustración 28. Los cargos directivos de del PNCBMCC ejercen una buena dirección.....	114
Ilustración 29. Los directivos del El PNCBMCC, llegan a reunir las condiciones de liderazgo participativo.....	115
Ilustración 30. Los instrumentos de gestión de PNCBMCC establece claramente las funciones de los trabajadores y directivo	116
Ilustración 31. El PNCBMCC establece mecanismo ejecución presupuestal y control de recursos.....	117
Ilustración 32. Considera importante que los presupuestos deben ser controlados y auditados	118
Ilustración 33. El PNCBMCC cuenta con mecanismo adecuados de supervisión de las funciones de los trabajadores	119
Ilustración 34. Los mecanismos de supervisión y control mejoran el trabajo diario de los trabajadores.....	120
Ilustración 35. El PNCBMCC promueve los estímulos y premios económicos por el desempeño del personal	121
Ilustración 36.El personal ha recibido algún estímulo o premio económico por su labor	122
Ilustración 37. Los estímulos económicos motivan la actividad laboral.....	123

Ilustración 38. . El PNCBMCC promueve los reconocimientos por la labor la labor desempeñada.....	124
Ilustración 39. El personal ha recibido algún reconocimiento por su labor realizada	125
Ilustración 40. El reconocimiento es una fuente de motivación laboral	126
Ilustración 41. El PNCBMCC promueve las promociones de cargo	127
Ilustración 42. El personal ha sido promovido de su cargo	128
Ilustración 43. Las promociones laborales son fuente de motivación laboral.....	129
Ilustración 44. El PNCBMCC respeta los beneficios sociales de sus trabajadores	130
Ilustración 45. Existe una constante mejora del rendimiento laboral.....	131
Ilustración 46. Se considera que la actividad laboral se realiza en un ambiente de cooperación con los colegas de trabajos.	132
Ilustración 47. Se considera que, en la labor, prevalece el trabajo en equipo....	133
Ilustración 48. Se considera que se labora en un ambiente de confianza.....	134
Ilustración 49. Se considera que el personal aporta en el cumplimiento de las metas institucionales	135
Ilustración 50. Existe una interacción entre colegas y superiores	136
Ilustración 51. Existe motivación de trabajar en un ambiente que prima la interacción	137
Ilustración 52. En las áreas de trabajo se mantiene una comunicación constante entre colegas y superiores	139
Ilustración 53 . Existe motivación cuando hay una comunicación constante entre colegas y superiores.	139
Ilustración 54. Existe una influencia positiva entre todos los colegas de trabajo	140
Ilustración 55. Sus directivos, tienen un trato de liderazgo hacia sus trabajadores	141
Ilustración 56. Se siente motivado con la actitud de líder de sus directivos	142
Ilustración 57. Sus directivos demuestran que tienen capacidad en su rol que desempeñan.....	143
Ilustración 58. Sus directivos le demuestran capacidad de convencimiento sobre su rol que desempeña.....	144
Ilustración 59. Desarrollan las labores utilizando la automotivación.....	145

Ilustración 60. Se desarrolla las actividades con entusiasmo.....	146
Ilustración 61. Se realiza las labores con satisfacción	147
Ilustración 62. Se consigue recompensas económicas por la labor que desempeña en su institució	148
Ilustración 63. Se consigue incentivos extras (reconocimientos) por el desempeño laboral	149
Ilustración 64. Se supera los niveles de productividad establecidos por la institución	150
Ilustración 65. Se ha reconocido sus niveles de productividad por su institución	151
Ilustración 66. El rendimiento laboral ha sido reconocido por sus superiores	152
Ilustración 67. Se siente que, en su centro de trabajo, lo realiza en un ambiente de bienestar general.....	153
Ilustración 68. Se siente que la actividad laboral, se consigue los resultados esperados.....	154
Ilustración 69. Siente que la actividad laborar en su centro de trabajo es recompensable.....	155
Ilustración 70. Existe una satisfacción por la labor que desempeñan los trabajadores	156

Resumen

El problema principal es absolver ¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la Motivación Laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2020?; se planteó como objetivo general: Determinar qué relación existe entre Gestión Administrativa y Motivación Laboral.

Se desarrolló el método cuantitativo, tipo explicativo - descriptivo, se consideró el análisis básico o pura fundamental, no experimental, de tipo trasversal, la cual permitió la descomposición a través de la matriz de operacionalización de las variables de investigación en sus respectivas dimensiones e indicadores e ítems; y como instrumento de recolección de datos se realizó una encuesta aplicando un cuestionario usando la escala de Likert.

También arrojo un alto nivel de correlación positiva entre las dos variables, ello a través del coeficiente de correlación de Rho Spearman que arrojó un 0,763. La actual investigación, determina que existe una relación significativa entre la variable Gestión Administrativa y la variable Motivación Laboral, teniendo en cuenta el resultado de Rho Spearman, de un 0,763, se tiene una relación positiva de las dos variables en un nivel alto de significancia.

Como instrumentos de medida del grado de confiabilidad y validez se utilizó el Alfa de Cron Bach, mediante el SPSS.26, se encontró un nivel de confiabilidad de 0,843 para la variable Gestión Administrativa, y de 0,818 para la variable Motivación Laboral, es decir hay un buen nivel de relación de las variables.

Palabras claves: Gestión Administrativa, Motivación laboral, planificación, organización, incentivos.

Abstract

The main problem is to absolve. What relationship exists between Administrative Management and Labor Motivation in the staff of the National Program for the Conservation of Forests - 2020? The general objective was: Determine what relationship exists between Administrative Management and Labor Motivation.

The quantitative method was developed, explanatory - descriptive type, it was considered the basic or pure fundamental, non-experimental, transversal analysis, which allowed the decomposition through the operationalization matrix of the research variables in their respective dimensions and indicators and items; and as a data collection instrument, a survey was carried out applying a questionnaire using the Likert scale.

It also yielded a high level of positive correlation between the two variables, through the Rho Spearman correlation coefficient, which yielded 0.763. The current research determines that there is a significant relationship between the Administrative Management variable and the work motivation variable, taking into account the Rho Spearman result of 0.763, there is a positive relationship between the two variables at a high level of significance.

As instruments to measure the degree of reliability and validity, Cron Bach's Alpha was used, through the SPSS.26, a level of reliability of 0.843 was found for the Administrative Management variable, and 0.818 for the Labor Motivation variable, that is, there is a good level of relationship of the variables.

Keywords: Administrative Management, Work motivation, planning, organization, incent

I. INTRODUCCIÓN

A fin de comprender la investigación realizada, presentamos la realidad problemática:

En primer lugar, presentamos en el ámbito internacional, en este aspecto tenemos en el año 2019, a nivel mundial hubo un drástico aumento de los gases de efectos invernadero en la atmosfera, es decir, que los niveles de dióxido aumentaron a niveles récord, generándose entre el 2010 al 2019, un incremento de la temperatura, la más alta de los últimos tiempos, siendo una década muy calurosa.

Es así que hay un gran impacto sobre las economías locales, al haber problema con el cambio de clima en todos los continentes, afectando la vida de millones de personas.

Los niveles del agua del mar están subiendo y cada vez hay cambios meteorológicos que generan desastres cobrando miles de vidas, en razón a ello es necesario que los países del planeta tomen medidas urgentes para controlar que persista una alta contaminación, y salvar vidas, estableciendo niveles mínimos de subsistencia.

A nivel mundial, en el 2015 se firmó el Acuerdo de París, como un mecanismo de dar una mejor respuesta global a la problemática, con la finalidad de estabilizar el incremento de la temperatura por debajo de los 2 grados Celsius, con relación a épocas preindustriales. Las NN. UU, propuso políticas de emergencia para estabilizar y tomar medidas sobre el cambio climático y sus incidencias en la población.

La variación en el clima, implica una serie de retos entre ellos, solventar los gastos elevados realizando las transferencias financieras, el uso de nuevas tecnologías y tener capacidad de respuesta rápida ante desastres cada vez más continuos, como incendios, inundaciones, deforestación. (NN. UU, 2020)

Actualmente existen muchos cambios y son constantes, a la par que existe variación en el medio ambiente por influencia del cambio climático, y ello genera retos de que los Estados por intermedio de sus instituciones se dediquen a afrontar la conservación de la biodiversidad y conservación de los bosques, con el fin de paliar el cambio climático, ello también exige cambios en los entornos institucionales, ya sea públicos o privados. Es casi de carácter obligatorio que las

instituciones públicas tengan que adaptarse para poder brindar un mejor servicio a la sociedad, pues la globalización, el avance tecnológico, las instituciones, y las comunicaciones, produciendo alteraciones en la gestión de las organizaciones.

Para tener una organización eficiente es necesario, organizarla en óptimas condiciones a nivel interno y externo, combinando la administración moderna con el bienestar de sus recursos humanos, de tal manera que, se incremente la productividad, exista un buen clima organizacional, y los trabajadores rindan su capacidad en condiciones normales, inclusive superar estas si se encuentran bien motivados dentro de la institución y trabajar para ello, además cumple con sus aspiraciones y les da satisfacción. Por ello, es importante dar prioridad al tema del clima organizacional, la buena gestión administrativa, pues ello mejorará el desempeño laboral de sus recursos humanos, querrán ser parte del desarrollo o la planificación estratégica de las organizaciones.

En el plano nacional, actualmente, la administración pública en el ámbito de conservación ambiental, se encuentra dividido en varios estamentos ministeriales compartiendo funciones con los gobiernos regionales. Las entidades gubernamentales, la comparten, SERFOR en el Ministerio de Agricultura, El Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático, esta administrado por el Ministerio del Ambiente, el OSINFOR está en adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros y, finalmente, existe responsabilidades administrativas con los gobiernos regionales. Esta administración compartida se superponen y no es clara, generando descoordinación, así como la toma de decisiones no son coordinadas, esto afecta a los fondos y la toma de decisiones, ello incrementa los costos de la gestión forestal innecesariamente, pues existe duplicidad en sus funciones. (Marc J. Dourojeanni – 2018)

El Perú es un país que cuenta con gran número de ecosistemas, teniendo una gran extensión territorial de bosques, que abarca el 60% del país, siendo hasta el año 2018 un total de 68 422 585 hectáreas de regiones boscosas amazónicas; en razón de ello, es deber del Estado protegerlo, con la finalidad de disminuir y amortiguar los efectos que genera el cambio desproporcionado del clima. (www.bosques.gob.pe).

Se busca establecer el nexo entre las variables: Gestión administrativa y la Motivación laboral, siendo la institución de estudio; cuyo estudio abarcará el periodo correspondiente al año 2020.

Motivo por el cual, es necesario, gestionarlo bien administrativamente para lograr esta buena intención se necesita, buscar la motivación en los 102 empleados, entre funcionarios y administrativos que forman el programa, siendo urgente buscar y aplicar una serie mecanismos de desarrollo gerencial para lograr una óptima motivación, tema que se expone en este proyecto investigación.

El presente estudio es importante porque hace ver y detectar si ciertas áreas de la organización no están siendo bien aprovechadas, y de esta manera convertirse en una oportunidad para mejorar la gestión, en una forma más activa y por ende ello influiría en la motivación laboral del personal, por eso, es importante investigar cómo ve la gestión institucional el personal que labora en dicha institución y cuán comprometidos están con la gestión actualmente, gracias a los programas de incentivos, al ambiente laboral, al trabajo en equipo entre los diferentes compartimentos o direcciones del (PNCBMCC).

Una buena administración de los recursos humanos, se convierte en el vínculo para el buen desempeño y la motivación laboral, ello implica tener profesionales capacitados, con liderazgo, que sepa administrar una institución utilizando los instrumentos científicos que tiene actualmente, aunado a ello la experiencia de las gestiones anteriores.

Los gobiernos locales, tienen problemas de carácter administrativo y económico, para poder implementar las políticas nacionales de insertar las economías locales al programa de preservación de bosques. Sobre todo, falta planificación, pues no tienen en claro su panorama sobre su economía local y como dinamizarlas. Paullo, A. (p, 137-138.2004).

El liderazgo debe estar basado en saber motivar a sus colaboradores, fomentando la colaboración e interactuar sobre asuntos de sus actividades, dándole cierta autonomía, formando estructuras productivas de bienes o servicios, formando grupos de colaboración entre los trabajadores, brindándoles recompensas, consideraciones, cordialidad e interesarse por sus actividades personales al interior de la institución, sus aspiraciones profesionales laborales.

El estudio en esta tesis está basado en el análisis organizacional del Programa Nacional de Conservación de Bosques, que es administrado por el Ministerio del Ambiente, que está dedicado a la preservación de bosques a evitar su deforestación y a establecer convenios estratégicos con las comunidades locales, con el fin de educarlos y como consecuencia de ello evitar la deforestación. Este programa que tiene una duración hasta el año 2030, está destinado a operar en todo el territorio nacional.

Es decir, se analizó dicha problemática, utilizando los instrumentos teóricos y prácticos de la moderna gestión administrativa aplicada al sector público, y cuantificar si la administración produce efectos positivos o negativos sobre el desempeño laboral de los empleados. Se pretende demostrar que los funcionarios realizan una buena gestión administrativa en la entidad generando una adecuada motivación laboral, y ver de qué manera ello influye en la productividad y mejora a la eficiencia del servicio al interior de la institución y hacia la comunidad, servicios relacionados al quehacer de la preservación de los bosques y las comunidades comprometidas.

También dentro de nuestro estudio, se plantea establecer el nivel de correlación entre los componentes o dimensiones de la variable independiente gestión administrativa, tales como, planificación, organización, dirección, control; como ello influye en la motivación laboral.

La presente investigación busca resolver el siguiente Problema General: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2020?; Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la planificación y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2020?; ¿Qué relación existe entre la organización y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2020?; ¿Qué relación existe entre la dirección y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2020?; ¿Qué relación existe entre el control y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2020?

En lo referente a las justificaciones, tenemos que, a nivel teórico, es relevante, pues desarrollamos teorías que sustentan una debida gestión administrativa, a través de sus dimensiones, así como entender los componentes de la motivación laboral, el desarrollo teórico de ambas variables, permitirá comprender a rigurosidad la relación de estas variables y su influencia en la Gestión. Asimismo, en la justificación social, tenemos que, está íntimamente relacionada a las necesidades de la moderna gestión publica que se exige, pues, toda entidad cuente con instrumentos científicos como mecanismos normativos, que fijen las reglas de juego, los roles, el buen desempeño de los recursos humanos, normas de convivencia, incentivos salariales y de condiciones de trabajo, mecanismos de control. Ello, es fundamental que estén claros y de conocimiento del personal que labora en su centro laboral, esto permitirá que los centros laborales sean un ambiente de motivación tanto con sus compañeros pares de labores y también establecer empatia con la parte gerencial publica. Por ello, se justifica esta investigación, es decir, cuyo objetivo es hallar correlación de la variable Gestión Administrativa sobre la Motivación Laboral en el Programa Nacional en estudio, ello permitirá evaluar el nivel motivacional laboral de sus trabajadores. Finalmente, tenemos que la justificación metodológica, se sustenta en establecer medios adecuados de investigación (encuesta) aplicado a una muestra, cuyas preguntas fueron validados por juicio expertos, instrumento que servirá como orientación para otras investigaciones del ámbito académico en un contexto y tiempo diferente.

Respecto de los objetivos de investigación, tenemos los siguientes; siendo el Objetivo General: Establecer la relación entre la Gestión Administrativa y la Motivación Laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.; Objetivos específicos: Establecer el nexo entre la dimensión planificación y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.; Establecer la relación entre la dimensión organización y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.; Establecer la relación entre la dimensión dirección y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.; Establecer la relación entre la dimensión control y la motivación laboral desde

la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.

Finalmente, presentamos las hipótesis de investigación, conforme se detalla:
Hipótesis general: Existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Motivación Laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.; - Hipótesis específicas: Existe una relación significativa entre la dimensión planificación y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.;Existe una relación significativa entre la organización y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.;Existe una relación significativa entre la dimensión dirección y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.;Existe una relación significativa entre dimensión control y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.

II. MARCO TEÓRICO.

Como temas que preceden a nuestra investigación, tenemos tesis nacionales, dentro de ellos: Huamán, M. (2018), Tesis: Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belepampa - Cusco. Posgrado de la Universidad César Vallejo, en la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud. Concluyó que existe un buen desempeño laboral positivo en relación a la motivación en un porcentaje total de 35,3%.

Asimismo, Rivera, N. (2019), Tesis: Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de Lima -2018. Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Ciencias Empresariales, Lima - Perú. Concluyó: La motivación laboral, interna, retribución deseada en el trabajo, viene a ser un factor fundamental para poder retener a los trabajadores del área de operaciones.

En la siguiente tesis, Ruiz, S. (2016), Tesis: Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora 400 DIRES San Martín 2014 - Tarapoto - Perú. Universidad Cesar Vallejo. Concluyó: Existe un bajo nivel de motivación entre los trabajadores; poca preparación y bajo nivel de conocimiento de sus actividades; manejo deficiente del personal humanos.

Burga, S. y Wiese, J.(2018). Tesis: Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque - Chiclayo - Perú 2018.Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Concluyó: motivación adecuada (salarios y beneficios), productividad y alta rentabilidad, ambiente adecuado en las labores de los empleados administrativos.

Reynaga, Y. (2015) Tesis: Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Universidad Nacional José María Arguedas. Concluyó, la motivación, puede ser observada desde diferentes puntos de vista, que se mide desde un análisis de las necesidades internas de la persona hasta el logro de los incentivos que la satisfagan, por lo tanto, debe de observarse desde el punto de vista de las motivaciones que le dan vitalidad, que son la motivación extrínseca y motivación intrínseca.

Sum, M. (2015). Tesis: Motivación y desempeño laboral, presentada por Mónica Ivette Sum Mazariegos, realizada con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Universidad de Rafael Landívar-Quetzaltenango -Guatemala. Concluyó: La motivación influye en las actividades que

desarrolla los empleados, realiza sus actividades con buen entusiasmo, se sienten muy motivados al recibir recompensa por su buen desempeño laboral; reciben felicitaciones por parte de sus superiores al realizar correctamente el trabajo eso ayuda a tener unas correctas acciones laborales.

El autor, Valencia, E. (2014) Tesis: Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu- American. Universidad Andina Simón Bolívar -Sede Ecuador. Concluyó: insatisfacción de sus trabajadores incide en su bajo rendimiento, por la inconformidad de los procesos administrativos que se desarrollan, por lo que al ser una empresa que se orienta hacia la satisfacción de sus usuarios, debe encaminar todos sus esfuerzos al talento humano ya que es el principal factor con el que cuenta la empresa.

Reyes, A. y Zambrano, A. (2017). Tesis: Modelo Organizacional y Motivación del personal, como base para el incremento de la productividad en los lugares de esparcimiento nocturno del Canton Samborondon-Guayaquil -Ecuador-2017. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil -Ecuador. Concluyó: confianza necesaria al personal en la ejecución de sus tareas, ello se reflejó en un servicio adecuado al cliente. Se debe de capacitar al personal para mejorar de atención al cliente dada la experiencia. Aun cuando no hay publicidad, aplicar políticas de motivación que satisfagan las distintas necesidades. Desarrollar una buena visión y reconocimiento laboral.

Lagos, V. (2015). Tesis; La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec- Chile-2015. Universidad Bío - Bío - Chile- 2015. Concluyó: La Gerencia cuenta con importantes herramientas de gestión, facilitar el trabajo del grupo, planes de capacitación, prioridad para atender y subsanar sus debilidades y fortalezas, brindarles todas las herramientas disponibles para su desempeño laboral, aunado a ello, incentivos remunerativos y sociales que eleven su nivel de vida y de sus familias.

Del autor Zans, A. (2017). Tesis: Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN, Managua -periodo 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Matagalpa, febrero de 2017. Concluyó: liderazgo poco participativo, carecen de plan de capacitación del personal de la Facultad. Hay conciencia de que si se mejorará el las actividades laborales aumentar el clima laboral. El liderazgo debe de cultivar el buen clima laboral.

Respecto de las bases teóricas relacionado a la Gestión Administrativa tenemos:

Según Amador (2003), afirma que, la gestión de la administración es planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, luego se establece directivas o políticas para dirigir y controlar sus actividades, ello permitirá a la gerencia o alta dirección llevar a la empresa adecuadamente con sus actividades, mediante la planificación, la organización, dirección y control” (p.3).

El autor considera las siguientes dimensiones de la Gestión de la Administración: Ellos están a cargo del funcionamiento de la organización.

1. Planificación. - Establece en forma anticipada las metas estrategias, hacia dónde va tiene planificado llegar la empresa en sus actividades productivas de servicios. para ello, se usa la planificación, utilizando un cuadro lógico, y no está basado en temas empíricos de corazonadas, ello no tiene resultado por lo que se debe planificar utilizando procedimientos idóneos. También se interpreta; como hacer, cuándo y quién ha de realizar los actos productivos con el fin de cubrir algunas brechas y llegar a paso seguro a las metas que se ha trazado, ello implica usar técnicas modernas que minimicen el riesgo tanto interno como externo y se aprovecha las oportunidades. Amador (2003). La persona encargada de la planeación recae sobre los gerentes y los administradores. Siedo sus indicadores:

a) El Plan Estratégico Institucional: Es la síntesis en donde se refleja las estrategias, establece la misión, los objetivos, los indicadores. Se establecen las metas anuales y, qué acciones se debe realizar al respecto, se elabora anualmente y tiene una duración de un período de 3 años.

b). El Plan Operativo Institucional: En el POI Multianual, establece la programación de metas físicas y de costeo, que se espera alcanzar entre el año fiscal, es un elemento de trabajo administrativo de carácter institucional, contiene un conjunto de prioridades, precisa metas concretas, que permite su aplicación anual a nivel de cada dependencia del pliego presupuestal

c). La Administración estratégica: Es un proceso que evalúa las actividades empresariales, definiendo objetivos a largo plazo, sobre todo, identificando metas, y luego desarrollando estrategias, para localizar y obtener recursos que sean necesarios para el funcionamiento de la institución.

d). Trabajo en equipo: Se busca la calidad y no sólo la cantidad, proceso que induce a que los trabajadores también a buscar formas de satisfacción laboral por las metas alcanzadas.

2. Organización.- Proceso, en el cual, se establece las relaciones estructurales que deben haber entre los diferentes estamentos empresariales o institucionales, organizar los niveles de actividades de los recursos humanos y materiales, con ello se logra una máxima eficiencia, es decir hay que ordenar, dividir el trabajo e identificar, quién es la autoridad encargada de conducir los procesos y brindar todos los recursos que sean necesarios para la marcha continua de producción, también se incluye el ámbito social del trabajador, la atención de sus necesidades en base a una relación justa y suficiente para tener una vida digna.

Cuenta con los siguientes indicadores:

- a) Capacitación profesional: Permanente, donde aprenden la mejora de los procesos que ya conocen o autoconocimiento de otros nuevos para mejorar sus habilidades.
- b) Identificación laboral: Sienta las bases para el aumento del rendimiento de las tareas encargadas a los trabajadores, generando un espacio laboral amplio que es lo ideal.
- c) Satisfacción laboral: Satisfacción al realizar un trabajo eficientemente, ello genera pues una buena gestión del potencial humano y es un buen indicador de que la empresa o institución funciona de manera muy eficiente en las organizaciones.
- d) Estructura administrativa: Se debe establecer funciones y departamentos especializados, con la finalidad de brindar buenos productos y servicios, llevar un control adecuado, por eso necesario contar con una buena estructura orgánica de la organización.
- e) Puesto de trabajo: La persona realiza actividades, métodos y medios de manera constante, destinados a elaborar un determinado servicio o producto, generando un espacio dentro de la institución, lo que permite dar estabilidad a la empresa y estabilidad emocional laboral, desarrollando sus actividades en el puesto de trabajo.
- f) Clima organizacional: Aspecto motivacional y emocional de los miembros de una institución o empresa, en el cual establecen relaciones que promueven un trabajo en equipo.

3. Dirección. – Es la habilidad de gerenciar, el manejo social de la institución. Porque los gerentes deben de motivar a los subordinados, a los equipos para que hagan bien sus tareas y ayudarles a resolver los conflictos, es decir, estar con una estrategia para tratar bien a los empleados moderar su comportamiento personal y ello implica, instruir al personal para que hagan bien su trabajo, sólo así se logrará con las metas establecidas. Sus indicadores;
- a) Infraestructura: Conjunto de instalaciones en cual se desarrolla las actividades para luego ser un centro estable de trabajo.
 - b) La Racionalización Administrativa: Organización, el orden y actividad simplificada, en la cual se realizan los procedimientos de la producción, usando métodos y diseños que facilitan el proceso de trabajo
 - c) Optimización de Recursos: Se consigue con el aporte de cada una de las personas, realizando sus actividades asignadas, sin tener exponerlos al peligro. Por tanto, una empresa lograra alta productividad cuando lleguea las metas y buenos resultados, y no, porque cuente con mayor capacidad de recursos.
 - d) Cumplimiento de metas: Es lograr objetivos que se trazan tanto a nivel administrativo como nivel laboral, buscando el desarrollo, el resultado deseado, en un tiempo fijado de antemano por la dirección.
 - e) Buena dirección empresarial: Encargada del liderazgo, la gerencia, quien debe guiar y orientar las actividades, tanto administrativas como de producción, es decir, establecer un gran nivel de comunicación entre los trabajadores y los directivos, y con ello alcanzar sus propósitos en un determinado periodo.
 - f) El liderazgo participativo: Basado asumir decisiones que realizan en forma conjunta tanto trabajadores y la parte directiva. La ventaja es que tiene un modelo participativo, es un aliciente que facilita el buen desempeño del personal con entusiasmo para llegar a la meta trazada. El autor Robbins, considera también que, la iniciativa es la forma, de cómo se incluye y apoyar a otros para que asuman sus labores con entusiasmo, por qué es crucial ayudar al individuo identificar su potencial y ayudarle a cumplir sus metas. Eso es un gran efecto motivador.
4. Control. - Una vez establecida la planeación, la entidad y la dirección empresarial, es necesario establecer actividad de seguimiento, para ver que se haga los ajustes de acuerdo a lo planeado, hay que medir constantemente el proceso de calidad establecidos por estándares de alto nivel, viviendo siempre resultados y tomando

las medidas correctivas. Siendo sus indicadores que permiten implementar un control eficiente y eficaz en la administración;

- a) Los instrumentos de gestión: Son directivas que regula la gestión interna y redactados bajo normas administrativas, permite ordenar el proceso laboral.
- b) El control de recursos: Procedimiento en la cual de manera ordenada se asignan los recursos en el tiempo preciso en la cantidad de necesaria para el uso racional en el proceso productivo.
- c) Auditoría: Verificación contable que se realiza dentro de una institución o entidad, para comprobar si las cuentas reflejan el patrimonio, la situación financiera de la institución y un control de lo percibido y gastos realizados.
- d) La supervisión: Control de las labores, que realiza el profesional o los empleados en el proceso productivo. La supervisión es realizada por un profesional que tiene capacidad para ello, y generar confianza dentro del proceso laborales.

Las bases teóricas relacionadas a la motivación laboral;

Chiavenato (2001), este autor, considera que, la motivación laboral está dada por la serie de impulsos mentales que permite en forma autónoma a la persona a realizar actividades de una manera determinada, originando un compromiso específico, como aumento de productividad o de identificación institucional. Se consideran las siguientes Dimensiones de la Motivación de los recursos humanos:

1. Los incentivos vienen a ser una dimensión de la motivación del accionar del personal, por qué es un acto de retribución que se le da al trabajador por su esfuerzo laboral que se empeñan en una organización. No necesariamente el incentivo debe basarse en temas económicos, sino también puede de carácter emotivo o estímulo que permite realizar su trabajo con mayor intensidad. Los incentivos tienen indicadores que permiten dinamizar la empresa o institución por medio de incentivos a sus empleados. Tiene estos indicadores;
 - a) Salario. - Cantidad de dinero que recibe un empleado a cambio de brindar un servicio laboral que, puede ser mensual.
 - b) Oportunidad de progreso profesional. Son procesos en el que las personas toman conciencia de su valía que tienen. Son habilidades innatas, fortalezas, con el fin de sacar máximo provecho a su capacidad intelectual y física.

c) Los beneficios sociales. Son beneficios adicionales que recibe el trabajador además de su sueldo básico por su trabajo en la institución.

2. Integración: Es vivir en sociedad y ser reconocido, ser parte de una organización, son los factores y aspectos que el hombre valora en su vida. Ser parte de un grupo y el ser reconocido es una de las aspiraciones de los empleados de una empresa o institución. La integración y el mejor rendimiento laboral se manifiesta en los siguientes indicadores; Mejora del rendimiento laboral; Agrupamiento interno de personas; La cooperación laboral y realizar etapas productivas en equipo.
3. Las metas institucionales, Comunicación, viene a ser la interacción mutua entre personas en la cual participa, interactúa, los integrantes de una organización, es por ello que los conceptos de la Administración lo consideran como un proceso en el cual los integrantes de una organización establecen canales de comunicación. La comunicación de los gerentes con sus empleados es clave para una buena motivación en el trabajo, implica directivas necesarias, las reglas de juego e incentivos laborales y cumplimiento de metas personales.
Esta dimensión se expresa por medio de los siguientes indicadores; a) La comunicación laboral; La participación laboral; Interacción del personal en la empresa y La comunicación eficaz,
4. Liderazgo. - Consiste en el logro de objetivos generales o específicos, está dado en función del liderazgo, la buena relación entre personal y directivos, dirigido por un líder y es consiste en las relaciones comunicacionales entre personas. Lograr que las cosas sucedan, depende de la autoridad y del liderazgo de los líderes, tales como los gerentes que pueden imprimir una dosis grande de entusiasmo y lograr la disposición optimista en lo laboral.

Aquí los principales indicadores que mide el liderazgo.

- a) La influencia del liderazgo. - Capaces de transmitir las normas, directivas y entusiasmo a los empleados, con el fin de conseguir objetivos y metas en forma responsable, ello ayudará a conseguir los objetivos organizacionales.
Ello implica, una gran capacidad de comunicación respeto autoestima y aceptación de sus derechos laborales.
- b) El poder del liderazgo. - Poder que detenta un líder, como el don de poder llegar al sentimiento de las personas sobre hechos concretos, logrando una participación real y efectiva de los trabajadores, a través de la persuasión.

- c) La persuasión. - Estrategia que logra que los trabajadores en forma voluntaria participen de los éxitos de la empresa.
5. Motivación Intrínseca: dicho valor de motivación, establece el espacio en donde se ubica, y mayormente dentro del propio individuo, su finalidad está dentro de las propias personas. La autoestima, el entusiasmo muchas veces es interior al individuo, en el caso de la motivación laboral, este se manifiesta a través de los siguientes indicadores.
- a) El éxito, implica un proceso de aprendizaje, en la cual los trabajadores están dispuestos a cumplir las expectativas positivas empresariales, poniendo mucha atención en los resultados.
 - b) La satisfacción, en el ámbito laboral, es cumplir con las exigencias tanto en el ámbito productivo, así como, la satisfacción del empleado en el ámbito salarial, en el ámbito emotivo y condiciones laborales.
 - c) El entusiasmo, es aquella fuerza que, guiada por un impulso interno o externo, logra que el empleado o trabajador consiga los objetivos en forma entusiasmada.
 - d) La automotivación, es la autoestima, es un proceso en el cual una persona logra elevar sus fortalezas, consiguiendo elevar su performance en circunstancias poco favorables, ello permite conseguir los objetivos que se ha propuesto. Para alcanzar el éxito en los negocios o en lo laboral, la autoestima personal, es la base esencial para conseguir lo que deseamos, y trabajar en equipo, tendrá múltiples beneficios para la empresa.
6. Motivación Extrínseca, -Está determinado por características múltiples, como la personalidad, la influencia de la familia y el entorno social, que genera intereses, qué influyen directamente en la consecución de metas personales, y por supuesto, la satisfacción personal y resolución de conflictos. Las influencias externas sobre la motivación laboral se manifiestan a través de los siguientes indicadores;
- a) La recompensa, viene ser, el reconocimiento a los esfuerzos realizados por el trabajador, ya sea interno en la producción de bienes, y el aprecio por regalos que generalmente son tangibles, ello motiva a los empleados a seguir identificándose con la empresa.
 - b) Incentivos en el trabajo, son beneficios que ofrece la empresa a sus trabajadores, recompensando por el esfuerzo realizado en cumplimiento de

metas, mayormente basado en el crecimiento productivo, lo que conlleva en muchos casos al aumento de sueldos y salarios en la planilla.

- c) La productividad, mide la capacidad y la eficiencia en la producción, en la combinación de los factores de producción por unidad de trabajo- capital utilizado. Mientras más eficiente sean los trabajadores en el proceso de producción mayor será las utilidades de la empresa.
 - d) Rendimiento laboral, es la relación entre los objetivos, metas y tareas, en función del tiempo, las horas trabajadas, buena calidad. Significa compromiso para lograr metas, siendo el rendimiento laboral, el recurso más importante las personas.
 - e) La satisfacción laboral, actitud que tiene trabajador frente a sus actividades laborales y obtienen los objetivos deseados.
 - f) Bienestar Laboral, está dado por actividades interpersonales en la organización, que se manifiesta a través de programas, actividades y proyectos, con el fin de salir de la rutina laboral, generar espacios, cambiar el ámbito sentimental, personal y social. El bienestar laboral no sólo se da dentro de la empresa, sino también a nivel familiar.
 - g) Los logros laborales, abarca componentes, como por ejemplo el grado de colaboración que está destinado a buscar resultados concretos y positivos, que impliquen utilidades y ganancias a nivel empresarial.
 - h) No se debe subestimar a nuestros trabajadores al trabajo en equipo, de reconocer su esfuerzo, pues esfuerzos colectivos pueden provocar grandes cambios, es vital para mantener la motivación y el compromiso con la institución. En ese sentido, (Lagomarsino 2002), sostiene que, los empleados deben desarrollar un alto nivel de compromiso con la institución, y sí son bien conducidos se convierten en el motor de la innovación, desarrollan su espíritu emprendedor, actúan en forma proactiva y asume responsabilidades, de tal manera que, se vuelve una ventaja competitiva a nivel empresarial.
7. Satisfacción Laboral, es un punto de partida para el bienestar de un trabajador. La satisfacción laboral busca la satisfacción al realizar un trabajo eficientemente, ello genera pues una buena gestión del potencial humano, y es un buen indicador de que la empresa o institución funciona de manera muy eficientemente demostrando pues estandarización y calidad, lo que permite la toma de decisiones. Según Milkovich y Boudreau (1994) sostienen las actividades

laborales, son innato al individuo, se combina habilidades con cualidades, que al interactuar genera un gran desempeño laboral y múltiples beneficios para la organización. (Milkovich, 1994). La satisfacción laboral, se expresa en diferentes aspectos que pueden ser medidos a través de los indicadores, y son los siguientes:

- a) Bienestar Laboral. - Actividades, destinados a lograr influir en los trabajadores, modificando su estado de ánimo a un estado óptimo de las personas que actúan en una organización. Lo que busca es a romper la monotonía y la escasa creatividad laboral.
- b) Resultado de la actividad laboral, son las metas alcanzadas en el proceso productivo laboral con el manejo eficientes de los recursos del proceso productivo. El rendimiento laboral productivo reconocido. - Cuando trabajador tiene habilidades innatas para desarrollar su trabajo y recibe la dirección precisa, alcanzará un rendimiento laboral muy superior, en contraste otro trabajador que no tiene la misma condición de incentivos
- c) Satisfacción laboral, está compuesto de varios factores puede ser, el reto al trabajo, crear un sistema de incentivos, brindarle condiciones favorables de trabajo y trabajar en equipo y buena relación.

Una de las principales teorías de la motivación, se relaciona a las necesidades humanas, conforme lo expone Maslow, quien sostiene que las motivaciones personales, moviliza sus fuerzas internas, considera que las necesidades son conscientes y otras se genera el inconsciente. Maslow, sostiene que existen jerarquías en las necesidades humanas, considera cinco necesidades fundamentales; De seguridad, fisiológicas, de reconocimiento social, estima y necesidades de conseguir logros.

El Programa Nacional de Conservación de Bosques para la Mitigación del Cambio Climático (PNCBMCC), es un programa dedicado a la conservación de los bosques, con ello reducir el efecto invernadero por la emisión de gases, también disminuir sustancialmente la deforestación, con ello promover una calidad de vida de los habitantes que viven en el entorno de estos ecosistemas de bosques.

III. METODOLOGÍA.

El método científico por excelencia, permite y nos da las pautas, desde la idea a investigar, luego este clarifica en un proyecto, elaboración del proyecto de tesis hasta la ejecución, culminación y elaboración del respectivo informe final.

Entre los métodos generales utilizados, se consideró el análisis, la cual permitió la descomposición de las variables de investigación en sus respectivas dimensiones e indicadores y preguntas en la elaboración de la matriz de consistencias y del instrumento de recolección de datos.

Asimismo, tenemos al método inductivo, en la medida que los resultados de las encuestas aplicadas a la muestra, permitió generalizar al universo de la investigación.

Vergara, M. (2015), establece que la metodología, es un parte de investigación, en la cual se va a recolectar, analizar, clasificar datos, con el fin de que los resultados cumplan los estándares de exigencias científicas. También considera que la investigación científica a través de la metodología se encarga de elaborar y sistematizar un conjunto de procedimientos y conocimientos. La metodología a escoger puede ser cuantitativa o cualitativa o de carácter mixto. (párr. 1).

3.1. Tipo y diseño de investigación.

- Investigación Básica: En razón al acopio de información tanto teóricas como de opinión respecto de los componentes teóricos de una determinada realidad.
- Es no experimental, en la medida que no se realizó experimentación alguna de las variables de investigación, sólo un acopio de información teórica y de opinión a través del cuestionario sobre las variables de investigación.
(Hernández, Fernández y Baptista (2010), Las Investigaciones de nivel descriptivo, considera el fenómeno estudiado y sus componentes, conceptos y se definen las variables.

También se considera que tiene un nivel correlacional, porque establece, la relación entre las variables, cuantificando dicha relación, mediante el uso de la estadística, agrupando la muestra según lo determina la población, encontrando el grado de correlación entre dos o más variables. (Hernández, Fernández y Baptista (2010).

x.- Variable 1.-Gestión administrativa

C

y.- Variable 2.- Motivación laboral

C.- Correlación.

3.2. Variables y operacionalización

- Variables cualitativas. - Ya que reflejan una cualidad, características del entorno institucional estudiado, así tenemos;
V1. Gestión Administrativa.
V2. Motivación laboral.
- Escala de medición. - Teniendo en cuenta que se aplicó un cuestionario con la escala de Likert, para medir la percepción de los trabajadores respecto de las variables de investigación, la escala de medición es de tipo ordinal.

3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.

Cuando hablamos de la población, es la que está conformada por la totalidad de trabajadores a nivel nacional del Programa Nacional de Conservación de Bosques, siendo 102 trabajadores.

Formula:

- Criterios de inclusión. - Siendo un muestreo no probabilístico, se incluyó a todos los empleados de la ciudad de Lima.
- Criterio de exclusión. - No se consideró a los trabajadores que laboran en provincia.

Muestra. - Teniendo en cuenta un nivel de confianza del 95%, un Margen de error del 5%, una heterogeneidad del 50% y con una población de 102 personas, la

muestra es de 52 personas a las cuales se encuestó vía formulario Google drive. (<https://www.netquest.com/es/gracias-calculadora-muestra>)

Muestreo no probabilístico, en razón que se sumó el número de encuestas accesibles a través del formulario Google, hasta completar el numero requerido, es decir se utilizó un criterio de facilidad de acceso a los encuestados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnica – Encuesta: Por ser escrito, anónimo y con respuestas múltiples con una escala de Likert, la cual incorporó su respectivo cuestionario de preguntas por cada variable, dimensión e indicador de investigación.
- Instrumento: Cuestionario de preguntas por cada variable de investigación
- Validez: Se estableció que debe ser revisado por el juicio de dos expertos con grado de magister, que validaron el instrumento de operacionalización a través de una ficha.
- Confiabilidad: Se usó el Coeficiente de Alfa de Cron Bach, la cual se procesó en el programa SPSS, dándonos como resultado un nivel de confiabilidad de 0,843 para la variable Gestión Administrativa y 0,818 para la variable Motivación Laboral que, es un alto nivel de confiabilidad y de relación entre las dos variables.

Se define a la confiabilidad como: Un instrumento estadístico, que sirve para medir la confiabilidad, es decir, los coeficientes de precisión, estabilidad, equivalencia, homogeneidad o consistencia interna. El instrumento más usado es el Alfa de Cron Bach, que mide el grado de relación de las variables y nos da como resultado que el resultado del instrumento de operacionalización es confiable. (p.67).

Tabla 1.

Confiabilidad de variable Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	52	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

Tabla 2.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,843	52

* Alfa de Cronbach supera a 0.80, buena.

Tabla 3.

Confiabilidad de variable Motivación Laboral

		N	%
Casos	Válido	52	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	52	100,0

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

Tabla 4.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa	de	N	de
Cronbach		elementos	
,818		52	

* Alfa de Cronbach supera a 0.80, buena.

Tabla 5.

Interpretación: Teniendo en cuenta a De Vellis, 2006,

Intervalo de rangos De Vellis, 2006.

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

3.5. Procedimiento:

El proceso de recolectar información, se inició, con la validación de los instrumentos de investigación a través de expertos, los cuales se adjuntan en los anexos.

El cuestionario de preguntas por cada variable de investigación, se plasmó en el formato de la encuesta, para su aplicación.

Previa a la aplicación, se solicitó el consentimiento informado a la institución del PNCBMCC, a fin de que se pueda aplicar la encuesta a los trabajadores, teniendo la aceptación a través de su representante que también se interesó en los resultados a obtener.

Para la aplicación, estando en un contexto de pandemia, se realizó a través de internet, para lo cual se tuvo acceso a los correos institucionales de los empleados de la ciudad de Lima, a quienes se les remitió la encuesta vía Google Drive que, una vez alcanzada las 52 encuestas, fueron descargadas los resultados vía formato Excel, la misma que sirvió de base de datos para su procesamiento vía el SPSS 26

3.6. Métodos de análisis de datos

Se hizo uso del sistema SPSS26, elaborando la base de datos en Excel, su procesamiento que nos arrojó los cuadros estadísticos y sus gráficos, así como la prueba de confiabilidad del instrumento.

3.7. Aspectos éticos

El presente tema de investigación, tomó como referencia los estudios existentes tanto a nivel nacional e internacional sobre las variables de investigación, se investigó, cuáles fueron sus objetivos, resultados y conclusiones relevantes al presente estudio.

En este sentido, se acopió tanto tesis nacionales como internacionales, las cuales fueron extraídas de los repositorios tanto de la SUNEDU como de las universidades internacionales, las cuales, respetando su autoría, se parafraseo la información relacionada al presente estudios, la misma que sirvió de base para la elaboración del marco teórico, dimensiones y variables de investigación.

La información recabada tanto de los antecedes y de las referencias bibliográficas, se realizó respetando la autoría de las mismas, aplicando las normas APA del parafraseo respectivo.

Asimismo, el resultado de la investigación beneficiará a todo el personal directivo y subordinado del PNCBMCC a nivel nacional, en la medida que teniendo en cuenta los resultados que será remitidos a esta institución, podrán elaborar mecanismos de mejoramiento de cada dimensión e indicador, tanto de las variables, gestión administrativa y la motivación laboral.

En este sentido, los resultados encontrados, permitirá, que la institución antes mencionada, logre alcanzar un nivel de justicia, en el

sentido de que todos los trabajadores en igualdad de condiciones, se sientan beneficiarios de los niveles de gestión y motivación, producto del accionar diario de sus directivos.

IV. RESULTADOS

A continuación, presentamos el análisis descriptivo de la presente investigación:

Tabla cruzada de variables: Gestión Administrativa – Motivación laboral.

Tabla 6

Gestión Administrativa - Motivación Laboral

		MOTIVACION LABORAL		Total
		MEDIO		
Gestión Administrativa	Bajo	Recuento	4	4
		% del total	7%	7%
	Medio	Recuento	30	30
		% del total	58%	58%
	Alto	Recuento	18	18
		% del total	35%	35%
Total	Recuento	52	52	
	% del total	100.00%	100.00%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas

En la presente tabla, en el marco general de las variables de investigación, se aprecia que un 35% de los trabajadores, afirma que existe un alto nivel de gestión administrativa, con un 58% a un nivel medio total. Asimismo, que, respecto de la motivación laboral, el 100% se encuentra en un nivel medio.

Sin embargo, en esta investigación, tiene como objetivo establecer la relación entre la Gestión Administrativa y la Motivación Laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020. En este sentido, se puede apreciar que tanto la Gestión Administrativa como la motivación laboral se encuentran en un nivel medio con un 58%. Cuando hay un nivel bajo de gestión administrativa, la motivación también se encuentra en un nivel medio con un 7%.

Tabla 7

Tabla cruzada: Dimensión Planificación - Motivación Laboral

			MOTIVACION LABORAL MEDIO	Total
PLANIFICACION	BAJO	Recuento	6	6
		% del total	11%	11%
	MEDIO	Recuento	24	24
		% del total	47%	47%
	ALTO	Recuento	22	22
		% del total	44%	44%
Total	Recuento	52	52	
	% del total	100.00%	100.00%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas

La presente tabla, en el marco de la dimensión Planificación, con la variable motivación laboral, se aprecia que, en el nivel medio de planificación tiene un 47% y motivación laboral en un nivel medio de 100%.

Que siendo el objetivo específico de Establecer la relación entre la dimensión planificación y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020. Tenemos, que, de los resultados encontrados, que cuando la planificación es media, la motivación también es media en un 47%.

Tabla 8.

Tabla cruzada: Dimensión Organización - Motivación laboral

			MOTIVACION LABORAL MEDIO	Total
ORGANIZACION	BAJO	Recuento	4	4
		% del total	7.20%	7.20%
	MEDIO	Recuento	32	32
		% del total	62.70%	62.70%
	ALTO	Recuento	16	16
		% del total	30.10%	30.10%
Total	Recuento	52	52	
	% del total	100.00%	100.00%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas

De la presente tabla, se puede afirmar, que la Dimensión Organización, se encuentra en un nivel medio total del 62.7%, mientras que la motivación laboral se encuentra en un nivel medio del 100%.

Que siendo el objetivo Establecer la relación entre la dimensión organización y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020. Se tiene que cuando la organización es media, la motivación también es media en un 62.7%

Tabla 9.

Tabla cruzada: Dimensión Dirección - Motivación Laboral

		MOTIVACION LABORAL MEDIO		Total
DIRECCION	BAJO	Recuento	2	2
		% del total	3.80%	3.80%
	MEDIO	Recuento	38	38
		% del total	73.20%	73.20%
	ALTO	Recuento	12	12
		% del total	23%	23%
Total	Recuento	52	52	
	% del total	100.00%	100.00%	

Fuente: SPSS en base a las encuestas

De la presente tabla, se puede afirmar, que la Dimensión Dirección, se encuentra en un nivel medio total del 73.2%, mientras que la motivación laboral se encuentra en un nivel medio del 100%.

Que siendo el objetivo Establecer la relación entre la dimensión dirección y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020. Se tiene que cuando la organización es media, la motivación también es media en un 73.20%

Tabla 10.

Tabla cruzada: Dimensión Control – Motivación Laboral

			Motivación Laboral MEDIO	Total
CONTROL	BAJO	Recuento	1	1
		% del total	1.20%	1.20%
	MEDIO	Recuento	40	40
		% del total	76.90%	76.90%
	ALTO	Recuento	11	11
		% del total	21.90%	21.90%
Total		Recuento	52	52
		% del total	100.00%	100.00%

Fuente: SPSS en base a las encuestas

De la presente tabla, se puede afirmar, que la Dimensión Control, se encuentra en un nivel medio total del 76.9%, mientras que la motivación laboral se encuentra en un nivel medio del 100%.

Que siendo el objetivo Establecer la relación entre la dimensión control y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020. Se tiene que cuando la organización es media, la motivación también es media en un 76.9%

Tabla 11.

Prueba de hipótesis para determinar la distribución normal.

Hipótesis nula	Valor $p > 0.05$	Los datos siguen una distribución normal.
Hipótesis alterna	Valor $p < 0.05$	Los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 12.

Prueba de normalidad de la variable Gestión Administrativa – Motivación Laboral.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	.207	52	.000
Motivación Laboral	.287	52	.000

Conforme los resultados de la prueba de normalidad de las dos variables de investigación, se tiene en cuenta Kolmogorov-Smirnov, en razón a que la muestra es mayor a 50 sujetos (gl), y teniendo un nivel de significancia de 0, (menor que 0.05), los datos no tienen una distribución normal, razón por la cual se aplicó el estadístico no paramétrico de Rho Spearman para la prueba de hipótesis.

Para obtener los resultados óptimos se hizo uso del, Rho Spearman: "Que es un coeficiente de correlación por rangos (ρ) mide el grado de correlación de dos variables, representadas en escala de tipo ordinal, de modo que entre los objetos o individuos estudiados puede establecerse un orden jerárquico para las series". (Ávila 2010, p.225).

Tabla 13.

Correlación de variables: Gestión administrativa y motivación laboral

			Gestión Administrativa	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente correlación	de 1,000	0,769**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	52	52
	Motivación Laboral	Coeficiente correlación	de 0,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	52	52

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

Teniendo en cuenta el resultado de Rho Spearman, de un 0,769 se tiene una relación positiva de las dos variables en un nivel alto en un nivel de significación bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la general.

Ho: No hay una relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques 2020.

Ha: Hay una relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques 2020.

De conformidad con los estadísticos presentados sobre la prueba de correlación, se encuentra evidencia para aceptar la hipótesis altera y su correlación, rechazando la hipótesis nula. Teniendo en cuenta el valor de significación de 0.00 y el índice de correlación alta, en un nivel de 0.769, entre las dos variables.

Tabla 14.

Correlación de Dimensión Planificación - Motivación Laboral

			Planificación	Motivación
			de 1,000	Laboral
Rho Spearman	de Planificación	Coeficiente correlación		0,761**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	52	52
	Motivación Laboral	Coeficiente correlación	de 0,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	52	52

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

Ho: No existe una relación significativa entre la planificación y la motivación laboral desde la perspectiva del personal de la Programa Nacional de Conservación de Bosques– 2020

Ha: Hay una relación significativa entre la planificación y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2020

Teniendo en cuenta el resultado de Rho Spearman, de un 0,761 se tiene una relación positiva de las dos variables en un nivel alto en un nivel de significación bilateral $p= 0.000 < 0.01$ (altamente significativo). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la específica.

Tabla 15.

Correlación de variables: Organización y Motivación laboral

			Organización	Motivación Laboral
Rho Spearman	de Organización	Coeficiente de correlación	de 1,000	0,763**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	52	52
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	de 0,763**	1,000
Sig. (bilateral)		0,000	.	
		N	52	52

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

Ho: No hay una relación significativa entre la organización y la motivación laboral desde la perspectiva del personal de la Programa Nacional de Conservación de Bosques– 2020

Ha: Existe una relación significativa entre la organización y la motivación laboral desde la perspectiva del personal de la Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020

Teniendo en cuenta el resultado de Rho Spearman, de un 0,763 se tiene una relación positiva de las dos variables en un nivel alto en un nivel de significación bilateral $p= 0.000 < 0.01$ (altamente significativo). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta alterna.

Tabla 16.

Correlación de variables: Dirección y Motivación laboral

			Dirección	Motivación Laboral
Rho Spearman	de Dirección	Coeficiente de correlación	de 1,000	0,765**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	52	52
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	de 0,765**	1,000
Sig. (bilateral)		0,000	.	
		N	52	52

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

Ho: No hay una relación significativa entre la dirección y la motivación laboral desde la perspectiva del personal de la Programa Nacional de Conservación de Bosques– 2020.

Ha: Hay una relación significativa entre la dirección y la motivación laboral desde la perspectiva del personal de la Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.

Teniendo en cuenta el resultado de Rho Spearman, de un 0,765 se tiene una relación positiva de las dos variables en un nivel alto en un nivel de significación bilateral $p= 0.000 < 0.01$ (altamente significativo). Rechazándose la hipótesis nula y se acepta la específica.

Tabla 17.

Correlación de variables: Control y Motivación laboral

			Control	Motivación Laboral
Rho Spearman	de Control	Coeficiente de correlación	de 1,000	0,759**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	52	52
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	de 0,759**	1,000
Sig. (bilateral)		0,000	.	
N		52	52	

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

Ho: No hay una relación significativa entre el control y la motivación laboral desde la perspectiva del personal de la Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.

Ha: Hay una relación significativa entre el control y la motivación laboral desde la perspectiva del personal de la Programa Nacional de Conservación de Bosques–2020

Teniendo en cuenta el resultado de Rho Spearman, de un 0,759 se tiene una relación positiva de las dos variables en un nivel alto de significación bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica.

V. DISCUSIÓN

De las pruebas estadísticas realizadas y las evidencias encontradas, relacionado al objetivo general, el coeficiente de correlación Rho Spearman fue de 0.763 indica que existe relación positiva entre las variables, además se encuentra en el nivel de significación bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), corroborando que existe una relación significativa entre Gestión Administrativa y la Motivación laboral.

En relación al objetivo específico 1 y la contratación de la Hipótesis específica 1, para ver la correlación de la dimensión Planificación y motivación laboral, arroja un Rho Spearman de 0,761, es decir existe una relación positiva en un alto nivel de significación bilateral $p=0.000<0.01$, es altamente significativo.

En relación al objetivo específico 2 y la contratación de la hipótesis específica 2, en la cual se buscó contrastar la relación significativa entre la dimensión organización y la motivación laboral, además del grado de correlación; arrojando un Rho Spearman de 0,763, lo que demuestra que existe una relación significativa, pues existe un alto nivel de significación $p=0.000<0.01$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2.

En relación al objetivo específico 3 y, la contrastación de la hipótesis específica 3, en la cual se constató la correlación entre la dimensión Dirección y Motivación laboral. Los resultados arrojaron un Rho Spearman de un 0,765 lo que indica que existe una relación positiva entre dirección y motivación laboral. Existe un alto nivel de significación bilateral $p= 0.000<0.01$, es altamente significativo. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3.

En cuanto al objetivo específico 4 y la contratación de la hipótesis específica 4, en la cual se demuestra el grado de correlación entre la dimensión control y motivación laboral. Los resultados arrojaron un Rho Spearman de un 0,759 lo que demuestra un alto nivel de relación entre control y motivación laboral, con un nivel de significación bilateral $p= 0.000<0.01$, que es altamente significativo, ello permite rechazar la hipótesis nula y aceptare la hipótesis específica 4.

Huamán, M. (2018), coincide en señalar que la motivación laboral debe ser la base para una buena administración, ello mejora el desempeño laboral.

Rivera, N. (2019), en sus tesis, donde buscó la relación entre motivación laboral y retención de empleados, coincide en afirmar que, la motivación laboral, el retribuir

el trabajo en forma justa, es una herramienta fundamental para la retención de trabajadores en las áreas de la institución.

Ruiz, S. (2016), analizo la relación entre las variables, Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de Unidad Ejecutora 400 DIRES, de Tarapoto, San Martín, luego del estudio de campo llego a la conclusión, de que no hay un buen grado de correlación de las variables, debido a que, hay un bajo nivel de motivación intrínseco y extrínseco, debido a que, existe indiferencia de parte de los dirigentes o gerentes sobre aspectos económicos, también se da cuando haya poca preparación y bajo nivel de reconocimiento de la realización de actividades, que puede ser un ejemplo, para el Programa de conservación de Bosques, si no se toman las medidas necesarias.

De la contrastación de los resultados de la presente investigación en relación a los estudios realizados en los antecedentes nacionales e internacionales, se corrobora lo analizado y planteado por Vásquez, S. y Wiesse. (2018), coinciden en señalar que el área administrativa laboral está influenciada por una motivación favorable, ello influye en el desempeño de la empresa, pues todos salen beneficiados con la mejora de la productividad y eficiencia. Al haber un buen manejo de los recursos humanos, es decir en la dirección, organización, planificación y control, muestra una motivación adecuada, pues hay un buen manejo en la programación de las capacitaciones, también existe buenas relaciones extrínsecas a través de las relaciones interpersonales, todo ello, generando un ambiente adecuado en las labores. Siendo un punto importante, el atender las aspiraciones en materia salarial y beneficios sociales, la mejora de la remuneración; pues ello trae consigo resultados positivos, como un aumento de la productividad, buena actitud y rendimiento laboral. Lo que se corrobora que, existe una relación significativa entre gestión administrativa y motivación laboral.

De los estudios realizados por Reynaga, Y. (2015) coinciden con la presente investigación en lo referente a que también llega a la conclusión de que una buena dirección de la gestión administrativa, genera una buena relación con desarrollo profesional; también manifiesta que las motivaciones intrínsecas y extrínsecas permiten logros, los incentivos satisfacen y dan vitalidad y fuerzas que mejoran el rendimiento laboral.

Sum, M. (2015), sobre sus estudios realizados relacionados a la motivación y desempeño laboral en Guatemala, llega a las coincidencias, en lo referente a que, cuando el personal administrativo de la empresa está motivado, recibe recompensas, reconocimiento social, autoestima, autodesarrollo, poder, seguridad, ello influye en el desempeño laboral, genera entusiasmo. Asimismo, cuando la gestión administrativa a través de su liderazgo felicita al personal por realizar correctamente sus labores, esto ayuda a tener un buen desempeño laboral.

El autor Valencia, E. (2014), en su estudio sobre, la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal, llega a las siguientes conclusiones coincidente con nuestro estudio: Sobre trabajadores insatisfechos tiene un bajo rendimiento, pues la gestión administrativa no tiene bien en claro los procesos administrativos, lo que genera desconcierto en los trabajadores. El trato interpersonal tales como respeto, consideración, comunicación, supervisión y evaluación inciden directamente en la satisfacción laboral.

Los estudios realizados por Reyes, A. y Zambrano, A. (2017), recalca que la confianza adecuada al personal en la ejecución de sus tareas por parte de la Gestión administrativa, le permite a la empresa ser competitiva, y mejora el servicio a los clientes. Aplicar políticas de incentivos por parte de la gestión administrativa, direcciona la conducta de la empresa, es decir, planificar, direccionar, y aplicar el control necesario, tiene muy buenos resultados pues, no solo se busca incrementar la productividad y generar beneficios a corto plazo, sino desarrollar una de mejor manera a la Visión empresarial o institucional.

La capacitación, reconocimiento laboral, aumenta el valor de la empresa, mejora el clima laboral y mejora las condiciones laborales del trabajador.

Productividad y satisfacción del cliente, permite el desarrollo de una institución sólida, estable, permite a la gestión administrativa se implemente un nuevo modelo organizacional.

Lagos, V. (2015), analiza, en una empresa motivación laboral y desempeño laboral, nos dice que es necesario que se dirija adecuadamente al personal indicado y el trabajo en grupos, establecer planes de capacitación según la especialidad del trabajador. Mejorar el clima laboral, ello influye en resultados y expectativas, por ello debe de considerarse a la persona humana como el capital

más importante, debe de elevarse su potencial y darle mejores condiciones laborales.

La investigación realizada por Cortes, V. (2015), coinciden con los resultados de nuestra investigación, en lo referente a: El rol fundamental de la Gerencia, que aplicando herramientas importantes de gestión tales como la planeación, administración, dirección, control y evaluación, le permite optimizar recursos y gestión eficiente, ello tiene implicancias favorables en el desempeño laboral.

Una buena gestión administrativa, establece jerarquía, y organiza a los trabajadores en grupos ello facilita el trabajo en equipo, organiza tareas, motiva, comunica, controla, evalúa; ello permite involucrar a los empleados y asignarles responsabilidades. Se debe de planificar las capacitaciones por especialidades, ello permite evolucionar en sus capacidades laborales, permite mejorar sus habilidades y alcanzar objetivos personales.

La planificación es fundamental para optimizar a los recursos humanos, es decir, permite resaltar elementos fundamentales del análisis de las fortalezas y debilidades de la institución, lo que permite analizar y elevar su potencial.

Una buena gestión administrativa, debe de dotar buenas herramientas para el desempeño laboral, aunado a ello mejoras salariales, y prestaciones sociales.

Incentivar el trabajo en equipo, pues la participación con ideas y su implementación, se sienten motivado a conseguir sus propuestas.

Mejorar el clima laboral y está en función de su comportamiento, ello influye en ir más allá de las expectativas de trabajo, ello mejora el desempeño y rendimiento de la organización.

Zans, A. (2017), manifiesta que, si no hay liderazgo, se deteriora el clima organizacional en los equipos de trabajo, además si no hay planificación, organización y dirección trae como consecuencia bajo desempeño laboral.

En términos generales, podemos determinar que en la presente investigación: que la, “Gestión Administrativa y la Motivación Laboral desde la perspectiva del personal de la Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2020; se evidencia que existe una buena relación y correlación entre la Gestión Administrativa y la Motivación Laboral. A sí mismo, existe una relación directa entre las dimensiones planificación, organización, dirección y control, en relación a la

variable Motivación Laboral, pues así lo corrobora la encuesta realizada, así como los indicadores estadísticos, como Rho Spearman.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó una relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Motivación Laboral, desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2020, teniendo en cuenta el resultado de Rho Spearman, de un 0,763, se tiene una relación positiva de las dos variables en un nivel alto de significancia.
- La actual investigación, determina que existe una relación significativa entre la dimensión planificación y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques de 2020, teniendo en cuenta el resultado de Rho Spearman, de un 0,761, se tiene una relación positiva de las dos variables en un nivel alto de significancia.
- La actual investigación, determina que existe una relación significativa entre la dimensión organización y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2020, teniendo en cuenta el resultado de Rho Spearman, de un 0,763, se tiene una relación positiva de las dos variables en un nivel alto de significancia
- La actual investigación, determina una relación significativa entre la dimensión dirección y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2020, teniendo en cuenta el resultado de Rho Spearman, de un 0,765, se tiene una relación positiva de las dos variables en un nivel alto de significancia.
- Se ha determinado que existe una relación significativa entre la dimensión control y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2020, teniendo en cuenta el resultado de Rho Spearman, de un 0,759, se tiene una relación positiva de las dos variables en un nivel alto de significancia.

VII. RECOMENDACIONES

- Respecto de la Gestión Administrativa, en el aspecto de la Planificación, se consolide la integración laboral en los planes institucionales, así como se fomente constantemente su publicidad, así como establecer pautas de trabajo en grupos organizados productivamente.
- Estructuralmente, se programe de forma periódica y alternada, programas de capacitación para todos sus trabajadores. En ámbito de la dirección, que las estrategias de optimización de recursos, no implique el recorte de presupuesto que puedan afectar la realización de actividades importantes. Fomentar los mecanismos de control de forma proactiva, a fin de que los trabajadores no se sientan asfixiados por un control vertical.
- Respecto de la motivación laboral, se fomenten los incentivos económicos, reconocimiento y de promoción de cargos, como parte de la valoración de la identificación con la institución y las habilidades de los trabajadores en beneficio de la misma institución
- Se fortalezca en las relaciones interpersonales de trabajadores y jefes inmediatos, una comunicación horizontal, así como realizar talleres de liderazgo a fin de que cada trabajador lo aplique en su desempeño laboral de forma individual y colectiva.
- Se establezca programas de automotivación y motivación extrínseca por resultados como parte del reconocimiento de sus potencialidades de cada trabajador.

REFERENCIAS

- Alcázar, M. y Ferreiro, P. (2005). Gobierno de personas en la empresa. 5a ed. Perú: PAD-Universidad de Piura.
- Ángel Elías, Paullo Nina. (2004). Los gobiernos locales y la promoción de las economías locales. *Crónicas Urbanas*, 9, pp. 137-148.
- Amador, L. (2003). *Organización de un modelo de excelencia en la Gestión de la calidad internacional*. Colombia.
- F. Stoner, J. (1996). Administración. (6. Edición, Ed.) México: Pearson Education.
- Arias Galicia, F. L., & Espinosa, V. (2004). Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño. (Trillas, Ed.) México: 3ª Edición.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016). Escuela Nacional de Administración Pública. Gestión por Proceso para la Administración Pública. 2º Edición. Lima, 2016.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos- 9na. Edición. McGraw Hill Interamericana.
- Ávila, c. (2010). *Conceptos básicos de estadística*. Recuperado de: [http://es.slideshare.net/gomedin57/07-estadistica –básica](http://es.slideshare.net/gomedin57/07-estadistica-basica).
- Correa, D. A. G., Bolívar, C. L., & Pérez, L. O. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9. (Colombia).
- Chiavenato, I. (1998). Introducción a la teoría general de la Administración. 7ma. Edición. México, Editorial McGraw Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (1998). Administración de Recursos Humanos. 5ta. Edición. Colombia 2001, Editorial McGraw Hill Interamericana.

Cortes, V. (2015). Tesis titulada; *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec- Chile- 2015*. Investigación presentada para optar el Título de Ingeniero Comercial, presentado por el alumno Victor Lagos Cortes, ante la Facultad de Ciencias Empresariales, Departamento de Gestión Empresarial de la Universidad Bío - Bío - Chile- 2015.

Cubas, F. (2013). Reflexiones para gobernar o dirigir correctamente en la sociedad actual. Perú: USAT.

Díaz Quero, Víctor Formación docente, práctica pedagógica y saber pedagógico Laurus, vol. 12, núm. Ext, 2006, pp. 88-103 Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, Venezuela

Ferrande, C. (2011). Gestión administrativa y planeación estratégica. Madrid. España., Editorial McGraw Hill Interamericana. Pàg. 12.

Fernández, P. (2008). Valoración de empresas, Segunda edición, Editorial gestión 2000 Barcelona. P.57.

Ferreiro, P. y Alcázar, M. (2008). Gobierno de Personas en la Empresa. 6a ed. Perú: Planeta.

Fischman, D. y Matos L. (2014). Motivación 360 °. Editorial Gestión 2000. Lima Perú.

- Herzberg, F. (1968). Una vez más. ¿Cómo motivar a los empleados?”
Harvard-Deusto: Business Review, 1980, 7-18. Edición especial sobre Motivación Preparada bajo la Dirección de J. M de ANZIZU
- Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1998). Comportamiento Organizacional. 8a ed. México: Editorial International Thomson Editores.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2003). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista., M. (2010). Metodología de la Investigación. 5ta ed. México. McGraw Hill Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6a. ed. México D.F: McGraw-Hill.
- Huamán, M. (2018). Tesis intitulada: *Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belepampa-Cusco*. Tesis presentada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, en la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, elaborada y sustentada por Maria Felicia Huamán Álvarez, para obtener el grado de Maestro.
- Jiménez Morales, M.A. y López-Zafra, E. (2009). Inteligencia emocional y rendimiento escolar: estado actual de la cuestión. Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 41 (1), 69-79.
- Naciones Unidas - NN. UU (2020). Objetivos para el Desarrollo Sostenible. Objetivo 13.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/climate-change-2/>

Lagomarsino, R. (2000). "Su compromiso organizacional". Uruguay: Revista de antiguos alumnos del IEEM (15).

Maslow, A. (1954). Motivación y Personalidad. Barcelona: Sagitario.

Milkovich, B. (1994). Dirección y administración de recursos humanos, un enfoque de estrategia. Estados Unidos.

Navarro, P. (2010). Curso de MBA. Liderazgo y Recursos Humanos. Análisis del comportamiento organizacional. España: Bresca Editorial.

Navarro, R., & García Santillán, A. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. México.

Programa Nacional de Conservación de Bosques para combatir el Cambio Climático (2020). (PNCBMCC).

Recuperado de <http://www.bosques.gob.pe/>.

Paz Caya, K. J., & Espinoza Salazar, M. A. (2017). Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América Móvil-Claro, Arequipa, 2016-2017.

Reza, T. (2012). Tesis: Modelo teórico, basado en la motivación, liderazgo y gestión de equipos de trabajo, para el logro de los objetivos organizacionales. Universidad superior de Comercio y Administración. México.

Recuperado de: <http://motivaciónlaboral.galeón.com/motivación.htm>.

Pérez, J. (2000). Fundamentos de la dirección de empresa. 4ta ed. España: RIALP

Reynaga, Y. (2015). Tesis titulada, *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015*. Presentado en la Universidad Nacional José María Arguedas, en la Facultad de Ciencias de la Empresa. Tesis presentada para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas por Yolanda Reynaga Utani. Andahuaylas, Perú 2015.

Reyes, A. y Zambrano, A. (2017). Tesis titulada, *Modelo Organizacional y Motivación del personal, como base para el incremento de la productividad en los lugares de esparcimiento nocturno del Canton Samborondon-Guayaquil -Ecuador-2017*. Tesis presentada por: Ashley Lia Reyes Alvarado y Ashley Lisbeth Zambrano Herrera, presentada ante la Facultad de Administración de la Carrera de Ingeniería Comercial, en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil -Ecuador.

Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos SERVIR. (2011). El servicio civil peruano: antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. PCM.

Recuperado de <http://inst.servir.gob.pe/files/biblioteca/Web/Cieza%20-%20El%20Servicio%20Civil%20Peruano.pdf>.

Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos SERVIR. (2011). El servicio civil peruano: antecedentes, marco normativo actual y desafíos para la reforma. PCM.

Recuperado de <http://inst.servir.gob.pe/files/biblioteca/Web/Cieza%20-%20El%20Servicio%20Civil%20Peruano.pdf>.

Rivera, N. (2019). Tesis intitulada: *Relación entre motivación laboral y retención de empleados del área de operaciones de una empresa aseguradora de Lima -2018*. Tesis presentada en la Universidad San Ignacio de Loyola, en la Facultad de Ciencias

Empresariales para la carrera de Administración, Lima - Perú.
Tesis sustentada por Nathalie Andrea Rivera Flores.

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). Administración. 12va. Edición. Pearson, México 2014.

Robbins, y Judge. (2013). Administración. Un empresario Competitivo. México: Pearson Educación.

Rodríguez, V. (2006). *Introducción a la psicología del trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide.

Ruiz, S. (2016). Tesis presentada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, intitulada: *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora 400 DIRES San Martín 2014 - Tarapoto - Perú*. Sustentada por Sandra Ruiz Correa, para obtener el Grado de Académico de la Maestra en Gestión Pública, dentro de la línea de investigación Administración del Talento Humano.

USAID/ Perú pro descentralización y Presidencia del Consejo de Ministros. (2011). Desarrollo económico regional y local. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AC0B08B7E342EB5605257C4E00617677/\\$FILE/Desarrollo_economico_regional_y_local.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AC0B08B7E342EB5605257C4E00617677/$FILE/Desarrollo_economico_regional_y_local.pdf).

Ricoy, M. (2005). La prensa como recurso educativo. Complejidad y pertinencia de su uso en la educación de adultos. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 10 (24). Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/140/14002407.pdf>.

SAMPIERI, Hernández Roberto (et.al.) (2008). En *Metodología de la Investigación*. Mc.Graw-Hill: México.

Stoner, Freeman, Gilbert (2010). *Administración*. Sexta edición. Edición Pearson. México 1996.

Stephen, R. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Séptima Edición. México. Editorial Phh.Pretice Hall.

Sum, M. (2015). Tesis titulada, *Motivación y desempeño laboral*. Presentada por Mónica Ivette Sum Mazariegos, para obtener el título de Psicóloga Industrial. Tesis realizada con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Trabajo presentado al Consejo de la Facultad de Humanidades. Facultad de Humanidades de la Licenciatura en Psicología Industrial Organizacional de la Universidad de Rafael Landivar-Quetzaltenango -Guatemala.

Tavalino, F. (2011). *Manual de Gestión de Recursos Humanos*. Perú: Ediciones Caballero Bustamante.

USAID/ Perú pro descentralización y Presidencia del Consejo de Ministros. (2011). *Desarrollo económico regional y local*. Recuperado de:

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A00B08B7E342EB5605257C4E00617677/\\$FILE/Desarrollo_economico_regional_y_local.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/A00B08B7E342EB5605257C4E00617677/$FILE/Desarrollo_economico_regional_y_local.pdf).

Valencia, E. (2014). Tesis titulada: *Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal de los laboratorios Ecu- American*. Tesis presentada por Edwin, Guillermo Valencia Gonzalez en el año 2014. Presentada para obtener el grado de Maestro, el Área de Gestión del Programa de Maestría en Desarrollo de Talento Humano, de la Universidad Andina Simón Bolívar - Sede Ecuador.

Vásquez, S. y Wiese, J. (2018). Tesis Intitulada: *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque - Chiclayo - Perú 2018*. Tesis presentada ante la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, en la Escuela de Posgrado. Investigación sustentada por Guisela Burga Vasquez Sandra y Juliana Wiese Eslava, para optar al Grado Académico de Maestras en Formación Directiva y Gobierno de las Personas.

Vergara, M. (2015) Metodología de la investigación. Perú.

Recuperado de:

<http://vergaramaryoris.blogspot.pe/2016/08/que-es-metologia-de-investigacion.html>.

Zans, A. (2017). Tesis titulada: *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN, Managua -periodo 2016*. Investigación presentada por el Lic. Alex Javier Zans Castellón, en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN, para obtener el título de Master en Gerencia Empresarial, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua - Matagalpa, febrero de 2017.

Marc J. Dourojeanni - 2018 Profesor Emérito de la Universidad Nacional Agraria La Molina

ANEXO A: Matriz de consistencia

Gestión Administrativa y Motivación Laboral desde la perspectiva del Personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN VARIABLES			METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>Problema general. ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2020?</p> <p>Problemas específicos. ¿Qué relación existe entre la planificación y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2020?</p>	<p>Objetivo General. Establecer la relación entre la Gestión Administrativa y la Motivación Laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.</p> <p>Objetivos específicos. Establecer la relación entre la dimensión planificación y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.</p>	<p>Hipótesis general. Existe una relación significativa entre la Gestión Administrativa y la Motivación Laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.</p> <p>Hipótesis específicas. Existe una relación significativa entre la dimensión planificación y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.</p>	<p>V1: Gestión Administrativa</p> <p>Fuente: Amador L. (2003)</p> <p>Organización de un modelo de excelencia en la Gestión de la calidad Internacional.</p>	<p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<p>Plan estratégico institucional. Plan operativo institucional Administración estratégica Trabajo en equipo Organización</p> <p>Capacitación profesional Identificación laboral Satisfacción laboral Estructura organizativa Puestos de trabajo Clima organizacional</p> <p>Infraestructura Racionalización Optimización de recursos Cumplimiento de metas Buena dirección Liderazgo participativo</p> <p>Instrumentos de gestión Control de recursos Auditoría Supervisión</p>	<p>Tipo: Básico o Pura Fundamental</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: 102 trabajadores.</p> <p>Investigados: 52 personas</p> <p>Variable 1: Gestión administrativa.</p> <p>Variable 2: Motivación laboral</p>

¿Qué relación existe entre la organización y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2020?	Establecer la relación entre la dimensión organización y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.	Existe una relación significativa entre la organización y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.	V2: Motivación laboral FUENTE: Chiavenato, I. (1999). Administración de Recursos Humanos	Incentivos	Salario Oportunidad de progreso Beneficio social	Método de Investigación: Deductivo, e interpretativo Técnica: Encuesta Descripción del Instrumento: Cuestionario.
¿Qué relación existe entre la dirección y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2020?	Establecer la relación entre la dimensión dirección y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.	Existe una relación significativa entre la dimensión dirección y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.		Integración	Premio Mejora de rendimiento Agrupamiento interno Cooperación Trabajo en equipo Metas institucionales	
¿Qué relación existe entre el control y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2020?	Establecer la relación entre la dimensión control y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.	Existe una relación significativa entre dimensión control y la motivación laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques – 2020.		Comunicación	Comunión Participación Interacción mutua Comunicación eficaz	
				Liderazgo	Influencia sobre otro Poder de capacidad Convencimiento	
				Motivación intrínseca	Éxito Satisfacción Entusiasmo Automotivación	
				Motivación extrínseca	Recompensa Incentivos extras de trabajo Productividad Rendimiento	
				Satisfacción laboral	Bienestar Resultado conseguido Recompensable Satisfacción	

Matriz de operacionalización

Variable I: Gestión administrativa

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión Administrativa	Según Amador (2003), Conceptualiza que la gestión administrativa se “refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades, permitiendo a la empresa llevar adecuadamente sus actividades, mediante la planificación, la organización, dirección y control” (p.3).	Puede definirse como la gestión planificada y técnica, compuesto por un conjunto de tareas y procesos enfocados a la mejora de la organización interna, tanto productiva como de recursos logísticos con el fin de aumentar su capacidad para conseguir los propósitos de sus políticas y sus diferentes objetivos según lo establezca su Misión.	Planificación	Plan estratégico institucional. Plan operativo institucional. Administración estratégica. Trabajo en equipo. Organización.	1-11	Ordinal
			Organización	Capacitación profesional. Identificación laboral. Satisfacción laboral Estructura organizativa Puestos de trabajo. Clima organizacional.	12-21	El inventario está compuesto por 34 reactivos de opción múltiple: S=Siempre CS=Casi Siempre AV=Algunas Veces CN=Casi Nunca N=Nunca
			Dirección	Infraestructura Racionalización Optimización de recursos	22-29	



	Cumplimiento de metas Buena dirección Liderazgo participativo.	30-34
Control	Instrumentos de gestión Control de recursos Auditoría Supervisión.	

Fuente: Propia.

Matriz de operacionalización

Variable II: Motivación laboral.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Motivación laboral.	Según, Chiavenato (2001), este autor considera que, la motivación laboral viene a estar dado por la serie de impulsos que lleva la persona a actuar de determinada manera y, que origina un compromiso específico esto puede ser, provocado por un impulso, estímulo externo o generado internamente por procesos mentales del individuo.	La motivación laboral hace referencia a la capacidad que tiene una empresa o una institución pública, de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización.	• Incentivos	Salario Oportunidad de progreso Beneficio social	1-3; 4-6; 7-9; 10	Ordinal
			• Integración	Mejora de rendimiento Cooperación Trabajo en equipo Metas institucionales	11-15	El inventario está compuesto por 36 reactivos de opción múltiple:
			• Comunicación	Interacción mutua Comunicación eficaz. Influencia sobre otro Capacidad de liderazgo	16-19	S=Siempre CS=Casi Siempre AV=Algunas Veces CN=Casi Nunca
			• Liderazgo	Convencimiento. Entusiasmo Automotivación Satisfacción	20-24	Nunca N=Nunca
			• Motivación intrínseca.	Recompensa	25-27	



• Motivación extrínseca	Incentivos extras de trabajo Productividad Rendimiento	28-32
• Satisfacción laboral	Bienestar Resultado conseguido Recompensable Satisfacción	33-36

Fuente: Propia.

Matriz de elaboración de instrumento – Variable Gestión Administrativa

DIMENSIONES	PESO	ITEMS	INDICADORES	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
PLANIFICACION	32 %	11	Plan estratégico institucional	1. El PNCBMCC, cuenta con su plan estratégico institucional.					
				2. El plan estratégico institucional es de conocimiento de todos los trabajadores					
			Plan operativo institucional	3. Existe participación en el diseño del plan operativo institucional.					
				4. El PNCBMCC cuenta con su plan operativo institucional					
				5. Existe participación en la elaboración del plan operativo institucional					
				6. El plan institucional operativo es de conocimiento de todos los trabajadores					
			Administración estratégica	7. El PNCBMCC considera la administración estratégica para el desarrollo de sus actividades funcionales					
			Trabajo en equipo	8. El Plan Estratégico del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo					
				9. El Plan operativo del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo					
				10. Existe directivas del PNCBMCC que promueve el trabajo en equipo.					
			Organización	11. El PNCBMCC cuenta con su respectivo reglamento de organización y funciones					
ORGANIZACION	29 %	10	Capacitación profesional	12. El PNCBMCC establece programas de capacitación laboral					
				13. El personal fue considerado en algún programa de capacitación el presente año 2020					
				14. Se sintió satisfecho con la capacitación profesional que recibió					
			Identificación laboral	15. El PNCBMCC, establece estrategias de identificación con la labor que realiza					
				16. El personal se considera identificado con la labor que realiza.					

--	--	--

Matriz de elaboración de instrumento –: MOTIVACION LABORAL
5

DIMENSIONES	PE SO	ITEMS	INDICADORES	PREGUNTAS	N	C	A	C	S
					N	N	V	S	S
INCENTIVOS	28 %	10	Salario	1. El PNCBMCC promueve los estímulos y premios económicos por el desempeño del personal.					
				2. El personal ha recibido algún estímulo o premio económico por su labor.					
				3. Los estímulos económicos motivan la actividad laboral.					
			Reconocimientos	4. El PNCBMCC promueve los reconocimientos por la labor desempeñada					
				5. El personal ha recibido algún reconocimiento por su labor realizada					
				6. El reconocimiento es una fuente de motivación laboral					
			Oportunidad de progreso	7. El PNCBMCC promueve las promociones de cargo					
				8. El personal ha sido promovido de su cargo					
				9. Las promociones laborales son fuente de motivación laboral.					
				10. El PNCBMCC respeta los beneficios sociales de sus trabajadores.					
INTEGRACION	14 %	5	Mejora de rendimiento	11. Existe una constante mejora del rendimiento laboral					
			Cooperación	12. Se considera que la actividad laboral se realiza en un ambiente de cooperación con los colegas de trabajos.					
			Trabajo en equipo	13. Se considera que en la labor, prevalece el trabajo en equipo.					
				14. Se considera que se labora en un ambiente de confianza					



SATISFACCIÓN LABORAL	11 %	4	Bienestar	33. Se siente que en su centro de trabajo, lo realiza en un ambiente de bienestar general					
			Resultado conseguido	34. Se siente que la actividad actividad laboral, se consigue los resultados esperados					
			Recompensable	35. Siente que la actividad laborar en su centro de trabajo es recompensable					
			Satisfacción	36. Existe una satisfacción por la labor que desempeñan los trabajadores.					
	100 %	36							



ANEXO B: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO:

VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre la variable Gestión Administrativa. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S** = Siempre
- CS** = Casi Siempre
- AV** = Algunas Veces
- CN** = Casi Nunca
- N** = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1	El PNCBMCC, cuenta con su plan estratégico institucional.	S	CS	AV	CN	N
2	El plan estratégico institucional es de conocimiento de todos los trabajadores	S	CS	AV	CN	N
3	Existe participación en el diseño del plan operativo institucional.	S	CS	AV	CN	N
4	El PNCBMCC cuenta con su plan operativo institucional	S	CS	AV	CN	N
5	Existe participación en la elaboración del plan operativo institucional	S	CS	AV	CN	N
6	El plan institucional operativo es de conocimiento de todos los trabajadores	S	CS	AV	CN	N
7	El PNCBMCC considera la administración estratégica para el desarrollo de sus actividades funcionales	S	CS	AV	CN	N
8	El Plan Estratégico del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo	S	CS	AV	CN	N
9	El Plan operativo del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo	S	CS	AV	CN	N
10	Existe directivas del PNCBMCC que promueve el trabajo en equipo.	S	CS	AV	CN	N
11	El PNCBMCC cuenta con su respectivo reglamento de organización y funciones	S	CS	AV	CN	N
12	El PNCBMCC establece programas de capacitación laboral	S	CS	AV	CN	N
13	El personal fue considerado en algún programa de capacitación el presente año 2020	S	CS	AV	CN	N
14	Se sintió satisfecho con la capacitación profesional que recibió	S	CS	AV	CN	N
15	El PNCBMCC, establece estrategias de identificación con la labor que realiza	S	CS	AV	CN	N
16	El personal se considera identificado con la labor que realiza.	S	CS	AV	CN	N
17	El PNCBMCC establece un clima laboral que favorece la satisfacción laboral	S	CS	AV	CN	N
18	El personal considera un nivel satisfacción con la labor que desempeña	S	CS	AV	CN	N
19	El PNCBMCC tiene una adecuada estructura organizativa de los puestos y funciones	S	CS	AV	CN	N



20	El PNCBMCC promueve un adecuado clima organizacional de acuerdo a cada puesto de trabajo	S	CS	AV	CN	N
21	El PNCBMCC tiene establecido normas de convivencia	S	CS	AV	CN	N
22	El PNCBMCC cuenta con una adecuada infraestructura.	S	CS	AV	CN	N
23	El PNCBMCC tiene mecanismos de racionalización de gastos.	S	CS	AV	CN	N
24	La racionalización de gastos, afecta el ejercicio de las labores funcionales de los trabajadores	S	CS	AV	CN	N
25	El PNCBMCC tiene estrategias de optimización de los recursos.	S	CS	AV	CN	N
26	El PNCBMCC cuenta con normas y personas que monitorean el cumplimiento de metas	S	CS	AV	CN	N
27	Está de acuerdo con el control y monitoreo de cumplimiento de metas.	S	CS	AV	CN	N
28	Los cargos directivos del PNCBMCC ejercen una buena dirección	S	CS	AV	CN	N
29	Los directivos del PNCBMCC, llegan a reunir las condiciones de liderazgo participativo	S	CS	AV	CN	N
30	Los instrumentos de gestión del PNCBMCC establece claramente las funciones de los trabajadores y directivos	S	CS	AV	CN	N
31	El PNCBMCC establece mecanismos de ejecución presupuestal y control de recursos.	S	CS	AV	CN	N
32	Considera importante que los presupuestos deben ser controlados y auditados.	S	CS	AV	CN	N
33	El PNCBMCC cuenta con mecanismos adecuados de supervisión de las funciones de los trabajadores.	S	CS	AV	CN	N
34	Los mecanismos de supervisión y control mejoran el trabajo diario de los trabajadores.	S	CS	AV	CN	N

Gracias por completar el cuestionario.



Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable Independiente: Gestión Administrativa

I. Variable: Gestión administrativa

Según Amador (2003), manifiesta que se “refiere a planear y organizar administrativamente los cargos en la empresa, acondicionar y establecer control de sus actividades, permitiendo a la empresa llevar adecuadamente sus actividades, mediante la planificación, la organización, dirección y control” (p.3).

II. Dimensiones.

1. Planificación

La planificación es parte del procedimiento administrativo que, establece en forma anticipada las metas y estrategias, hacia dónde va a llegar, en su proceso de producción de servicios para ello, se usa la planificación, utilizando un cuadro lógico, y no está basado en temas empíricos de corazonadas, ello no tiene resultado, pues se debe planificar utilizando procedimientos idóneos.

2. Organización

Se considera a la organización empresarial como una actividad, en el cual, se establece las relaciones estructurales que deben haber entre los diferentes estamentos empresariales o institucionales, organizar los niveles de actividades de los recursos humanos, y materiales, con ellos se logra una máxima eficiencia es decir hay que ordenar dividir el trabajo identificar, quién es la autoridad de conducir los procesos y brindar todos los recursos que sean necesarios para la marcha continua de producción, también se incluye el ámbito social del trabajador, la atención de sus necesidades en base a una relación justa y suficiente para tener una vida digna.



3. Dirección

Es la parte tan importante como las demás, en la cual, se ve la capacidad de gerenciarían, el manejo social de la institución. Porque los gerentes deben de motivar a los subordinados, a los equipos para que hagan bien sus tareas ayudarles a resolver los conflictos, es decir, estar con una estrategia para tratar bien, moderar su comportamiento personal, ello implica, entonces pues, mandar, dirigir, influir y conducir, para que hagan bien su trabajo, sólo así se logrará con las metas establecidas.

4. Control

Una vez establecida la planeación, la dirección empresarial, establece actividades de control, para ver que se haga los ajustes de acuerdo a lo planeado, hay que medir constantemente la calidad establecidos por estándares nacionales e internacionales, viendo siempre resultados y tomando las medidas correctivas.



Definición conceptual de las variables y dimensiones

Variable dependiente: Motivación Laboral

I. **Variable:** Motivación Laboral.

Según, Chiavenato (2001), este autor considera que, la motivación laboral viene a estar dado por la serie de impulsos que lleva al individuo a tener un desempeño de determinada manera y, que origina un compromiso específico, esto puede ser, provocado por un impulso, estímulo externo o interno por procesos de comportamiento del individuo.

II. **Dimensiones**

1. Incentivos

Los incentivos vienen a ser una dimensión de la motivación, por qué es un acto de retribución que se le da al trabajador por su esfuerzo laboral que se empeñan dentro de una organización. No necesariamente el incentivo tiene que ser en temas económicos, sino también puede ser una recompensa o estímulo que permite realizar su trabajo con mayor intensidad.

2. Integración

El vivir en sociedad y ser reconocido, pertenecer a un grupo son los factores y aspectos más importantes que el hombre valora en su vida. Vivir en sociedad es



uno de los anhelos del hombre debido a su naturaleza que siempre busca integrarse un medio para poder desarrollarse en él.

3. Comunicación

Es la interacción mutua entre personas en la cual participa, interactúa, es un proceso en el cual participan todos los elementos de una organización es por ello que la teoría de la Administración lo considera como un proceso en el cual los miembros de una organización transmiten interpretan los significados de la comunicación.

4. Liderazgo

El cumplimiento de los objetivos generales o específicos, está dado en función del liderazgo, orientado al cumplimiento de una determinada situación y dirigido por un líder, en el cual prima la comunicación humana.

5. Motivación Intrínseca

Dicho valor de motivación, establece el espacio en donde se ubica, y mayormente dentro del propio individuo, su finalidad está dentro de las propias personas.

6. Motivación Extrínseca.

Esta motivación está determinada por ser compleja, basada en las características de la personalidad, la familia, el ambiente social, las actitudes de los intereses, los deseos que influyen de manera directa en la consecución de las metas personales, ello influye en forma inmediata en alcanzar la satisfacción personal,



en los conflictos y su resolución, todo esto se va convirtiendo emociones y motivaciones psicológicas.

7. Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es un elemento importante para obtener el bienestar de un trabajador.

Matriz de operacionalización

Variable: Gestión administrativa

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Gestión administrativa	Según Amador (2003), Conceptualiza que la gestión administrativa se “refiere a planificar la organización y la estructura de órganos y cargos que son parte de la empresa, dirigir y controlar sus actividades, permitiendo a la empresa llevar adecuadamente sus actividades, mediante la planificación, la organización, dirección y control” (p.3).	Puede definirse como la gestión planificada y técnica, compuesto por un conjunto de tareas y procesos enfocados a la mejora de la organización interna, tanto productiva como de recursos logísticos con el fin de aumentar su capacidad para conseguir los propósitos de sus políticas y sus diferentes objetivos según lo establezca su Misión.	Planificación	Plan estratégico institucional. Plan operativo institucional.	1-11	Ordinal
			Organización	Administración estratégica. Trabajo en equipo. Organización.	12-21	
			Dirección	Capacitación profesional. Identificación laboral. Satisfacción laboral. Estructura organizativa. Puestos de trabajo. Clima organizacional.	22-29	S=Siempre CS=Casi Siempre AV=Algunas Veces CN=Casi Nunca N=Nunca
			Control	Infraestructura Racionalización Optimización de recursos	30-34	



Cumplimiento de metas Buena dirección Liderazgo participativo.

Instrumentos de gestión Control de recursos Auditoría Supervisión.

Fuente: Propia.

Matriz de operacionalización

Variable: Motivación laboral.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Motivación laboral.	Según, Chiavenato (2001), este autor considera que, la motivación laboral viene a estar dado por la serie de impulsos que lleva la persona a actuar de determinada manera y, que origina un compromiso específico esto puede ser, provocado por un impulso, estímulo externo o generado internamente por procesos mentales del individuo.	La motivación laboral hace referencia a la capacidad que tiene una empresa o una institución pública, de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización.	• Incentivos	Salario Oportunidad de progreso Beneficio social	1-3; 4-6; 7-9; 10	Ordinal
			• Integración	Mejora de rendimiento Cooperación Trabajo en equipo	11-15	
			• Comunicación	Metas institucionales	16-19	
			• Liderazgo	Interacción mutua Comunicación eficaz. Influencia sobre otro Capacidad de liderazgo	20-24	
			• Motivación intrínseca.	Convencimiento. Entusiasmo Automotivación Satisfacción	25-27	
			• Motivación extrínseca	Recompensa	28-32	
			• Satisfacción laboral		33-36	



Incentivos extras
de trabajo
Productividad
Rendimiento

Bienestar
Resultado
conseguido
Recompensable
Satisfacción

Fuente: Propia.

Validador 1. Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Gestión Administrativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION				X				X				X	
1	El PNCBMCC, cuenta con su plan estratégico institucional.				X				X				X	
2	El plan estratégico institucional es de conocimiento de todos los trabajadores				X				X				X	
3	Existe participación en el diseño del plan operativo institucional.				X				X				X	
4	El PNCBMCC cuenta con su plan operativo institucional				X				X				X	
5	Existe participación en la elaboración del plan operativo institucional				X				X				X	
6	El plan institucional operativo es de conocimiento de todos los trabajadores				X				X				X	
7	El PNCBMCC considera la administración estratégica para el desarrollo de sus actividades funcionales				X				X				X	
8	El Plan Estratégico del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo				X				X				X	
9	El Plan operativo del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo				X				X				X	
10	Existe directivas del PNCBMCC que promueve el trabajo en equipo.				X				X				X	
11	El PNCBMCC cuenta con su respectivo reglamento de organización y funciones													
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION													
12	El PNCBMCC establece programas de capacitación laboral				X				X				X	



13	El personal fue considerado en algún programa de capacitación el presente año 2020				X					X					X	
14	Se sintió satisfecho con la capacitación profesional que recibió				X					X					X	
15	El PNCBMCC, establece estrategias de identificación con la labor que realiza				X					X					X	
16	El personal se considera identificado con la labor que realiza.				X					X					X	
17	El PNCBMCC establece un clima laboral que favorece la satisfacción laboral				X					X					X	
18	El personal considera un nivel satisfacción con la labor que desempeña				X					X					X	
19	El PNCBMCC tiene una adecuada estructura organizativa de los puestos y funciones				X					X					X	
20	El PNCBMCC promueve un adecuado clima organizacional de acuerdo a cada puesto de trabajo				X					X					X	
21	El PNCBMCC tiene establecido normas de convivencia				X					X					X	
Nº	DIMENSION 3: DIRECCION															Sugerencias
22	El PNCBMCC cuenta con una adecuada infraestructura.				X					X					X	
23	El PNCBMCC tiene mecanismos de racionalización de gastos.				X					X					X	
24	La racionalización de gastos, afecta el ejercicio de las labores funcionales de los trabajadores				X					X					X	
25	El PNCBMCC tiene estrategias de optimización de los recursos.				X					X					X	
26	El PNCBMCC cuenta con normas y personas que monitorean el cumplimiento de metas				X					X					X	
27	Está de acuerdo con el control y monitoreo de cumplimiento de metas.				X					X					X	



28	Los cargos directivos del PNCBMCC ejercen una buena dirección					X							X					X
29	Los directivos del PNCBMCC, llegan a reunir las condiciones de liderazgo participativo					X							X					X
DIMENSIÓN 4: CONTROL																		
30	Los instrumentos de gestión del PNCBMCC establece claramente las funciones de los trabajadores y directivos					X							X					X
31	El PNCBMCC establece mecanismos de ejecución presupuestal y control de recursos.					X							X					X
32	Considera importante que los presupuestos deben ser controlados y auditados.					X							X					X
33	El PNCBMCC cuenta con mecanismos adecuados de supervisión de las funciones de los trabajadores.					X							X					X
34	Los mecanismos de supervisión y control mejoran el trabajo diario de los trabajadores.					X							X					X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Candia Menor Marco Antonio DNI: 10050551

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico

19 de diciembre de 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones:

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: INCENTIVOS													
1	El PNCBMCC promueve los estímulos y premios económicos por el desempeño del personal.				X				X				X	
2	El personal ha recibido algún estímulo o premio económico por su labor.				X				X				X	
3	Los estímulos económicos motivan la actividad laboral.				X				X				X	
4	El PNCBMCC promueve los reconocimientos por la labor desempeñada				X				X				X	
5	El personal ha recibido algún reconocimiento por su labor realizada				X				X				X	
6	El reconocimiento es una fuente de motivación laboral				X				X				X	
7	El PNCBMCC promueve las promociones de cargo				X				X				X	
8	El personal ha sido promovido de su cargo				X				X				X	
9	Las promociones laborales son fuentes de motivación laboral.				X				X				X	
10	El PNCBMCC respeta los beneficios sociales de sus trabajadores.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: INTEGRACION													
11	Existe una constante mejora del rendimiento laboral				X				X				X	
12	Se considera que la actividad laboral se realiza en un ambiente de cooperación con los compañeros de trabajos.				X				X				X	



13	Se considera que, en la labor, prevalece el trabajo en equipo.				X					X					X	
14	Se considera que se labora en un ambiente de confianza				X					X					X	
15	Se considera que el personal aporta en el cumplimiento de las metas institucionales.				X					X					X	
	DIMENSIONES: COMUNICACION															Sugerencias
16	Existe una interacción entre colegas y superiores				X					X					X	
17	Existe motivación de trabajar en un ambiente que prima la interacción				X					X					X	
18	En las áreas de trabajo se mantiene una comunicación constante entre compañeros de trabajo y superiores.				X					X					X	
19	Existe motivación cuando hay una comunicación constante entre compañeros de trabajo y superiores.				X					X					X	
	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO															
20	Existe una influencia positiva entre todos los compañeros de trabajo				X					X					X	
21	Sus directivos, tienen un trato de liderazgo hacia sus trabajadores				X					X					X	
22	Se siente motivado con la actitud de líder de sus directivos				X					X					X	
23	Sus directivos demuestran que tienen capacidad en su rol que desempeñan				X					X					X	
24	Sus directivos le demuestran capacidad de convencimiento sobre su rol que desempeña				X					X					X	
	DIMENSION 5. MOTICACION INTRINSECA															
25	Desarrollan las labores utilizando la automotivación.				X					X					X	
26	Se desarrolla las actividades con entusiasmo				X					X					X	

Validador 2 . Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Gestión Administrativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION				X				X				X	
1	El PNCBMCC, cuenta con su plan estratégico institucional.				X				X				X	
2	El plan estratégico institucional es de conocimiento de todos los trabajadores				X				X				X	
3	Existe participación en el diseño del plan operativo institucional.				X				X				X	
4	El PNCBMCC cuenta con su plan operativo institucional				X				X				X	
5	Existe participación en la elaboración del plan operativo institucional				X				X				X	
6	El plan institucional operativo es de conocimiento de todos los trabajadores				X				X				X	
7	El PNCBMCC considera la administración estratégica para el desarrollo de sus actividades funcionales				X				X				X	
8	El Plan Estratégico del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo				X				X				X	
9	El Plan operativo del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo				X				X				X	
10	Existe directivas del PNCBMCC que promueve el trabajo en equipo.				X				X				X	
11	El PNCBMCC cuenta con su respectivo reglamento de organización y funciones													
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION													
12	El PNCBMCC establece programas de capacitación laboral				X				X				X	



13	El personal fue considerado en algún programa de capacitación el presente año 2020				X					X					X	
14	Se sintió satisfecho con la capacitación profesional que recibió				X					X					X	
15	El PNCBMCC, establece estrategias de identificación con la labor que realiza				X					X					X	
16	El personal se considera identificado con la labor que realiza.				X					X					X	
17	El PNCBMCC establece un clima laboral que favorece la satisfacción laboral				X					X					X	
18	El personal considera un nivel satisfacción con la labor que desempeña				X					X					X	
19	El PNCBMCC tiene una adecuada estructura organizativa de los puestos y funciones				X					X					X	
20	El PNCBMCC promueve un adecuado clima organizacional de acuerdo a cada puesto de trabajo				X					X					X	
21	El PNCBMCC tiene establecido normas de convivencia				X					X					X	
Nº	DIMENSION 3: DIRECCION															Sugerencias
22	El PNCBMCC cuenta con una adecuada infraestructura.				X					X					X	
23	El PNCBMCC tiene mecanismos de racionalización de gastos.				X					X					X	
24	La racionalización de gastos, afecta el ejercicio de las labores funcionales de los trabajadores				X					X					X	
25	El PNCBMCC tiene estrategias de optimización de los recursos.				X					X					X	
26	El PNCBMCC cuenta con normas y personas que monitorean el cumplimiento de metas				X					X					X	
27	Está de acuerdo con el control y monitoreo de cumplimiento de metas.				X					X					X	



28	Los cargos directivos del PNCBMCC ejercen una buena dirección					X						X						X
29	Los directivos del PNCBMCC, llegan a reunir las condiciones de liderazgo participativo					X						X						X
DIMENSIÓN 4: CONTROL																		
30	Los instrumentos de gestión del PNCBMCC establece claramente las funciones de los trabajadores y directivos					X						X						X
31	El PNCBMCC establece mecanismos de ejecución presupuestal y control de recursos.					X						X						X
32	Considera importante que los presupuestos deben ser controlados y auditados.					X						X						X
33	El PNCBMCC cuenta con mecanismos adecuados de supervisión de las funciones de los trabajadores.					X						X						X
34	Los mecanismos de supervisión y control mejoran el trabajo diario de los trabajadores.					X						X						X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Monteza

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VILLEGAS MONTEZA AMILCAR E. DNI: 09878918

Especialidad del validador: Magister - Economista-Abogado-Docente

19 de diciembre de 2020

Mg. Amílcar Eleuterio Villegas

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar a la dimensión.
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Observaciones:

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: Motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	
	DIMENSIÓN 1: INCENTIVOS													
1	El PNCBMCC promueve los estímulos y premios económicos por el desempeño del personal.				X				X				X	
2	El personal ha recibido algún estímulo o premio económico por su labor.				X				X				X	
3	Los estímulos económicos motivan la actividad laboral.				X				X				X	
4	El PNCBMCC promueve los reconocimientos por la labor desempeñada				X				X				X	
5	El personal ha recibido algún reconocimiento por su labor realizada				X				X				X	
6	El reconocimiento es una fuente de motivación laboral				X				X				X	
7	El PNCBMCC promueve las promociones de cargo				X				X				X	
8	El personal ha sido promovido de su cargo				X				X				X	
9	Las promociones laborales son fuentes de motivación laboral.				X				X				X	
10	El PNCBMCC respeta los beneficios sociales de sus trabajadores.				X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: INTEGRACION													
11	Existe una constante mejora del rendimiento laboral				X				X				X	
12	Se considera que la actividad laboral se realiza en un ambiente de cooperación con los compañeros de trabajos.				X				X				X	



13	Se considera que, en la labor, prevalece el trabajo en equipo.				X				X				X
14	Se considera que se labora en un ambiente de confianza				X				X				X
15	Se considera que el personal aporta en el cumplimiento de las metas institucionales.				X				X				X
	DIMENSIONES: COMUNICACION												Sugerencias
16	Existe una interacción entre colegas y superiores				X				X				X
17	Existe motivación de trabajar en un ambiente que prima la interacción				X				X				X
18	En las áreas de trabajo se mantiene una comunicación constante entre compañeros de trabajo y superiores.				X				X				X
19	Existe motivación cuando hay una comunicación constante entre compañeros de trabajo y superiores.				X				X				X
	DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO												
20	Existe una influencia positiva entre todos los compañeros de trabajo				X				X				X
21	Sus directivos, tienen un trato de liderazgo hacia sus trabajadores				X				X				X
22	Se siente motivado con la actitud de líder de sus directivos				X				X				X
23	Sus directivos demuestran que tienen capacidad en su rol que desempeñan				X				X				X
24	Sus directivos le demuestran capacidad de convencimiento sobre su rol que desempeña				X				X				X
	DIMENSION 5. MOTICACION INTRINSECA												
25	Desarrollan las labores utilizando la automotivación.				X				X				X
26	Se desarrolla las actividades con entusiasmo				X				X				X

CUESTIONARIO:

VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre la variable Gestión Administrativa. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S** = Siempre
CS = Casi Siempre
AV = Algunas Veces
CN = Casi Nunca
N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1	El PNCBMCC, cuenta con su plan estratégico institucional.	S	CS	AV	CN	N
2	El plan estratégico institucional es de conocimiento de todos los trabajadores	S	CS	AV	CN	N
3	Existe participación en el diseño del plan operativo institucional.	S	CS	AV	CN	N
4	El PNCBMCC cuenta con su plan operativo institucional	S	CS	AV	CN	N
5	Existe participación en la elaboración del plan operativo institucional	S	CS	AV	CN	N
6	El plan institucional operativo es de conocimiento de todos los trabajadores	S	CS	AV	CN	N
7	El PNCBMCC considera la administración estratégica para el desarrollo de sus actividades funcionales	S	CS	AV	CN	N
8	El Plan Estratégico del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo	S	CS	AV	CN	N
9	El Plan operativo del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo	S	CS	AV	CN	N
10	Existe directivas del PNCBMCC que promueve el trabajo en equipo.	S	CS	AV	CN	N
11	El PNCBMCC cuenta con su respectivo reglamento de organización y funciones	S	CS	AV	CN	N
12	El PNCBMCC establece programas de capacitación laboral	S	CS	AV	CN	N
13	El personal fue considerado en algún programa de capacitación el presente año 2020	S	CS	AV	CN	N
14	Se sintió satisfecho con la capacitación profesional que recibió	S	CS	AV	CN	N
15	El PNCBMCC, establece estrategias de identificación con la labor que realiza	S	CS	AV	CN	N
16	El personal se considera identificado con la labor que realiza.	S	CS	AV	CN	N
17	El PNCBMCC establece un clima laboral que favorece la satisfacción laboral	S	CS	AV	CN	N
18	El personal considera un nivel satisfacción con la labor que desempeña	S	CS	AV	CN	N
19	El PNCBMCC tiene una adecuada estructura organizativa de los puestos y funciones	S	CS	AV	CN	N
20	El PNCBMCC promueve un adecuado clima organizacional de acuerdo a cada puesto de trabajo	S	CS	AV	CN	N

21	El PNCBMCC tiene establecido normas de convivencia	S	CS	AV	CN	N
22	El PNCBMCC cuenta con una adecuada infraestructura.	S	CS	AV	CN	N
23	El PNCBMCC tiene mecanismos de racionalización de gastos.	S	CS	AV	CN	N
24	La racionalización de gastos, afecta el ejercicio de las labores funcionales de los trabajadores	S	CS	AV	CN	N
25	El PNCBMCC tiene estrategias de optimización de los recursos.	S	CS	AV	CN	N
26	El PNCBMCC cuenta con normas y personas que monitorean el cumplimiento de metas	S	CS	AV	CN	N
27	Está de acuerdo con el control y monitoreo de cumplimiento de metas.	S	CS	AV	CN	N
28	Los cargos directivos del PNCBMCC ejercen una buena dirección	S	CS	AV	CN	N
29	Los directivos del PNCBMCC, llegan a reunir las condiciones de liderazgo participativo	S	CS	AV	CN	N
30	Los instrumentos de gestión del PNCBMCC establece claramente las funciones de los trabajadores y directivos	S	CS	AV	CN	N
31	El PNCBMCC establece mecanismos de ejecución presupuestal y control de recursos.	S	CS	AV	CN	N
32	Considera importante que los presupuestos deben ser controlados y auditados.	S	CS	AV	CN	N
33	El PNCBMCC cuenta con mecanismos adecuados de supervisión de las funciones de los trabajadores.	S	CS	AV	CN	N
34	Los mecanismos de supervisión y control mejoran el trabajo diario de los trabajadores.	S	CS	AV	CN	N

CUESTIONARIO:
VARIABLE: MOTIVACION LABORAL

Edad: _____ Sexo: _____ Fecha: _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre la variable Gestión Administrativa. Dar lectura con la debida atención; luego, señalar la respuesta que mejor se adecua, marcando con una X en el espacio correspondiente. Debemos tomar en cuenta que no hay respuestas buenas, ni malas. Responder las preguntas con sinceridad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S = Siempre
CS = Casi Siempre
AV = Algunas Veces
CN = Casi Nunca
N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1	El PNCBMCC promueve los estímulos y premios económicos por el desempeño del personal.	S	CS	AV	CN	N
2	El personal ha recibido algún estímulo o premio económico por su labor.	S	CS	AV	CN	N
3	Los estímulos económicos motivan la actividad laboral.	S	CS	AV	CN	N
4	El PNCBMCC promueve los reconocimientos por la labor desempeñada	S	CS	AV	CN	N
5	El personal ha recibido algún reconocimiento por su labor realizada	S	CS	AV	CN	N
6	El reconocimiento es una fuente de motivación laboral	S	CS	AV	CN	N
7	El PNCBMCC promueve las promociones de cargo	S	CS	AV	CN	N
8	El personal ha sido promovido de su cargo	S	CS	AV	CN	N
9	Las promociones laborales son fuentes de motivación laboral.	S	CS	AV	CN	N
10	El PNCBMCC respeta los beneficios sociales de sus trabajadores.	S	CS	AV	CN	N
11	Existe una constante mejora del rendimiento laboral	S	CS	AV	CN	N
12	Se considera que la actividad laboral se realiza en un ambiente de cooperación con los compañeros de trabajos.	S	CS	AV	CN	N
13	Se considera que, en la labor, prevalece el trabajo en equipo.	S	CS	AV	CN	N
14	Se considera que se labora en un ambiente de confianza	S	CS	AV	CN	N
15	Se considera que el personal aporta en el cumplimiento de las metas institucionales.	S	CS	AV	CN	N
16	Existe una interacción entre colegas y superiores	S	CS	AV	CN	N
17	Existe motivación de trabajar en un ambiente que prima la interacción	S	CS	AV	CN	N
18	En las áreas de trabajo se mantiene una comunicación constante entre compañeros de trabajo y superiores.	S	CS	AV	CN	N
19	Existe motivación cuando hay una comunicación constante entre compañeros de trabajo y superiores.	S	CS	AV	CN	N
20	Existe una influencia positiva entre todos los compañeros de trabajo	S	CS	AV	CN	N

21	Sus directivos, tienen un trato de liderazgo hacia sus trabajadores	S	CS	AV	CN	N
22	Se siente motivado con la actitud de líder de sus directivos	S	CS	AV	CN	N
23	Sus directivos demuestran que tienen capacidad en su rol que desempeñan	S	CS	AV	CN	N
24	Sus directivos le demuestran capacidad de convencimiento sobre su rol que desempeña	S	CS	AV	CN	N
25	Desarrollan las labores utilizando la automotivación.	S	CS	AV	CN	N
26	Se desarrolla las actividades con entusiasmo	S	CS	AV	CN	N
27	Se realiza las labores con satisfacción.	S	CS	AV	CN	N
28	Se consigue recompensas económicas por la labor que desempeña en su institución	S	CS	AV	CN	N
29	Se consigue incentivos extras (reconocimientos) por el desempeño laboral	S	CS	AV	CN	N
30	Se supera los niveles de productividad establecidos por la institución	S	CS	AV	CN	N
31	Se ha reconocido sus niveles de productividad por su institución	S	CS	AV	CN	N
32	El rendimiento laboral ha sido reconocido por sus superiores	S	CS	AV	CN	N
33	Se siente que, en su centro de labores, lo realiza en un ambiente de bienestar general	S	CS	AV	CN	N
34	Se siente que la actividad laboral, se consigue los resultados esperados	S	CS	AV	CN	N
35	Siente que la actividad laborar en su centro de trabajo es recompensable	S	CS	AV	CN	N
36	Existe una satisfacción por la labor que desempeñan los trabajadores.	S	CS	AV	CN	N

Gracias por completar el cuestionario.

ANEXO E:

CUADROS DESCRIPTIVOS Y GRAFICOS DEL CUESTIONARIO APLICADO

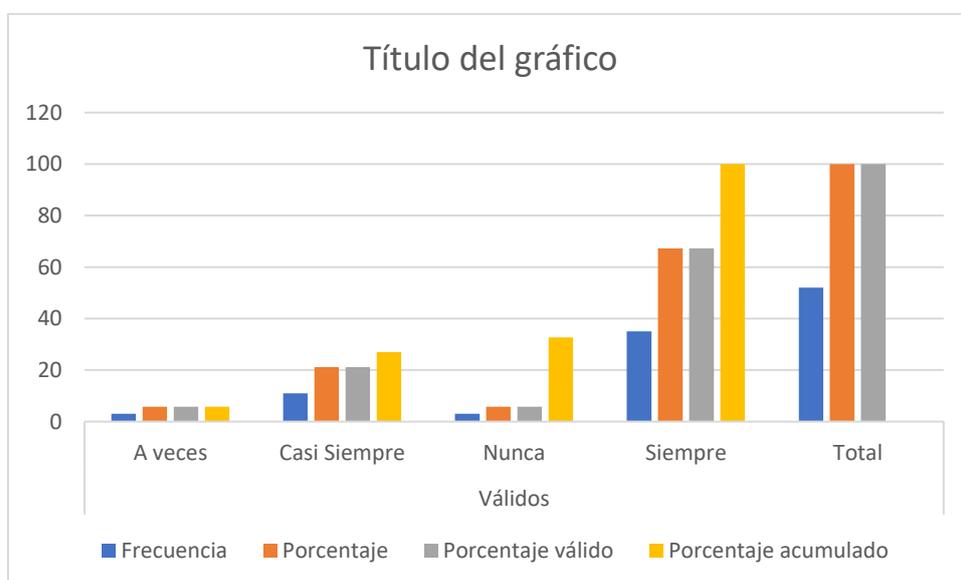
I. Contenido de la variable I: Gestión administrativa

Tabla 1

1. El PNCBMCC, cuenta con su plan estratégico institucional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	3	5,8	5,8	5,8
Casi Siempre	11	21,2	21,2	26,9
Válidos Nunca	3	5,8	5,8	32,7
Siempre	35	67,3	67,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 1. El PNCBMCC, cuenta con su plan estratégico institucional.



Como se observa en la tabla y la figura.

En relación a la consulta si, el PNCBMCC, cuenta con su plan estratégico institucional.

De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los empleados del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 5.8 % (03 colaboradores)

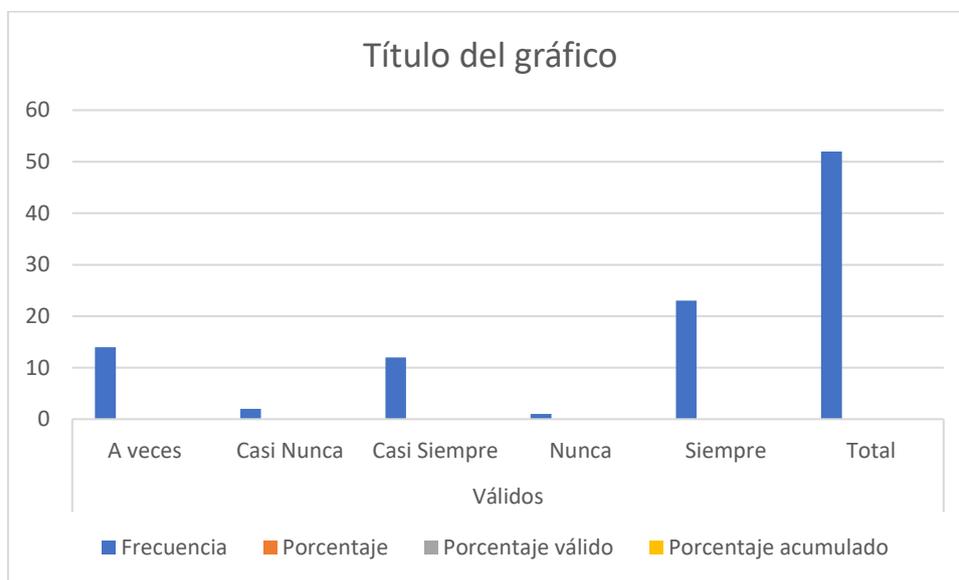
sostuvieron que nunca el PNCBMCC cuenta con su plan estratégico institucional; el 5,8 % sostiene que a veces; el 21,2 % sostiene que casi siempre cuenta con plan estratégico institucional; el 67,3 % consideran que siempre el PNCBMCC cuenta con plan estratégico institucional.

Tabla 2

2. El plan estratégico institucional es de conocimiento de todos los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	14	26,9	26,9	26,9
Casi Nunca	2	3,8	3,8	30,8
Casi Siempre	12	23,1	23,1	53,8
Nunca	1	1,9	1,9	55,8
Siempre	23	44,2	44,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 2. El plan estratégico institucional es de conocimiento de todos los trabajadores



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, el plan estratégico institucional es de conocimiento de todos los trabajadores.

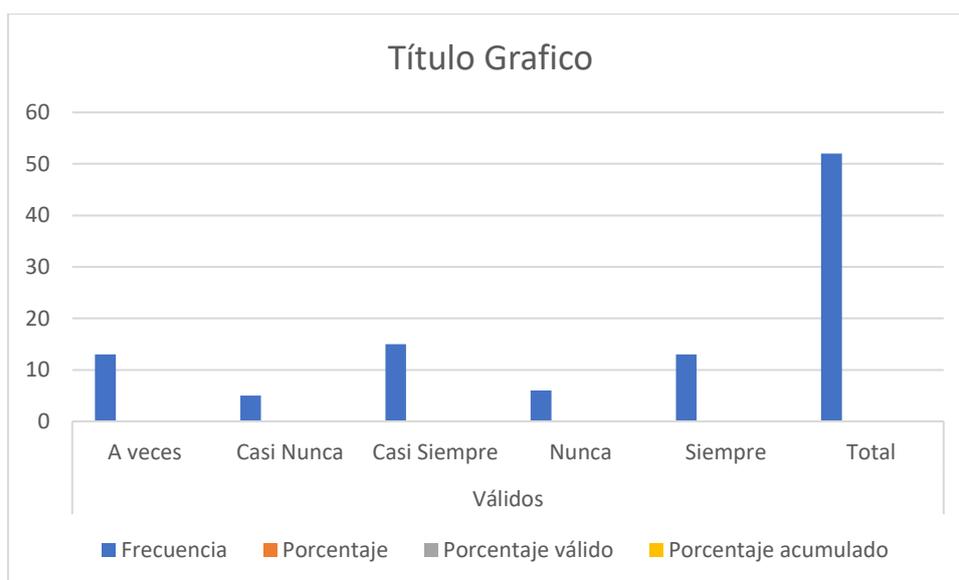
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 1,9 % (01 colaboradores) sostuvieron que nunca el plan estratégico institucional es de conocimiento de los trabajadores ; el 3,8 % sostuvieron que casi nunca ; el 26,9 % sostuvieron que a veces el plan estratégico institucional es de su conocimiento; el 23,1 % consideraron que casi siempre; el 44,2% sostuvieron que siempre el plan estratégico institucional es de conocimiento de los trabajadores.

Tabla 3

3. Existe participación en el diseño del plan operativo institucional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	13	25,0	25,0	25,0
Casi Nunca	5	9,6	9,6	34,6
Casi Siempre	15	28,8	28,8	63,5
Nunca	6	11,5	11,5	75,0
Siempre	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 3. Existe participación en el diseño del plan operativo institucional



Descripción:

Como se observa en la tabla y en la figura.

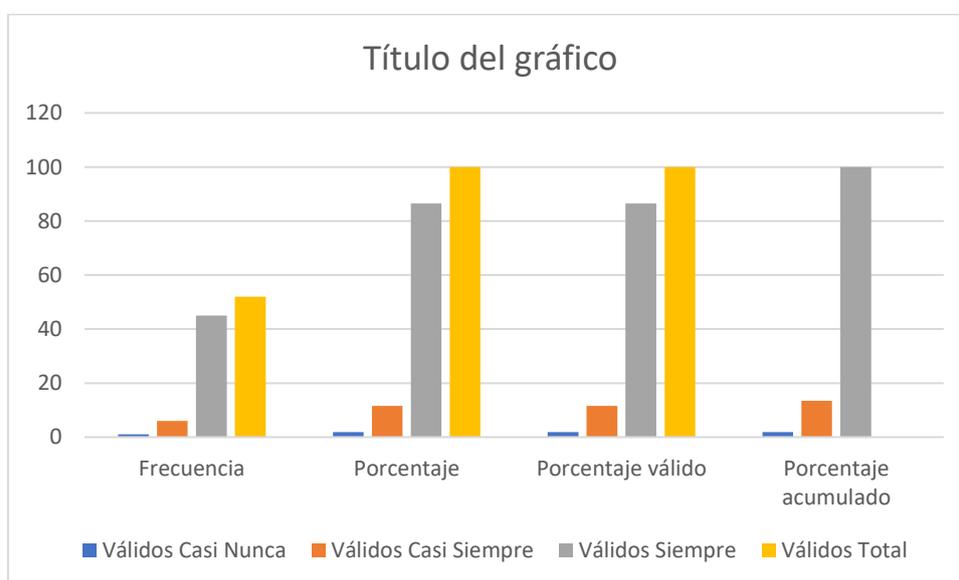
A la consulta si, existe participación en el diseño del plan operativo institucional De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 11,5 % (06 colaboradores) sostuvieron que nunca existió participación en el diseño el plan operativo institucional; el 9,6 % sostuvieron que casi nunca; el 25,0 % sostuvieron que a veces participaron; el 28,8 % consideraron que casi siempre; el 25,0 % sostuvieron que siempre participaron en el diseño del POI.

Tabla 4

4. El PNCBMCC cuenta con su plan operativo institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	1	1,9	1,9	1,9
Casi Siempre	6	11,5	11,5	13,5
Siempre	45	86,5	86,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 4. El PNCBMCC cuenta con su plan operativo institucional



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, el PNCBMCC cuenta con su plan operativo institucional (POI).

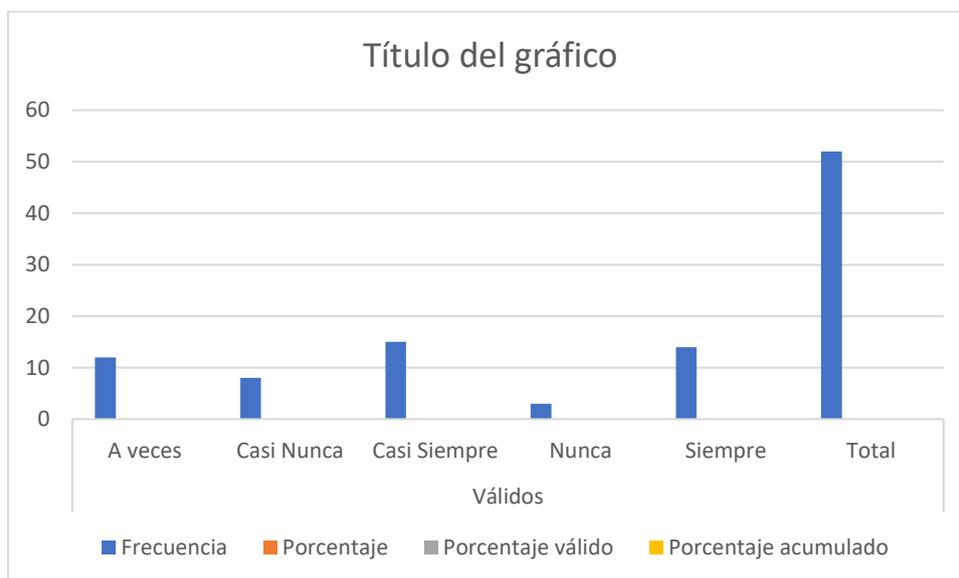
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los empleados del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 1,9 % (01 colaborador) sostuvieron que casi nunca el PNCBMCC contó con el plan operativo institucional; el 11,5 % sostuvieron que casi siempre; el 86,5 ,0 % sostuvieron que siempre se contó con el POI.

Tabla 5

5. Existe participación en la elaboración del plan operativo institucional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	12	23,1	23,1	23,1
Casi Nunca	8	15,4	15,4	38,5
Casi Siempre	15	28,8	28,8	67,3
Nunca	3	5,8	5,8	73,1
Siempre	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 5. Existe participación en la elaboración del plan operativo institucional



Descripción:

Como se observa en la tabla y en la figura.

A la consulta si, existe participación en la elaboración del plan operativo institucional.

De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 5,8 % (03 colaboradores) sostuvieron que nunca existió participación en la elaboración del plan operativo institucional; el 15,4 % sostuvieron que casi nunca; el 23,1 % sostuvieron que a veces participaron; el 28,8 % consideraron que casi siempre; el 26,9 % sostuvieron que siempre participaron en la elaboración del POI.

Tabla 6

6. El plan institucional operativo es de conocimiento de todos los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	13	25,0	25,0	25,0
Casi Nunca	3	5,8	5,8	30,8
Casi Siempre	17	32,7	32,7	63,5
Siempre	19	36,5	36,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

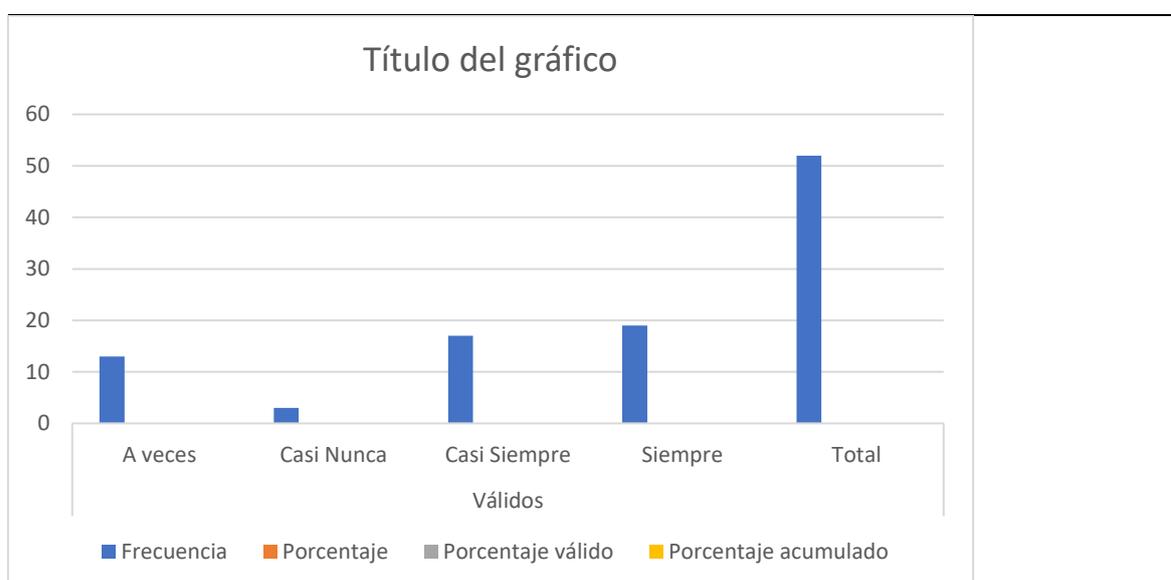


Ilustración 6. El plan institucional operativo es de conocimiento de todos los trabajadores

Descripción:

A la consulta si, el plan institucional operativo es de conocimiento de todos los trabajadores.

De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 5,8 % (03 colaboradores)

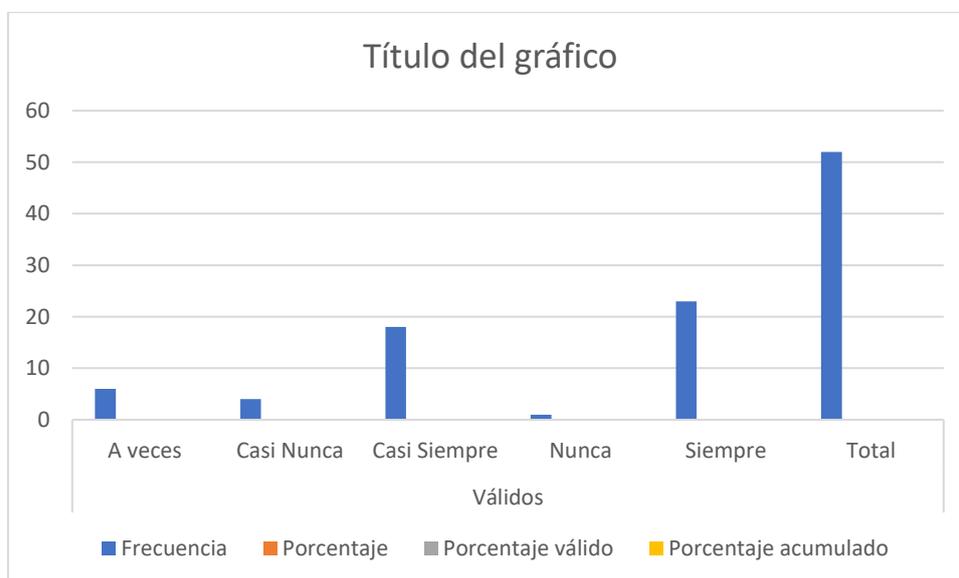
sostuvieron que casi nunca, el plan operativo institucional es de conocimiento de todos los trabajadores ; el 25,0 % sostuvieron que a veces ; el 32,7 % sostuvieron que casi siempre conocieron ; el 36,5 % consideraron que siempre el POI es de conocimiento de los trabajadores.

Tabla 7

7. El PNCBMCC considera la administración estratégica para el desarrollo de sus actividades funcionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	6	11,5	11,5	11,5
	Casi Nunca	4	7,7	7,7	19,2
	Casi Siempre	18	34,6	34,6	53,8
	Nunca	1	1,9	1,9	55,8
	Siempre	23	44,2	44,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 7. El PNCBMCC considera la administración estratégica para el desarrollo de sus actividades funcionales



Descripción:

Como se observa en la tabla y en la figura.

A la consulta si, el PNCBMCC considera la administración estratégica para el desarrollo de sus actividades funcionales.

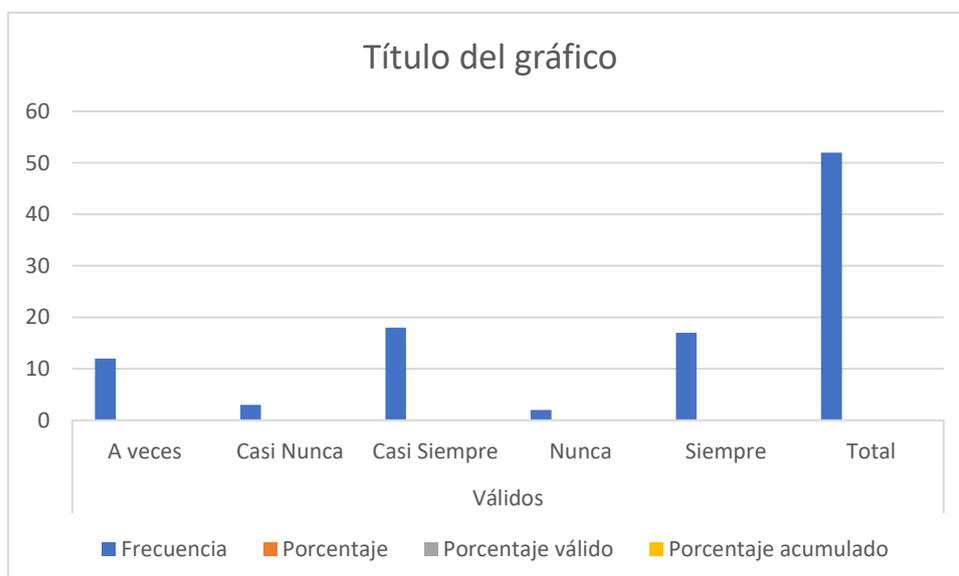
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 1,9 % (01 colaborador) sostuvieron que nunca el PNCBMCC considera la administración estratégica para el desarrollo de sus actividades funcionales ; el 7,7 % sostuvieron que casi nunca ; el 11,5 % sostuvieron que a veces conocieron ; el 34,6 % consideraron que casi siempre; el 44,2% sostuvieron que siempre el PNCBMCC considera la administración estratégica para el desarrollo de sus actividades funcionales.

Tabla 8

8. El Plan Estratégico del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	12	23,1	23,1
	Casi Nunca	3	5,8	28,8
	Casi Siempre	18	34,6	63,5
	Nunca	2	3,8	67,3
	Siempre	17	32,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0

Ilustración 8. El Plan Estratégico del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, el Plan Estratégico del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo.

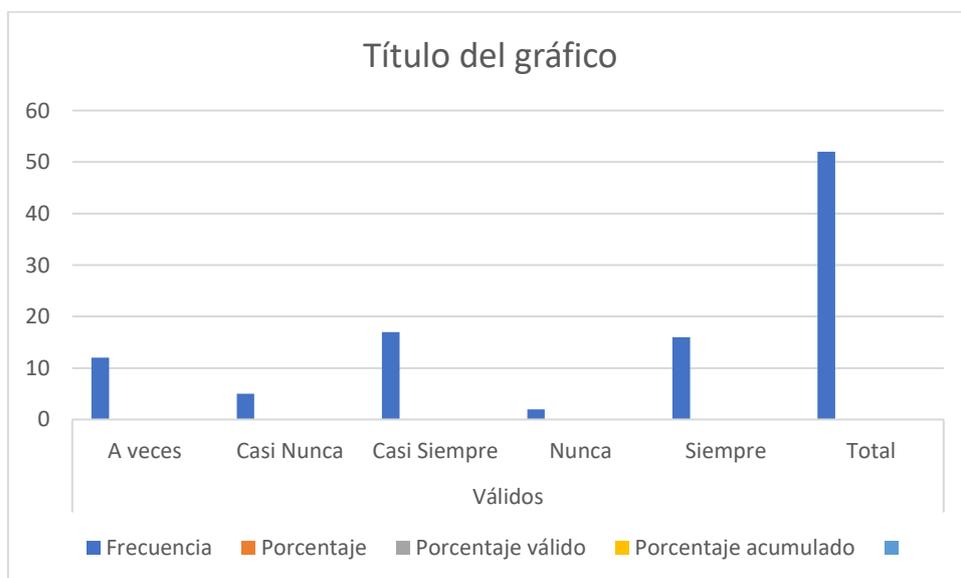
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 3,8 % (02 colaboradores) sostuvieron que nunca el Plan Estratégico del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo; el 5,8 % sostuvieron que casi nunca; el 23,1 % sostuvieron que a veces conocieron; el 34,6 % consideraron que casi siempre; el 32,7 % sostuvieron que siempre el Plan Estratégico del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo.

Tabla 9

9. El Plan operativo del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	12	23,1	23,1	23,1
Casi Nunca	5	9,6	9,6	32,7
Casi Siempre	17	32,7	32,7	65,4
Nunca	2	3,8	3,8	69,2
Siempre	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 9. El Plan operativo del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

En relación a la consulta si, el Plan operativo del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo.

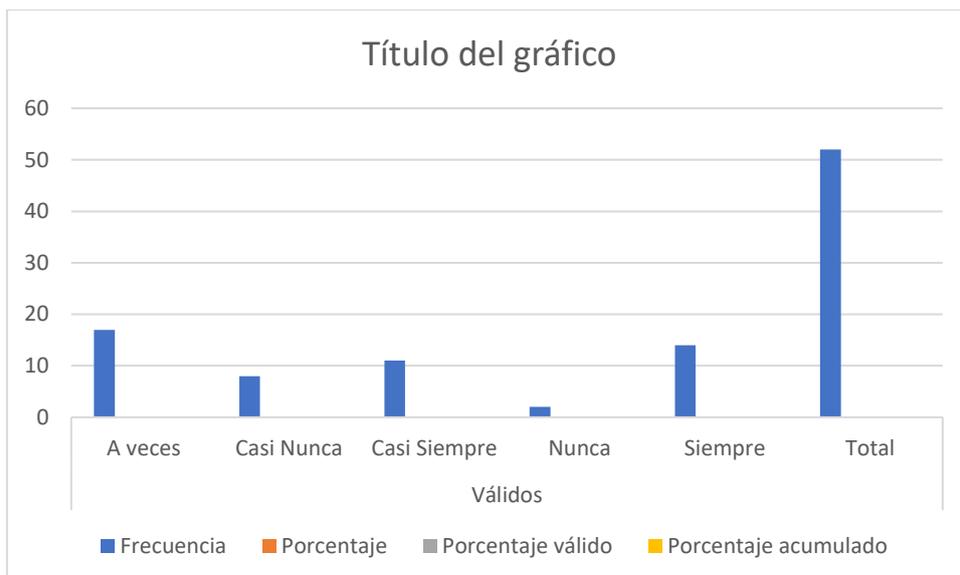
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 3,8 % (02 colaboradores) sostuvieron que nunca el Plan operativo del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo; el 9,6 % sostuvieron que casi nunca; el 23,1 % sostuvieron que a veces conocieron; el 32,7 % consideraron que casi siempre; y el 30,8% considero que siempre el Plan operativo del PNCBMCC establece pautas para el trabajo en equipo.

Tabla 10

10. Existe directivas del PNCBMCC que promueve el trabajo en equipo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	17	32,7	32,7	32,7
Casi Nunca	8	15,4	15,4	48,1
Casi Siempre	11	21,2	21,2	69,2
Nunca	2	3,8	3,8	73,1
Siempre	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 10. Existe directivas del PNCBMCC que promueve el trabajo en equipo.



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

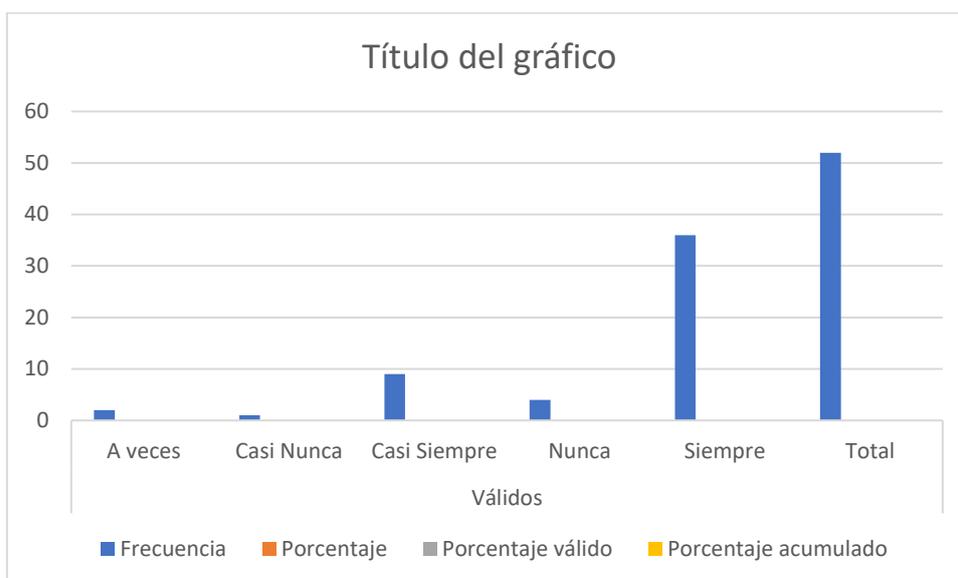
A la consulta si, existe directivas del PNCBMCC que promueve el trabajo en equipo. De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los empleados del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 3,8 % (02 colaboradores) sostuvieron que nunca existe directivas del PNCBMCC que promuevan el trabajo en equipo, el 15,4 % sostuvieron que casi nunca; el 32,7 % consideraron que a veces; el 21,2 % sostuvieron que casi siempre; el 26,9 % considero que siempre existieron directivas del PNCBMCC que promueve el trabajo en equipo.

Tabla 11

11. El PNCBMCC cuenta con su respectivo reglamento de organización y funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	2	3,8	3,8	3,8
Casi Nunca	1	1,9	1,9	5,8
Casi Siempre	9	17,3	17,3	23,1
Nunca	4	7,7	7,7	30,8
Siempre	36	69,2	69,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 11. El PNCBMCC cuenta con su respectivo reglamento de organización y funciones



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, el PNCBMCC cuenta con su respectivo reglamento de organización y funciones.

De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 7,7 % (04 colaboradores) sostuvieron que nunca el PNCBMCC cuenta con su respectivo reglamento de organización y funciones; el 1,9 % sostuvieron que casi nunca; el 3,8 % sostuvieron que a veces conocieron; el 17,3 % consideraron que casi siempre; el 69,2 % sostuvieron que siempre el PNCBMCC cuenta con su respectivo reglamento de organización y funciones.

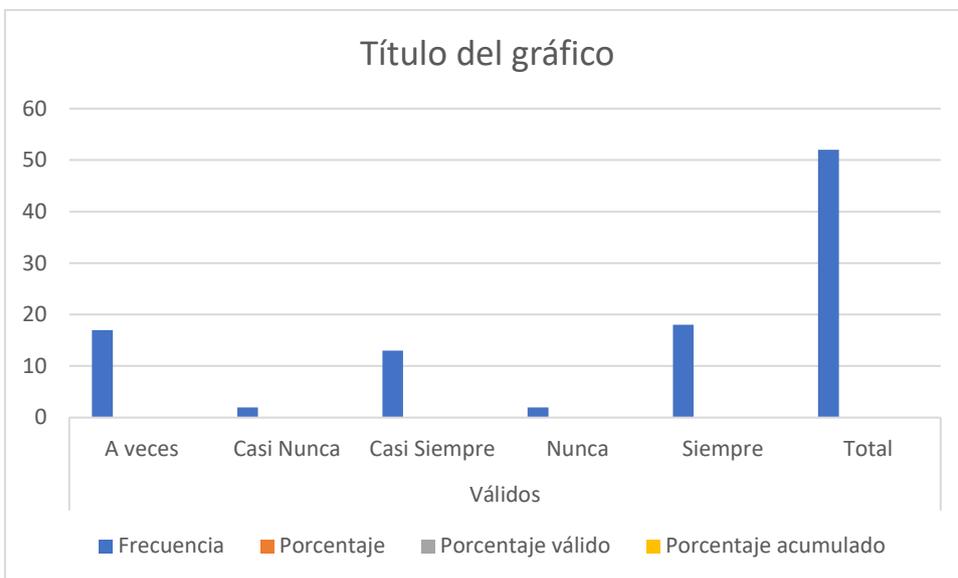
Tabla 12

12. El PNCBMCC establece programas de capacitación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	17	32,7	32,7	32,7
Casi Nunca	2	3,8	3,8	36,5
Casi Siempre	13	25,0	25,0	61,5
Nunca	2	3,8	3,8	65,4
Siempre	18	34,6	34,6	100,0

Total	52	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Ilustración 12. El PNCBMCC establece programas de capacitación laboral



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, el PNCBMCC establece programas de capacitación laboral.

De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 3,8 % (02 colaboradores) que nunca el PNCBMCC establece programas de capacitación laboral; el 3,8 % sostuvieron que casi nunca; el 32,7 % sostuvieron que a veces conocieron; el 25 % consideraron que casi siempre; el 34,6 % sostuvieron que siempre el PNCBMCC establece programas de capacitación laboral.

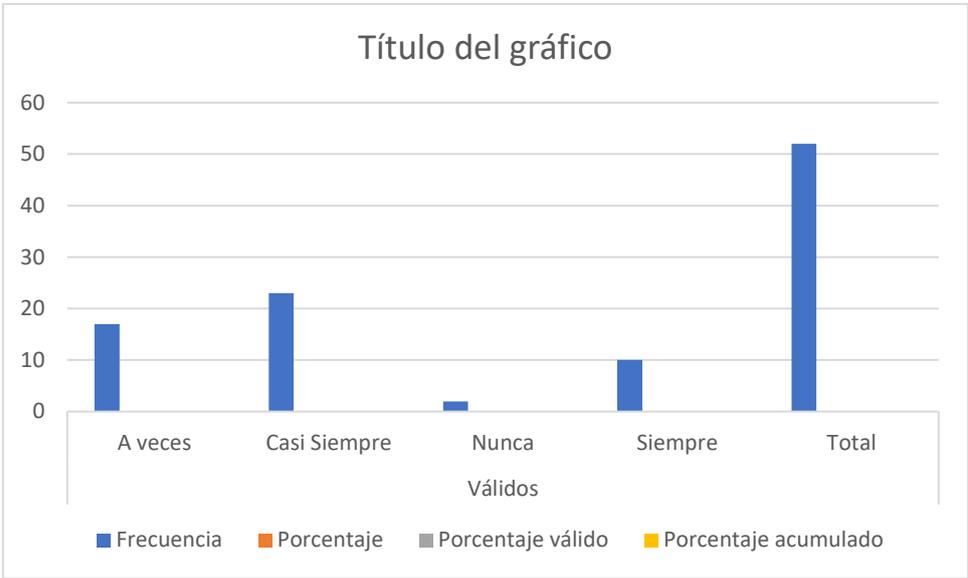
Tabla 13

13. El personal fue considerado en algún programa de capacitación el presente año 2020

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	17	32,7	32,7	32,7
Casi Siempre	23	44,2	44,2	76,9
Nunca	2	3,8	3,8	80,8
Siempre	10	19,2	19,2	100,0

Total	52	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

Ilustración 13. El personal fue considerado en algún programa de capacitación el presente año 2020



Descripción:

Como se observa en la tabla y en la figura.

A la consulta si, el personal fue considerado en algún programa de capacitación el presente año 2020.

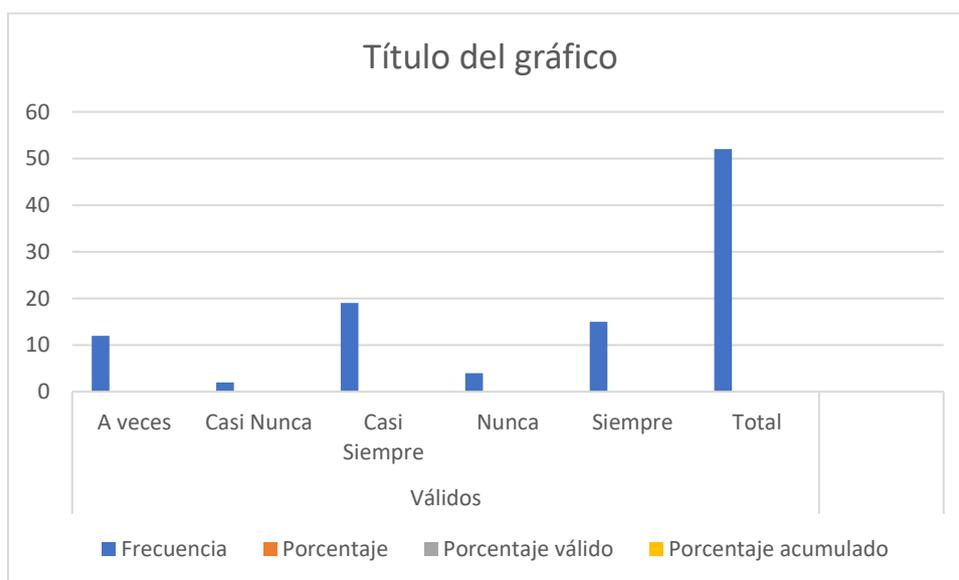
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los empleados del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 3,8 % (02 colaboradores) sostuvieron que nunca el personal fue considerado en algún programa de capacitación el presente año 2020; el 32,7 % sostuvieron que a veces; el 44,2 % sostuvieron que casi siempre conocieron; el 19,2 % que siempre el personal fue considerado en algún programa de capacitación el presente año 2020.

Tabla 14

14. Se sintió satisfecho con la capacitación profesional que recibió

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	12	23,1	23,1	23,1
Casi Nunca	2	3,8	3,8	26,9
Casi Siempre	19	36,5	36,5	63,5
Nunca	4	7,7	7,7	71,2
Siempre	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 14. Se sintió satisfecho con la capacitación profesional que recibió



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, se sintió satisfecho con la capacitación profesional que recibió.

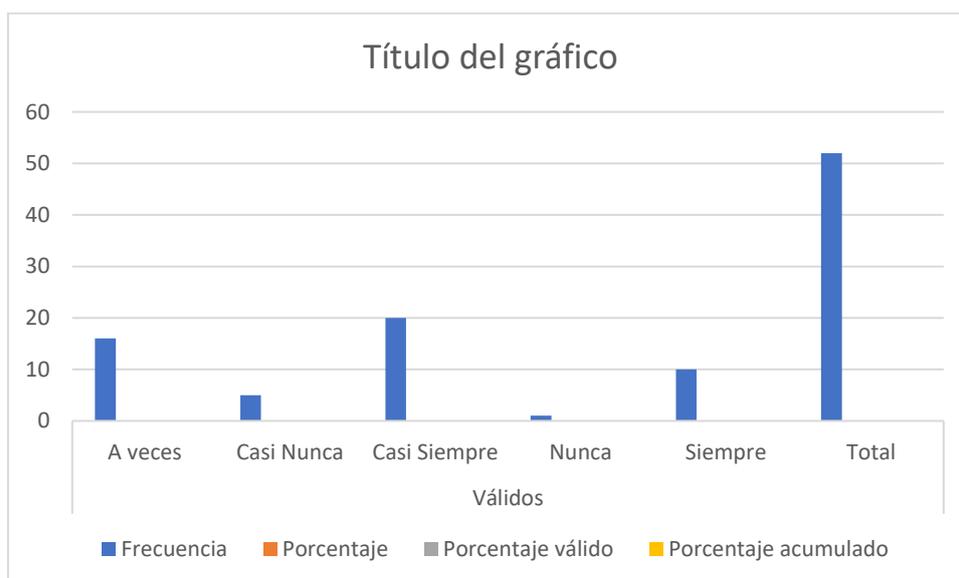
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, de ellos el 7,7 % (04 colaboradores) sostuvieron que nunca se sintió satisfecho con la capacitación profesional que recibió; el 3,8 % sostuvieron que casi nunca ; el 23,1 % sostuvieron que a veces ; el 36,5 % que casi siempre; el 28,8% que siempre se sintió satisfecho con la capacitación profesional que recibió.

Tabla 15.

El PNCBMCC, establece estrategias de identificación con la labor que realiza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	16	30,8	30,8	30,8
Casi Nunca	5	9,6	9,6	40,4
Casi Siempre	20	38,5	38,5	78,8
Nunca	1	1,9	1,9	80,8
Siempre	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 15. El PNCBMCC, establece estrategias de identificación con la labor que realiza



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, el PNCBMCC, establece estrategias de identificación con la labor que realiza.

De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 1,9 % (01 colaborador) sostuvieron que nunca el PNCBMCC, estableció estrategias de identificación con la labor que realiza; el 9,6 % sostuvieron que casi nunca ; el 30,8 %

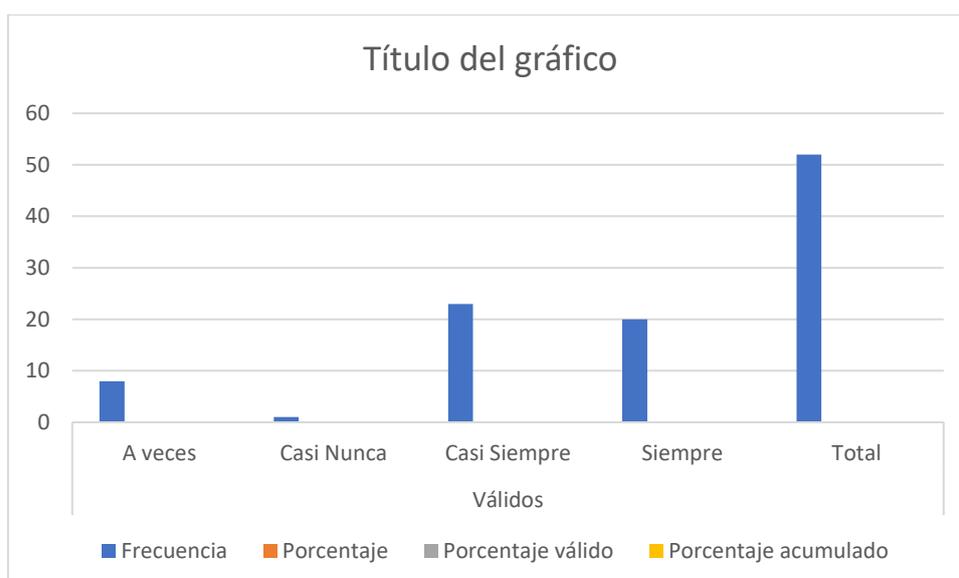
sostuvieron que a veces ; el 38,5 % que casi siempre; el 19,2 % que siempre El PNCBMCC, estableció estrategias de identificación con la labor que realiza.

Tabla 16.

El personal se considera identificado con la labor que realiza.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	8	15,4	15,4	15,4
	Casi Nunca	1	1,9	1,9	17,3
	Casi Siempre	23	44,2	44,2	61,5
	Siempre	20	38,5	38,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 16. El personal se considera identificado con la labor que realiza



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

En relación a la consulta si, el personal se considera identificado con la labor que realiza.

De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los empleados del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, de ellos el 1,9 % (01 colaborador) sostuvieron que casi nunca el personal se considera identificado con la labor que realiza.; el 15,4 % sostuvieron que a veces; el 44,2 % sostuvieron que casi siempre;

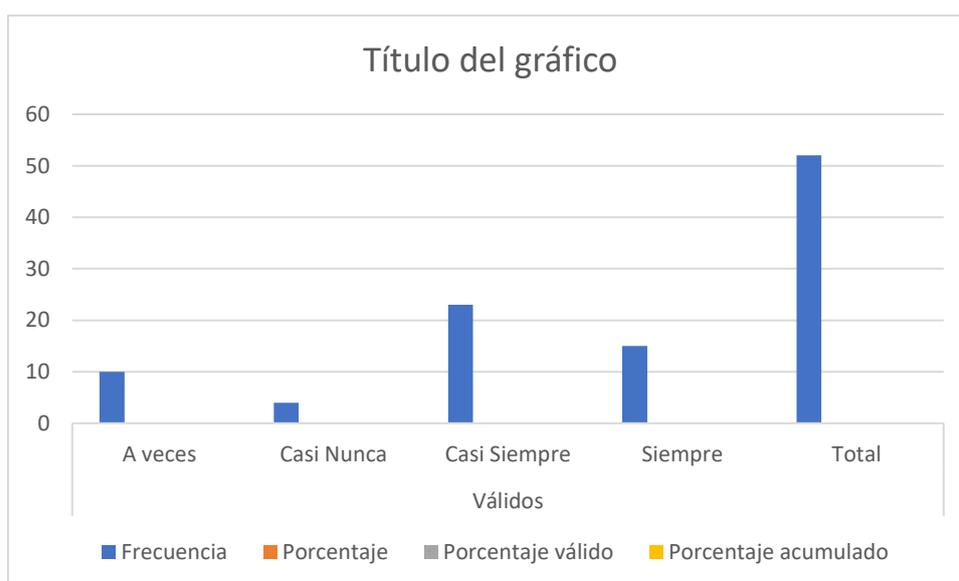
el 38,5 % que siempre el personal se considera identificado con la labor que realiza.

Tabla 17.

PNCBMCC establece un clima laboral que favorece la satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	10	19,2	19,2	19,2
Casi Nunca	4	7,7	7,7	26,9
Casi Siempre	23	44,2	44,2	71,2
Siempre	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 17. PNCBMCC establece un clima laboral que favorece la satisfacción laboral



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, PNCBMCC establece un clima laboral que favorece la satisfacción laboral.

De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 7,7 % (04 colaboradores) sostuvieron que casi nunca el PNCBMCC establece un clima laboral que favorece la satisfacción laboral; el 19,2 % sostuvieron que a veces; el 44,2 % sostuvieron que

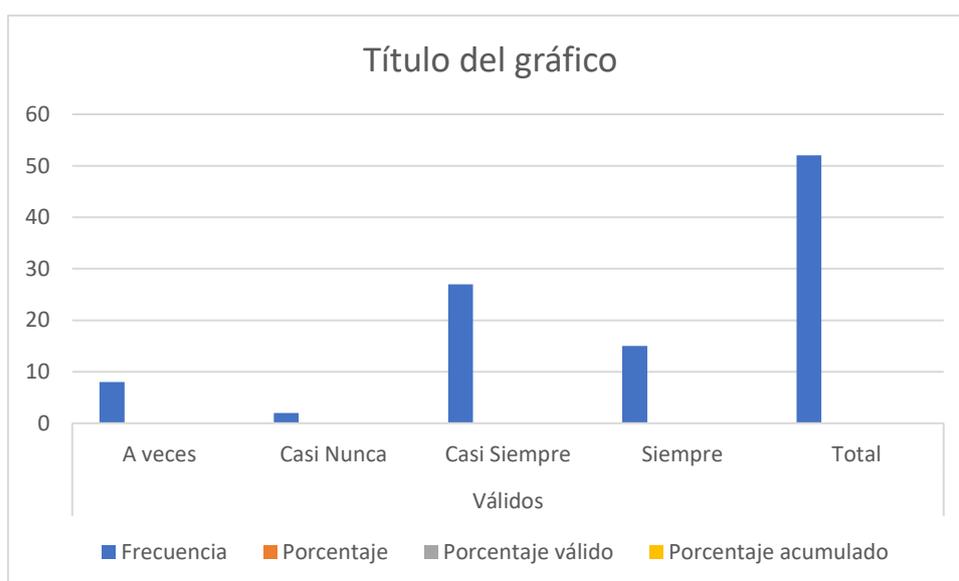
casi siempre; el 28,8 % que siempre el PNCBMCC establece un clima laboral que favorece la satisfacción laboral.

Tabla 18.

El personal considera un nivel satisfacción con la labor que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	8	15,4	15,4	15,4
Casi Nunca	2	3,8	3,8	19,2
Casi Siempre	27	51,9	51,9	71,2
Siempre	15	28,8	28,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 18. El personal considera un nivel satisfacción con la labor que desempeña



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, el personal considera un nivel satisfacción con la labor que desempeña.

De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 3,8 % (02 colaboradores) sostuvieron que casi nunca el personal considera un nivel satisfacción con la labor que desempeña; él 15,4 % sostuvieron que a veces; el 51,9 % sostuvieron que

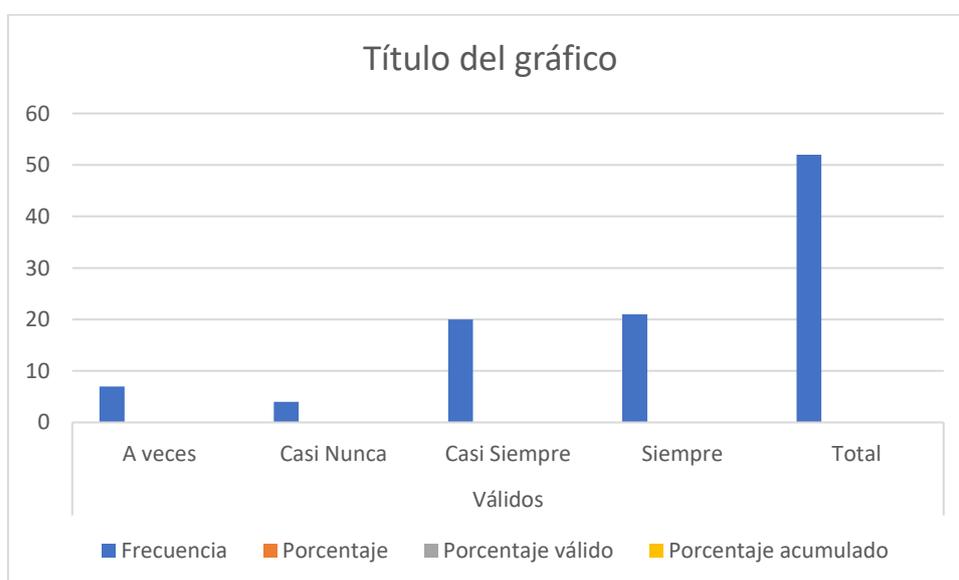
casi siempre ; el 28,8 % que siempre el personal considera un nivel satisfacción con la labor que desempeña.

Tabla 19.

La PNCBMCC tiene una adecuada estructura organizativa de los puestos y funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	7	13,5	13,5	13,5
	Casi Nunca	4	7,7	7,7	21,2
	Casi Siempre	20	38,5	38,5	59,6
	Siempre	21	40,4	40,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 19. La PNCBMCC tiene una adecuada estructura organizativa de los puestos y funciones



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, la PNCBMCC tiene una adecuada estructura organizativa de los puestos y funciones.

De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 7,7 % (04 colaboradores)

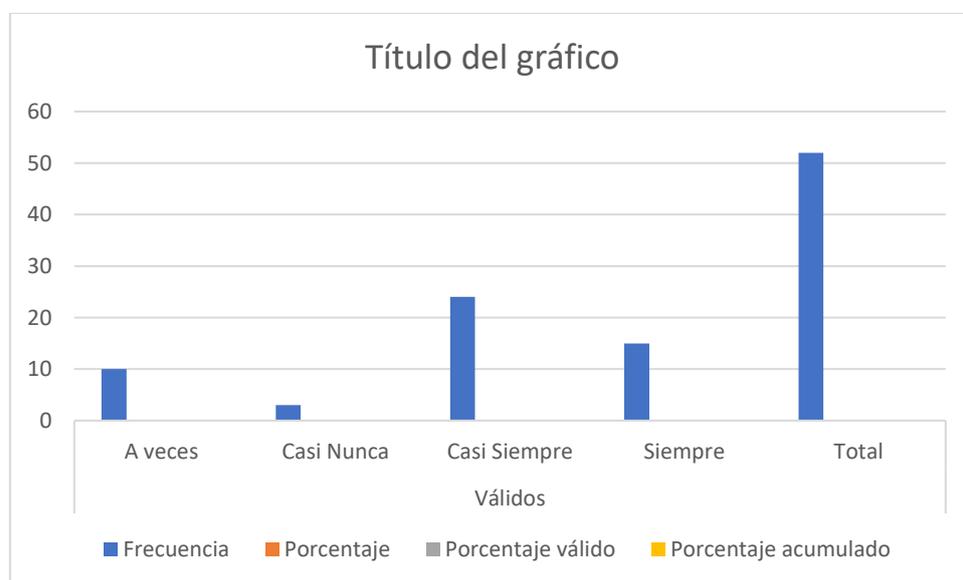
sostuvieron que casi nunca el PNCBMCC tiene una adecuada estructura organizativa de los puestos y funciones; el 13,5 % sostuvieron que a veces; el 38,5 % que casi siempre; el 40,4 considero que siempre el La PNCBMCC tiene una adecuada estructura organizativa de los cargos asignados a cada trabajador y funciones.

Tabla 20.

El PNCBMCC promueve un adecua clima organizacional de acuerdo a cada puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	10	19,2	19,2	19,2
	Casi Nunca	3	5,8	5,8	25,0
	Casi Siempre	24	46,2	46,2	71,2
	Siempre	15	28,8	28,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 20. El PNCBMCC promueve un adecua clima organizacional de acuerdo a cada puesto de trabajo



Descripción:

A la consulta si, el PNCBMCC promueve un adecuado clima organizacional de acuerdo a cada puesto de trabajo.

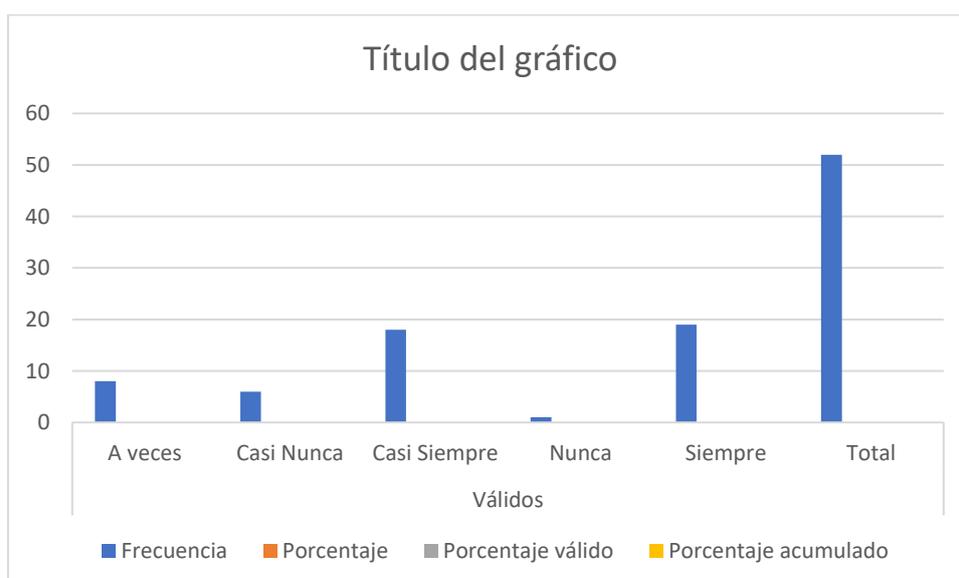
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 5,8 % (03 colaboradores) sostuvieron que casi nunca el PNCBMCC promueve un adecuado clima organizacional de acuerdo a cada puesto de trabajo; el 19,2 % sostuvieron que a veces; el 46,2 % sostuvieron que casi siempre; el 28,8 % que siempre, el PNCBMCC promueve un adecuado clima organizacional de acuerdo a cada puesto de trabajo.

Tabla 21.

El PNCBMCC tiene establecido normas de convivencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	8	15,4	15,4	15,4
Casi Nunca	6	11,5	11,5	26,9
Casi Siempre	18	34,6	34,6	61,5
Nunca	1	1,9	1,9	63,5
Siempre	19	36,5	36,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 21. El PNCBMCC tiene establecido normas de convivencia



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, el PNCBMCC tiene establecido normas de convivencia.

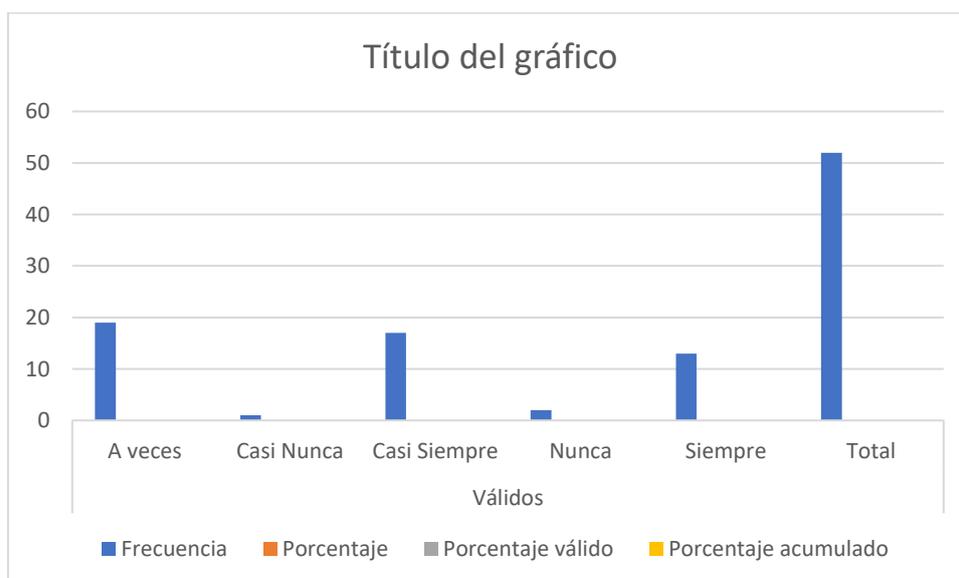
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los empleados del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 1,9 % (01 colaborador) sostuvieron que nunca el PNCBMCC tiene establecido normas de convivencia; el 11,5 % sostuvieron que casi nunca; el 15,4 % sostuvieron que a veces; el 34,6 % que casi siempre; y 36,5% sostuvieron que el PNCBMCC tiene establecido normas de convivencia.

Tabla 22.

El PNCBMCC cuenta con una adecuada infraestructura.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	19	36,5	36,5	36,5
Casi Nunca	1	1,9	1,9	38,5
Casi Siempre	17	32,7	32,7	71,2
Nunca	2	3,8	3,8	75,0
Siempre	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 22. . El PNCBMCC cuenta con una adecuada infraestructura



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

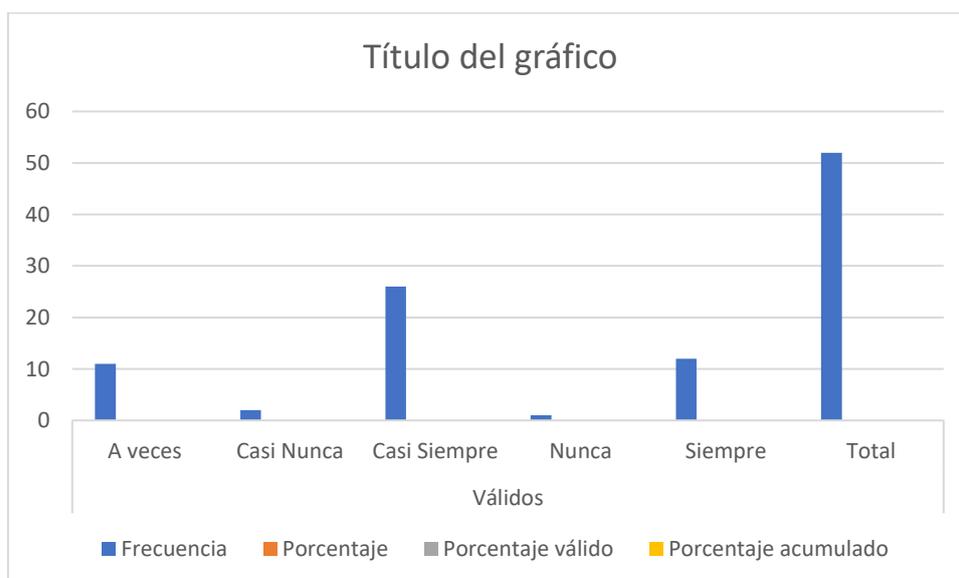
En relación a la consulta si, el PNCBMCC cuenta con una adecuada infraestructura. De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 3,8 % (02 colaboradores) sostuvieron que nunca el PNCBMCC cuenta con una adecuada infraestructura; el 1,9 % sostuvieron que casi nunca; el 36,5 % sostuvieron que a veces ; el 32,7 % que casi siempre; y 25,0 % sostuvieron que siempre el PNCBMCC cuenta con una adecuada infraestructura.

Tabla 23.

El PNCBMCC tiene mecanismos de racionalización de gastos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos A veces	11	21,2	21,2	21,2
Casi Nunca	2	3,8	3,8	25,0
Casi Siempre	26	50,0	50,0	75,0
Nunca	1	1,9	1,9	76,9
Siempre	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 23. El PNCBMCC tiene mecanismos de racionalización de gastos



Descripción:

Como se observa en la tabla y en la figura.

A la consulta si, el PNCBMCC tiene mecanismos de racionalización de gastos.

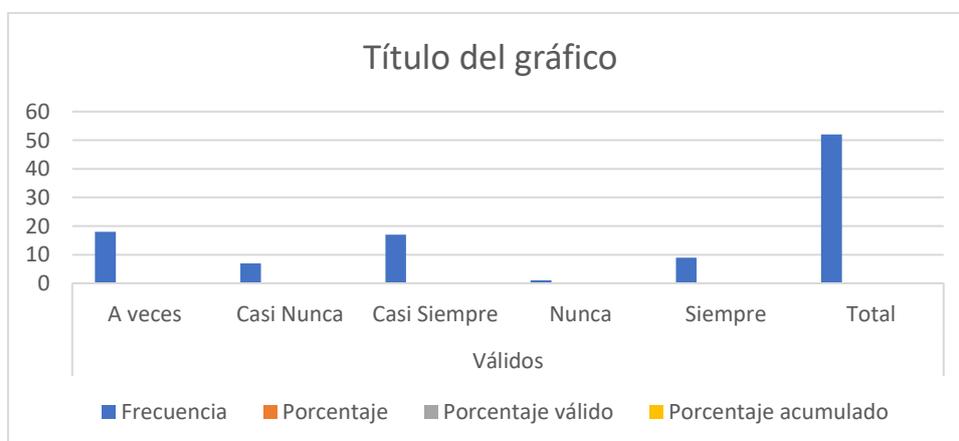
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 1,9 % (01 colaborador) sostuvieron que nunca el PNCBMCC tiene mecanismos de racionalización de gastos; el 3,8 % sostuvieron que casi nunca; el 21,2 % sostuvieron que a veces; el 50,0 % que casi siempre; y 23,1 % sostuvieron que siempre el PNCBMCC tiene mecanismos de racionalización de gastos.

Tabla 24.

La racionalización de gastos, afecta el ejercicio de las labores funcionales de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	18	34,6	34,6	34,6
Casi Nunca	7	13,5	13,5	48,1
Casi Siempre	17	32,7	32,7	80,8
Nunca	1	1,9	1,9	82,7
Siempre	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 24. La racionalización de gastos, afecta el ejercicio de las labores funcionales de los trabajadores



Descripción:

Como se observa en la tabla y en la figura.

En relación a la consulta si, la racionalización de gastos, afecta el ejercicio de las labores funcionales de los trabajadores.

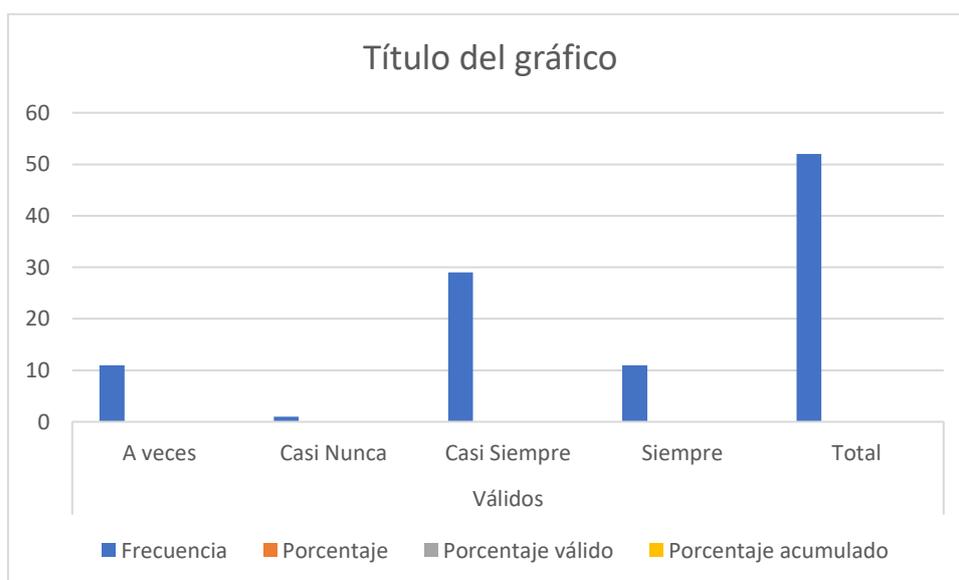
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 1,9 % (01 colaborador) sostuvieron que nunca la racionalización de gastos, afecta el ejercicio de las labores funcionales de los trabajadores, el 13,5 % sostuvieron que casi nunca ; el 34,6 % sostuvieron que a veces ; el 32,7 % que casi siempre; y 17,3 % sostuvieron que siempre la racionalización de gastos, afecta el ejercicio de las labores funcionales de los trabajadores.

Tabla 25.

El PNCBMCC tiene estrategias de optimización de los recursos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos A veces	11	21,2	21,2	21,2
Casi Nunca	1	1,9	1,9	23,1
Casi Siempre	29	55,8	55,8	78,8
Siempre	11	21,2	21,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 25. El PNCBMCC tiene estrategias de optimización de los recursos



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

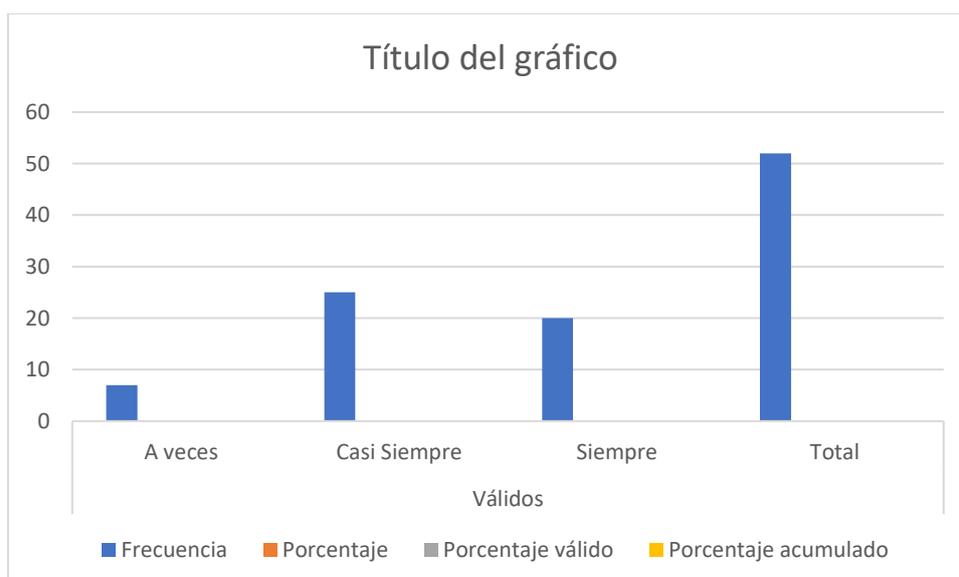
A la consulta si, el PNCBMCC tiene estrategias de optimización de los recursos. De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 1,9 % (01 colaborador) sostuvieron que casi nunca el PNCBMCC tiene estrategias de optimización de los recursos; el 21,2 % sostuvieron que a veces; el 55,8 % sostuvieron que casi siempre; y el 21,2 % que siempre el PNCBMCC tiene estrategias de optimización de los recursos.

Tabla 26.

El PNCBMCC cuenta con normas y personas que monitorean el cumplimiento de metas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	7	13,5	13,5	13,5
Casi Siempre	25	48,1	48,1	61,5
Siempre	20	38,5	38,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 26. El PNCBMCC cuenta con normas y personas que monitorean el cumplimiento de metas



Descripción:

A la consulta si, el PNCBMCC cuenta con normas y personas que monitorean el cumplimiento de metas.

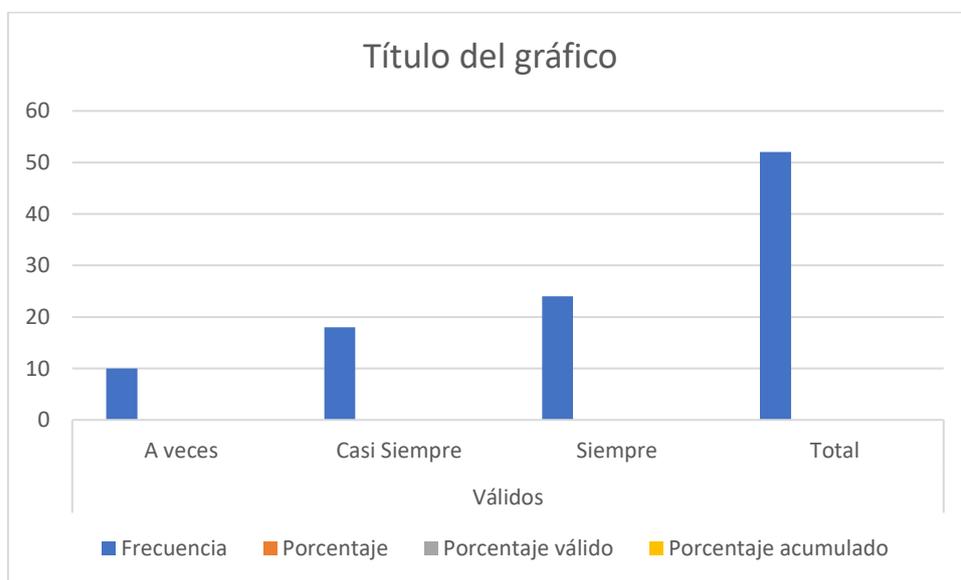
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 13,5 % (07 colaboradores) sostuvieron que a veces el PNCBMCC cuenta con normas y personas que monitorean el cumplimiento de metas; el 48,1 % sostuvieron que casi siempre; y el 38,5 % que siempre el PNCBMCC cuenta con normas y personas que monitorean el cumplimiento de metas.

Tabla 27.

Está de acuerdo con el control y monitoreo de cumplimiento de metas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	10	19,2	19,2	19,2
Casi Siempre	18	34,6	34,6	53,8
Siempre	24	46,2	46,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 27. Está de acuerdo con el control y monitoreo de cumplimiento de metas



Descripción:

Como se observa en la tabla y en la figura.

A la consulta si, está de acuerdo con el control y monitoreo de cumplimiento de metas.

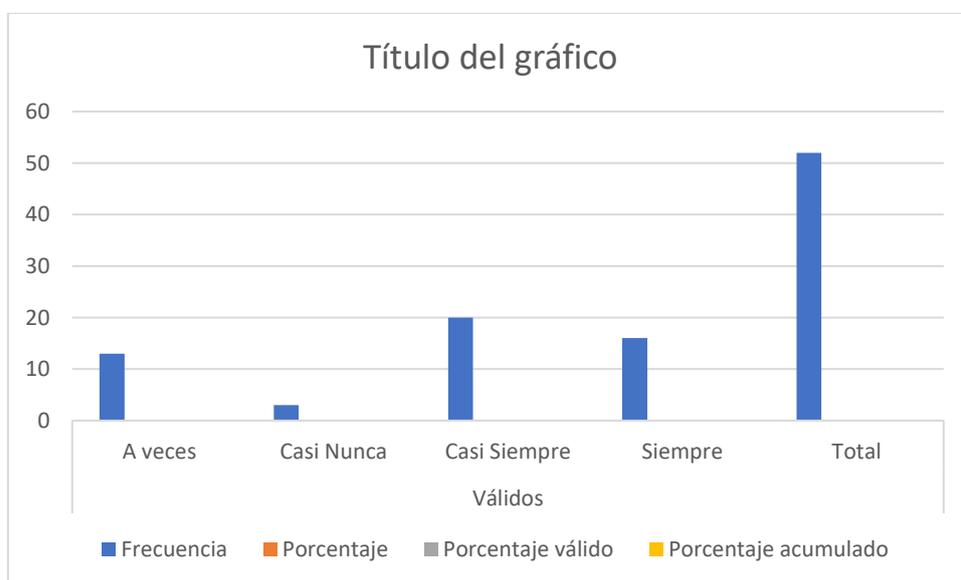
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 19,2 % (10 colaboradores) sostuvieron que a veces está de acuerdo con el control y monitoreo de cumplimiento de metas; el 34,6 % sostuvieron que casi siempre; y el 46,2 % sostuvieron que siempre está de acuerdo con el control y monitoreo de cumplimiento de metas.

Tabla 28.

Los cargos directivos de del PNCBMCC ejercen una buena dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	13	25,0	25,0	25,0
	Casi Nunca	3	5,8	5,8	30,8
	Casi Siempre	20	38,5	38,5	69,2
	Siempre	16	30,8	30,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 28. Los cargos directivos de del PNCBMCC ejercen una buena dirección



Descripción:

Como se observa en la tabla y en la figura.

En relación a la consulta si, los cargos directivos del PNCBMCC ejercen una buena dirección.

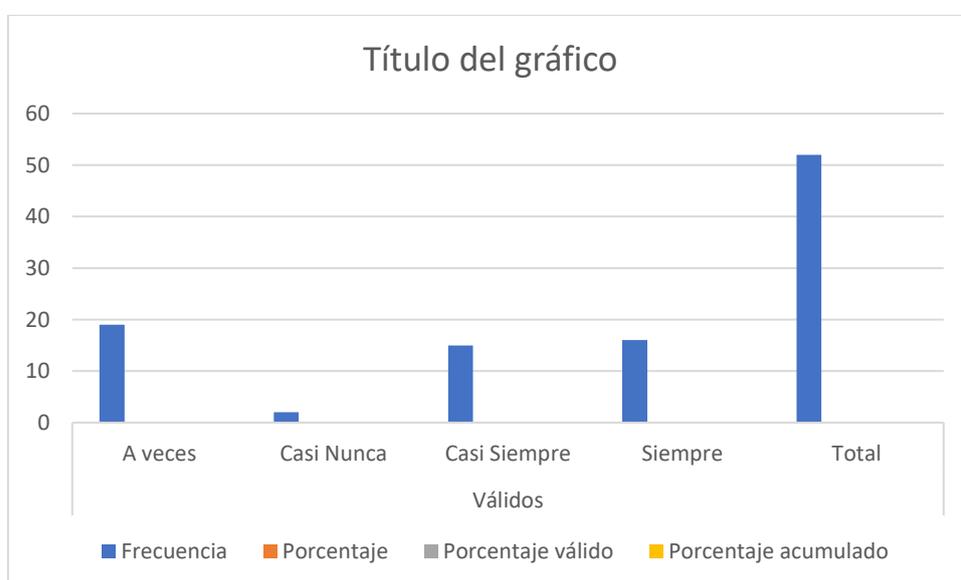
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 5,8 % (03 colaboradores) sostuvieron que casi nunca los cargos directivos de del PNCBMCC ejercen una buena dirección; el 25,0 % sostuvieron que a veces; y el 38,5 % sostuvieron que casi siempre; y el 30,8% sostuvieron que siempre los cargos directivos de del PNCBMCC ejercen una buena dirección.

Tabla. 29.

Los directivos del EI PNCBMCC, llegan a reunir las condiciones de liderazgo participativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos A veces	19	36,5	36,5	36,5
Casi Nunca	2	3,8	3,8	40,4
Casi Siempre	15	28,8	28,8	69,2
Siempre	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 29. Los directivos del EI PNCBMCC, llegan a reunir las condiciones de liderazgo participativo



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, los directivos del EI PNCBMCC, llegan a reunir las condiciones de liderazgo participativo.

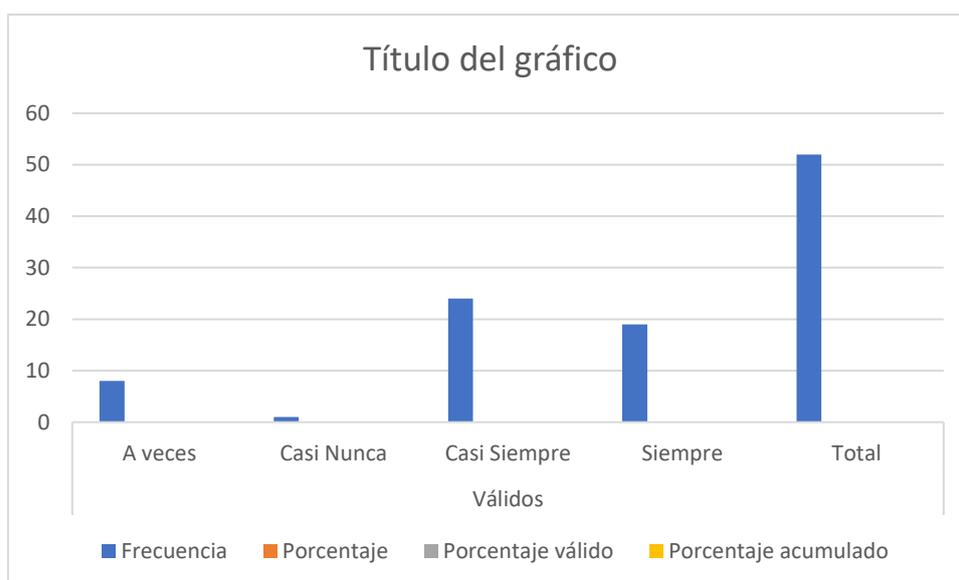
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 3,8 % (02 colaboradores) sostuvieron que casi nunca los directivos del PNCBMCC, llegan a reunir las condiciones de liderazgo participativo; el 36,5 % sostuvieron que a veces; el 28,8 % sostuvieron que casi siempre; y el 30,8% sostuvieron que siempre, los directivos del PNCBMCC, llegan a reunir las condiciones de liderazgo participativo.

Tabla 30.

Los instrumentos de gestión de PNCBMCC establece claramente las funciones de los trabajadores y directivo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	8	15,4	15,4	15,4
Casi Nunca	1	1,9	1,9	17,3
Casi Siempre	24	46,2	46,2	63,5
Siempre	19	36,5	36,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 30. Los instrumentos de gestión de PNCBMCC establece claramente las funciones de los trabajadores y directivo



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, los instrumentos de gestión de PNCBMCC establecen claramente las funciones de los trabajadores y directivos.

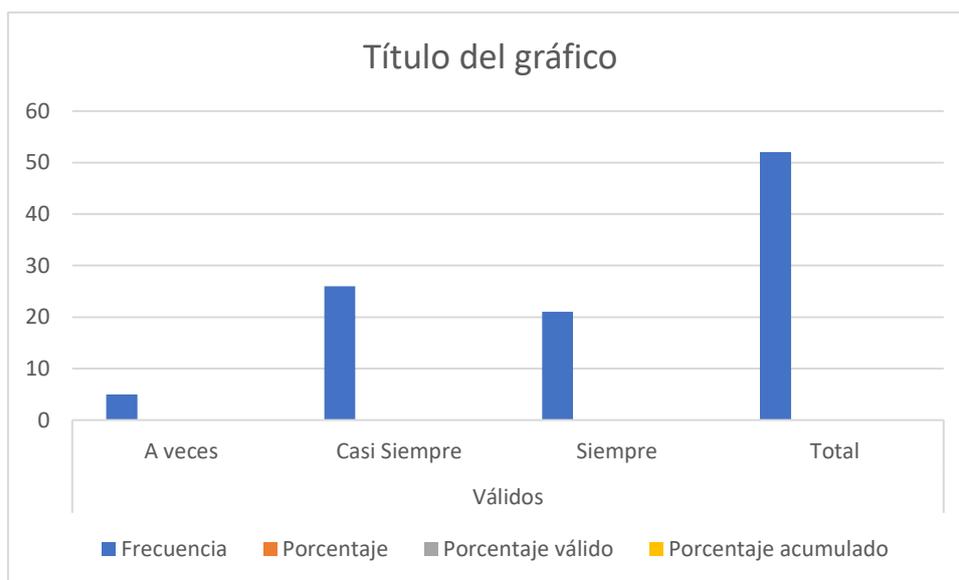
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 1,9 % (01 colaborador) sostuvieron que casi nunca los instrumentos de gestión de PNCBMCC establece claramente las funciones de los trabajadores y directivos; el 15,4 % sostuvieron que a veces ; el 46,2 % sostuvieron que casi siempre; y el 36,5% sostuvieron que siempre, los instrumentos de gestión de PNCBMCC establece claramente las funciones de los trabajadores y directivos.

Tabla 31.

El PNCBMCC establece mecanismo ejecución presupuestal y control de recursos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	5	9,6	9,6	9,6
Casi Siempre	26	50,0	50,0	59,6
Siempre	21	40,4	40,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 31. El PNCBMCC establece mecanismo ejecución presupuestal y control de recursos.



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, el PNCBMCC establece mecanismo ejecución presupuestal y control de recursos.

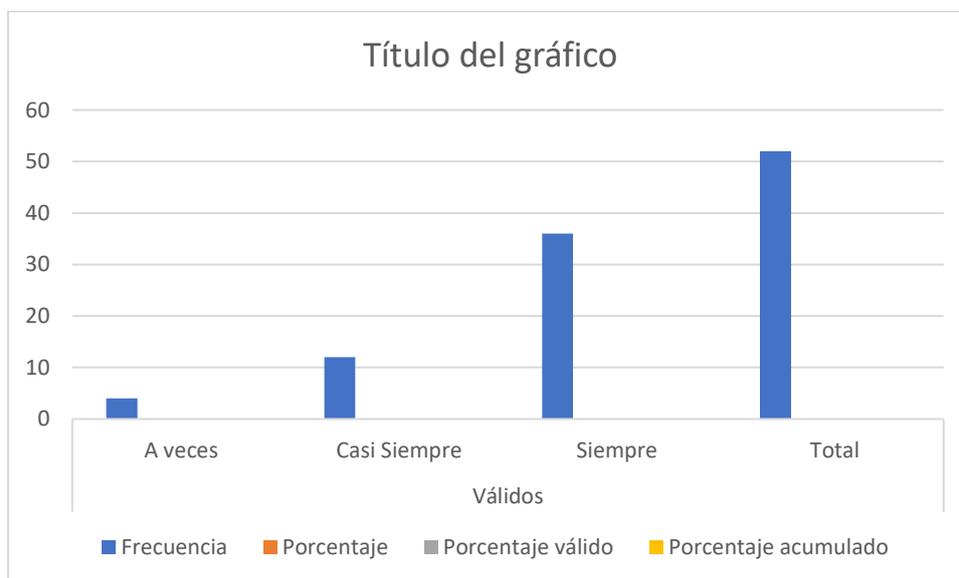
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 9,6 % (05 colaboradores) sostuvieron que a veces, el PNCBMCC establece mecanismo ejecución presupuestal y control de recursos; el 50,0 % sostuvieron que casi siempre; y el 40,4 % sostuvieron que siempre, el PNCBMCC establece mecanismo ejecución presupuestal y control de recursos.

Tabla 32.

Considera importante que los presupuestos deben ser controlados y auditados.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	4	7,7	7,7	7,7
Casi Siempre	12	23,1	23,1	30,8
Siempre	36	69,2	69,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 32. Considera importante que los presupuestos deben ser controlados y auditados



Como se observa en la tabla y la figura.

En relación a la consulta, considera importante que los presupuestos deben ser controlados y auditados.

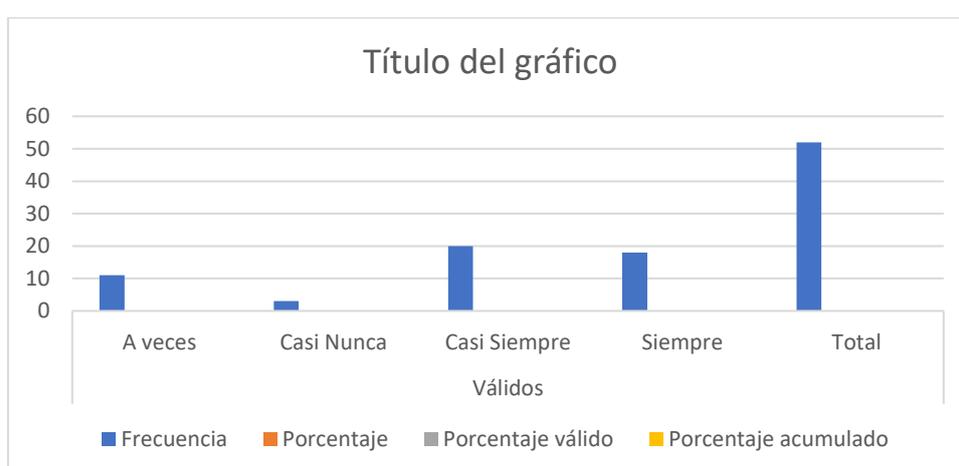
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 7,7 % (04 colaboradores) sostuvieron que a veces, considera importante que los presupuestos deben ser controlados y auditados; el 23,1 % sostuvieron que casi siempre; y el 69,2 % sostuvieron que siempre, considera que los presupuestos deben ser controlados y auditados.

Tabla 33.

El PNCBMCC cuenta con mecanismo adecuados de supervisión de las funciones de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	11	21,2	21,2	21,2
	Casi Nunca	3	5,8	5,8	26,9
	Casi Siempre	20	38,5	38,5	65,4
	Siempre	18	34,6	34,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 33. El PNCBMCC cuenta con mecanismo adecuados de supervisión de las funciones de los trabajadores



Como se observa en la tabla y la figura.

En relación a la consulta si, el PNCBMCC cuenta con mecanismo adecuados de supervisión de las funciones de los trabajadores.

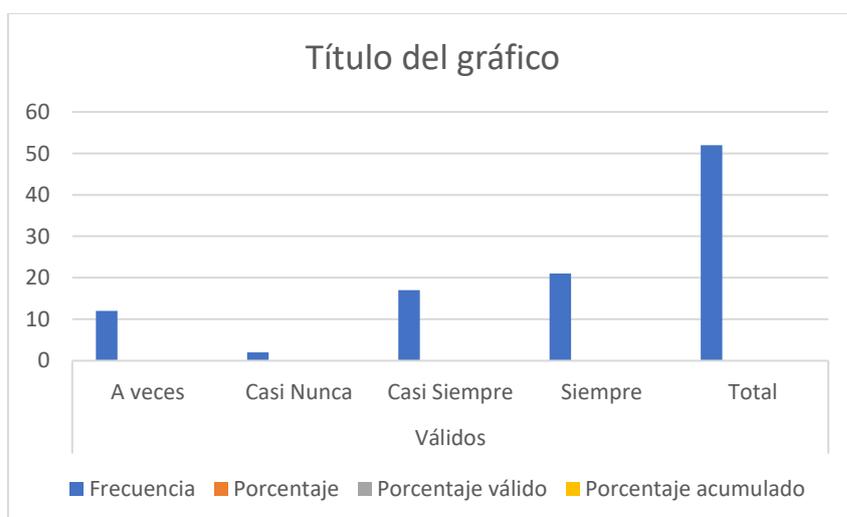
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 5,8 % (03 colaboradores) sostuvieron que casi nunca, el PNCBMCC cuenta con mecanismo adecuados de supervisión de las funciones de los trabajadores; el 21,2 % sostuvieron que a veces; el 38,5 % sostuvieron que casi siempre; y el 34,6% sostuvieron que siempre, el PNCBMCC cuenta con mecanismo adecuados de supervisión de las actividades de los trabajadores.

Tabla 34.

Los mecanismos de supervisión y control mejoran el trabajo diario de los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	12	23,1	23,1
	Casi Nunca	2	3,8	26,9
	Casi Siempre	17	32,7	59,6
	Siempre	21	40,4	100,0
	Total	52	100,0	100,0

Ilustración 34. Los mecanismos de supervisión y control mejoran el trabajo diario de los trabajadores



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, los mecanismos de supervisión y control mejoran el trabajo diario de los trabajadores.

De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, de ellos el 3,8 % (02 colaboradores) sostuvieron que casi nunca los mecanismos de supervisión y control mejoran el trabajo diario de los trabajadores; el 23,1 % sostuvieron que a veces; el 32,7 % sostuvieron que casi siempre; y el 40,4% sostuvieron que siempre, los mecanismos de supervisión y control mejoran el trabajo diario de los trabajadores.

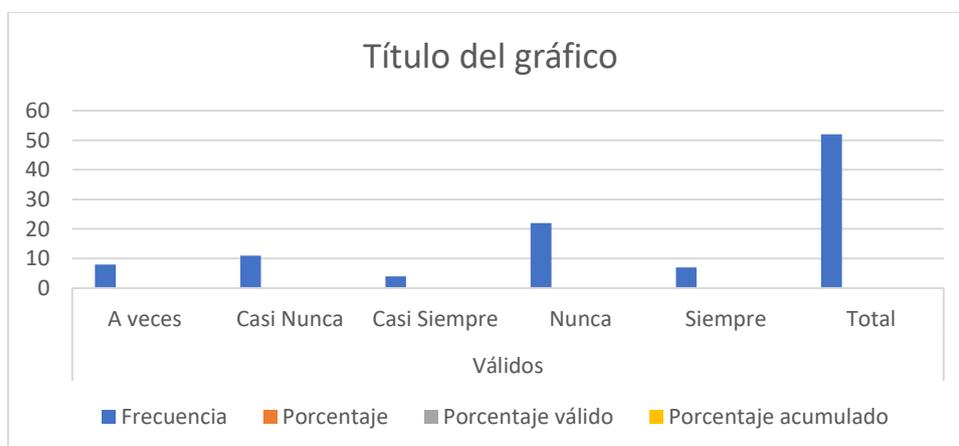
3.2. Resultado de la variable II: Motivación Laboral

Tabla 1.

El PNCBMCC promueve los estímulos y premios económicos por el desempeño del personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	8	15,4	15,4	15,4
Casi Nunca	11	21,2	21,2	36,5
Casi Siempre	4	7,7	7,7	44,2
Nunca	22	42,3	42,3	86,5
Siempre	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 35. El PNCBMCC promueve los estímulos y premios económicos por el desempeño del personal



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, el PNCBMCC promueve los estímulos y premios económicos por el desempeño del personal.

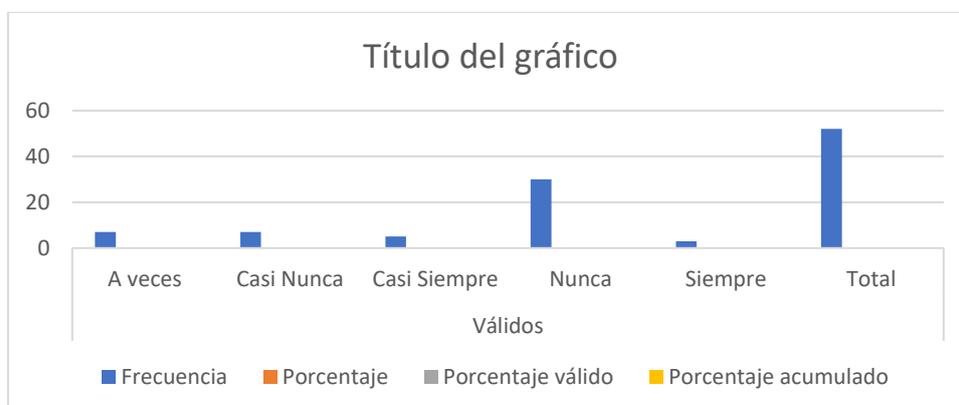
Los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% del total de los trabajadores encuestados del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, de ellos el 42,3% (22 colaboradores) sostienen que, el PNCBMCC nunca promueve un programa de estímulos y premios económicos por su desempeño laboral; el 21,2% sostiene que casi nunca se promueve estas políticas; el 15,4% sostiene que a veces se promueve los estímulos y premios económicos; el 7,7% sostiene que casi siempre; y solo el 13,5% que se da siempre los estímulos y premios.

Tabla 2.

El personal ha recibido algún estímulo o premio económico por su labor.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	7	13,5	13,5	13,5
Casi Nunca	7	13,5	13,5	26,9
Casi Siempre	5	9,6	9,6	36,5
Válidos Siempre	3	5,8	5,8	42,3
Nunca	30	57,7	57,7	94,2
Siempre	3	5,8	5,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 36. El personal ha recibido algún estímulo o premio económico por su labor



Descripción:

Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, el personal a recibido algún estímulo o premio económico por su labor.

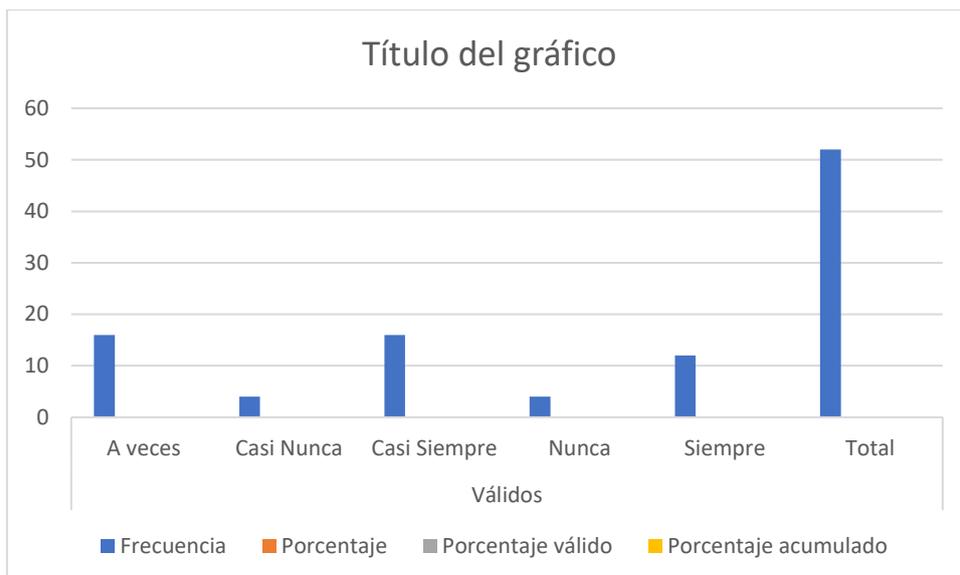
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 57,7 % (30 colaboradores), sostienen que el PNCBMCC, nunca el personal ha recibido algún estímulo o premios económicos por su desempeño laboral; el 13,5 % sostiene que casi nunca se promueve estas políticas; el 13,5 % sostiene que a veces se promueve los estímulos o premios económicos por su labor; el 9,6 % sostiene que casi siempre, y solo el 5,8% que se da siempre.

Tabla 3.

Los estímulos económicos motivan la actividad laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	16	30,8	30,8	30,8
Casi Nunca	4	7,7	7,7	38,5
Casi Siempre	16	30,8	30,8	69,2
Nunca	4	7,7	7,7	76,9
Siempre	12	23,1	23,1	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 37. Los estímulos económicos motivan la actividad laboral



Como se observa en la tabla y la figura.

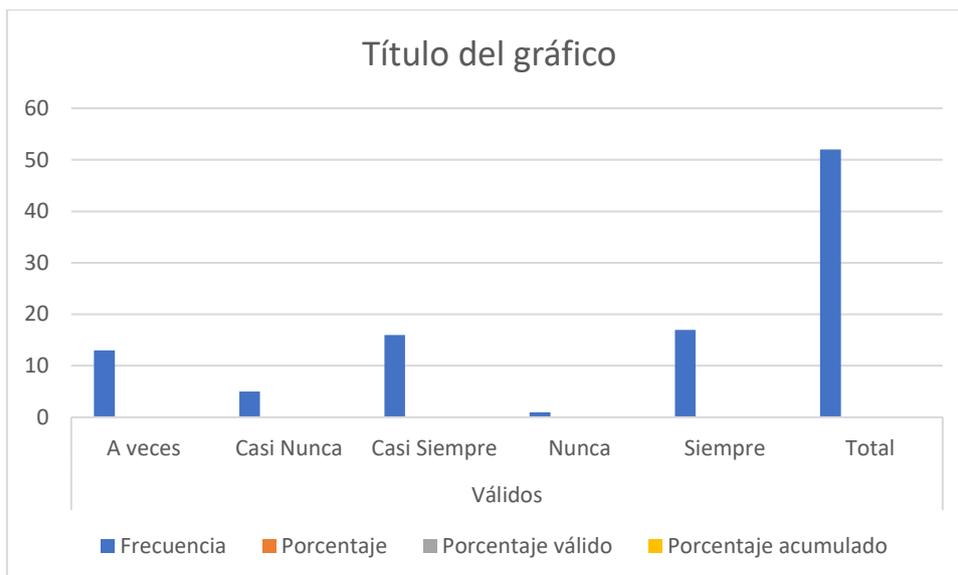
A la consulta si los estímulos económicos motivan la actividad laboral.

De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 7,7 % (04 colaboradores) sostienen que nunca los estímulos económicos motivan la actividad laboral; el 7,7 % sostiene que casi nunca; el 30,8 % sostiene que a veces se los estímulos económicos motivan la actividad laboral; el 30,8 % consideran que casi siempre que los estímulos económicos promueven la actividad laboral; y el 23,1% que se da siempre, es decir, los estímulos económicos motivan la actividad laboral.

Tabla 4.

El PNCBMCC promueve los reconocimientos por la labor la labor desempeñada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	13	25,0	25,0	25,0
Casi Nunca	5	9,6	9,6	34,6
Casi Siempre	16	30,8	30,8	65,4
Nunca	1	1,9	1,9	67,3
Siempre	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	



Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, el PNCBMCC, promueve los reconocimientos por la labor desempeñada.

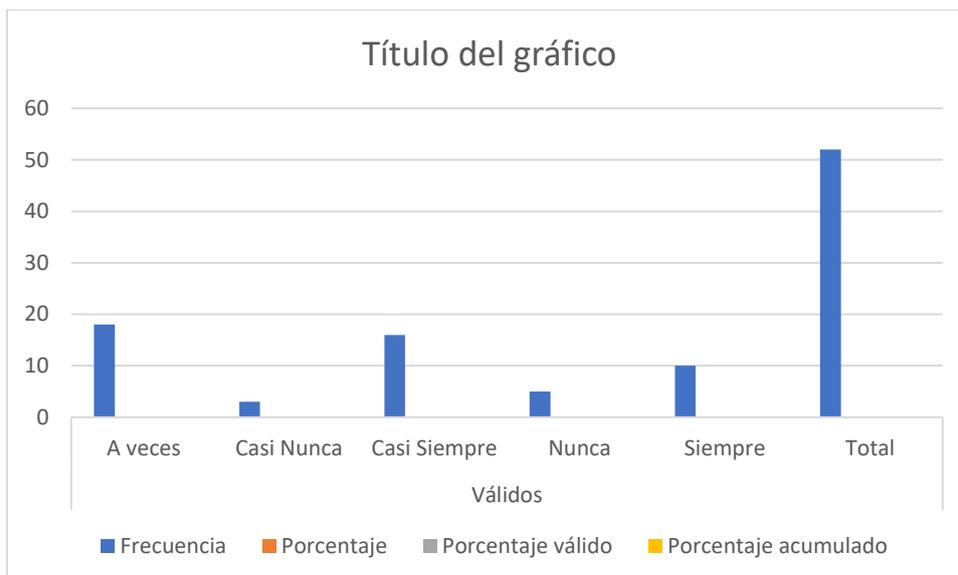
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima; el 1,9 % (01 colaborador) consideran que nunca el PNCBMCC promueve reconocimientos por la labor desempeñada. El 9,6 % sostiene que casi nunca; el 25,0 % sostiene que a veces se promueve los reconocimientos; el 30,8 % consideran que casi siempre; y el 32,7 % que se da siempre, es decir, se promueve los reconocimientos por la labor desempeñada.

Tabla 5.

El personal ha recibido algún reconocimiento por su labor realizada

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	18	34,6	34,6	34,6
Casi Nunca	3	5,8	5,8	40,4
Casi Siempre	16	30,8	30,8	71,2
Nunca	5	9,6	9,6	80,8
Siempre	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 39. El personal ha recibido algún reconocimiento por su labor realizada



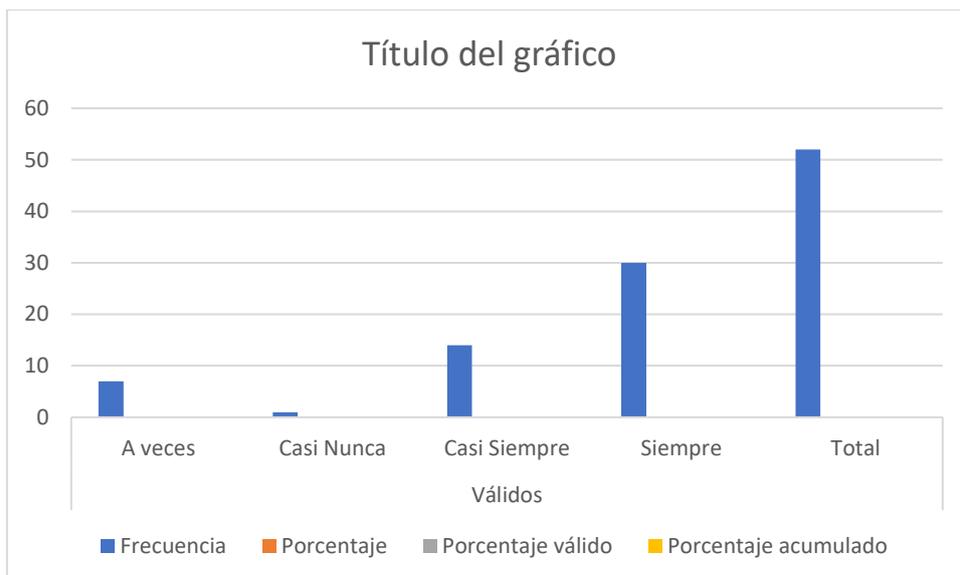
Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, el personal ha recibido algún reconocimiento por su labor realizada. De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima; el 9,6 % consideran que nunca el personal ha recibido algún reconocimiento por sus labores; el 5,8% considera que casi nunca; el 34,6 % considera a veces; el 30,8% casi siempre; y el 19,2 (10 colaboradores) considera que siempre el personal ha recibido algún reconocimiento por sus labores.

Tabla 6.

El reconocimiento es una fuente de motivación laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos A veces	7	13,5	13,5	13,5
Casi Nunca	1	1,9	1,9	15,4
Casi Siempre	14	26,9	26,9	42,3
Siempre	30	57,7	57,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	



Como se observa en la tabla y la figura

A la consulta si, consideran que el reconocimiento es una fuente de motivación laboral.

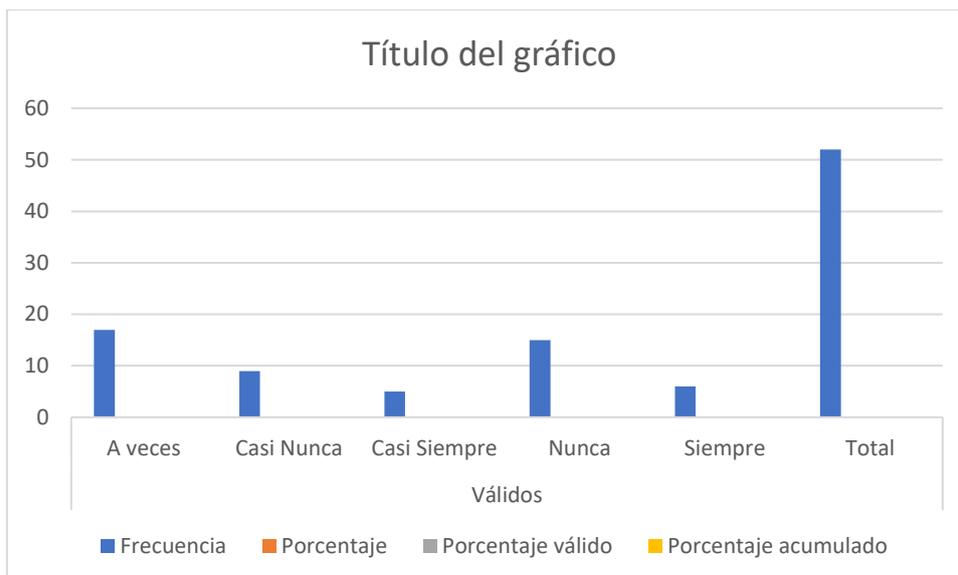
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima; el 1.9% consideran que casi nunca el reconocimiento es una fuente de motivación laboral; el 13,5 % consideran que a veces; el 26,9% consideran que casi siempre es fuente de motivación; el 57,7% (30 colaboradores) consideran que siempre es fuente de motivación laboral.

Tabla 7.

El PNCBMCC promueve las promociones de cargo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	17	32,7	32,7	32,7
Casi Nunca	9	17,3	17,3	50,0
Casi Siempre	5	9,6	9,6	59,6
Siempre	15	28,8	28,8	88,5
Nunca	6	11,5	11,5	100,0
Siempre	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 41. El PNCBMCC promueve las promociones de cargo



Como se observa en la tabla y la figura

A la consulta si, el PNCBMCC promueve las promociones de cargo.

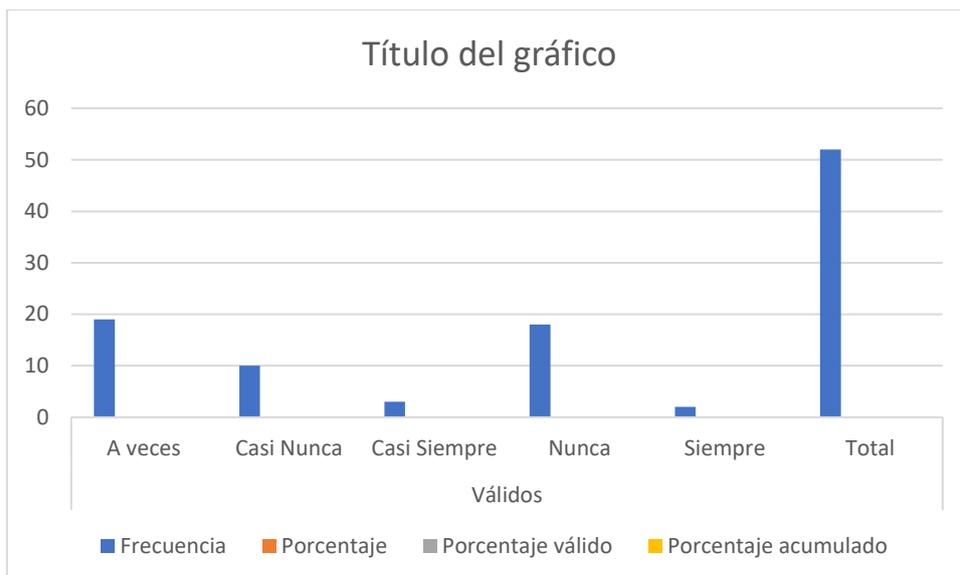
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 28,8% consideran que nunca hay promociones de cargo; el 17,3% considera que casi nunca; el 32,7% (17 colaboradores) considera que a veces; el 9,6% casi siempre; y el 11,5% considera que siempre existe promociones de cargo.

Tabla 8.

El personal ha sido promovido de su cargo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	19	36,5	36,5	36,5
Casi Nunca	10	19,2	19,2	55,8
Casi Siempre	3	5,8	5,8	61,5
Nunca	18	34,6	34,6	96,2
Siempre	2	3,8	3,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 42. El personal ha sido promovido de su cargo



Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, el personal ha sido promovido de su cargo.

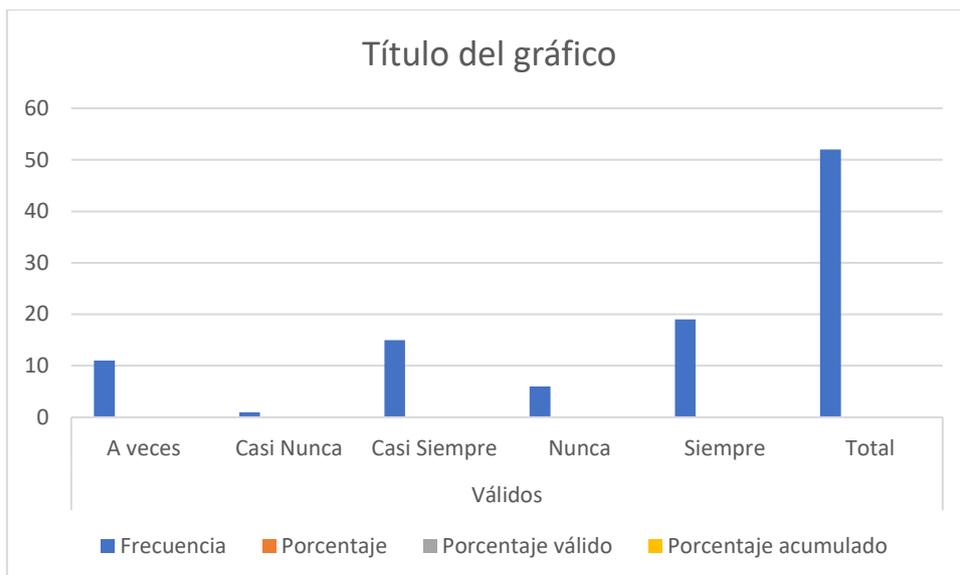
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima; el 34,6% % consideran que nunca hay promociones de cargo; el 19,2% considera que casi nunca; el 36,5 % considera que a veces el personal ha sido promovido de su cargo; el 5,8 % casi siempre; el 3,8% considera que siempre existe promociones de cargo.

Tabla 9.

Las promociones laborales son fuente de motivación laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	11	21,2	21,2	21,2
Casi Nunca	1	1,9	1,9	23,1
Casi Siempre	15	28,8	28,8	51,9
Nunca	6	11,5	11,5	63,5
Siempre	19	36,5	36,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 43. Las promociones laborales son fuente de motivación laboral



Como se observa en la tabla y en la figura.

A la consulta si, las promociones laborales son fuentes de motivación laboral.

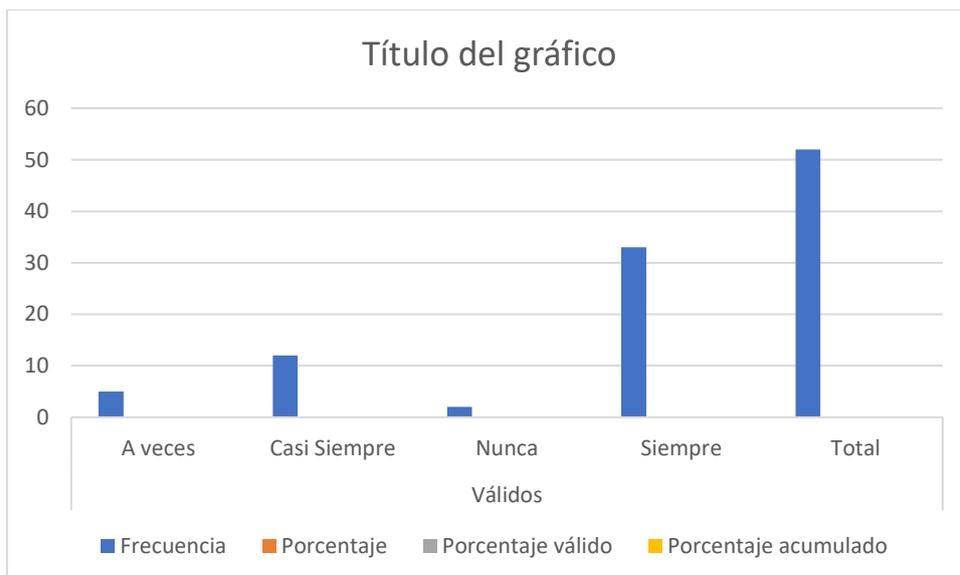
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, de ellos, el 11,5% consideran que nunca las promociones laborales son fuentes de motivación laboral; el 1,9% considera que casi nunca; el 21,2 % considera que a veces las promociones laborales son motivadoras; el 28,8 % casi siempre; el 36,5 % considera que siempre es importante las promociones laborales como fuente de motivación laboral.

Tabla 10.

El PNCBMCC respeta los beneficios sociales de sus trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	5	9,6	9,6	9,6
Casi Siempre	12	23,1	23,1	32,7
Nunca	2	3,8	3,8	36,5
Siempre	33	63,5	63,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 44. El PNCBMCC respeta los beneficios sociales de sus trabajadores



Como se observa en la tabla y en la figura.

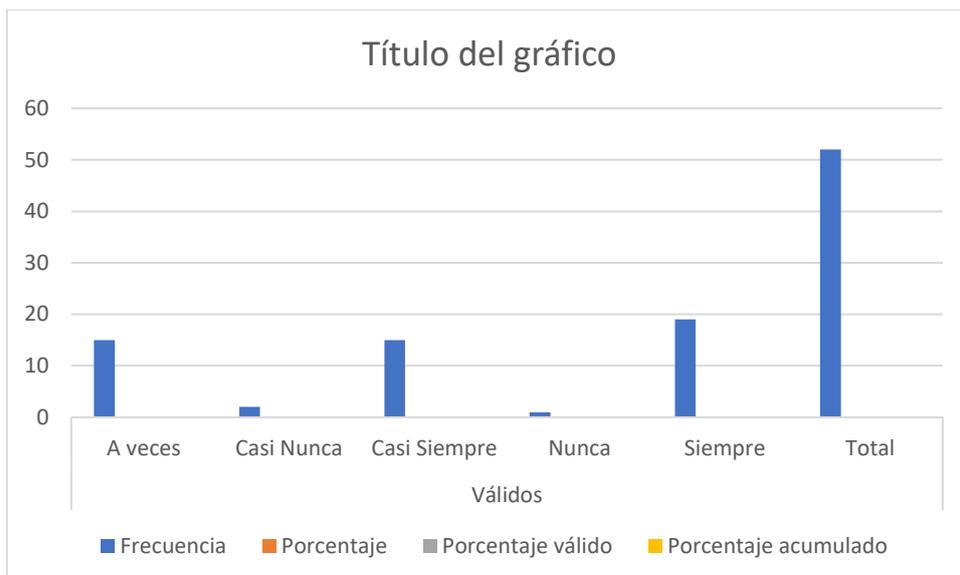
A la consulta si, el PNCBMCC respeta los beneficios sociales de sus trabajadores. De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 3,8 % consideran que nunca se respeta sus beneficios laborales; el 9,6 % considera que a veces se respeta los beneficios sociales; el 23,1 % casi siempre; el 63,5 % considera que siempre el PNCBMCC respeta sus beneficios sociales.

Tabla 11.

Existe una constante mejora del rendimiento laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	15	28,8	28,8	28,8
Casi Nunca	2	3,8	3,8	32,7
Casi Siempre	15	28,8	28,8	61,5
Nunca	1	1,9	1,9	63,5
Siempre	19	36,5	36,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 45. Existe una constante mejora del rendimiento laboral



Como se observa en la tabla y en la figura.

A la consulta si, existe una constante mejora del rendimiento laboral.

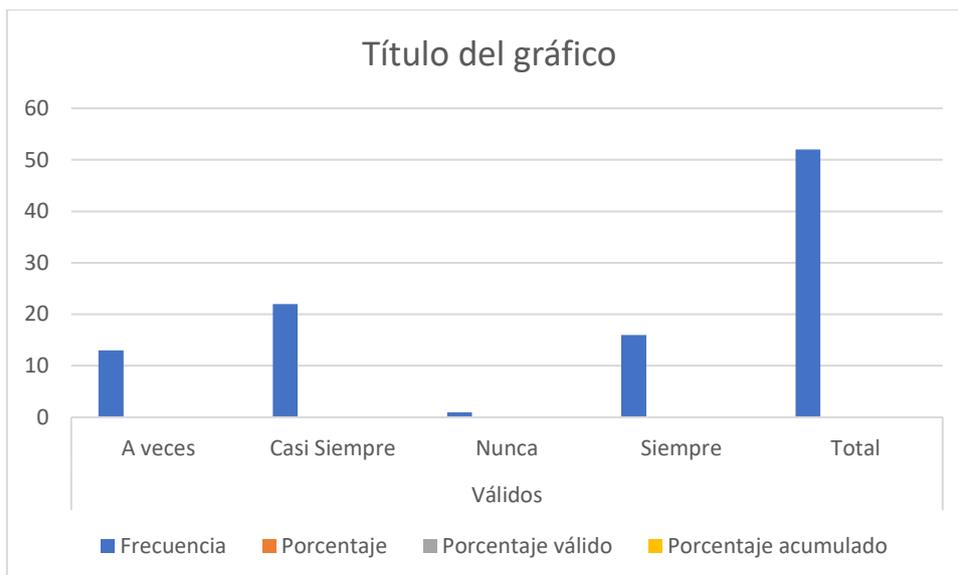
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, de ellos, el 1,9 % consideran que nunca existe una constante mejora del rendimiento laboral; el 3,8% considera que casi nunca; el 28,8% considera a veces una mejora constante; el 28.8% considera que casi siempre hay una mejora; el 36,5% considera que siempre existe una constante mejora del rendimiento laboral

Tabla 12

Se considera que la actividad laboral se realiza en un ambiente de cooperación con los colegas de trabajos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	13	25,0	25,0	25,0
Casi Siempre	22	42,3	42,3	67,3
Nunca	1	1,9	1,9	69,2
Siempre	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 46. Se considera que la actividad laboral se realiza en un ambiente de cooperación con los colegas de trabajos.



Como se observa en la tabla y en la figura.

En relación a la consulta si, considera que la actividad laboral se realiza en un ambiente de cooperación con los compañeros de trabajo.

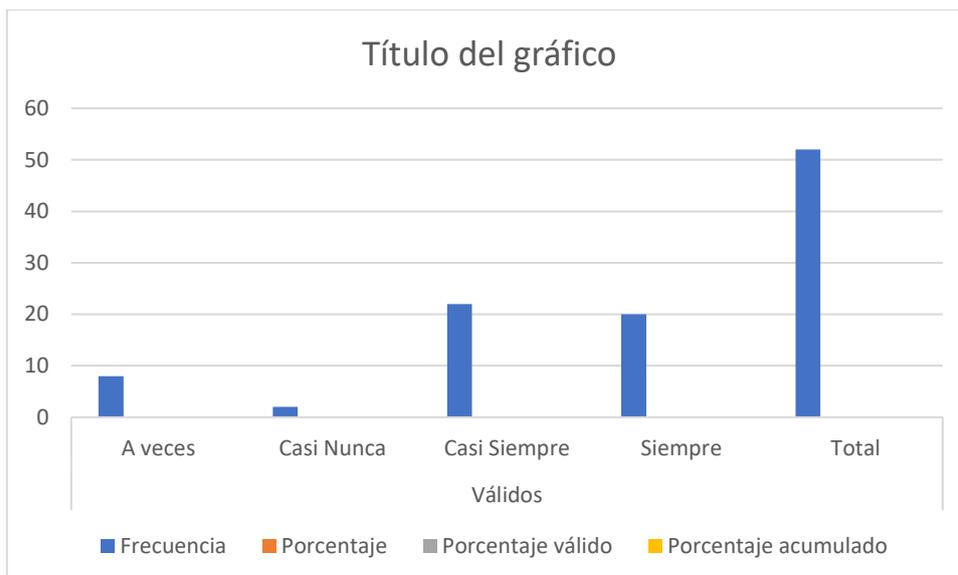
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 1,9 % consideran que nunca se realiza la actividad laboral en un ambiente de cooperación con los compañeros de trabajo; el 25,0 considera que a veces se da la cooperación; al respecto el 42,3% considera que casi siempre se da el ambiente de colaboración; y el 30,8% opina que siempre la actividad laboral se da en un ambiente de colaboración de sus compañeros de trabajo.

Tabla 13.

Se considera que, en la labor, prevalece el trabajo en equipo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	8	15,4	15,4	15,4
Casi nunca	2	3,8	3,8	19,2
Casi Siempre	22	42,3	42,3	61,5
Siempre	20	38,5	38,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 47. Se considera que, en la labor, prevalece el trabajo en equipo



Como se observa en la tabla y en la figura.

En relación a la consulta si, se considera que, en la labor, prevalece en trabajo en equipo.

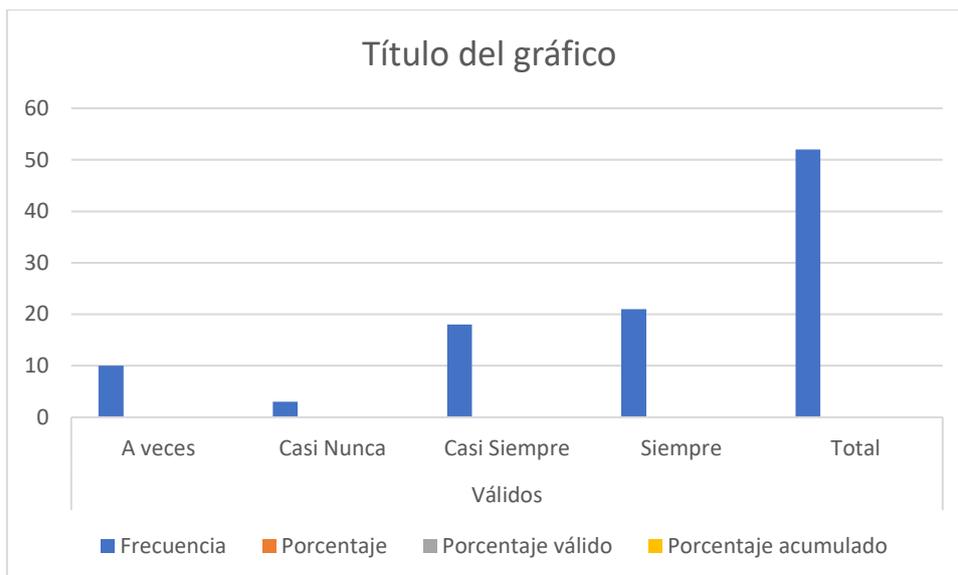
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, de ellos el 3,8% considera casi nunca prevalece el trabajo en equipo; el 15,4% considera que a veces prevalece el trabajo en equipo; el 42,3% considera que casi siempre se da el ambiente de colaboración; y el 38,5% (20 colaboradores) opina que siempre se considera que, en la labor, prevalece las labores en equipo.

Tabla 14

Se considera que se labora en un ambiente de confianza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	10	19,2	19,2	19,2
Casi Nunca	3	5,8	5,8	25,0
Casi Siempre	18	34,6	34,6	59,6
Siempre	21	40,4	40,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 48. Se considera que se labora en un ambiente de confianza



Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, se considera que se labora en un ambiente de confianza.

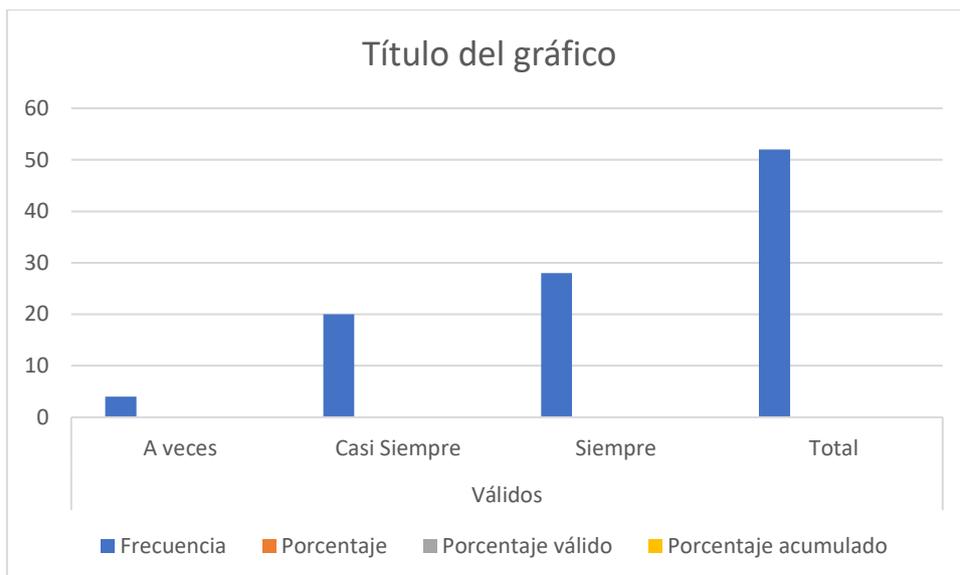
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 5,8% considera casi nunca se considera que se labora en un ambiente de confianza; el 19,2% considera que a veces se labora en un clima laboral de confianza; el 34,6% (18 colaboradores) considera que casi siempre; y el 40,4% opina que siempre se considera que se labora en un ambiente de confianza.

Tabla 15.

Se considera que el personal aporta en el cumplimiento de las metas institucionales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	4	7,7	7,7	7,7
Casi Siempre	20	38,5	38,5	46,2
Siempre	28	53,8	53,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 49. Se considera que el personal aporta en el cumplimiento de las metas institucionales



Como se observa en la tabla y en la figura.

A la consulta si, se considera que el personal aporta en el cumplimiento de las metas institucionales.

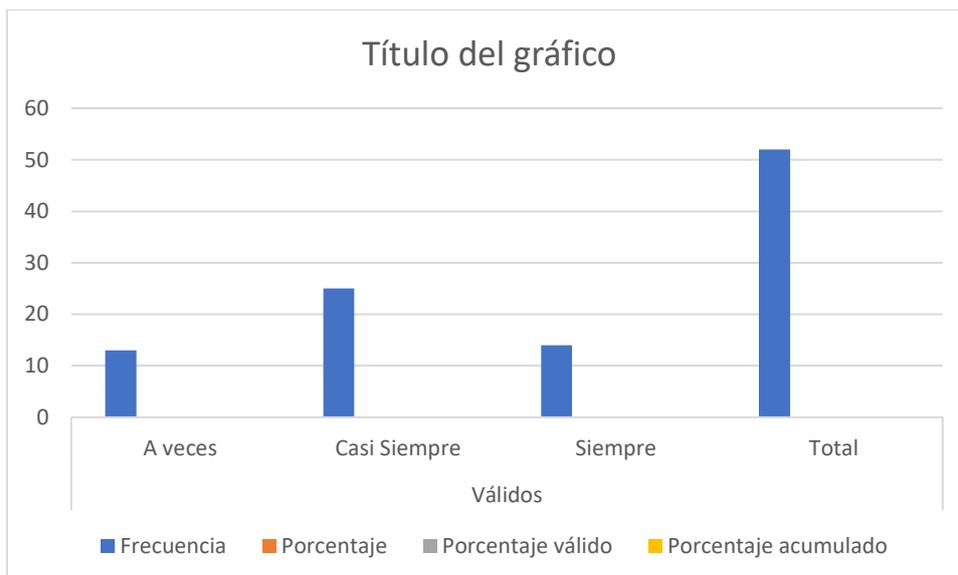
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en las oficinas de Lima, de ellos consideran que el 7,7% a veces se cumple con las metas institucionales; el 38,5 % considera que casi siempre se cumple con las metas; y el 53,8% opina que siempre el personal aporta en el logro de las metas institucionales.

Tabla 16.

Existe una interacción entre colegas y superiores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	13	25,0	25,0	25,0
Casi Siempre	25	48,1	48,1	73,1
Siempre	14	26,9	26,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 50. Existe una interacción entre colegas y superiores



Como se observa en la tabla y en la figura.

A la consulta si, existe una interacción entre colegas y superiores.

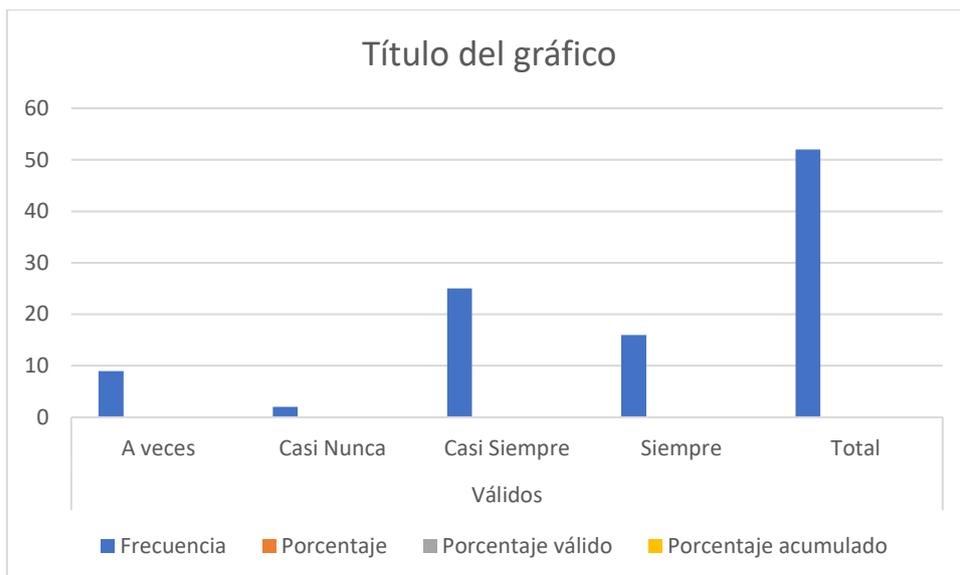
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 25,0 % considera que a veces existe una interacción entre colegas y superiores; el 48,1 % considera que casi siempre se establece con la interacción; y el 26,9% opina que siempre existe una interacción entre colegas y superiores.

Tabla 17.

Existe motivación de trabajar en un ambiente que prima la interacción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	9	17,3	17,3	17,3
Casi Nunca	2	3,8	3,8	21,2
Casi Siempre	25	48,1	48,1	69,2
Siempre	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 51. Existe motivación de trabajar en un ambiente que prima la interacción



Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, existe motivación de trabajar en un ambiente que prima la interacción.

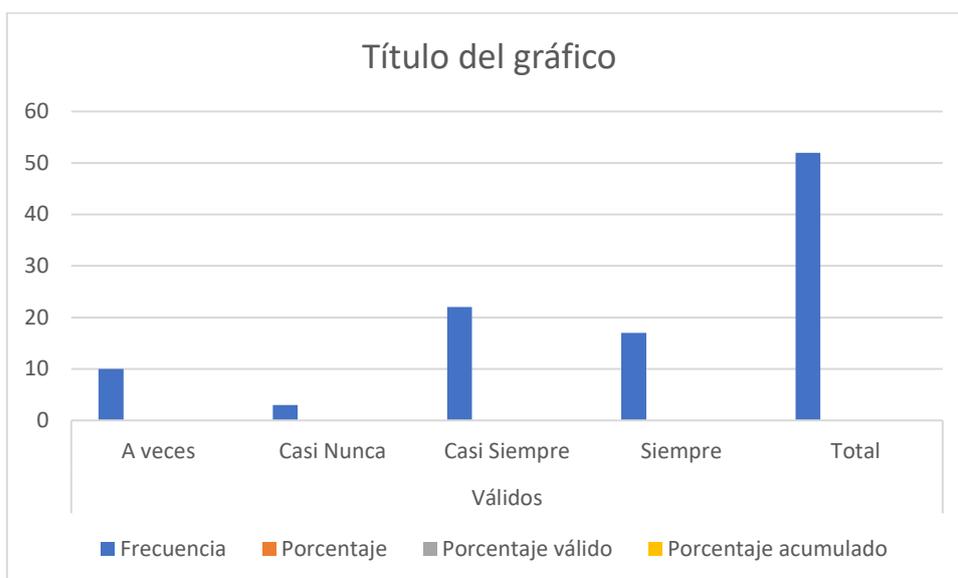
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en las oficinas de Lima, el 3,8 % considera casi nunca existe motivación de laborar en un ambiente donde prima la interacción; el 17,3 % considera que a veces existe motivación para trabajar en un ambiente de interacción; el 48,1 % considera que casi siempre se cumple con la interacción; y el 30,8 % opina que siempre existe motivación de trabajar en un ambiente que prima la interacción.

Tabla 18.

En las áreas de trabajo se mantiene una comunicación constante entre colegas y superiores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	10	19,2	19,2	19,2
Casi Nunca	3	5,8	5,8	25,0
Casi Siempre	22	42,3	42,3	67,3
Siempre	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 52. En las áreas de trabajo se mantiene una comunicación constante entre colegas y superiores



Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, en las áreas de trabajo se mantiene una comunicación constante entre compañeros de trabajo y superiores.

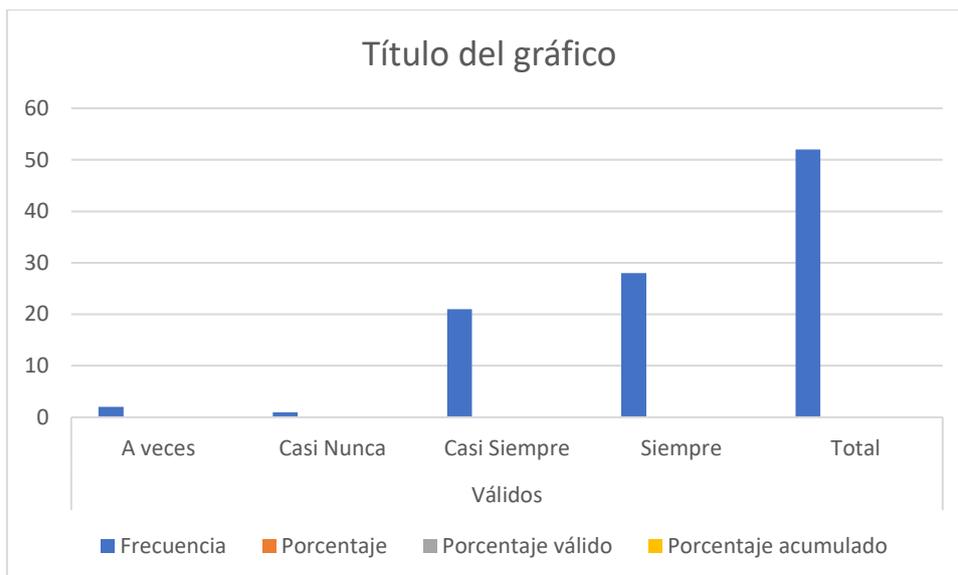
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 5,8 % considera casi nunca se mantiene comunicación; el 19,2 % considera que a veces existe comunicación constante; el 42,3 % considera que casi siempre se mantiene comunicación; y el 32,7% opina que siempre se mantiene una comunicación constante entre trabajadores y sus superiores.

Tabla 19.

Existe motivación cuando hay una comunicación constante entre colegas y superiores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	2	3,8	3,8	3,8
Casi Nunca	1	1,9	1,9	5,8
Casi Siempre	21	40,4	40,4	46,2
Siempre	28	53,8	53,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 53 . Existe motivación cuando hay una comunicación constante entre colegas y superiores.



Como se observa en la tabla y en la figura.

A la consulta si, existe motivación cuando hay una comunicación constante entre colegas y superiores.

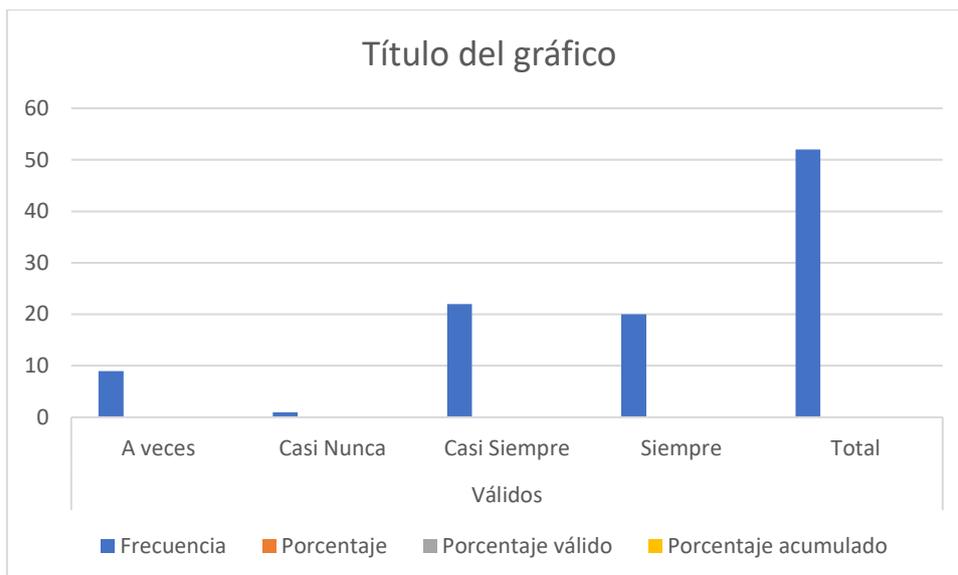
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 1,9 % considera casi nunca existe motivación cuando hay una comunicación constante entre colegas y superiores; el 3.8 % considera que a veces existe motivación; el 40,4 % considera que casi siempre; y el 53.8% opina que siempre existe motivación cuando hay una comunicación constante entre colegas y superiores.

Tabla 20.

Existe una influencia positiva entre todos los colegas de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	9	17,3	17,3	17,3
Casi Nunca	1	1,9	1,9	19,2
Casi Siempre	22	42,3	42,3	61,5
Siempre	20	38,5	38,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 54. Existe una influencia positiva entre todos los colegas de trabajo



Como se observa en la tabla y en la figura.

A la consulta si, existe una influencia positiva en los compañeros de trabajo.

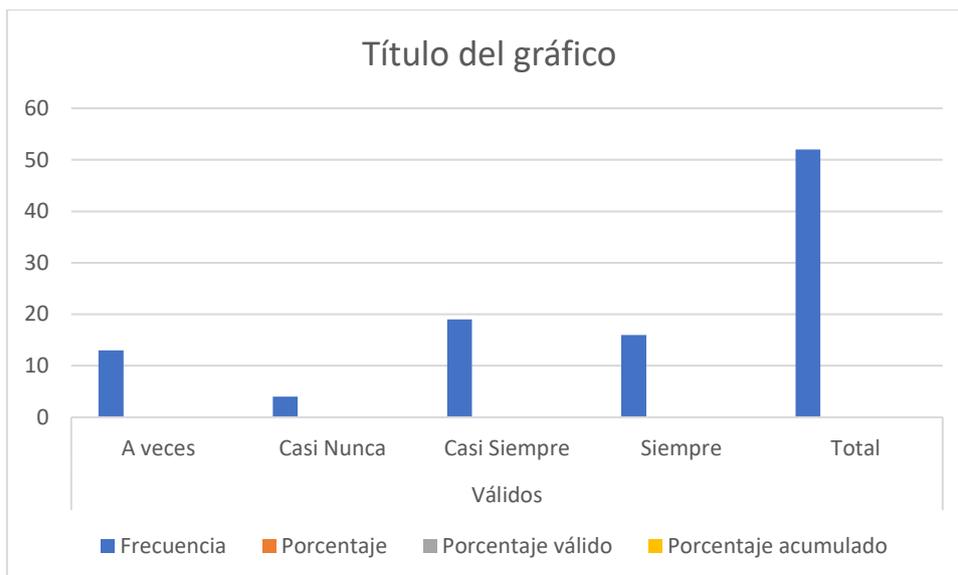
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 1,9 % considera casi nunca existe influencia positiva; el 17,3 % considera que a veces existe influencia positiva; el 42,3 % considera que casi siempre existe una influencia positiva en los colegas de trabajo; y el 38,5% opina que siempre existe una influencia positiva entre los colegas de trabajo.

Tabla 21.

Sus directivos, tienen un trato de liderazgo hacia sus trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	13	25,0	25,0	25,0
Casi Nunca	4	7,7	7,7	32,7
Casi Siempre	19	36,5	36,5	69,2
Siempre	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 55. Sus directivos, tienen un trato de liderazgo hacia sus trabajadores



Como se observa en la tabla y en la figura.

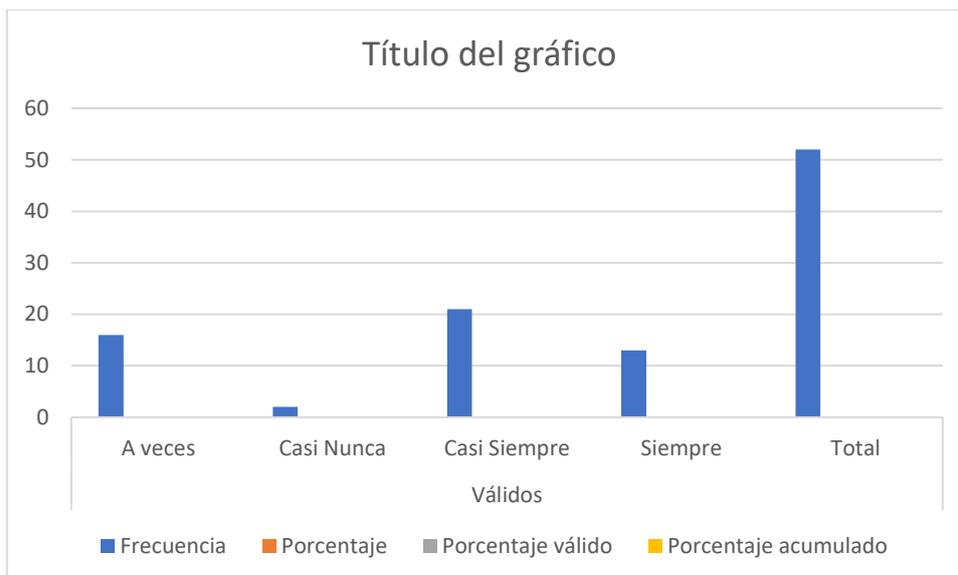
A la consulta si, los directivos tienen un trato de liderazgo hacia sus trabajadores. De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 7,7 % considera casi nunca sus directivos, tienen un trato de liderazgo hacia sus trabajadores; el 25,0% considera que a veces sus directivos tienen un trato de liderazgo; el 36,5 % considera que casi siempre existe un trato de sus directivos; y el 30,8 % opina que siempre los directivos tienen un trato de liderazgo hacia sus trabajadores.

Tabla 22.

Se siente motivado con la actitud de líder de sus directivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	16	30,8	30,8	30,8
Casi Nunca	2	3,8	3,8	34,6
Casi Siempre	21	40,4	40,4	75,0
Siempre	13	25,0	25,0	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 56. Se siente motivado con la actitud de líder de sus directivos



Como se observa en la tabla y en la figura.

A la consulta si, se siente motivado con la actitud de líder de sus directivos.

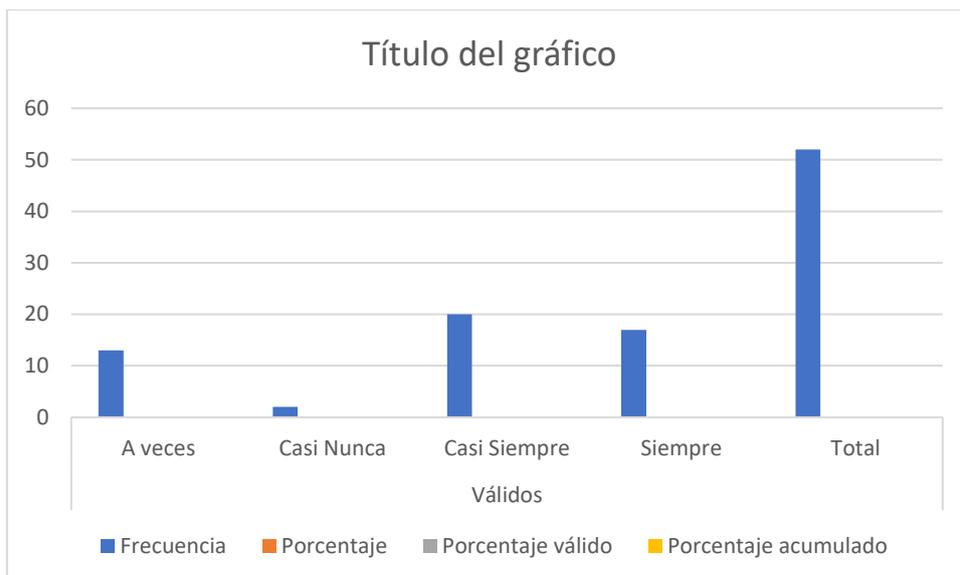
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 3,8 % considera casi nunca están motivados con la actitud de líder de sus directivos; el 30,8 % considera que a veces se siente motivado; el 40,4 % considera que casi siempre se siente motivado; y el 25,0 % opina que siempre se siente motivado con la actitud de líder de sus directivos.

Tabla 23

Sus directivos demuestran que tienen capacidad en su rol que desempeñan

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	13	25,0	25,0	25,0
Casi Nunca	2	3,8	3,8	28,8
Válidos Casi Siempre	20	38,5	38,5	67,3
Siempre	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 57. Sus directivos demuestran que tienen capacidad en su rol que desempeñan



Como se observa en la tabla y en la figura.

En relación a la consulta si, sus directivos demuestran que tienen capacidad en su rol que desempeñan.

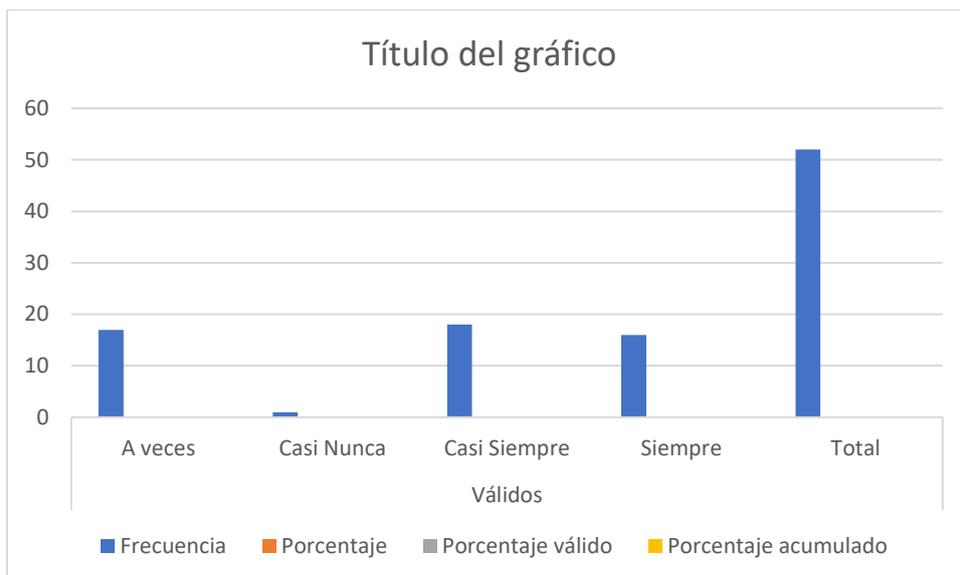
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 3,8 % considera casi nunca sus directivos demuestran que tienen capacidad en su rol que desempeñan; el 25,0% considera que a veces; el 38,5 % considera que casi siempre; y el 38,8 % opina que siempre los directivos demuestran capacidad en su rol que desempeñan.

Tabla 24.

Sus directivos le demuestran capacidad de convencimiento sobre su rol que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	17	32,7	32,7	32,7
Casi Nunca	1	1,9	1,9	34,6
Casi Siempre	18	34,6	34,6	69,2
Siempre	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 58. Sus directivos le demuestran capacidad de convencimiento sobre su rol que desempeña



Como se observa en la tabla y la figura.

En relación a la consulta si, sus directivos le demuestran capacidad de convencimiento sobre su rol que desempeña

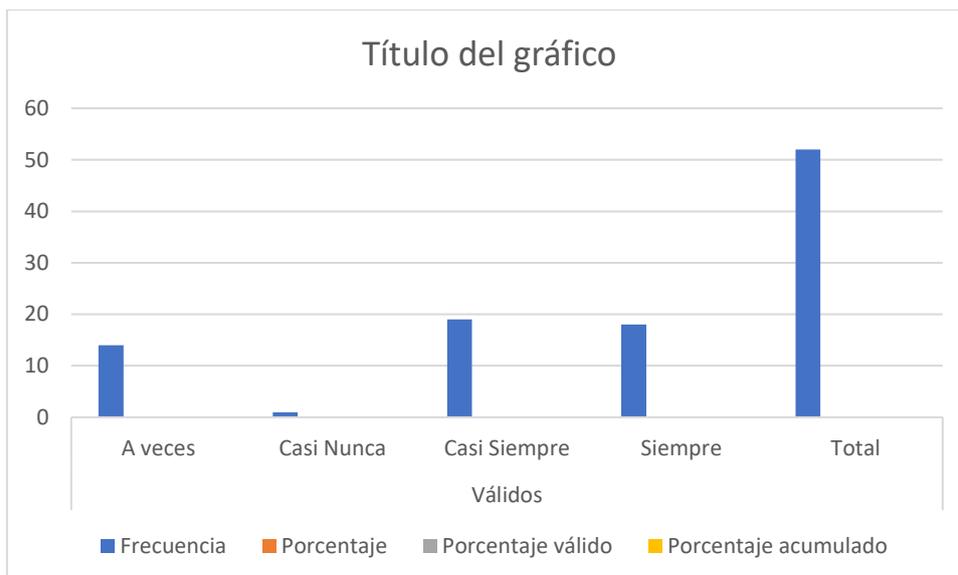
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 1,9 % considera casi nunca sus directivos le demuestran capacidad de convencimiento sobre su rol que desempeña; el 32,7% considera que a veces; el 34,6 % considera que casi siempre; y el 30,8 % opina que siempre los directivos demuestran capacidad de convencimiento sobre su rol que desempeña.

Tabla 25.

Desarrollan las labores utilizando la automotivación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	14	26,9	26,9	26,9
Casi Nunca	1	1,9	1,9	28,8
Casi Siempre	19	36,5	36,5	65,4
Siempre	18	34,6	34,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 59. Desarrollan las labores utilizando la automotivación



Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, desarrollan las labores utilizando la automotivación.

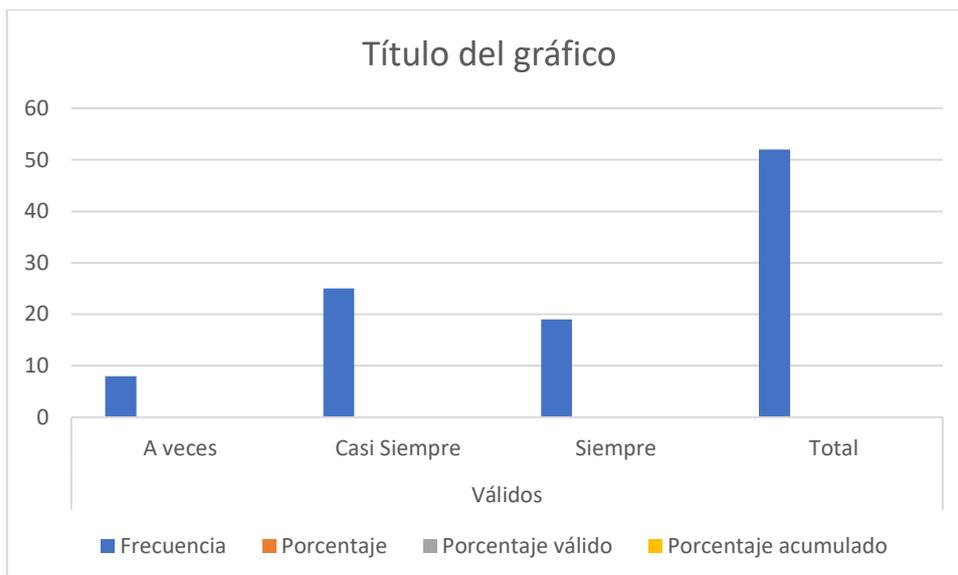
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, de ellos, el 1,9 % considera casi nunca se desarrollan labores utilizando automotivación; el 26,9% considera que a veces; el 36,5 % considera que casi siempre; y el 34,6 % opina que siempre se desarrollan las labores utilizando la automotivación.

Tabla 26.

Se desarrolla las actividades con entusiasmo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	8	15,4	15,4	15,4
Casi Nunca	1	1,9	1,9	17,3
Casi Siempre	19	36,5	36,5	53,8
Siempre	18	34,6	34,6	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 60. Se desarrolla las actividades con entusiasmo



Como se observa en la tabla y la figura.

A la consulta si, se desarrolla las actividades con entusiasmo.

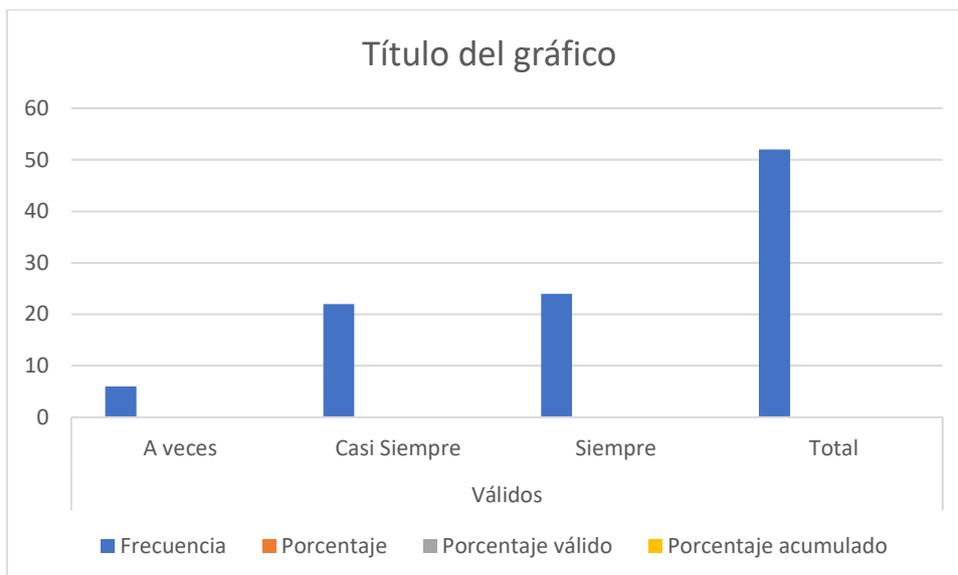
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 15,4 % considera que a veces se desarrolla actividades; el 48,1% considera que casi siempre se desarrolla las actividades con entusiasmo; el 36,5 % considera que siempre se desarrolla las actividades con entusiasmo.

Tabla 27.

Se realiza las labores con satisfacción.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	6	11,5	11,5	11,5
Casi Siempre	22	42,3	42,3	53,8
Siempre	24	46,2	46,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 61. Se realiza las labores con satisfacción



Como se observa en la tabla y en la figura.

A la consulta si, se realiza las labores con satisfacción.

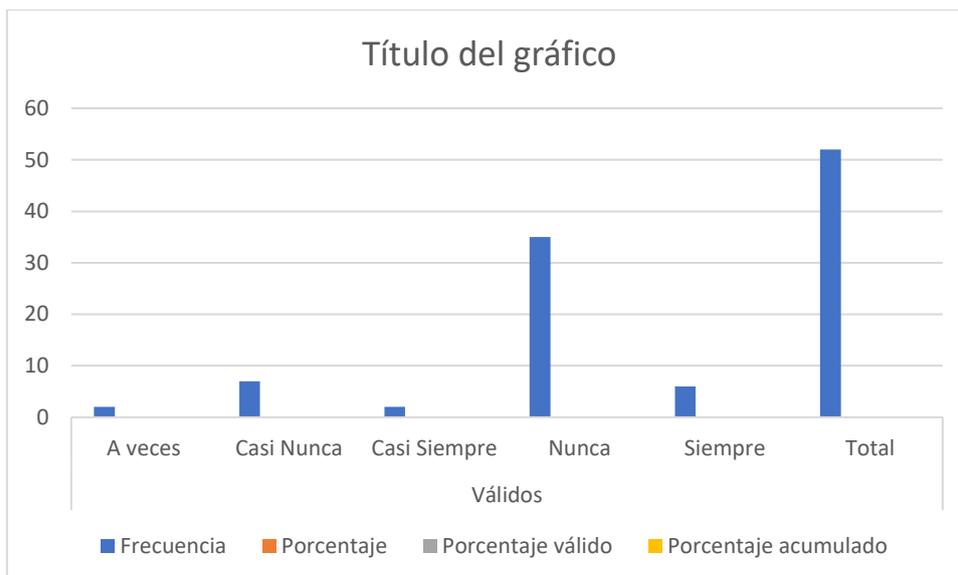
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los empleados del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, de ellos, el 11,5 % considera que a veces se realiza las labores con satisfacción; el 42,3% considera que casi siempre; y el 46,2 % considera que siempre se realiza las labores con satisfacción.

Tabla 28

Se consigue recompensas económicas por la labor que desempeña en su institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	2	3,8	3,8	3,8
Casi Nunca	7	13,5	13,5	17,3
Casi Siempre	2	3,8	3,8	21,2
Nunca	35	67,3	67,3	88,5
Siempre	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 62. Se consigue recompensas económicas por la labor que desempeña en su institución



Como se observa en la tabla y en la figura.

En relación a la consulta si, se consigue recompensas económicas por la labor que desempeña en su institución,

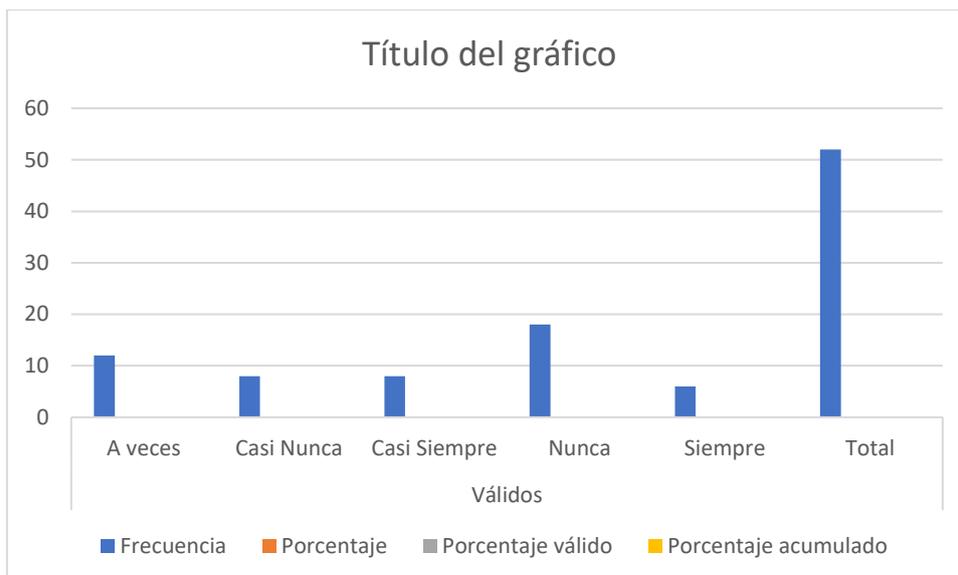
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 67,3 % considera que nunca se consigue recompensas económicas; el 3,8 % considera que casi nunca; el 3,8 % considera que a veces; el 3,8 % opina que casi siempre; y el 11,5% considera que siempre se consigue recompensas económicas.

Tabla 29

Se consigue incentivos extras (reconocimientos) por el desempeño laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	12	23,1	23,1	23,1
Casi Nunca	8	15,4	15,4	38,5
Casi Siempre	8	15,4	15,4	53,8
Nunca	18	34,6	34,6	88,5
Siempre	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 63. Se consigue incentivos extras (reconocimientos) por el desempeño laboral



Como se observa en la tabla y en la figura.

A la consulta si, son conseguidos incentivos extras (reconocimientos) por el desempeño laboral.

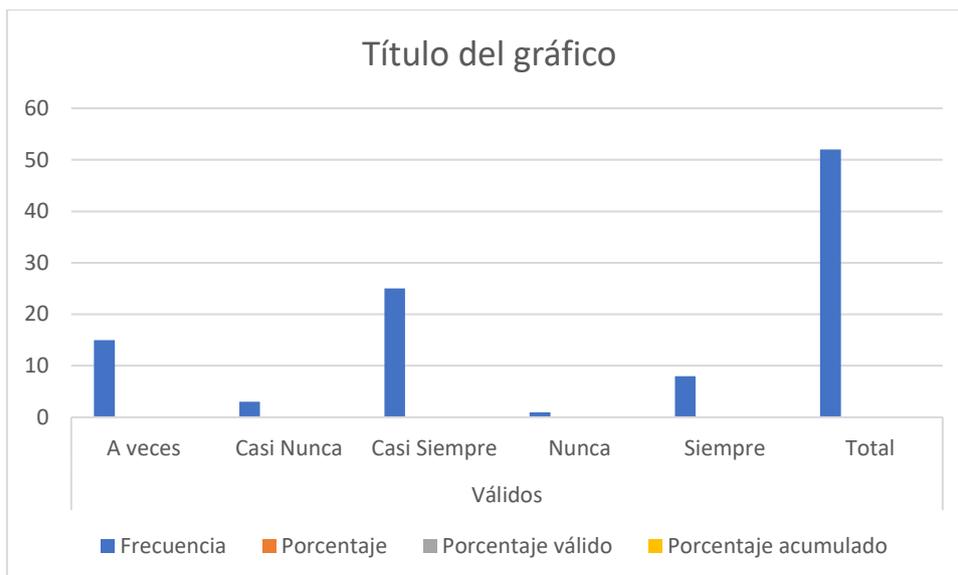
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, de ellos, el 34,6 % considera que nunca son conseguidos incentivos extras; el 15,4% considera que casi nunca; el 23,1 % considera que a veces; el 15,4 % opina que casi siempre; y el 11,5% considera que siempre se dan los incentivos extras.

Tabla 30.

Se supera los niveles de productividad establecidos por la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	15	28,8	28,8	28,8
Casi Nunca	3	5,8	5,8	34,6
Casi Siempre	25	48,1	48,1	82,7
Nunca	1	1,9	1,9	84,6
Siempre	8	15,4	15,4	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 64. Se supera los niveles de productividad establecidos por la institución



Como se observa en la tabla y en la figura.

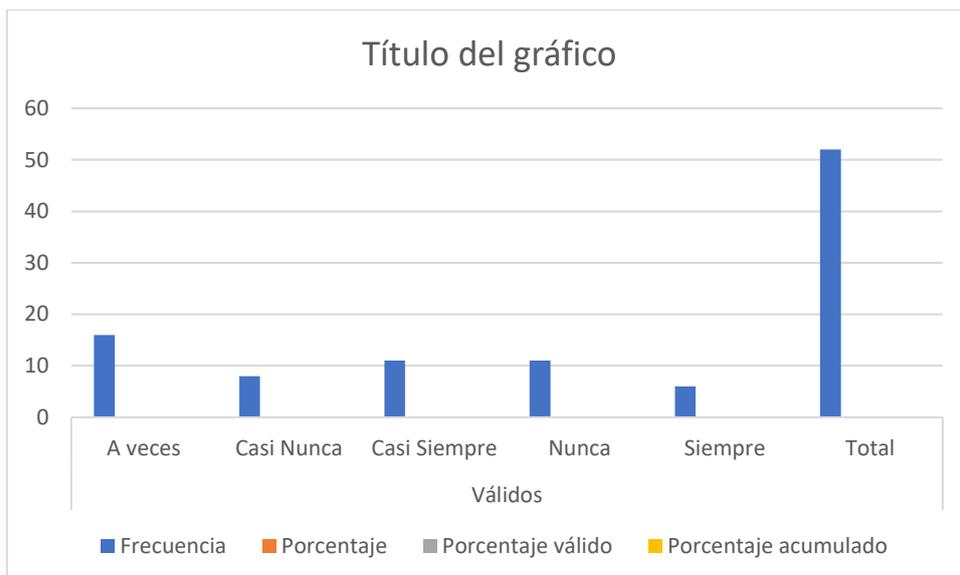
A la consulta si, se supera los standares de productividad establecidos por la institución.

De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en las oficinas administrativas de Lima, el 1,9 % considera que nunca se supera los standares de productividad establecidos por la institución; el 5,8 % considera que casi nunca; el 28,8 % considera que a veces; y el 15,4 % opina que siempre se supera los niveles de productividad establecidos por la institución.

Tabla 31

Se ha reconocido sus niveles de productividad por su institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	16	30,8	30,8	30,8
Casi Nunca	8	15,4	15,4	46,2
Casi Siempre	11	21,2	21,2	67,3
Nunca	1	1,9	21,2	88,5
Siempre	6	11,5	11,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	



Como se observa en la tabla y en la figura.

En relación a la consulta si, se ha reconocido sus niveles de productividad por su institución.

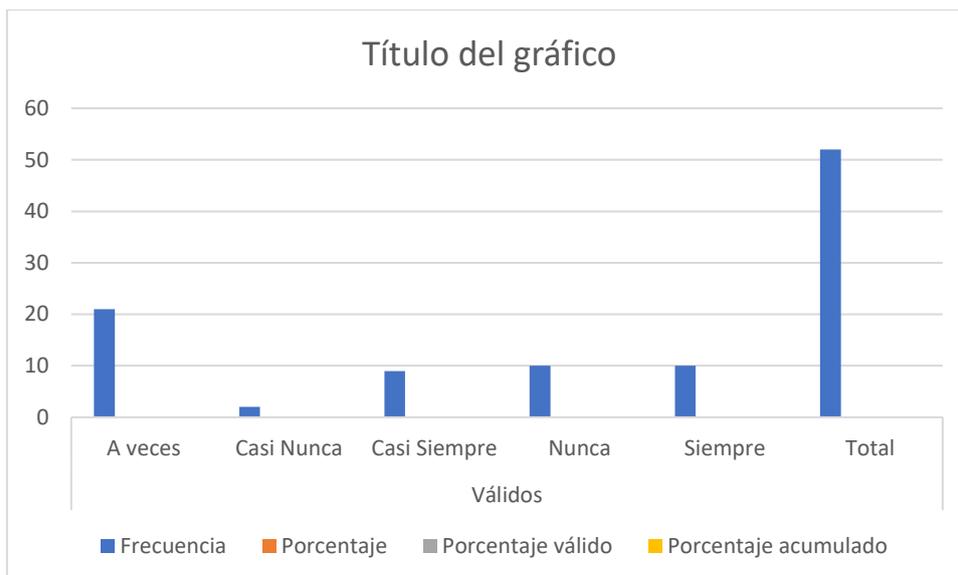
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 21,2 % considera que nunca se ha reconocido sus niveles de productividad por su institución; el 15,4% considera que casi nunca se ha reconocido; el 30,8% considera a veces; el 21,2% lo considera casi siempre; el 11,5% considera que siempre se ha reconocido sus niveles de productividad.

Tabla 32

El rendimiento laboral ha sido reconocido por sus superiores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos A veces	21	40,4	40,4	40,4
Casi Nunca	2	3,8	3,8	44,2
Casi Siempre	9	17,3	17,3	61,5
Nunca	10	19,2	19,2	80,8
Siempre	10	19,2	19,2	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 66. El rendimiento laboral ha sido reconocido por sus superiores



Como se observa en la tabla y en la figura.

A la consulta si, el rendimiento general ha sido reconocido por sus superiores.

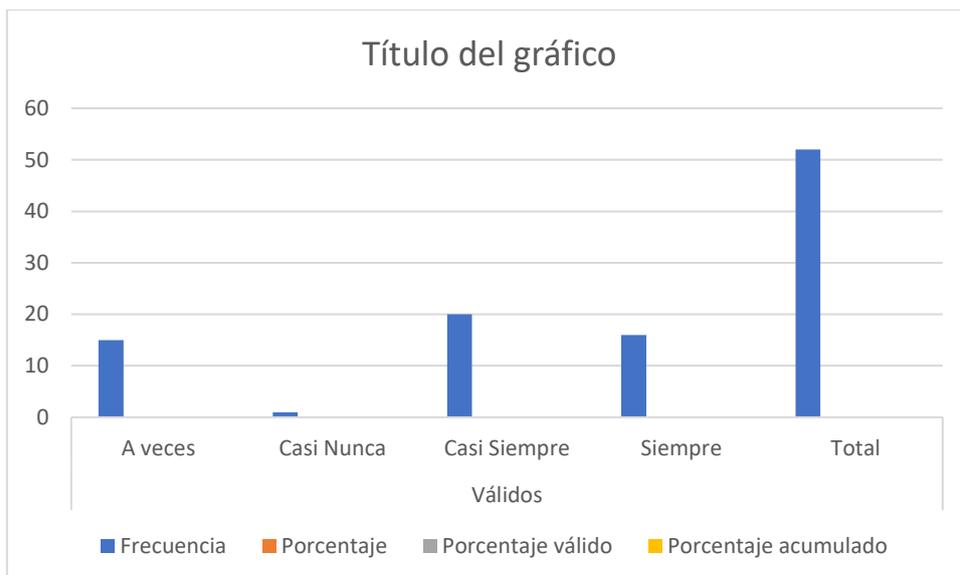
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los TRABAJADORES del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, de ellos, el 19,2 % considera casi nunca el rendimiento laboral ha sido reconocido por sus superiores; el 3,8 % considera que casi nunca; el 40,4 % considera que a veces su rendimiento laboral ha sido reconocido; el 17,3 % opina que casi siempre fue reconocido; y el 19,2% considera que siempre su rendimiento laboral ha sido reconocido por sus superiores.

Tabla 33

Se siente que, en su centro de trabajo, lo realiza en un ambiente de bienestar general

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	15	28,8	28,8	28,8
Casi Nunca	1	1,9	1,9	30,8
Casi Siempre	20	38,5	38,5	69,2
Siempre	16	30,8	30,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 67. Se siente que, en su centro de trabajo, lo realiza en un ambiente de bienestar general



Como se observa en la tabla y en la figura.

En relación a la consulta si, se siente que, en su centro de trabajo, lo realiza en un ambiente de bienestar general.

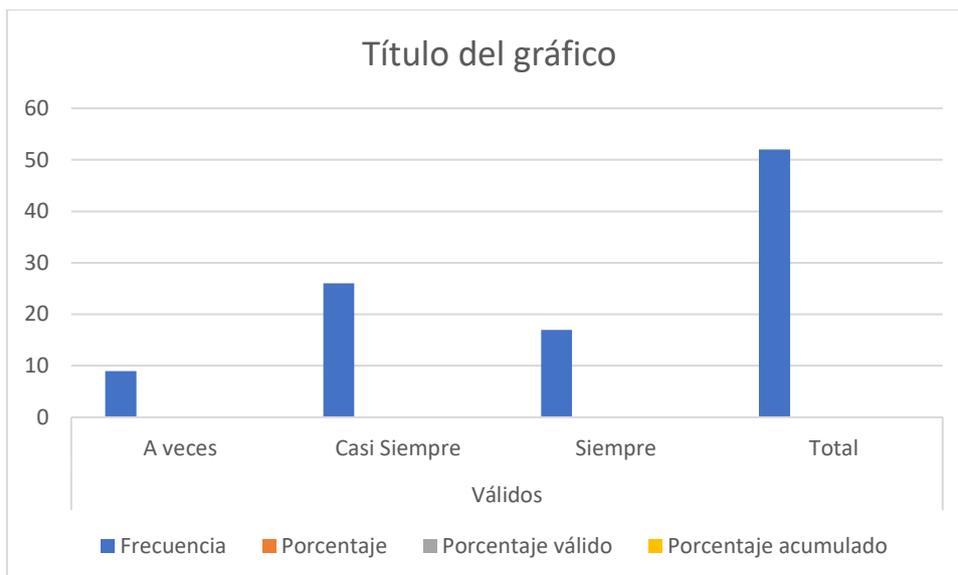
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, de ellos, el 1,9 % considera casi nunca no siente un ambiente de bienestar general; el 28,8 % considera que a veces siente un ambiente de bienestar general; el 38,5 % considera que casi siempre; y el 30,8 % opina que siempre se siente que, en su centro de trabajo, lo realiza en un ambiente de bienestar general.

Tabla 34

Se siente que la actividad laboral, se consigue los resultados esperados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	9	17,3	17,3	17,3
Casi Nunca	1	1,9	1,9	19,2
Casi Siempre	20	38,5	38,5	57,7
Siempre	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 68. Se siente que la actividad laboral, se consigue los resultados esperados



Se observa en la tabla y en la figura.

En relación a la consulta si, se siente que las labores realizadas, se consigue los resultados esperados.

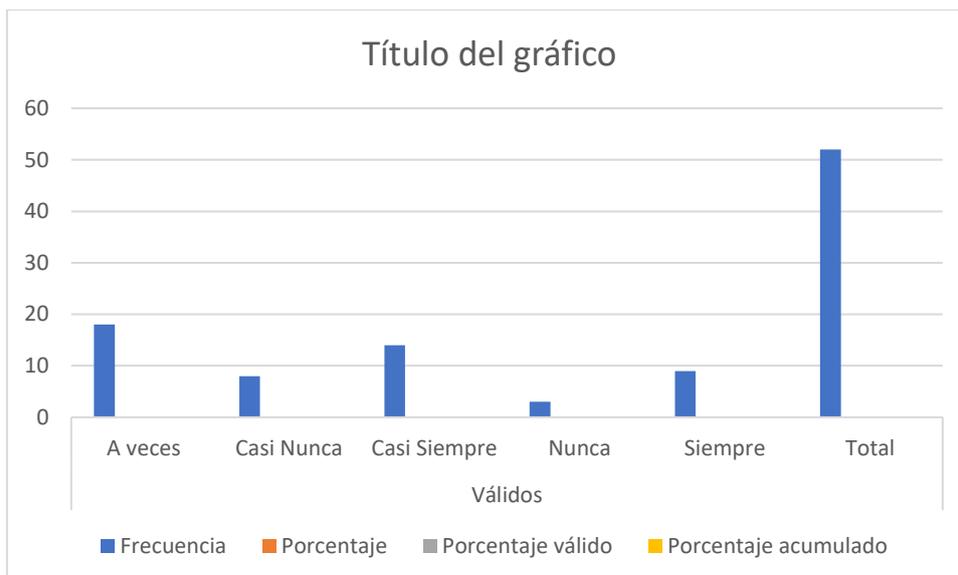
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, de ellos, el 17,3 % considera que a veces la actividad laboral se consigue los resultados esperados; el 50,0% considera que casi siempre se siente que se consigue los resultados programados; el 32,7 % considera que siempre se siente que la actividad laboral, se consigue los resultados programados.

Tabla 35

Siente que la actividad laborar en su centro de trabajo es recompensable

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	18	34,6	34,6	34,6
Casi Nunca	8	15,4	15,4	50,0
Casi Siempre	14	26,9	26,9	76,9
Nunca	3	5,8	5,8	82,7
Siempre	9	17,3	17,3	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Ilustración 69. Siente que la actividad laborar en su centro de trabajo es recompensable



Como se observa en la tabla y en la figura.

En relación a la consulta si, siente que la actividad laborar en su centro de trabajo es recompensable.

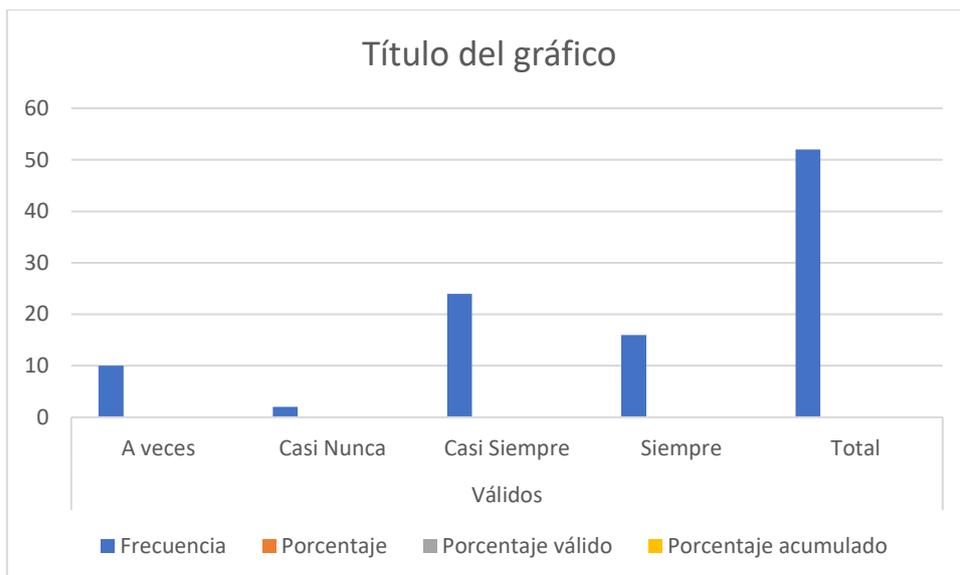
De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, de ellos, el 5,8 % considera casi nunca siente que es recompensable laborar en sus centro de trabajo; el 15,4% considera que casi nunca trabajar es recompensable; el 34,6 % considera que a veces es recompensable; y el 26,9 % opina que casi siempre su trabajo es recompensable; y el 17,3% considera que siempre siente que la actividad de laborar en su entro de trabajo es recompensable.

Tabla 36

Existe una satisfacción por las actividades que desempeñan los trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	10	19,2	19,2
	Casi Nunca	2	3,8	23,1
	Casi Siempre	24	46,2	69,2
	Siempre	16	30,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0

Ilustración 70. Existe una satisfacción por la labor que desempeñan los trabajadores



Como se observa en la tabla y en la figura.

En relación a la consulta si, existe una satisfacción por la labor que desempeñan los trabajadores.

De los 52 colaboradores encuestados que representan el 100% de los trabajadores del PNCBMCC que laboran en la sede de Lima, el 3,8 % considera casi nunca existe una satisfacción por las actividades que desempeñan los trabajadores; el 19,2% considera que a veces existe una satisfacción; el 46,2 % considera que casi siempre existe satisfacción; y el 30,8 % (16 colaboradores) opina que siempre existe una satisfacción por la labor que desempeñan los trabajadores.

Declaratoria de Originalidad de la Autora

Yo, RIVERA CCAICO EVELYN ROSARIO, egresada de la Escuela de Posgrado y Programa Académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (Sede Lima Este), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado: "Gestión Administrativa y Motivación Laboral desde la perspectiva del personal del Programa Nacional de Conservación de Bosques - 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de enero de 2021

Apellidos y Nombres del Autor RIVERA CCAICO, EVELYN ROSARIO	
DNI: 42576706	