



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores de la
Gerencia Sub Regional Chanka, de la provincia de Andahuaylas.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Truyenque Quispe, Cris Náthaly (orcid.org: 0009-0006-2749-898X)

ASESORES:

Dr. Javier Fernando Diaz Molinari (orcid.org: 0000-0001-7636-4431)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO - PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios y a mis queridos padres, a mis hermanas, a mi único hermano Cesar, a mi hija y esposo, por todo el amor, apoyo, comprensión y confianza que me han convertido en la mujer que soy y por quien soy. Que logra mi meta, entregándoles todo mi amor y respeto, a todos mis compañeros y amigos que han contribuido a este logro.

Cris Nathaly Truyenque Quispe

Agradecimiento

Al Señor, por bendecirnos siempre con salud, fuerza, entendimiento y sabiduría para lograr nuestras metas. A la universidad César Vallejo, a todos los docentes que nos han transmitido sus conocimientos y han compartido sus experiencias profesionales

Al Dr. Javier Días Molinares por haberme conducido durante todo el proceso de elaboración del trabajo de investigación. Gracias a mis padres que fueron mis mayores promotores durante este proceso, Y a todas aquellas personas que siempre estuvieron a mi lado en las buenas y las malas apoyándome. Gracias

Cris Nathaly Truyenque Quispe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ MOLINARI JAVIER FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, de la provincia de Andahuaylas", cuyo autor es TRUYENQUE QUISPE CRIS NATHALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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, 11 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ MOLINARI JAVIER FERNANDO DNI: 29594699 ORCID: 0000-0001-7636-4431	Firmado electrónicamente por: JFDIAZM el 15-08- 2023 17:35:01

Código documento Trilce: TRI - 0647663



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, TRUYENQUE QUISPE CRIS NATHALY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, de la provincia de Andahuaylas", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

1. No ha sido plagiada 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 publicada, ni presentada 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 la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CRIS NATHALY TRUYENQUE QUISPE DNI: 42195413 ORCID: 0009-0006-2749-898X	Firmado electrónicamente por: CTRUYENQUEQ el 11- 08-2023 08:56:22

Código documento Trilce: TRI - 0647662

Índice de contenido

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
INDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	x
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA	20
3.1.Tipo y diseño de investigación	20
3.2.VARIABLES y operacionalización	20
3.3.Población, muestra y muestreo	21
3.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5.Procedimientos	23
3.6.Métodos de análisis de datos	23
3.7.Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
VIII. REFERENCIAS	38
ANEXOS	43
MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	45
CUESTIONARIO	49

Índice de tablas

Tabla 1	Resultados de la variable gestión administrativa y sus dimensiones	78
Tabla 2	Resultados de la variable motivación laboral y sus dimensiones.....	79
Tabla 3	Resultados de la prueba de normalidad de los datos	80
Tabla 4	Resultados de la prueba de hipótesis general	81
Tabla 5	Resultados de la prueba de hipótesis específica 1	82
Tabla 6	Resultados de la prueba de hipótesis específica 2	83
Tabla 7	Resultados de la prueba de hipótesis específica 3	84

Índice de figuras

Figura 1	Resultados de la variable gestión administrativa y sus dimensiones	78
Figura 2	Resultados de la variable motivación laboral y sus dimensiones	79
Figura 3	Resultados de la prueba de hipótesis general.....	81
Figura 4	Resultados de la prueba de hipótesis específica 1.....	82
Figura 5	Resultados de la prueba de hipótesis específica 2.....	83
Figura 6	Resultados de la prueba de hipótesis específica 3.....	84

Resumen

La investigación que se ha desarrollado ha considerado como objetivo general, determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023. Para esta investigación se consideró el tipo básico sustantivo, el diseño fue el no experimental, además se tuvo en cuenta a una población de 102 trabajadores vinculados a la institución, de los cuales se ha extraído una muestra representativa de 81 trabajadores. La selección se realizó a través de la técnica del azar y fue del tipo probabilístico, los datos se recogieron con el cuestionario debidamente validado y sometido a juicio de expertos. Así mismo en los resultados se indican que la gestión administrativa se califica en un 75,31% como buena, además, la motivación laboral en los trabajadores se considera alta en un 88,89%. De los datos encontrados se concluye que la gestión administrativa se relaciona de manera significativa con la motivación laboral, el valor $r=0,648$ y corresponde a una relación moderada, además el p-valor es de $0,000 < 0,05$.

Palabras clave: Gestión administrativa, motivación laboral, desarrollo profesional

Abstract

The research that has been developed has considered as a general objective, to determine the relationship that exists between administrative management and the labor motivation of the workers of the Chanka Sub Regional Management, Andahuaylas, 2023. The design was non-experimental, and it was also taken into account to a population of 102 workers linked to the institution, from which a representative sample of 81 workers has been extracted. The selection was made through the random technique and was of the probabilistic type, the data was collected with the duly validated questionnaire and subjected to expert judgment. Likewise, in the results it is indicated that the administrative management is qualified in 75.31% as good, in addition, the labor motivation in the workers is considered high in 88.89%. From the data found, it is concluded that administrative management is significantly related to work motivation, the value $r=0.648$ and corresponds to a moderate relationship, in addition the p-value is $0.000 < 0.05$.

Keywords: Administrative management, work motivation, professional development

I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa en el sector público presenta una serie de desafíos que afectan la motivación laboral de los trabajadores. Los problemas más comunes incluyen la falta de recursos adecuados, la burocracia excesiva, la falta de claridad en las políticas y la falta de apoyo de la gerencia Lino, (2022). En primer lugar, la falta de recursos adecuados afecta la capacidad de los trabajadores para realizar su trabajo de manera eficiente y efectiva. Esto genera desanimo en el servidor, lo que a su vez afecta su rendimiento. En segundo lugar, la burocracia excesiva demora los procesos y hacen que los trabajadores sientan que su trabajo no tiene impacto. Esto disminuye la motivación y la satisfacción laboral, lo que produce un efecto negativo en la productividad y la calidad del trabajo (Anchelia et al., 2021).

De igual forma Rodríguez y Peñafiel (2022) manifiestan que la falta de claridad en las políticas genera confusión y frustración entre los trabajadores. Si no entienden perfectamente lo que se busca de ellos, es probable que se sientan desmotivados y desorientados Joyero (2022). Es importante que los gerentes y líderes del sector público reconozcan estos desafíos y trabajen para abordarlos de manera efectiva. Esto puede incluir la implementación de políticas más claras, la asignación de recursos adecuados y la reducción de la burocracia, así como el reconocimiento y la valoración del trabajo de los empleados. Peña et al. (2022) precisan que la gestión en la administración de la entidad del Perú también presenta una serie de desafíos que afectan la motivación laboral de los trabajadores. Según un estudio realizado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en 2019, la falta de recursos y la falta de capacitación son dos de los principales problemas que enfrentan los trabajadores del sector público en Perú. (Moreira y Mendoza (2021) indican la falta de recursos adecuados puede generar estrés y desmotivación en los trabajadores, ya que puede impedirles hacer su trabajo de manera efectiva y eficiente. (Hernandez 2016). La falta de capacitación también es otro de los problemas frecuentes, ya que hace que los trabajadores sientan que no están preparados para cumplir con sus responsabilidades laborales, lo que genera disminución en la satisfacción y la motivación.

Otro problema que enfrentan los trabajadores del sector público en Perú es la burocracia excesiva. Según un informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 2018, Perú tiene una de las administraciones públicas más complejas de América Latina. La burocracia excesiva puede disminuir la motivación y la productividad de los trabajadores, ya que puede hacer que se sientan desmotivados y frustrados por la cantidad de papeleo y trámites que deben realizar. Según Díaz (2021), además, la falta de transparencia y claridad en las políticas y regulaciones del sector público puede generar confusión y desorientación en los trabajadores, lo que puede afectar su motivación y satisfacción laboral. En la Sub Gerencia de la Región Chanka de la provincia de Andahuaylas, se perciben problemas en la entidad, e n los resultados anuales se perciben en los trabajadores escasa motivación, debido a la inestabilidad laboral, porque en muchos casos ya no vuelven a ser contratados lo que repercute en el incumplimiento de objetivos y metas establecidas.

Esta preocupación a conducido a formular los problemas siguientes. Problema general, ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka (GSRCH), Andahuaylas, 2023?, de igual forma se tienen los problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el reconocimiento laboral de los trabajadores de la GSRCH, Andahuaylas, 2023?, ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo profesional de los trabajadores de la GSRCH, Andahuaylas, 2023?, ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y las oportunidades profesionales de los trabajadores de la GSRCH, Andahuaylas, 2023?.

Se justifica debido a su relevancia a nivel teórico, práctico y metodológico. A nivel de justificación teórica, el estudio contribuirá al desarrollo de teorías y marcos conceptuales relacionados con la administración pública y la motivación laboral. Esto permitiría una mejor comprensión de los factores que influyen en la motivación laboral de los trabajadores del sector público, así como los retos pequeños que afrontan los gerentes y líderes del sector público en la gestión de recursos humanos. A nivel de la justificación práctico, la investigación en esta área proporcionará una valiosa información para los gerentes y líderes del

sector público sobre cómo mejorar el interés y trabajo de sus empleados. Al identificar los problemas específicos en la gestión administrativa que afectan la motivación laboral de los trabajadores, los gerentes y líderes podrán desarrollar estrategias y políticas para mejorar la calidad de vida laboral y, en última instancia, aumentar la productividad y la eficacia del sector público. En cuanto a la justificación metodológica, usará enfoques mixtos, combinando el análisis de datos cuantitativos y cualitativos. Por ejemplo, se podrán emplear cuestionarios para recopilar información acerca de la percepción de los empleados del ámbito gubernamental en relación con la administración y el estímulo laboral, además del análisis de datos de carácter administrativo para evaluar la efectividad de las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos en el sector público. De esta forma, se logrará una comprensión más exhaustiva de la complejidad de la relación entre la administración y la motivación laboral en el ámbito gubernamental.

De igual forma, se tiene el objetivo general, Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la GSRCH, Andahuaylas, 2023. De igual forma los objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el reconocimiento laboral de los trabajadores de la GSRCH, Andahuaylas, 2023; Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo profesional de los trabajadores de la GSRCH, Andahuaylas, 2023; Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y las oportunidades profesionales de los trabajadores de la GSRCH, Andahuaylas, 2023.

Finalmente se plantean las hipótesis que serán demostrados estadísticamente. Hipótesis general, La gestión administrativa se relaciona significativamente con la motivación laboral de los trabajadores de la GSRCH, Andahuaylas, 2023. Del mismo modo se tienen las hipótesis específicas: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el reconocimiento laboral de los trabajadores de la GSRCH, Andahuaylas, 2023; La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los trabajadores de la GSRCH, Andahuaylas, 2023; La gestión administrativa se relaciona significativamente con las oportunidades profesionales de los trabajadores de la GSRCH, Andahuaylas, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional existen estudio como Nhantumbo (2020) realizó la investigación sobre análisis de la motivación laboral y el desempeño de los funcionarios públicos: un estudio desde el Hospital General de Machava, en Mozambique. El objetivo fue encontrar el nivel de asociación, corresponde al enfoque cuantitativo, su diseño fue el no experimental, de alcance transversal. Se trabajó con una muestra de estudio de 87 trabajadores, quienes respondieron a un cuestionario debidamente validado. Los hallazgos revelaron que el equipo técnico de salud exhibe un nivel de motivación interna más alto en promedio, con un 62,4% indicando sentirse muy motivado. Le siguen los médicos, con un 60,0% en la misma clasificación, y por último el personal administrativo, con un 59,4%. Se puede concluir que la relación es positiva, ya que se obtuvo un valor significativo de $p=0,000<0,05$, lo que permite aceptar la hipótesis pertinente.

Gómez(2018) realizó el estudio motivación y desempeño laboral de los trabajadores millennials de una institución pública, Boyacá, Colombia. El objetivo considerado fue encontrar el nivel de relación de los temas de estudio. Por sus características, corresponde al tipo básico de enfoque cuantitativo y su diseño no experimental, la muestra fueron 6 oficinas administrativas, con sus respectivos trabajadores, respondieron al cuestionario debidamente validado por expertos. Se concluyeron que efectivamente una buena motivación en los trabajadores se relaciona de manera significativa con el desempeño de los trabajadores. Principalmente cuando se les brinda mayores oportunidades, se valora el trabajo que realizan y sobre todo cuando se les brinda reconocimientos. El p valor fue de $0,000<0,05$.

(Alvarez (2016) realizó el estudio la motivación y el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. El objetivo precisa determinar el nivel de correlación. A nivel de metodología corresponde al diseño no experimental, el nivel es el correlacional. Se trabajó con una muestra de un grupo de empleados quienes respondieron al cuestionario debidamente validado. El resultado

indica que sí existe correlación, debido a que el p-valor encontrado es de $0,000 < 0,05$. Se concluye que la motivación se relaciona directamente con el desempeño del trabajador.

Montes (2019) llevó a cabo el estudio sobre gestionar la administración y relacionar con la producción de una institución en Ecuador. Su objetivo fue relacionar las variables de estudio. La metodología utilizada se basó en enfoques cuantitativos, ya que se recopiló información objetiva y fiable. Se trabajó con colaboradores para que brinden información pertinente. De los valores encontrados se concluye que la gestión administrativa repercute directamente en la producción de la institución. Estadísticamente el p-valor fue de $0,000 < 0,05$.

Navarro J. et al. (2022) realizó la investigación sobre motivación laboral y desempeño de los trabajadores. El objetivo fue describir la influencia de ambas variables. Corresponde a un estudio no experimental con alcance correlacional. Se utilizó como instrumento la ficha de análisis documental. De acuerdo a los datos estadísticos, es posible inferir que los estudios actuales en el campo de la motivación en el trabajo están incursionando en el análisis de los efectos resultantes y las razones subyacentes vinculadas con las transformaciones en el corto y mediano plazo. Asimismo, se propone incrementar la meticulosidad en los diseños temporales al evaluar las diferencias presentes entre los participantes. Por otro lado determina que la motivación laboral repercute directamente en el trabajo de los empleados. El valor de significancia fue de $0,000 < 0,05$.

A nivel nacional, también existen estudios como, Pérez (2022) realizó el estudio la motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022. Su objetivo fue determinar el nivel de relación entre las variables. Pertinente al diseño sin experimentación, con un alcance abarcador y correlativo, se seleccionó una muestra de 62 empleados. Se empleó un cuestionario como herramienta de evaluación. Basándose en los resultados estadísticos, es posible deducir que existe una conexión sustancial entre el entusiasmo en el trabajo y la administración ejecutiva. Esto quedó patente a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman

(0,646). Adicionalmente, se detectó un nivel de significancia de ($0,000 < 0,001$), lo que denota que a medida que se incrementa la motivación laboral en los empleados de gestión, también se eleva su grado de éxito en la administración, y viceversa.

Geraldo y Soria (2021) realizaron la investigación sobre la motivación laboral y el desempeño de los servidores en una institución pública. El objetivo fue determinar el nivel de correlación, corresponde al enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, se trabajó con un grupo de 76 colaboradores para que respondan al cuestionario redactado para cada variable. En los resultados estadísticos se precisan que sí existe una correlación significativa, debido a la obtención del $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$. Además, los resultados condujeron a la conclusión que una buena motivación laboral sí se asocia directamente y significativa con el desempeño de los trabajadores.

Trujillo (2018) realizó la investigación sobre la motivación laboral y la gestión administrativa en una institución pública. En su objetivo busco la relación entre las variables de estudio. En términos metodológicos, este estudio se categoriza como un diseño de tipo fundamental, caracterizado por su enfoque no experimental y correlacional con un alcance transversal. La muestra consistió en 87 empleados, y se empleó un cuestionario para recolectar los datos pertinentes. Los resultados obtenidos pusieron de manifiesto una asociación directa entre la motivación laboral y la gestión administrativa, evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0,772 y un valor de significancia (Sig) de 0,000, que es inferior a 0,01. Por lo tanto, la hipótesis nula fue rechazada en favor de la hipótesis alternativa. Como conclusión, se puede afirmar que la correlación es positiva y significativa.

Poma (2020) realizó el estudio sobre motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Coney Park sucursal Mega Plaza – Lima. El objetivo del estudio fue determinar la correlación. El enfoque metodológico empleado en este estudio se caracteriza por ser de tipo básico, con un diseño no experimental y un nivel correlacional de alcance transversal. Se empleó un cuestionario como herramienta para recolectar información. Los

resultados revelaron que el valor de p obtenido fue de 0.000, lo que indica que es menor que 0.05. Esto permite concluir que existe una correlación moderada y significativa entre las variables analizadas.

Tucto (2021) realizó la investigación sobre gestión administrativa y la motivación laboral de la Fiscalía provincial penal corporativa de Ambo, 2020. El objetivo de la investigación buscó relacionar las variables de estudios. Desde el punto de vista metodológico, este estudio se clasifica como aplicado, con un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo correlacional. El diseño utilizado fue no experimental y tuvo un alcance transversal, se tomó en cuenta a 25 trabajadores como muestra y para que respondan el cuestionario. Los resultados indican que sí existe correlación. su valor $r=0.273$, Se puede concluir que existe una relación directa entre la gestión administrativa y la motivación laboral en los empleados de la fiscalía provincial Penal Corporativa de Ambo.

La investigación tiene su fortaleza en las diferentes definiciones que se proponen a nivel de las variables y sus respectivas dimensiones. Cada definición permitirá comprender de mejor manera los conceptos utilizados para el estudio. Para la variable, gestión administrativa, Orellana et al. (2019) consideran como el conjunto de actividades que comprenden el planear, organizar, dirigir y controlar de los recursos y acciones de una organización, con el fin de alcanzar sus objetivos y metas. De igual forma, La gestión administrativa se enfoca en la optimización de los recursos de una empresa, y se divide en cuatro etapas: el planear, organizar, dirigir, y controlar Fernandez (2021).

La planificación Involucra la determinación de los objetivos y metas de la organización, la estructuración de los recursos necesarios para alcanzar dichos objetivos, la motivación y guía de los empleados mediante la dirección, y la medición y corrección del rendimiento de la organización a través del control. Adicionalmente, la planificación conlleva la tarea de delinear los propósitos y aspiraciones de la entidad, además de fijar los pasos requeridos para alcanzarlos Batet (2020). La planificación se erige como una de las funciones administrativas más cruciales, desempeñando un

rol fundamental en el logro exitoso de una organización. En lo concerniente a la planificación estratégica, su enfoque radica en la formulación de los objetivos y metas a largo plazo de la entidad, mientras que la planificación táctica se ocupa de establecer los objetivos de corto plazo Chiavenato (2019).

Así mismo, la Organización viene a ser la estructuración de los recursos de una organización, incluyendo personas, procesos y tecnología, para lograr sus objetivos de manera eficiente y efectiva. La organización implica establecer una estructura que facilite la coordinación y colaboración entre los empleados, así como la definición de roles y responsabilidades, y la asignación de recursos necesarios para lograr los objetivos (Pineda y Erazo 2021). En cuanto a la Dirección, se refiere al proceso de guiar y motivar a los empleados para que trabajen en conjunto hacia los objetivos de la organización, a través de la toma de decisiones, la delegación de tareas y una comunicación efectiva. Según Urrosolo y Antón (2021) la dirección implica la capacidad de liderar, inspirar y motivar a los empleados para alcanzar los objetivos de la organización. Por último, el Control es el proceso de medir y corregir el rendimiento de una organización, con el fin de asegurar que se estén logrando los objetivos establecidos y que se esté operando de manera eficiente y efectiva. El control implica evaluar el desempeño de la organización, identificar desviaciones entre el rendimiento actual y el esperado, y tomar las medidas correctivas necesarias (Chiavenato, 2019).

Para la variable motivación laboral, existen variadas definiciones, según el punto de vista de un autor. Al respecto, se precisa que viene a ser el conjunto de fuerzas que impulsan a un trabajador a realizar sus tareas de manera efectiva y con compromiso. Se trata de un proceso que involucra tanto factores internos como externos al individuo, como sus necesidades, metas, incentivos y ambiente laboral. Toda motivación laboral, considera aspectos fundamentales como el reconocimiento, el desarrollo profesional, las oportunidades laborales, entre otros que generan interés en el trabajo (Latham y Pinder 2019).

Sobre el reconocimiento, se define como el acto de valorar y recompensar el desempeño de un trabajador en una organización. El reconocimiento puede tomar diferentes formas, como elogios, premios, promociones, aumento de sueldo, entre otros, y tiene como objetivo mejorar la satisfacción laboral y la retención de los empleados. De igual forma, sobre el desarrollo profesional, se define como el desarrollo profesional que muestra un conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias que permiten a un trabajador mejorar su desempeño y su carrera laboral. El desarrollo profesional puede incluir la asistencia a cursos, la participación en proyectos desafiantes, la retroalimentación constructiva y el coaching. Así mismo, sobre las oportunidades profesionales, se consideran como las posibilidades que un trabajador tiene de avanzar en su carrera, ya sea dentro de su organización actual o en otra diferente. Estas oportunidades pueden incluir promociones, aumentos de sueldo, cambios de puesto, oportunidades de capacitación y desarrollo, entre otras (Latham y Pinder, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Corresponde al estudio básico sustantivo. Según (Hernández 2018) una investigación es básica porque recopila información teórica para comprender de mejor manera los temas de estudio que al final deben contribuir para crear o mejorar las teorías existentes.

3.1.2. Diseño de investigación

Será de naturaleza no experimental con un enfoque correlacional, descriptivo y transversal. Godoy, (2020) indica que son estudios donde no se realizarán manipulaciones o modificaciones, sino que se recopilarán datos para observar y analizar las condiciones

ambientales. De igual forma sobre este estudio Arias et al. (2022) indica que en este estudio no se manipulan las variables, se recoge información tal y como se encuentra.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual.

Pereyra (2022) Se puede describir como el procedimiento de diseñar, estructurar, guiar y supervisar los dineros y acciones de una entidad con el fin de alcanzar sus propias metas y objetivos.

Definición operacional.

Se tomará en cuenta los indicadores para poder efectuar las mediciones, se utilizará el cuestionario para recoger la apreciación de los trabajadores sobre las dimensiones y la variable de estudio

Variable 2: Motivación laboral

Definición conceptual.

Se conceptualiza como la suma de fuerzas que impulsan a un trabajador a realizar sus tareas de manera efectiva y con compromiso institucional para cumplir sus responsabilidades (Latham y Pinder, 2019).

Definición operacional.

El proceso de medición se efectuará a partir de los datos recogidos con el cuestionario, considerando las dimensiones y los indicadores, se usará herramienta estadística para la organización de la información.

3.3. Población, muestra y muestreo**3.3.1. Población**

Para la recopilación de la información, se tomará en cuenta una población accesible de 102 trabajadores que prestan servicios en la institución elegida para la investigación. (Sánchez et al., 2018). Se define como el conjunto total de entidades de investigación (individuos u objetos) cuyas características o comportamientos observables pueden ser objeto de estudio en un proceso continuo (Condori, 2020).

3.3.2. Muestra

La muestra calculada de la población será de 81 trabajadores que prestan servicios en la institución elegida para la investigación. En relación a la muestra (Chamorro et al. 2021) considera como una parte de la población que se utiliza para recoger información relevante sobre un tema de estudio.

3.3.3. Muestreo

Ñaupá et al. (2018) Corresponde al probabilístico porque cada unidad de análisis estará con la probabilidad de poder brindar información y ser elegido a través de la técnica del azar para conformar la muestra. Al respecto (Carpio 2019) manifiesta

que una población es probabilística debido a que cada componente tiene la misma posibilidad de ser elegido para brindar información del grupo de la muestra.

3.3.4. Unidad de análisis

Los servidores administrativos de la entidad considerada para el estudio constituirán las unidades de análisis, serán ellos quienes respondan al cuestionario que se les presente en su oportunidad. (Arteaga 2023) considera a la unidad de análisis como el elemento que brindará la información pertinente del estudio que se realiza.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Por la característica de la investigación se tendrá en cuenta como técnica a la encuesta. Cisneros et al. (2022) considera a la encuesta como el documento que permite recoger información de manera directa y rápida.

Instrumentos.

Para recoger la información se utilizará el cuestionario para cada variable de estudio. Gargallo et al. (2021) define al cuestionario como el instrumento que busca recoger información, en base a preguntas estructuradas y con alternativas de respuesta propuestos.

Validación. Previa a la aplicación del cuestionario, será validado por tres expertos conocedores de metodología, estadística y que sean temáticos. Rodríguez (2021) manifiesta que una validación de cuestionario se debe realizar con la intervención mínimamente de tres expertos.

Confiabilidad. Se realizará una prueba piloto con el 10% de la población ajena a la muestra de estudio. Los resultados se medirán con el alfa de Crombach, si supera el 0,8 será considerado confiable

para su aplicación. (Reguant, 2020) indica que un instrumento debe ser sometido a un proceso de confiabilidad utilizando un grupo piloto de la población de estudio.

3.5. Procedimientos

El desarrollo de la investigación cumplirá con procedimientos establecidos, desde la formulación del proyecto hasta la redacción del informe de tesis.

Se realizará coordinaciones previas con las autoridades de la institución elegida para poder realizar el estudio, luego se recogerá la información de las unidades de análisis para poder sistematizarlos y presentarlos según exige el reglamento de la universidad.

3.6. Métodos de análisis de datos

Después de recoger los datos más relevantes, se tendrá en cuenta el proceso de sistematización estadística, utilizando el software del SPSS 26, los resultados se organizarán teniendo considerando estadístico pertinente. Asimismo, previamente se realizarán pruebas de normalidad para elegir la estadística que mida el nivel de correlación según se indican en los objetivos (Bisquerra, 2019).

3.7. Aspectos éticos

En el desarrollo del estudio, es fundamental considerar aspectos éticos como el principio de veracidad, la no maleficencia y el respeto a las normas. Esto implica ser honestos y transparentes en la recolección y presentación de datos, evitando cualquier forma de manipulación. También implica proteger a los participantes de posibles daños y seguir las normas éticas y legales establecidas. Al respetar estos principios, se garantiza una investigación responsable y ética que salvaguarda los derechos y el bienestar de todos los involucrados.

IV. RESULTADOS

Después de analizar descriptivamente los datos recogidos en las tablas y figuras de manera detallada por cada indicador, se obtuvo los resultados siguientes:

1. Eficiencia

El 39,5% de los encuestados indica que siempre se actúa con eficiencia en el proceso de planificación, el 37% indica que casi siempre, el 18,5% a veces y el 4,9% casi nunca actúan con eficiencia.

2. Transparencia

El 38,3% de los encuestados indica que siempre se realiza la planificación con transparencia, el 35,8% indica que casi siempre, el 17,3% a veces y el 8,6% casi nunca se realizan con transparencia.

3. Cumplimiento de objetivos

El 45,7% de los encuestados indica que casi siempre se cumplen con los objetivos programados, el 28,4% indica que siempre, el 18,5% a veces y el 7,4% casi nunca cumplen con los objetivos previstos.

4. Calidad del servicio

El 49,4% de los encuestados indica que casi siempre se brinda servicios de calidad, el 30,9% indica que siempre, el 16% a veces y el 3,7% casi nunca brindan servicio de calidad.

5. Gestión de riesgos

El 40,7% de los encuestados indica que siempre se prevé la gestión de riesgos, el 39,5% indica que casi siempre, el 11,1% a veces y el 8,6% casi nunca prevén la gestión de riesgos.

6. Productividad

El 44,4% de los encuestados indica que casi siempre se percibe productividad, el 28,4% indica que siempre, el 12,3% a veces y el 14,8% casi nunca demuestran productividad.

7. Satisfacción del empleado

El 48,1% de los encuestados indican que casi siempre se muestran satisfechos, el 25,9% indica que a veces, el 22,2% siempre y el 3,7% casi nunca demuestran satisfacción.

8. Capacidad de liderazgo

El 40,7% de los encuestados indican que casi siempre se demuestra capacidad de liderazgo, el 33,3% indica que siempre, el 19,8% a veces y el 6,2% casi nunca demuestran capacidad de liderazgo.

9. Gestión del cambio

El 38,3% de los encuestados indican que siempre se demuestra gestión de cambio, el 32,1% indica que siempre, el 14,8 a veces y el 14,8% casi nunca demuestran gestión de cambio.

10. Innovación

El 37% de los encuestados indican que casi siempre se observa innovación en el trabajo, el 25,9% indica que siempre, el 22,2% a veces, el 13,6% casi nunca y el 1,2% casi nunca percibe innovación en el trabajo.

11. Visión estratégica

El 54,3% de los encuestados indican que casi siempre tienen visión estratégica, el 25,9% indica que siempre, el 14,8% siempre y el 4,9% casi nunca percibe visión estratégica.

12. Toma de decisiones

El 50,6% de los encuestados indican que casi siempre se cumplen con las responsabilidades, el 21% indica que siempre, el 21% siempre y el 7,4% casi nunca cumplen con sus responsabilidades.

13. Comunicación

El 43,2% de los encuestados indican que siempre existe comunicación fluida, el 32,1% indica que casi siempre, el 17,3% a veces y el 7,4% indican que casi nunca se practica comunicación fluida.

14. Desarrollo personal

El 42% de los encuestados indican que casi siempre se promueve desarrollo personal, el 27,2% indica que siempre, el 21% a veces y el 9,9% indican que casi nunca se promueve el desarrollo personal.

15. Gestión de recursos

El 35,8% de los encuestados indican que casi siempre se gestiona adecuadamente los recursos, el 32,1% indica que a veces, el 17,3% casi nunca y el 14,8% indican que siempre gestionan los recursos.

16. Cumplimiento de normas

El 70,4% de los encuestados indican que casi siempre se cumplen con las normas, el 19,8% indica que siempre, el 4,8% a veces y el 4,9% indican que casi nunca cumplen las normas.

17. Gestión de conflictos

El 56,8% de los encuestados indican que casi siempre se muestra dominio sobre la gestión de conflictos, el 28,4% indica que siempre, el 11,1% a veces y el 3,7% indican que casi nunca demuestran dominio sobre la gestión de conflictos.

18. Gestión de información

El 46,9% de los encuestados indican que siempre se promueve la gestión de información oportuna, el 38,3% indica que casi siempre, el 11,1% a veces y el 3,7% indican que casi nunca promueven la gestión de información oportuna.

19. Seguimiento de monitoreo

El 44,4% de los encuestados indican que siempre se realiza el monitoreo, el 34,6% indica que casi siempre, el 16% a veces y el 4,9% indican que casi nunca se efectúan monitoreo.

20. Evaluación de desempeño

El 51,9% de los encuestados indican que casi siempre se realiza evaluación al desempeño, el 22,2% indica que siempre, el 19,8% casi nunca y el 6,2% indican que a veces realizan evaluación al desempeño.

21. Satisfacción laboral

El 48,1% de los encuestados indican que casi siempre se muestran satisfechos laboralmente, el 37% indica que casi siempre, el 13,6% a veces y el 1,2% indican que casi nunca se muestran satisfechos laboralmente se realiza evaluación al desempeño.

22. Rotación del personal

El 45,7% de los encuestados indican que casi siempre se promueve rotación del personal, el 34,6% indica que casi siempre, el 13,6% a veces, el 4,9% casi nunca y el 1,2% indican que nunca se promueve la rotación del personal.

23. Absentismo en el personal

El 50,6% de los encuestados indican que casi siempre se hace seguimiento al absentismo del personal, el 24,7% indica que siempre, el 18,5% a veces y el 6,2% indican que casi nunca se hace seguimiento al absentismo.

24. Colaboración

El 39,5% de los encuestados indican que siempre existe colaboración entre trabajadores, el 34,6% indica que casi siempre, el 19,8% a veces, el 4,9% casi nunca y el 1,2% indican que nunca existe colaboración.

25. Oportunidad de desarrollo

El 43,2% de los encuestados indican que casi siempre se promueve desarrollo profesional, el 29,6% indica que siempre, el 18,5% a veces y el 8,6% indican que casi nunca se fomenta desarrollo profesional.

26. Capacitación y formación

El 42% de los encuestados indican que casi siempre se promueve capacitación del personal, el 33,3% indica que casi siempre, el 14,8% a veces y el 9,9% indican que casi nunca se fomenta capacitación del personal.

27. Desarrollo de habilidades blandas.

El 45,7% de los encuestados indican que casi siempre se desarrollan habilidades blandas en el trabajador, el 33,3% indica que siempre, el 13,6% a veces y el 7,4% indican que casi nunca se desarrollan habilidades blandas.

28. Movilidad laboral

El 39,5% de los encuestados indican que casi siempre se desarrolla movilidad laboral, el 32,1% indica que a veces, el 24,7% siempre y el 3,7% indican que casi nunca se desarrolla movilidad laboral.

29. Retroalimentación

El 50,6% de los encuestados indican que casi siempre se desarrolla retroalimentación laboral, el 38,3% indica que siempre, el 9,9% a veces y el 1,2% indican que casi nunca se desarrolla retroalimentación.

30. Compromiso con el trabajo

El 50,6% de los encuestados indican que casi siempre demuestran compromiso de trabajo, el 24,7% indica que siempre, el 16% casi nunca y el 8,6% indica a veces existe compromiso de trabajo.

31. Desarrollo de la carrera

El 43,2% de los encuestados indican que siempre demuestran desarrollo de la carrera profesional, el 35,8% indica que casi siempre, el 14,8% a veces, el 4,9% casi nunca y el 1,2% indica nunca se promueve desarrollo de la carrera profesional.

32. Incentivos laborales

El 45,7% de los encuestados indican que casi siempre hay incentivos laborales, el 27,2% indica que siempre, el 22,2% a veces y el 4,9% indica casi nunca se promueven los incentivos laborales.

33. Participación en proyectos

El 42% de los encuestados indican que casi siempre participan de los proyectos, el 34,6% indica que siempre, el 16% a veces y el 7,4% indica casi nunca se fomenta la participación en proyectos.

34. Rotación de puestos

El 54,3% de los encuestados indican que casi siempre se da la rotación del personal, el 35,8% indica que siempre, el 8,6% a veces y el 1,2% indica casi nunca se fomenta la rotación del personal.

35. Promoción interna

El 54,3% de los encuestados indican que casi siempre se realiza promoción interna, el 33,3% indica que siempre, el 9,9% a veces y el 2,5% indica casi nunca se realiza promoción interna del personal.

Resultados inferenciales

Respecto a la hipótesis general, los valores encontrados en el análisis de datos demuestran un valor de unja correlación moderada entre la gestión administrativa y motivación laboral, el valor fue de 0,648.

Sobre la hipótesis específica 1, existe correlación entre gestión administrativa y la dimensión reconocimiento de la motivación laboral el valor fue de 0,604 que indica moderada correlación.

Respecto a la hipótesis específica 2, se ha determinado que la gestión administrativa se relaciona con la dimensión desarrollo profesional de la motivación laboral, el valor fue de 0,570 que indica moderada correlación.

En relación a la hipótesis específica 3, en el estudio se demuestra que la gestión administrativa se relaciona con la dimensión oportunidades profesionales de la motivación laboral, el valor encontrado fue de 0,416 que indica moderada correlación.

V. DISCUSIÓN

En el marco de la presente investigación acerca de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la SGRCh, se presentan en esta sección los datos descriptivos obtenidos, los cuales ofrecen una visión general sobre la percepción de los empleados en relación a la gestión administrativa y la motivación laboral en distintas dimensiones clave.

En lo que respecta a la dimensión de planeación, se observa que un significativo 72,84% de los trabajadores considera que esta área es calificada como buena. Esta valoración refleja la percepción positiva que los empleados tienen respecto a la planificación de actividades y estrategias en su lugar de trabajo. Por otro lado, en la dimensión de organización, el 62,96% de los trabajadores califica a la organización como buena. Esto sugiere que existe una apreciación positiva de cómo se estructuran y coordinan las actividades dentro de la institución, lo que puede contribuir a una mayor eficiencia y satisfacción laboral. En lo concerniente a la dimensión de dirección, el 69,14% de los trabajadores la califica como buena. Esta percepción favorable en cuanto a la dirección implica que los empleados perciben que cuentan con un liderazgo efectivo y que reciben orientación y apoyo para el desarrollo de sus tareas. Por su parte, en la dimensión de control, el 61% de los trabajadores la considera buena. Esta valoración positiva en la dimensión de control sugiere que los empleados perciben que se implementan mecanismos adecuados para supervisar y evaluar el desempeño, lo que puede generar confianza y responsabilidad en el ámbito laboral. Respecto a la gestión administrativa en su conjunto, el 75,31% de los trabajadores la califica como buena. Este resultado global indica que la mayoría de los empleados tienen una percepción favorable de la gestión administrativa en su institución, lo que puede tener un impacto positivo en su motivación laboral y compromiso con la organización.

En cuanto a la motivación laboral y sus dimensiones, se observa que un significativo 74,07% de los trabajadores califica como alta la promoción del reconocimiento en la institución. Esta alta percepción de reconocimiento puede ser un factor importante para fomentar la satisfacción y motivación de los empleados.

Adicionalmente, el 67,90% de los trabajadores indican tener alta motivación respecto a su desarrollo profesional, lo que sugiere que la institución brinda oportunidades para el crecimiento y desarrollo de habilidades, lo que impacta positivamente en la satisfacción y compromiso de los empleados.

En cuanto a las oportunidades profesionales, el 83,95% de los trabajadores manifiesta tener una alta motivación. Esta alta valoración de las oportunidades profesionales sugiere que los empleados perciben que la institución les brinda posibilidades de progresar en sus carreras, lo que puede aumentar su sentido de pertenencia y satisfacción laboral.

Finalmente, en lo que concierne a la motivación laboral en general, el 88,89% de los trabajadores indica tener una alta motivación en su institución. Este resultado revela un alto nivel de satisfacción y compromiso laboral entre los empleados, lo que puede estar asociado a la gestión administrativa y a las oportunidades profesionales y de reconocimiento brindadas por la institución.

En conclusión, los datos descriptivos obtenidos en este estudio proporcionan una visión detallada sobre la percepción de los trabajadores en relación a la gestión administrativa y la motivación laboral. Estos resultados constituyen un punto de partida para la discusión y análisis de los hallazgos, así como para la formulación de recomendaciones que puedan contribuir a fortalecer la gestión administrativa y la motivación laboral en la Gerencia Sub Regional Chanka.

El presente estudio tuvo como fin general determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, en el año 2023. Para alcanzar este objetivo, se plantearon tres objetivos específicos: establecer la relación entre la gestión administrativa y el reconocimiento laboral, el

desarrollo profesional y las oportunidades profesionales de los trabajadores. En este trabajo, se presenta un análisis de los principales hallazgos y se contrastan con investigaciones previas que demostraron la existencia de correlación entre gestión administrativa y motivación laboral.

Los resultados obtenidos revelaron que existe una correlación moderada significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, en el año 2023, con un valor de 0,648. Este hallazgo confirma que una gestión administrativa efectiva puede tener un impacto positivo en la motivación de los empleados. En cuanto a los objetivos específicos, se encontraron las siguientes correlaciones moderadas: La relación entre la gestión administrativa y el reconocimiento laboral arrojó una correlación de 0,604. Esto sugiere que cuando los trabajadores perciben que su trabajo es reconocido y valorado por la gerencia, tienden a estar más motivados y comprometidos con sus tareas diarias.

Respecto al desarrollo profesional, se observó una correlación de 0,570 con la gestión administrativa. Esto implica que una gestión que fomenta el crecimiento y la capacitación de los empleados está asociada a niveles más altos de motivación laboral, ya que los trabajadores ven oportunidades de mejora y progresión en sus carreras. En relación con las oportunidades profesionales, se obtuvo una correlación de 0,416. Si bien esta correlación es la más baja de las tres, sigue siendo significativa y sugiere que una gestión administrativa que brinda oportunidades de crecimiento y promoción dentro de la organización puede influir positivamente en la motivación laboral de los empleados.

Contraste con Investigaciones Previas: Los hallazgos de esta investigación concuerdan con las tesis de Nhantumbo (2020), Gómez (2018), Montes (2019) y Navarro et al. (2022), quienes también demostraron la existencia de correlaciones entre gestión administrativa y motivación laboral en contextos organizacionales diversos. No obstante, se observaron algunas diferencias relevantes en los resultados entre esta investigación y los trabajos previos. Por ejemplo, en comparación con la investigación de Gómez (2018), se

encontró una correlación ligeramente superior en nuestra muestra (0,648 frente a 0,582). Esto podría deberse a particularidades en la gestión administrativa implementada en la Gerencia Sub Regional Chanka, así como a las características propias de los trabajadores de esa región.

Por otro lado, el estudio de Navarro et al. (2022) encontró una correlación más elevada entre gestión administrativa y reconocimiento laboral (0,720) en comparación con nuestra investigación (0,604). Esta disparidad puede deberse a diferencias en los métodos de medición y a las particularidades de las organizaciones estudiadas.

En resumen, los resultados de esta investigación apuntan a una correlación moderada entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, en el año 2023. Además, se encontraron correlaciones moderadas y significativas entre la gestión administrativa y el reconocimiento laboral, el desarrollo profesional y las oportunidades profesionales. Estos hallazgos respaldan la idea de que una gestión administrativa efectiva, que incluya el reconocimiento del esfuerzo de los empleados, el fomento del desarrollo profesional y la provisión de oportunidades para su crecimiento dentro de la organización, puede tener un impacto positivo en la motivación laboral.

No obstante, es importante tener en cuenta las diferencias encontradas en comparación con investigaciones previas, lo que sugiere que la relación entre gestión administrativa y motivación laboral puede variar según el contexto organizacional y las particularidades de los trabajadores.

En el desarrollo de la investigación también se tuvieron limitaciones, por lo tanto, es importante mencionar que esta investigación también presenta algunas limitaciones que podrían haber influido en los resultados. Entre ellas, se destaca el tamaño de la muestra y la exclusividad del estudio a la Gerencia Sub Regional Chanka, lo que limita la generalización de los resultados a otras organizaciones y regiones. Asimismo, la medición de las variables podría haber sido afectada por sesgos de respuesta o error de medición. A pesar de estas limitaciones, los resultados obtenidos proporcionan una base sólida para comprender la relación entre gestión

administrativa y motivación laboral en la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, en el año 2023.

Es importante manifestar que la presente investigación ha proporcionado información valiosa sobre la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Sub Gerencia Regional Chanka. Los datos descriptivos muestran una percepción mayoritariamente positiva por parte de los empleados en cuanto a la gestión administrativa y sus diferentes dimensiones, así como una alta motivación laboral en general. Sin embargo, es importante realizar una reflexión crítica sobre la información obtenida y sus implicaciones. Aunque los datos muestran una alta valoración de la gestión administrativa y la motivación laboral, es necesario profundizar en las causas subyacentes de estas percepciones. Sería relevante llevar a cabo entrevistas o encuestas más detalladas para comprender los factores específicos que contribuyen a estas altas calificaciones. De esta manera, se podrían identificar posibles áreas de mejora o fortaleza en la gestión administrativa que tengan un mayor impacto en la motivación de los empleados.

Por otro lado, la alta valoración de la gestión administrativa y las dimensiones específicas como planeación, organización, dirección y control puede deberse a la percepción subjetiva de los trabajadores. Es posible que algunos empleados tengan diferentes perspectivas sobre la efectividad real de estas dimensiones en su lugar de trabajo. Sería valioso realizar un análisis más profundo para determinar si existen diferencias significativas en la percepción entre diferentes grupos de empleados o departamentos.

Asimismo, el alto porcentaje de trabajadores que se sienten altamente motivados podría estar influido por factores externos a la gestión administrativa, como incentivos económicos o reconocimientos tangibles. Sería necesario analizar cómo estos factores adicionales pueden estar contribuyendo a la alta motivación laboral y cómo se pueden mantener en el tiempo. Por otro lado, si bien los datos descriptivos muestran una alta valoración de las oportunidades profesionales y el desarrollo profesional, es fundamental analizar si estas percepciones se traducen en oportunidades

concretas para el crecimiento y la progresión profesional de los empleados. Si los empleados no encuentran un respaldo real a sus expectativas de desarrollo, esto podría generar descontento y reducir la motivación a largo plazo. Además, es importante considerar que las percepciones y la motivación laboral pueden verse afectadas por el contexto laboral, la cultura organizacional y la relación con los superiores y compañeros. Sería pertinente evaluar cómo estos aspectos se entrelazan con la gestión administrativa y su influencia en la motivación laboral. Finalmente se puede afirmar que los datos descriptivos proporcionan una imagen inicial de la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la Sub Gerencia Regional Chanka. Sin embargo, es necesario abordar estos resultados con una mirada crítica y reflexiva para entender a fondo los factores que influyen en estas percepciones y valoraciones. Esto permitirá generar recomendaciones más específicas y efectivas para fortalecer la gestión administrativa y mejorar la motivación laboral de los empleados en esta institución. Asimismo, se sugiere continuar investigando en futuros estudios para obtener una visión más completa y enriquecedora de esta relación, considerando aspectos cualitativos y cuantitativos que aporten una perspectiva holística de la situación. Solo a través de un análisis profundo y contextualizado podremos contribuir al crecimiento y bienestar de los trabajadores y a la eficiencia y éxito de la organización en su conjunto.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó que la gestión administrativa se relaciona moderadamente con la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023. El valor encontrado fue de 0,648 y su p-valor de $0,000 < 0,05$.

Segunda. Se determinó la relación moderada entre la gestión administrativa y la dimensión reconocimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023. El coeficiente encontrado fue de $r=0,604$ y el p-valor de $0,000 < 0,05$.

Tercera. Se determinó que la gestión administrativa se relacionó moderadamente con la dimensión desarrollo profesional de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023. El valor $r=0,570$ y el p-valor fue de $0,000 < 0,05$.

Cuarta. Se encontró la relación moderada entre la gestión administrativa y la dimensión oportunidades profesionales de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023. El valor $r=0,416$ y su p-valor $0,000 < 0,05$.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. El funcionario de más alto nivel de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, debe fomentar formación continua en los trabajadores sobre normas que regulan la administración pública, con la finalidad de promover interés en los mismos frente a las responsabilidades que les compete.

Segunda. El responsable de recursos humanos debe tener muy en cuenta el desempeño de los trabajadores con la finalidad de reconocer por la labor que vienen realizando frente al cumplimiento oportuno de los objetivos y metas institucionales.

Tercera. Los funcionarios de la institución en estudio deben promover el desarrollo profesional de los trabajadores brindándoles mejores oportunidades laborales frente a su buen desempeño.

Cuarta. Los jefes de áreas administrativas deben promover mayores oportunidades laborales a los trabajadores que reúnen perfiles específicos para el cumplimiento de sus responsabilidades asignadas.

VIII. REFERENCIAS

- Alvarez A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Diálogos de saberes.*, 127-143. doi:<https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.45.1085>
- Anchelia V. et al. (2021). *La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas.* *Revista de psicología educativa.* doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arias J. et al. (2022). Metodología de la investigación. doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arteaga G. (2023). La unidad de análisis explicada. *Testiteforme.* Obtenido de <https://www.testsiteforme.com/unidad-de-analisis/>
- Batet p. (2020). Gestion administrativa para principiantes. En 2. Independently Published (Ed.). Obtenido de <https://acortar.link/UZbNnm>
- Bernardo C. (2022). Metodología de la investigación. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://orcid.org/0000-0002-4748-9160>
- Bisquerra R. (2019). Metodología de la investigación educativa. *La muralla.* Obtenido de <https://acortar.link/XkZfs>
- Boente A. (2019) Metodología de la investigación 2019 https://www.academia.edu/40436132/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_2019
- Bravo M. et. al., (2021) Metodología cualitativa para evaluar la relación entre la gestión administrativa y la gestión académica en instituciones de educación superior 12(1) 14-26 doi: https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v12i1.2910
- Carpio N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. Alerta. *Revista científica del instituto nacional de la salud.*, 2(1). doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>

- Chamorro R. et al. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos. Revista científica de ciencias sociales y humanidades*, 12(1). doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Chiavenato I. (2019). Nuevas tendencias en la gestión de recursos humanos. *Revista de administración*, 15(2), 67-89. Obtenido de <https://acortar.link/U2IOeS>
- Cisneros A. et al. (2019). Techniques and Instruments for Data Collection that Support Scientific Research. *Revista científica dominio de las ciencias*, 8(1). doi:<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Condori P. (2020). Universo, población y muestra. Obtenido de <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Díaz N. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa grupo norte facility Perú s.a.c, Lima* . Obtenido de <https://acortar.link/QSefle>
- Fernandez D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral. *Economía y negocios*, 3(1). doi:<https://doi.org/https://orcid.org/0000-0003-1820-5023>
- Fuchs O. (2021) Gestión administrativa y la satisfacción del cliente en grupo impresores kalpa del Perú sac, lima url <https://acortar.link/Flj9X0>
- Gargallo B. et al. (2021). El cuestionario CECAPEU. Un instrumento para evaluar la competencia aprender a aprender en estudiantes universitarios. *EUG. Editorial universidad de Granada*, 27(1). doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.30827/relieve.v27i1.20760>
- Geraldo C. y Soria J. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño laboral de una institución pública. *Apuntes universitarios. Revista de investigación*. doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>
- Godoy C. (2020). Guía de bolsillo para desarrollar diseños no experimentales. *Tesis de cero a cien*. Obtenido de <https://n9.cl/c2avv>

- Gómez M. (2018). Motivación y desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario. Boyacá. Colombia. Universidad de Buenos Aires. *Repositorio*. Obtenido de http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1514_MolanoMatallanaA.pdf
- Hernández R. (2018). *Metodología de la investigación* (sexta edición ed.). Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández R. (2018). *Metodología de la investigación*. (sexta ed.). Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernandez V. (2016). *Procedimiento metodológico para el estudio de la motivación laboral y su aplicación en el servicio hospitalario*. Obtenido de http://www.observatorio-iberoamericano.org/ricg/n_28/varna_hernandez.pdf
- Huayta F. et. al., (2023) Metodología de la investigación: *Guía para el proyecto de tesis* Obtenido de <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Joyero S. (2022). *Temario oposición a la Gestión Administrativa de la Seguridad Social*. Obtenido de <https://acortar.link/NViJb>
- Latham G. y Pinder C. (2019). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. doi:<https://doi.org/doi:10.1146/annurev-orgpsych-012318-015103>
- Lino D. (2022). Gestión administrativa un reflejo de automatización de sistemas de control en instituciones de educación pública. *Ciencia Latina revista multidisciplinar*. Obtenido de https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2645
- Montes O. (2019). *La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo* (Vol. 7).

- Moreira L. y Mendoza V. (2021). *Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. Enfoques.* doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.414>
- Navarro J. et al. (2022). Studying Within-Person Changes in Work Motivation in the Short and Medium Term: You Will Likely Need More Measurement Points than You Think. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones.*, 38, 1-17. doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2022a1>
- Nhantumbo F. (2020). Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: un estudio desde el Hospital General de Machava, en Mozambique. *Repositorio académico de la universidad de Chile.* Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/177343>
- Ñaupá H. et al. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. En (Ed.). Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Orellana D. et al. (2019). Gestión administrativa, elemento clave para el desarrollo de las empresas de servicio de transporte. *Visionario digital.*, 3(22). doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.2.639>
- Peña D. et al. (2022). *Administrative management and its impact on service quality.* *Revista científica mundo de la investigación.* Obtenido de <https://doi.org/10.26820/recimundo/6>
- Pereyra E. (2022). Metodología de la investigación. En Klik (Ed.). Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/6e-KEAAQBAJ?hl=es&gbpv=0
- Pérez A. (2022). La motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94887>
- Pineda V. y Erazo J. (2021). Organizational Structure and its relationship with administrative processes in private educational institutions. *Fundación KOINONIA.*, 6(12). doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1272>

- Poma J. (2020). Motivación y Desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Coney Park sucursal Mega Plaza - Lima. *Repositorio de la Universidad Peruana Las Américas*. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/921/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION-%20POMA.pdf?sequence=1>
- Reguant A. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS:. *REIRE*. doi:<https://doi.org/ISSN: 2013-2255>
- Rodríguez A. y Peñafiel J. (2022). *Administrative Management and its impact on the operation of the micro company*. *Ciencias Económicas y Empresariales* . doi:<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2621>
- Rodríguez M. (2021). Validación por juicio de expertos de un instrumento de evaluación para evidencias de aprendizaje conceptual. *Ride. Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 11(22). doi:<https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.960>
- Sánchez, H. et al. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. . *Universidad Ricardo Palma*.
- Trujillo W. (2018). Motivación laboral y gestión administrativa en el personal administrativo de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2017. *Repositorio UCV*, 1-163. Obtenido de <https://acortar.link/lubW1O>
- Tucto R. (2021). Gestión administrativa y la motivación laboral de la Fiscalía provincial penal corporativa de Ambo, 2020. *Alici concytec*. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3211>
- Urrosolo J. y Antón U. (2021). Gestión administrativa del transporte y la logística (E-Book). En S. Ediciones Paraninfo (Ed.). Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_administrativa_d_el_transporte_y/ikGMEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=0

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Título: Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas 2023							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión administrativa (Chiavenato, 2019)				
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023.	La gestión administrativa se relaciona significativamente con la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Transparencia • Cumplimiento de objetivos • Calidad del servicio • Gestión de riesgos 	1-5	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Buena (19 – 25) Regular (12 – 18) Mala (5 – 11)
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el reconocimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023?	Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el reconocimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023.	La gestión administrativa se relaciona significativamente con el reconocimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023.	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Satisfacción del empleado • Capacidad de liderazgo • Gestión del cambio • Innovación 	6-10	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Buena (22 – 30) Regular (14 – 21) Mala (6 – 13)
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Visión estratégica • Toma de decisiones • Comunicación • Desarrollo personal • Gestión de recursos 	11-15		
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de normas • Gestión de conflictos • Gestión de información • Seguimiento de monitoreo • Evaluación de desempeño 	16-20		
			Variable 2: Motivación laboral (Latham y Pinder, 2019).				
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo profesional de los trabajadores de la	Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo profesional de los trabajadores de la	La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los trabajadores de la	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral • Rotación del personal • Absentismo en el personal 	21-25	Ordinal Siempre (5)	Buena (19 – 25) Regular

Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023?	Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023.	Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023.		<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración • Oportunidad de desarrollo 		Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	(12 – 18) Mala (5 – 11)
			Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y formación • Desarrollo de habilidades blandas. • Movilidad laboral • Retroalimentación • Compromiso con el trabajo 	26-30	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Buena (19 – 25) Regular (12 – 18) Mala (5 – 11)
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y las oportunidades profesionales de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023?	Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y las oportunidades profesionales de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023.	La gestión administrativa se relaciona significativamente con las oportunidades profesionales de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023.	Oportunidades profesionales	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de la carrera • Incentivos laborales • Participación en proyectos • Rotación de puestos • Promoción interna 	31-35	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Buena (19 – 25) Regular (12 – 18) Mala (5 – 11)
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico sustantivo Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental		Población: 102 trabajadores Muestra: 81 trabajadores		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: tablas de frecuencia y porcentaje Inferencial: Correlación con Rho de Spearman	

MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas 2023.

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN DE OPERACIONAL	DIMENSIONES	DEFINICION DE DIMENSIONES	INDICADORES	DEFINICION DE INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO
Variable 1 Gestión Administrativa	el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos y acciones de una organización para lograr sus objetivos y metas (Chiavenato, 2019)	Para medir los procedimientos de selección de personal se utilizó como instrumento un cuestionario de 20 preguntas los cuales están conformado por las dimensiones: planeación, organización, dirección y control con sus respectivos indicadores. La escala de Likert será el método usado para evaluar las opiniones de los encuestados.	D1: Planeación	Significa prevenir los objetivos y metas, estructurar recursos, motivar y guiar a los empleados, y medir y corregir el desempeño. (Chiavenato, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiencia • Transparencia • Cumplimiento de objetivos • Calidad del servicio. • Gestión de riesgos 	<p>Es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.</p> <p>se mantienen a su equipo informado,</p> <p>Evalúa metas seleccionadas se alcanzar recursos disponibles o posibles.</p> <p>Evalúa valor agregado al individuo y lo motiva a elegir un bien o servicio.</p> <p>Se obtiene resultados, de la manera más eficaz y económica posible.</p>	1-5	CUESTIONARIO
			D2: Organización	ser la estructuración de los recursos de una organización, incluyendo personas, procesos y tecnología, para lograr sus objetivos de manera eficiente y efectiva (Chiavenato, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Satisfacción del empleado • Capacidad de liderazgo. • Gestión del cambio • Innovación 	<p>Son recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, salidas y entradas.</p> <p>Tiene un desempeño laboral y el clima laboral en relación a los niveles de satisfacción.</p> <p>Son habilidades directivas que un individuo tiene para influir o actuar de las personas.</p> <p>Evalúa procesos de transformación,</p> <p>Es un proceso de generación, desarrollo e implementación de nuevas ideas.</p>	6-10	
			D3: Dirección	que se refiere al proceso de guiar y motivar a los empleados para que trabajen	<ul style="list-style-type: none"> • Visión estratégica • Toma de decisiones 	<p>Permite establecer los objetivos a corto, mediano y largo plazo.</p> <p>Evalúa el proceso de seleccionar un curso entre varias alternativas.</p>	11-15	

				<p>juntos hacia los objetivos de la organización, a través de la toma de decisiones (Chiavenato, 2019)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Desarrollo personal • Gestión de recursos 	<p>Transmiten información e interpretan su significado.</p> <p>Ampliar, desarrollar y perfeccionar para su crecimiento personal.</p> <p>Es la coordinación y control de las técnicas de promover el desempeño eficiente</p>		
			D4: Control	<p>es el proceso de medición y corrección del desempeño de una organización, para asegurarse de que se están alcanzando los objetivos establecidos y que se está operando de manera eficiente y efectiva (Chiavenato, 2019)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de normas • Gestión de conflictos. • Gestión de información. • Seguimiento de monitoreo • Evaluación de desempeño 	<p>Cada entidad de garantizar que se cumpla la normatividad vigente.</p> <p>Resolver un conflicto, influirá en los resultados constructivos.</p> <p>Se vuelvan más conocedores y su nivel de incertidumbre sea menor.</p> <p>El monitoreo implica vigilar cada proceso y recopilar datos.</p> <p>Se determinar el valor, la excelencia o las cualidades de una persona</p>	16-20	

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	Definición de operacional	Dimensiones	Definición de Dimensiones	Indicadores	DEFINICION DE INDICADORES	Ítems	INSTRUMENTO
Variable 2 Motivación Laboral	viene a ser el conjunto de fuerzas que impulsan a un trabajador a realizar sus tareas de manera efectiva y con compromiso (Latham y Pinder, 2019).	Para medir los procedimientos de selección de personal se utilizó como instrumento un cuestionario de 13 preguntas los cuales están conformado por las dimensiones: planeación, organización, dirección y control con sus respectivos indicadores. La escala de Likert será el método usado para evaluar las opiniones de los encuestados.	D1: Reconocimiento	el acto de valorar y recompensar el desempeño de un trabajador en una organización (Latham y Pinder, 2019).	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral • Rotación del personal • Absentismo en el personal • Colaboración • Oportunidad de desarrollo 	<p>Es como un estado emocional favorable o placentero. salida e incorporación de otros trabajadores.</p> <p>Cuando un trabajador falta al trabajo regularmente.</p> <p>Aportar todo su conocimiento en el trabajo. Es implementación de esas ideas o invenciones.</p>	21-25	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			D2: Desarrollo profesional.	el desarrollo profesional que muestra un conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias que permiten a un trabajador mejorar su desempeño y su carrera laboral. (Latham y Pinder, 2019).	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación y formación • Desarrollo de habilidades blandas. • Movilidad laboral • Retroalimentación. • Compromiso con el trabajo 	<p>Reciben información para aumentar la productividad laboral.</p> <p>Comunicación, liderazgo, servicio al cliente.</p> <p>Es desempeñar diferentes puestos en la institución.</p> <p>Expresa opiniones, juicios fundados sobre el proceso de aprendizaje.</p> <p>Se involucren tanto con su trabajo como con los objetivos.</p>	26-30	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			D3: Oportunidades profesionales.	las posibilidades que un trabajador tiene de avanzar en su carrera, ya sea dentro de su organización	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de la carrera • Formación y capacitación • Participación en proyectos 	<p>Refleja su visión, metas, motivación.</p> <p>El personal adquiera nuevos conocimientos profesionales.</p> <p>Las experiencias de los distintos miembros de una institución</p>	31-35	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)

				actual o en otra diferente (Latham y Pinder, 2019).	<ul style="list-style-type: none">• Rotación de puestos• Promoción interna	Es una estrategia en la que los empleados rotan a través de diferentes puestos Método de selección en el que los candidatos son los propios empleados de la organización.		
--	--	--	--	--	---	--	--	--

CUESTIONARIO

Distinguido(a) trabajador (a):

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre **“Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas 2023”**. Su participación voluntaria es fundamental debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una **(X)** en el recuadro correspondiente después de analizar cada enunciado que se presentan a continuación:

Nro	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	Variable: Gestión administrativa					
	Dimensión: Planeación					
1	Los trabajadores actúan con eficiencia dentro de la institución					
2	La planificación se realiza con transparencia y en su debido momento					
3	La institución cumple con los objetivos programados					
4	La institución brinda servicio de calidad					
5	A nivel institucional se prevé la gestión de riesgos					
	Dimensión: Organización					
6	Se demuestra productividad a nivel de la institución					
7	Los trabajadores se sienten satisfechos cuando cumplen su labor dentro de la institución					
8	Demuestran los trabajadores capacidad de liderazgo					
9	Se pone en práctica la gestión del cambio a nivel de trabajadores					
10	En la institución se promueve la Innovación con sus trabajadores					
	Dimensión: Dirección					
11	Se actúa con visión estratégica					
12	Se realiza toma de decisiones cuando se cumplen responsabilidades					
13	La comunicación es fluida entre los trabajadores					
14	Se promueve el desarrollo personal a nivel de la institución					
15	Los directivos gestionan adecuadamente los recursos					
	Dimensión: Control					
16	Institucionalmente se cumplen con las normas establecidas					
17	Los directivos demuestran dominio sobre la gestión de conflictos					
18	Se promueve a nivel institucional la gestión información oportuna					
19	Se realiza el seguimiento del monitoreo efectuado a los trabajadores					
20	Los directivos realizan evaluación de desempeño a nivel institucional					

Variable: Motivación laboral						
Dimensión: Reconocimiento						
21	Los trabajadores se muestran satisfechos laboralmente en su trabajo					
22	Se promueve la rotación del personal en el cumplimiento de objetivos y plan de trabajo					
23	Se hace seguimiento al absentismo en el personal de la institución					
24	Se promueve la colaboración entre los trabajadores de la institución					
25	Se fomenta la oportunidad de trabajo para generar desarrollo profesional en cada uno de ustedes					
Dimensión: Desarrollo profesional						
26	Se organizan actividades institucionales de capacitación y formación profesional					
27	La institución promueve el desarrollo de habilidades blandas en los trabajadores					
28	Se toma en cuenta la movilidad laboral en los trabajadores					
29	Se realiza procesos de retroalimentación en las funciones de los trabajadores					
30	Se promueve el compromiso con el trabajo en los servidores de la institución					
Dimensión: Oportunidades profesionales						
31	Se promueve el desarrollo de la carrera profesional					
32	Se otorgan incentivos laborales cuando los trabajadores cumplen sus metas					
33	La institución fomenta la participación de los trabajadores en proyectos institucionales					
34	Se lleva a cabo procesos de rotación de personal en función a su desempeño					
35	La institución cumple con la promoción interna con profesionales que se capacitan					

Gracias por su colaboración

Consentimiento de la institución pública



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POS
GRA
DO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 24 de julio de 2023

BETHY ROSA OSOCO VASQUEZ
DIRECTORA DE RR.HH.
GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC
GERENCIA SUB REGIONAL CHANKA



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y presentarme; Truyenque Quispe Cris Nathaly identificado con DNI N° 42195413 y con código de matrícula N° 7002755986; estudiante del programa de MATERIA EN GESTIÓN PÚBLICA, en el marco de mi tesis para la obtención del grado de MAESTRA, me encuentro desarrollando el trabajo de investigación titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA SUB REGIONAL CHANKA, ANDAHUAYLAS 2023.**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso correspondiente como estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que me permita desarrollar mi trabajo de investigación, asumo el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de mis docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,


CRIS NATHALY TRUYENQUE QUISPE
DNI: 42195413

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores en una entidad pública de la Provincia de Andahuaylas 2023**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DRA. ODOÑA BEATRIZ PANCHE RODRIGUEZ		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.
3. **Datos de la escala** (Ordinal, cuestionario)

variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa I	Planeación	Significa prevenir los objetivos y metas, estructurar recursos, motivar y guiar a los empleados, y medir y corregir el desempeño. (Chiavenato, 2019)
	Organización	Ser la estructuración de los recursos de una organización, incluyendo personas, procesos y tecnología, para lograr sus objetivos de manera eficiente y efectiva (Chiavenato, 2019)
	Dirección	Que se refiere al proceso de guiar y motivar a los empleados para que trabajen juntos hacia los objetivos de la organización, a través de la toma de decisiones (Chiavenato, 2019)
	Control	Es el proceso de medición y corrección del desempeño de una organización, para asegurarse de que se están alcanzando los objetivos establecidos y que se está operando de manera eficiente y efectiva (Chiavenato, 2019).

variable	Dimensiones	Definición
	Reconocimiento	El acto de valorar y recompensar el desempeño de un trabajador en una organización (Latham y Pinder, 2019).
	Desarrollo profesional	El desarrollo profesional que muestra un conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias que permiten a un trabajador mejorar su desempeño y su carrera laboral (Latham

Motivación laboral		y Pinder, 2019).
	Oportunidades profesional	Las posibilidades que un trabajador tiene de avanzar en su carrera, ya sea dentro de su organización actual o en otra diferente(Latham y Pinder, 2019).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la gestión pública elaborado por Cris Nathaly Truyenque Quispe en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítemuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión administrativa

- Primera dimensión: **Planeación**
- Objetivos de la Dimensión: cumplir las metas programadas de la institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	Los trabajadores actúan con eficiencia dentro de la institución	4	4	4	
Transparencia	La planificación se realiza con transparencia y en su debido momento	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	La institución cumple con los objetivos programados	4	4	4	
Calidad de servicio	La institución brinda servicio de calidad	4	4	4	
Gestion de riesgo	A nivel institucional se prevé la gestión de riesgos	4	4	4	

- Segunda dimensión: **organización**
- Objetivos de la Dimensión: es la estructuración del recurso de una organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad	Se demuestra productividad a nivel de la institución	4	4	4	
Satisfacción del empleo	Los trabajadores se sienten satisfechos cuando cumplen su labor dentro de la institución	4	4	4	
Capacidad de liderazgo	Demuestran los trabajadores capacidad de liderazgo	4	4	4	
Gestión de recurso	Se pone en práctica la gestión del cambio a nivel de trabajadores	4	4	4	
Innovación	En la institución se promueve la Innovación con sus trabajadores	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Dirección**
- Objetivos de la Dimensión: es el proceso de guiar y motivar a los empleados

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión estratégica	Se actúa con visión estratégica	4	4	4	
Toma de decisiones	Se realiza toma de decisiones cuando se cumplen responsabilidades	4	4	4	
Comunicación	La comunicación es fluida entre los trabajadores	4	4	4	
Desarrollo profesional	Se promueve el desarrollo personal a nivel de la institución	4	4	4	
Gestión de recurso	Los directivos gestionan adecuadamente los recursos	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Control**
- Objetivos de la Dimensión: es el proceso de medición del desempeño de una organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de normas	Institucionalmente se cumplen con las normas establecidas	4	4	4	
Gestión de conflictos	Los directivos demuestran dominio sobre la gestión de conflictos	4	4	4	
Gestión de información	Se promueve a nivel institucional la gestión información oportuna	4	4	4	
Seguimiento de monitoreo	Se realiza el seguimiento del monitoreo efectuado a los trabajadores	4	4	4	
Evaluación de desempeño	Los directivos realizan evaluación de desempeño a nivel institucional	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Motivación Laboral

- Primera dimensión: **reconocimiento**
- Objetivos de la Dimensión: recompensar el desempeño de un trabajador.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción laboral	Los trabajadores se muestran satisfechos laboralmente en su trabajo	4	4	4	
Rotación del personal	Se promueve la rotación del personal en el cumplimiento de objetivos y plan de trabajo	4	4	4	
Absentismo en el personal	Se hace seguimiento al absentismo en el personal de la institución	4	4	4	
Colaboración	Se promueve la colaboración entre los trabajadores de la institución	4	4	4	
Oportunidades de desarrollo	Se fomenta la oportunidad de trabajo para generar desarrollo profesional en cada uno de ustedes	4	4	4	

- Segunda dimensión: **desarrollo profesional**
- Objetivos de la Dimensión: Es aumentar tus conocimientos y habilidades, y estar mejor preparado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de información	Se organizan actividades institucionales de capacitación y formación profesional	4	4	4	
Desarrollo de habilidades blandas	La institución promueve el desarrollo de habilidades blandas en los trabajadores	4	4	4	
Movilidad laboral	Se toma en cuenta la movilidad laboral en los trabajadores	4	4	4	
Retroalimentación	Se realiza procesos de retroalimentación en las funciones de los trabajadores	4	4	4	
Compromiso con el trabajo	Se promueve el compromiso con el trabajo en los servidores de la institución	4	4	4	

- Tercera dimensión: **oportunidades profesionales**
- Objetivos de la Dimensión: desarrollarse personalmente en el trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DESARROLLO DE LA CARRERA	Se promueve el desarrollo de la carrera profesional	4	4	4	
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	Se otorgan incentivos laborales cuando los trabajadores cumplen sus metas	4	4	4	
PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS	La institución fomenta la participación de los trabajadores en proyectos institucionales	4	4	4	
ROTACIÓN DE PUESTOS	Se lleva a cabo procesos de rotación de personal en función a su desempeño	4	4	4	
PROMOCION INTERNA	La institución cumple con la promoción interna con profesionales que se capacitan	4	4	4	



Dra. Odoña Beatriz Panche Rodriguez
DNI N° 09586832

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores en una entidad pública de la Provincia de Andahuaylas 2023**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DRA. LUPE GRAUSA CORTEZ		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Ordinal, cuestionario)

variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa I	Planeación	Significa prevenir los objetivos y metas, estructurar recursos, motivar y guiar a los empleados, y medir y corregir el desempeño. (Chiavenato, 2019)
	Organización	Ser la estructuración de los recursos de una organización, incluyendo personas, procesos y tecnología, para lograr sus objetivos de manera eficiente y efectiva (Chiavenato, 2019)
	Dirección	Que se refiere al proceso de guiar y motivar a los empleados para que trabajen juntos hacia los objetivos de la organización, a través de la toma de decisiones (Chiavenato, 2019)
	Control	Es el proceso de medición y corrección del desempeño de una organización, para asegurarse de que se están alcanzando los objetivos establecidos y que se está operando de manera eficiente y efectiva (Chiavenato, 2019).

variable	Dimensiones	Definición
	Reconocimiento	El acto de valorar y recompensar el desempeño de un trabajador en una organización

Motivación laboral		(Latham y Pinder, 2019).
	Desarrollo profesional	El desarrollo profesional que muestra un conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias que permiten a un trabajador mejorar su desempeño y su carrera laboral (Latham y Pinder, 2019).
	Oportunidades profesional	Las posibilidades que un trabajador tiene de avanzar en su carrera, ya sea dentro de su organización actual o en otra diferente(Latham y Pinder, 2019).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la gestión pública elaborado por Cris Nathaly Truyenque Quispe en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión administrativa

- Primera dimensión: **Planeación**
- Objetivos de la Dimensión: cumplir las metas programadas de la institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	Los trabajadores actúan con eficiencia dentro de la institución	4	4	4	
Transparencia	La planificación se realiza con transparencia y en su debido momento	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	La institución cumple con los objetivos programados	4	4	4	
Calidad de servicio	La institución brinda servicio de calidad	4	4	4	
Gestion de riesgo	A nivel institucional se prevé la gestión de riesgos	4	4	4	

- Segunda dimensión: **organización**
- Objetivos de la Dimensión: es la estructuración del recurso de una organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad	Se demuestra productividad a nivel de la institución	4	4	4	
Satisfacción del empleo	Los trabajadores se sienten satisfechos cuando cumplen su labor dentro de la institución	4	4	4	
Capacidad de liderazgo	Demuestran los trabajadores capacidad de liderazgo	4	4	4	
Gestión de recurso	Se pone en práctica la gestión del cambio a nivel de trabajadores	4	4	4	
Innovación	En la institución se promueve la Innovación con sus trabajadores	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Dirección**
- Objetivos de la Dimensión: es el proceso de guiar y motivar a los empleados

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión estratégica	Se actúa con visión estratégica	4	4	4	
Toma de decisiones	Se realiza toma de decisiones cuando se cumplen responsabilidades	4	4	4	
Comunicación	La comunicación es fluida entre los trabajadores	4	4	4	
Desarrollo profesional	Se promueve el desarrollo personal a nivel de la institución	4	4	4	
Gestión de recurso	Los directivos gestionan adecuadamente los recursos	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Control**
- Objetivos de la Dimensión: es el proceso de medición del desempeño de una organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de normas	Institucionalmente se cumplen con las normas establecidas	4	4	4	
Gestión de conflictos	Los directivos demuestran dominio sobre la gestión de conflictos	4	4	4	
Gestión de información	Se promueve a nivel institucional la gestión información oportuna	4	4	4	
Seguimiento de monitoreo	Se realiza el seguimiento del monitoreo efectuado a los trabajadores	4	4	4	
Evaluación de desempeño	Los directivos realizan evaluación de desempeño a nivel institucional	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Motivación Laboral

- Primera dimensión: **reconocimiento**
- Objetivos de la Dimensión: recompensar el desempeño de un trabajador.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción laboral	Los trabajadores se muestran satisfechos laboralmente en su trabajo	4	4	4	
Rotación del personal	Se promueve la rotación del personal en el cumplimiento de objetivos y plan de trabajo	4	4	4	
Absentismo en el personal	Se hace seguimiento al absentismo en el personal de la institución	4	4	4	
Colaboración	Se promueve la colaboración entre los trabajadores de la institución	4	4	4	
Oportunidades de desarrollo	Se fomenta la oportunidad de trabajo para generar desarrollo profesional en cada uno de ustedes	4	4	4	

- Segunda dimensión: **desarrollo profesional**
- Objetivos de la Dimensión: Es aumentar tus conocimientos y habilidades, y estar mejor preparado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de información	Se organizan actividades institucionales de capacitación y formación profesional	4	4	4	
Desarrollo de habilidades blandas	La institución promueve el desarrollo de habilidades blandas en los trabajadores	4	4	4	
Movilidad laboral	Se toma en cuenta la movilidad laboral en los trabajadores	4	4	4	
Retroalimentación	Se realiza procesos de retroalimentación en las funciones de los trabajadores	4	4	4	
Compromiso con el trabajo	Se promueve el compromiso con el trabajo en los servidores de la institución	4	4	4	

- Tercera dimensión: **oportunidades profesionales**
- Objetivos de la Dimensión: desarrollarse personalmente en el trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DESARROLLO DE LA CARRERA	Se promueve el desarrollo de la carrera profesional	4	4	4	
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	Se otorgan incentivos laborales cuando los trabajadores cumplen sus metas	4	4	4	
PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS	La institución fomenta la participación de los trabajadores en proyectos institucionales	4	4	4	
ROTACIÓN DE PUESTOS	Se lleva a cabo procesos de rotación de personal en función a su desempeño	4	4	4	
PROMOCION INTERNA	La institución cumple con la promoción interna con profesionales que se capacitan	4	4	4	



Dra. : LUPE GRAUS CORTEZ
DNI N° 07539368

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores en una entidad pública de la Provincia de Andahuaylas 2023**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DR. PAUL PAUCAR LLANOS		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala (Ordinal, cuestionario)

variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa I	Planeación	Significa prevenir los objetivos y metas, estructurar recursos, motivar y guiar a los empleados, y medir y corregir el desempeño. (Chiavenato, 2019)
	Organización	Ser la estructuración de los recursos de una organización, incluyendo personas, procesos y tecnología, para lograr sus objetivos de manera eficiente y efectiva (Chiavenato, 2019)
	Dirección	Que se refiere al proceso de guiar y motivar a los empleados para que trabajen juntos hacia los objetivos de la organización, a través de la toma de decisiones (Chiavenato, 2019)
	Control	Es el proceso de medición y corrección del desempeño de una organización, para asegurarse de que se están alcanzando los objetivos establecidos y que se está operando de manera eficiente y efectiva (Chiavenato, 2019).

variable	Dimensiones	Definición
	Reconocimiento	El acto de valorar y recompensar el desempeño de un trabajador en una organización (Latham y Pinder, 2019).
	Desarrollo profesional	El desarrollo profesional que muestra un conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias que permiten a un trabajador mejorar su desempeño y su carrera laboral (Latham

Motivación laboral		y Pinder, 2019).
	Oportunidades profesional	Las posibilidades que un trabajador tiene de avanzar en su carrera, ya sea dentro de su organización actual o en otra diferente(Latham y Pinder, 2019).

Z. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la gestión pública elaborado por Cris Nathaly Truyenque Quispe en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítemuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión administrativa

- Primera dimensión: **Planeación**
- Objetivos de la Dimensión: cumplir las metas programadas de la institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	Los trabajadores actúan con eficiencia dentro de la institución	4	4	4	
Transparencia	La planificación se realiza con transparencia y en su debido momento	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	La institución cumple con los objetivos programados	4	4	4	
Calidad de servicio	La institución brinda servicio de calidad	4	4	4	
Gestion de riesgo	A nivel institucional se prevé la gestión de riesgos	4	4	4	

- Segunda dimensión: **organización**
- Objetivos de la Dimensión: es la estructuración del recurso de una organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad	Se demuestra productividad a nivel de la institución	4	4	4	
Satisfacción del empleo	Los trabajadores se sienten satisfechos cuando cumplen su labor dentro de la institución	4	4	4	
Capacidad de liderazgo	Demuestran los trabajadores capacidad de liderazgo	4	4	4	
Gestión de recurso	Se pone en práctica la gestión del cambio a nivel de trabajadores	4	4	4	
Innovación	En la institución se promueve la Innovación con sus trabajadores	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Dirección**
- Objetivos de la Dimensión: es el proceso de guiar y motivar a los empleados

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión estratégica	Se actúa con visión estratégica	4	4	4	
Toma de decisiones	Se realiza toma de decisiones cuando se cumplen responsabilidades	4	4	4	
Comunicación	La comunicación es fluida entre los trabajadores	4	4	4	
Desarrollo profesional	Se promueve el desarrollo personal a nivel de la institución	4	4	4	
Gestión de recurso	Los directivos gestionan adecuadamente los recursos	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Control**
- Objetivos de la Dimensión: es el proceso de medición del desempeño de una organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de normas	Institucionalmente se cumplen con las normas establecidas	4	4	4	
Gestión de conflictos	Los directivos demuestran dominio sobre la gestión de conflictos	4	4	4	
Gestión de información	Se promueve a nivel institucional la gestión información oportuna	4	4	4	
Seguimiento de monitoreo	Se realiza el seguimiento del monitoreo efectuado a los trabajadores	4	4	4	
Evaluación de desempeño	Los directivos realizan evaluación de desempeño a nivel institucional	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Motivación Laboral

- Primera dimensión: **reconocimiento**
- Objetivos de la Dimensión: recompensar el desempeño de un trabajador.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción laboral	Los trabajadores se muestran satisfechos laboralmente en su trabajo	4	4	4	
Rotación del personal	Se promueve la rotación del personal en el cumplimiento de objetivos y plan de trabajo	4	4	4	
Absentismo en el personal	Se hace seguimiento al absentismo en el personal de la institución	4	4	4	
Colaboración	Se promueve la colaboración entre los trabajadores de la institución	4	4	4	
Oportunidades de desarrollo	Se fomenta la oportunidad de trabajo para generar desarrollo profesional en cada uno de ustedes	4	4	4	

- Segunda dimensión: **desarrollo profesional**
- Objetivos de la Dimensión: Es aumentar tus conocimientos y habilidades, y estar mejor preparado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de información	Se organizan actividades institucionales de capacitación y formación profesional	4	4	4	
Desarrollo de habilidades blandas	La institución promueve el desarrollo de habilidades blandas en los trabajadores	4	4	4	
Movilidad laboral	Se toma en cuenta la movilidad laboral en los trabajadores	4	4	4	
Retroalimentación	Se realiza procesos de retroalimentación en las funciones de los trabajadores	4	4	4	
Compromiso con el trabajo	Se promueve el compromiso con el trabajo en los servidores de la institución	4	4	4	

- Tercera dimensión: **oportunidades profesionales**
- Objetivos de la Dimensión: desarrollarse personalmente en el trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DESARROLLO DE LA CARRERA	Se promueve el desarrollo de la carrera profesional	4	4	4	
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	Se otorgan incentivos laborales cuando los trabajadores cumplen sus metas	4	4	4	
PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS	La institución fomenta la participación de los trabajadores en proyectos institucionales	4	4	4	
ROTACIÓN DE PUESTOS	Se lleva a cabo procesos de rotación de personal en función a su desempeño	4	4	4	
PROMOCION INTERNA	La institución cumple con la promoción interna con profesionales que se capacitan	4	4	4	



Dr: PAUL PAUCAR LLANOS
DNI N° 25691179

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores en una entidad pública de la Provincia de Andahuaylas 2023**” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DR. ANIBAL JARA AGUIRRE		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (x)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Ordinal, cuestionario)

variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa I	Planeación	Significa prevenir los objetivos y metas, estructurar recursos, motivar y guiar a los empleados, y medir y corregir el desempeño. (Chiavenato, 2019)
	Organización	Ser la estructuración de los recursos de una organización, incluyendo personas, procesos y tecnología, para lograr sus objetivos de manera eficiente y efectiva (Chiavenato, 2019)
	Dirección	Que se refiere al proceso de guiar y motivar a los empleados para que trabajen juntos hacia los objetivos de la organización, a través de la toma de decisiones (Chiavenato, 2019)
	Control	Es el proceso de medición y corrección del desempeño de una organización, para asegurarse de que se están alcanzando los objetivos establecidos y que se está operando de manera eficiente y efectiva (Chiavenato, 2019).
variable	Dimensiones	Definición
	Reconocimiento	El acto de valorar y recompensar el desempeño de un trabajador en una organización (Latham y Pinder, 2019).

Motivación laboral	Desarrollo profesional	El desarrollo profesional que muestra un conjunto de habilidades, conocimientos y experiencias que permiten a un trabajador mejorar su desempeño y su carrera laboral (Latham y Pinder, 2019).
	Oportunidades profesional	Las posibilidades que un trabajador tiene de avanzar en su carrera, ya sea dentro de su organización actual o en otra diferente(Latham y Pinder, 2019).

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la gestión pública elaborado por Cris Nathaly Truyenque Quispe en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticasemántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxisadecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (altonivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Gestión administrativa

- Primera dimensión: **Planeación**
- Objetivos de la Dimensión: cumplir las metas programadas de la institución

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	Los trabajadores actúan con eficiencia dentro de la institución	4	4	4	
Transparencia	La planificación se realiza con transparencia y en su debido momento	4	4	4	
Cumplimiento de objetivos	La institución cumple con los objetivos programados	4	4	4	
Calidad de servicio	La institución brinda servicio de calidad	4	4	4	
Gestion de riesgo	A nivel institucional se prevé la gestión de riesgos	4	4	4	

- Segunda dimensión: **organización**
- Objetivos de la Dimensión: es la estructuración del recurso de una organización.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad	Se demuestra productividad a nivel de la institución	4	4	4	
Satisfacción del empleo	Los trabajadores se sienten satisfechos cuando cumplen su labor dentro de la institución	4	4	4	
Capacidad de liderazgo	Demuestran los trabajadores capacidad de liderazgo	4	4	4	
Gestión de recurso	Se pone en práctica la gestión del cambio a nivel de trabajadores	4	4	4	
Innovación	En la institución se promueve la Innovación con sus trabajadores	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Dirección**
- Objetivos de la Dimensión: es el proceso de guiar y motivar a los

empleados

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Visión estratégica	Se actúa con visión estratégica	4	4	4	
Toma de decisiones	Se realiza toma de decisiones cuando se cumplen responsabilidades	4	4	4	
Comunicación	La comunicación es fluida entre los trabajadores	4	4	4	
Desarrollo profesional	Se promueve el desarrollo personal a nivel de la institución	4	4	4	
Gestión de recurso	Los directivos gestionan adecuadamente los recursos	4	4	4	

- Cuarta dimensión: **Control**
- Objetivos de la Dimensión: es el proceso de medición del desempeño de una organización

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de normas	Institucionalmente se cumplen con las normas establecidas	4	4	4	
Gestión de conflictos	Los directivos demuestran dominio sobre la gestión de conflictos	4	4	4	
Gestión de información	Se promueve a nivel institucional la gestión información oportuna	4	4	4	
Seguimiento de monitoreo	Se realiza el seguimiento del monitoreo efectuado a los trabajadores	4	4	4	
Evaluación de desempeño	Los directivos realizan evaluación de desempeño a nivel institucional	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Motivación Laboral

- Primera dimensión: **reconocimiento**
- Objetivos de la Dimensión: recompensar el desempeño de un trabajador.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción laboral	Los trabajadores se muestran satisfechos laboralmente en su trabajo	4	4	4	
Rotación del personal	Se promueve la rotación del personal en el cumplimiento de objetivos y plan de trabajo	4	4	4	
Absentismo en el personal	Se hace seguimiento al absentismo en el personal de la institución	4	4	4	
Colaboración	Se promueve la colaboración entre los trabajadores de la institución	4	4	4	
Oportunidades de desarrollo	Se fomenta la oportunidad de trabajo para generar desarrollo profesional en cada uno de ustedes	4	4	4	

- Segunda dimensión: **desarrollo profesional**
- Objetivos de la Dimensión: Es aumentar tus conocimientos y habilidades, y estar mejor preparado.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Capacidad de información	Se organizan actividades institucionales de capacitación y formación profesional	4	4	4	
Desarrollo de habilidades blandas	La institución promueve el desarrollo de habilidades blandas en los trabajadores	4	4	4	
Movilidad laboral	Se toma en cuenta la movilidad laboral en los trabajadores	4	4	4	
Retroalimentación	Se realiza procesos de retroalimentación en las funciones de los trabajadores	4	4	4	

Compromiso con el trabajo	Se promueve el compromiso con el trabajo en los servidores de la institución	4	4	4	
---------------------------	--	---	---	---	--

- Tercera dimensión: **oportunidades profesionales**
- Objetivos de la Dimensión: desarrollarse personalmente en el trabajo

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DESARROLLO DE LA CARRERA	Se promueve el desarrollo de la carrera profesional	4	4	4	
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	Se otorgan incentivos laborales cuando los trabajadores cumplen sus metas	4	4	4	
PARTICIPACIÓN EN PROYECTOS	La institución fomenta la participación de los trabajadores en proyectos institucionales	4	4	4	
ROTACIÓN DE PUESTOS	Se lleva a cabo procesos de rotación de personal en función a su desempeño	4	4	4	
PROMOCION INTERNA	La institución cumple con la promoción interna con profesionales que se capacitan	4	4	4	



Dr: ANIBAL JARA AGUIRRE
DNI N° 25466154

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf>

Prueba de confiabilidad para la variable gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	74,20	97,011	,791	,902
P2	73,95	95,734	,850	,901
P3	74,05	98,155	,792	,903
P4	74,40	101,305	,559	,908
P5	73,80	104,168	,433	,910
P6	74,80	88,379	,897	,897
P7	74,40	101,305	,559	,908
P8	73,80	104,168	,433	,910
P9	74,80	88,379	,897	,897
P10	74,60	96,568	,518	,910
P11	74,70	111,905	-,186	,920
P12	75,15	103,397	,393	,911
P13	74,10	109,779	-,039	,923
P14	74,85	96,976	,695	,904
P15	75,00	100,632	,455	,910
P16	74,15	105,713	,539	,910
P17	74,20	95,326	,832	,901
P18	73,80	101,642	,501	,909
P19	74,20	103,432	,408	,911
P20	74,75	89,039	,830	,899

Prueba de confiabilidad para la variable motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,944	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P21	56,45	86,787	,542	,944
P22	56,90	81,147	,579	,944
P23	56,95	80,787	,795	,938
P24	57,00	75,368	,780	,939
P25	56,60	79,726	,874	,936
P26	56,35	79,292	,877	,936
P27	56,45	82,050	,777	,939
P28	56,80	87,116	,374	,947
P29	56,20	85,958	,561	,943
P30	57,20	77,011	,679	,942
P31	57,00	75,368	,780	,939
P32	56,60	79,726	,874	,936
P33	56,35	79,292	,877	,936
P34	56,35	87,713	,512	,944
P35	56,60	78,042	,921	,935

Valores descriptivos categorizados

Tabla 1

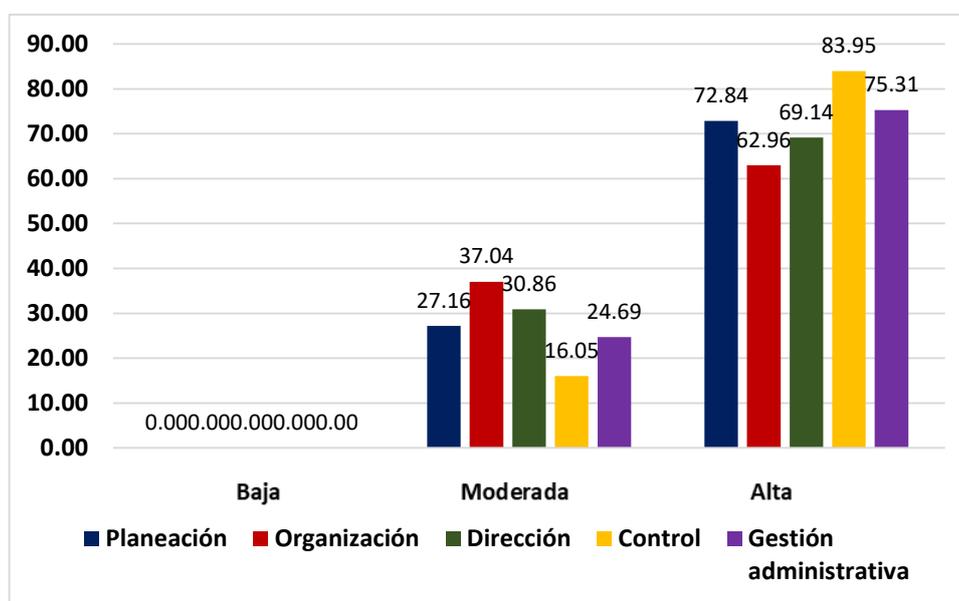
Resultados de la variable gestión administrativa y sus dimensiones

	Planeación		Organización		Dirección		Control		Gestión administrativa	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Moderada	22.00	27.16	30.00	37.04	25.00	30.86	13.00	16.05	20.00	24.69
Alta	59.00	72.84	51.00	62.96	56.00	69.14	68.00	83.95	61.00	75.31
Total	81.00	100.00	81.00	100.00	81.00	100.00	81.00	100.00	81.00	100.00

Nota. Los datos se han obtenido de la aplicación del instrumento

Figura 1

Resultados de la variable gestión administrativa y sus dimensiones



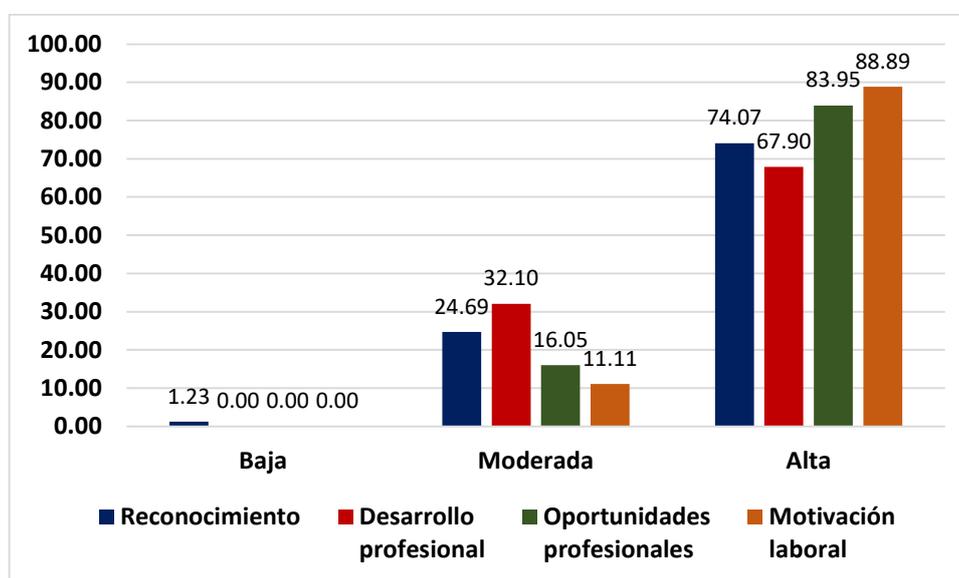
Nota. Los datos se han obtenido de la aplicación del instrumento

En la tabla 1 se muestran resultados sistematizados sobre la opinión de los trabajadores respecto a la gestión administrativa y sus dimensiones. Sobre la dimensión planeación el 72,84% considera como alta, en la dimensión organización, el 62,96% califica a la organización como alta, sobre la dimensión dirección, el 69,14% lo califica como alta y sobre la dimensión control, el 61% lo considera como buena, finalmente respecto a la variable, el 75,31% lo califica a la gestión administrativa como alta.

Tabla 2*Resultados de la variable motivación laboral y sus dimensiones*

	Reconocimiento		Desarrollo profesional		Oportunidades profesionales		Motivación laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	1	1.23	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Moderada	20	24.69	26	32.10	13	16.05	9	11.11
Alta	60	74.07	55	67.90	68	83.95	72	88.89
Total	81	100.00	81	100.00	81	100.00	81	100.00

Nota. Los datos se han obtenido de la aplicación del instrumento

Figura 2*Resultados de la variable motivación laboral y sus dimensiones*

Nota. Los datos se han obtenido de la aplicación del instrumento

En la tabla 2 se presentan resultados de la opinión de los trabajadores sobre la motivación laboral y sus dimensiones. De total, el 74,07% de trabajadores califica como alta al reconocimiento que se promueve en la institución, el 67,90% de los trabajadores tienen alta motivación respecto a su desarrollo profesional, el 83,95% de los mismos indican tener alta motivación sobre las oportunidades profesionales que tienen y el 88,89% de trabajadores indican tener una alta motivación laboral en su institución.

Prueba de normalidad

Tabla 3

Resultados de la prueba de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planeación	,139	81	,001	,959	81	,011
Organización	,119	81	,007	,963	81	,019
Dirección	,175	81	,000	,942	81	,001
Control	,173	81	,000	,921	81	,000
Gestión administrativa	,133	81	,001	,938	81	,001
Reconocimiento	,201	81	,000	,920	81	,000
Desarrollo profesional	,136	81	,001	,958	81	,009
Oportunidades profesionales	,228	81	,000	,917	81	,000
Motivación laboral	,094	81	,033	,961	81	,015

Nota. Los datos se han obtenido de la aplicación del instrumento

Los datos que fueron recogidos de los trabajadores al responder el cuestionario, fueron sometidos a una prueba de normalidad, la muestra de 81 trabajadores es superior a 30, consecuentemente se ha elegido para el análisis de normalidad a Kolmogorov Smirnov. En la información se observa que el valor de significancia para todos los casos de variables y dimensiones son inferiores a 0,05 lo que confirma que los datos no son normales, por lo tanto, se ha determinado elegir al estadístico de Rho de spearman para medir el nivel de correlación según objetivos planteados en el estudio y la respectiva prueba de hipótesis.

Prueba de hipótesis general

Ho: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023.

H: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023.

Tabla 4

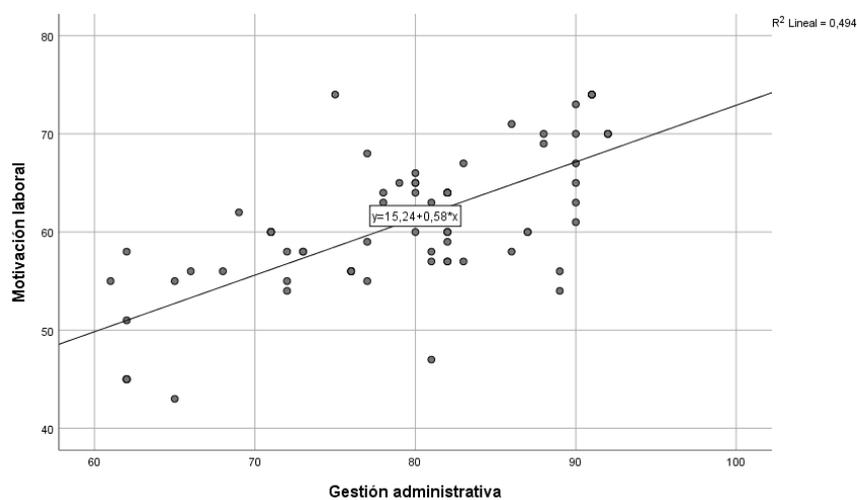
Resultados de la prueba de hipótesis general

			Motivación laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,648
		Sig. (bilateral)	,000
		N	81

Nota. Los datos se han obtenido de la aplicación del instrumento

Figura 3

Resultados de la prueba de hipótesis general



Nota. Los datos se han obtenido de la aplicación del instrumento

En la tabla se muestra el valor de significancia igual a $0,000 < 0,05$ lo que confirma que existe correlación, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y el valor $r = 0,648$ que indica moderada correlación entre gestión administrativa y motivación laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el reconocimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023.

H: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el reconocimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023.

Tabla 5

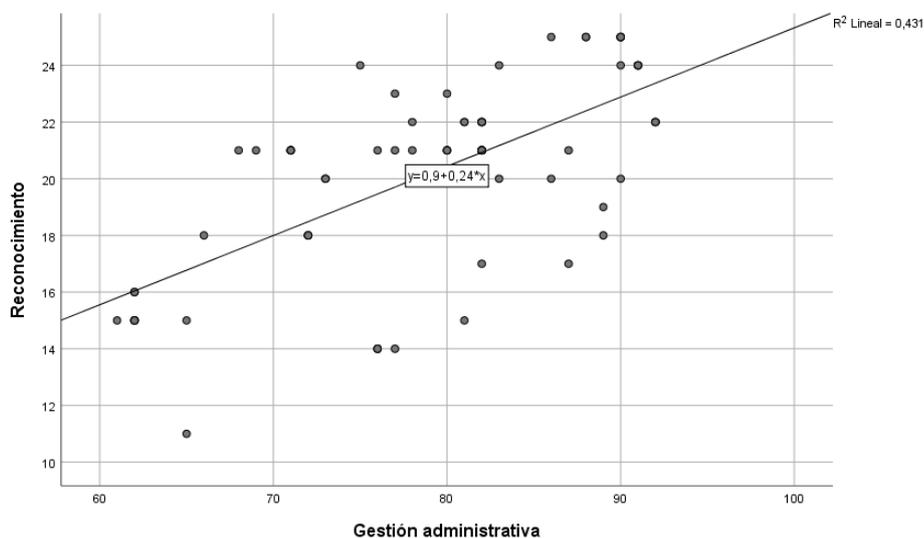
Resultados de la prueba de hipótesis específica 1

			Reconocimiento
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,604
		Sig. (bilateral)	,000
		N	81

Nota. Los datos se han obtenido de la aplicación del instrumento

Figura 4

Resultados de la prueba de hipótesis específica 1



Nota. Los datos se han obtenido de la aplicación del instrumento

En la tabla se observa el valor de significancia igual a $0,000 < 0,05$ lo que confirma que existe correlación, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y el valor $r = 0,604$ que indica moderada correlación entre gestión administrativa y la dimensión reconocimiento de la motivación laboral.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023.

H: La gestión administrativa se relaciona significativamente con el desarrollo profesional de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023.

Tabla 6

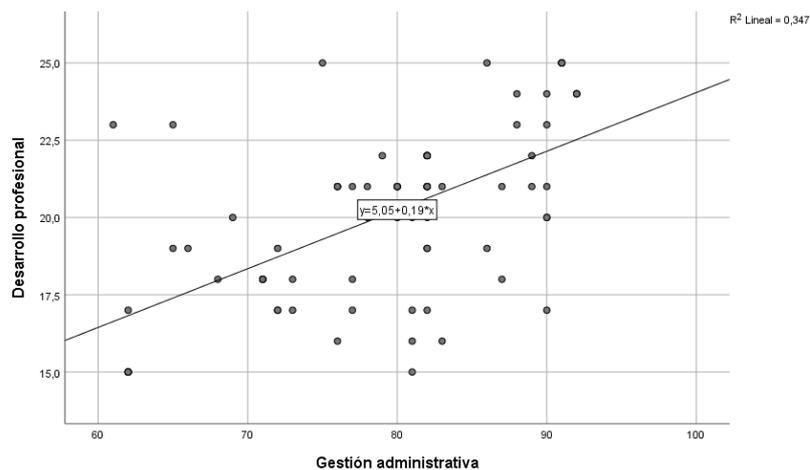
Resultados de la prueba de hipótesis específica 2

			Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,570
		Sig. (bilateral)	,000
		N	81

Nota. Los datos se han obtenido de la aplicación del instrumento

Figura 5

Resultados de la prueba de hipótesis específica 2



Nota. Los datos se han obtenido de la aplicación del instrumento

En la tabla se observa el valor de significancia igual a $0,000 < 0,05$ lo que confirma que existe correlación, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y el valor $r = 0,570$ que indica moderada correlación entre gestión administrativa y la dimensión desarrollo profesional de la motivación laboral.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La gestión administrativa no se relaciona significativamente con las oportunidades profesionales de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023.

H: La gestión administrativa se relaciona significativamente con las oportunidades profesionales de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, Andahuaylas, 2023.

Tabla 7

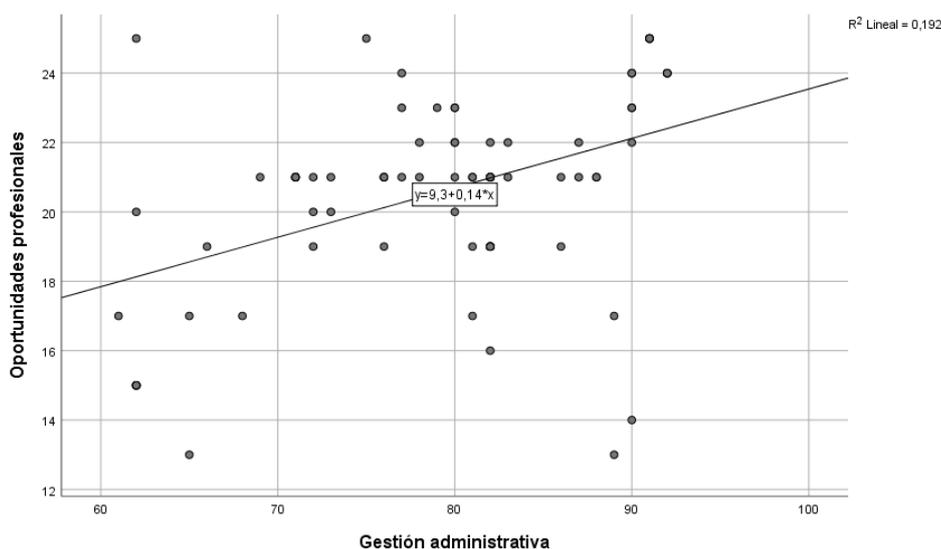
Resultados de la prueba de hipótesis específica 3

			Oportunidades profesionales
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,416
		Sig. (bilateral)	,000
		N	81

Nota. Los datos se han obtenido de la aplicación del instrumento

Figura 6

Resultados de la prueba de hipótesis específica 3



Nota. Los datos se han obtenido de la aplicación del instrumento

En la tabla se observa el valor de significancia igual a $0,000 < 0,05$ lo que confirma que existe correlación, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula y el valor $r=0,416$ que indica moderada correlación entre gestión administrativa y la dimensión oportunidades profesionales de la motivación laboral.