



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Nivel de Motivación del personal del Ministerio de la
Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Jorge Arturo Basauri Rodríguez

ASESORA:

Mg. Miluska Vega Guevara

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERU-2017

Dr. Juan Méndez Vergaray
Presidente

Dra. Teresa Campana Añasco
Secretaria

Mgtr. Miluska Vega Guevara
Vocal

Dedicatoria

A mi familia por ser la razón de mi vida, y mi fortaleza para seguir adelante.

Agradecimientos

A Dios por darme la fuerza y la dedicación de realizar el estudio de maestría en gestión pública.

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Jorge Arturo Basauri Rodríguez**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Jesús María; declaro el trabajo académico titulado “**Nivel de motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017**” presentada, en 112 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 de junio del 2017

.....
Br. Jorge Arturo Basauri Rodríguez
DNI 07207058

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Nivel de motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017”, que tuvo como objetivo de evaluar el nivel de motivación de los servidores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima; dado que en la administración pública, el éxito de una institución depende de la buena atención al ciudadano.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I denominado introducción se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III describen los resultados de la investigación; en la cuarta parte presentamos la discusión, en la quinta parte se presentan las conclusiones, en la sexta parte las recomendaciones, por último en la séptima parte las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

El informe de esta investigación fue elaborado siguiendo el protocolo de la Escuela de Posgrado de la Universidad y es puesto a vuestra disposición para su análisis y las observaciones que estimen pertinentes.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea tomada en cuenta para su evaluación y aprobación.

El autor

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Antecedentes.	14
1.2 Fundamentación científica.	21
1.3 Justificación	30
1.4 Problema	31
1.5 Objetivos	33
II. Marco metodológico	35
2.1 Variables	36
2.2 Operacionalización de variables	36
2.3 Metodología	38
2.4 Tipo de investigación	38
2.5 Diseño de estudio	39
2.6 Población, muestra y muestreo	39
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
2.8 Métodos de análisis de datos	44
III. Resultados	46
3.1 Resultados descriptivos	47
3.2 Resultados de características generales.	54
IV. Discusión	58

V.	Conclusiones	63
VI.	Recomendaciones	66
VII.	Referencias	69
VIII	Anexos	73
	Matriz de consistencia	
	Matriz operacional de variables	
	Instrumentos	
	Certificado de validez de instrumentos	
	Matriz de datos	
	Artículo científico	

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Matriz de operacionalización de la variable motivación	37
Tabla 2.	Matriz operacionalidad de la variable intervinientes	38
Tabla 3.	Número de trabajadores que conforman la muestra de estudio	40
Tabla 4.	Validez de los instrumento, según expertos	43
Tabla 5.	Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach	44
Tabla 6.	La motivación del personal del Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.	47
Tabla 7.	Dimensiones de la motivación del personal del Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017	48
Tabla 8.	Nivel de autoestima del personal del Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017	49
Tabla 9.	Nivel de reconocimiento del personal del Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.	50
Tabla 10.	Nivel de pertenencia del personal del Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.	51
Tabla 11.	Nivel de seguridad del personal del Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017	52
Tabla 12.	Nivel de necesidades básicas del personal del Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.	53
Tabla 13.	Percepción del personal que laboran en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, según sexo.	54
Tabla 14.	Personal que labora en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, según edad	55
Tabla 15.	Personal que labora en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, según cargo	56
Tabla 16.	Personal que labora en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, según modalidad de contratación	57

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. La motivación del personal del Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.	47
Figura 2. Dimensiones de la motivación del personal del Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017	48
Figura 3. Nivel de autoestima del personal del Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017	49
Figura 4. Nivel de reconocimiento del personal del Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017	50
Figura 5. Nivel de pertenencia del personal del Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017	51
Figura 6. Nivel de seguridad del personal del Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017	52
Figura 7. Nivel de necesidades básicas del personal del Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.	53
Figura 8. Percepción del personal que laboran en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, según sexo.	54
Figura 9. Personal que labora en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, según edad.	55
Figura 10. Personal que labora en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, según cargo	56
Figura 11. Personal que labora en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, según modalidad de contratación.	57

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental describir el nivel de motivación del personal, según la percepción del personal del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables; dado que en la administración pública, el éxito de una institución depende de la calidad de buen servicio al ciudadano.

La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y fue básica de nivel descriptivo, por lo que se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue de 284 servidores del Ministerio por selección de muestreo simple.

La motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017, resultó el 77% de encuestados tuvo una percepción del nivel medio, 20% de nivel alto, y solo el 3% de nivel bajo. La motivación del personal según sexo tuvo mejores resultados el sexo masculino (alta 26.5%, media 69.9%, baja 3.7%) en comparación con el sexo femenino (alta 16.2%, media 81.1% y baja 2.7%); según edad el grupo que presentan mejores niveles fue del rango de edad 38 a 46 años (alta 20%, media 79%, baja 1%) en comparación con el rango de edad que presento menores niveles fue de 20 a 28 años (alta 22%, media 63% y baja 15%); según el cargo el que presento mejores niveles fue los directivos (alta 24%, media 76%) seguido de los administrativos (alta 23%, media 73% y baja 4%) y técnico (alta 16%, media 82% y baja 1%); y finalmente según la condición laboral los mejores resultados fueron del personal del Decreto Legislativo 1057- CAS (alta, 23%, media 74%, baja 3%) y menor resultado Decreto Legislativo 276 (alta 5%, media 90%, baja 5%); finalmente se concluyó que debe fortalecer la motivación debido que el personal siente inseguridad en el trabajo, no existe estabilidad laboral lo que hace que el personal tenga una incertidumbre en las diversas áreas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Palabras clave: motivación, reconocimiento, seguridad

Abstract

The present research had as main objective to describe the level of motivation of the personnel, according to the perception of the servants; Given that in the public administration, the success of an institution depends on the quality of good service to the citizen.

The research was developed under the quantitative approach and was basic at the descriptive level, so a non-experimental cross-sectional design was applied. The sample was of 284 servers of the Ministry by selection of simple sampling.

The motivation of the staff of the Ministry of Women and Vulnerable Populations, 2017, resulted 77% of respondents had a perception of the average level, 20% of high level, and only 3% of low level. The motivation of the personnel according to sex had better results for the male sex (high 26.5%, average 69.9%, low 3.7%) compared to the female sex (high 16.2%, average 81.1% and low 2.7%); According to age the group that presented the best levels was of the range of age 38 to 46 years (high 20%, average 79%, low 1%) compared to the age range that presented lower levels was 20 to 28 years old (high 22 %, Mean 63% and low 15%); (High 24%, average 76%) followed by managers (high 23%, average 73% and low 4%) and technical (high 16%, average 82% and low 1%). %); and finally according to the labor condition, the best results were from the staff of Legislative Decree 1057-CAS (high, 23%, average 74%, low 3%) and lower result Legislative Decree 276 (high 5%, average 90%, low 5%); finally, it was concluded that it should strengthen the motivation because the staff feel insecure at work, there is no job stability which makes the staff have an uncertainty in the various areas of the Ministry of Women and Vulnerable Populations, Lima 2017.

Keywords: Motivation, recognition, security

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales.

Enríquez (2014) realizó la investigación titulada: *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la Visión en México*, de la Universidad de Morelos, tesis para optar el grado de magister, la investigación tuvo como objetivo medir el grado de motivación del nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México, la metodología fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal, la población estuvo constituida por 164 empleados y se aplicó a la totalidad de empleados, para la investigación y recolección de datos, se empleó dos instrumentos: el primero enfocado al desempeño, el cual cuenta con 48 ítems y una confiabilidad de .939; el segundo sobre la motivación, conformado por 19 ítems y una confiabilidad de .909. Con que se obtuvo como resultado que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados y la relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación calificándolos desde muy buena hasta excelente. Para el nivel de desempeño laboral los empleados alcanzaron el calificativo desde muy bueno hasta excelente y el valor de $p = .00$ permitió establecer que existió una influencia lineal positiva y significativa.

Sum (2015) realizó la investigación titulada: *Motivación y Desempeño Laboral*, de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, tuvo objetivo establecer la influencia de la motivación y el grado de desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, el estudio estuvo compuesta por la población de treinta y cuatro colaboradores del personal administrativo, el instrumento utilizado fue medido por una escala de Likert, con 10 ítems para examinar el desempeño y utilizó una prueba estandarizada escala de motivación psicosociales, debido a que fue diseñada para apreciar la estructura diferencial y dinámica del sistema de motivación del sujeto que contaban con 173 ítems, el diseño utilizado fue de tipo descriptivo y se utilizó la fiabilidad y significación de la media aritmética, con lo que concluyó que la motivación tiene influencia en el desempeño laboral del

personal administrativo y también produce en el personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, que efectúen sus actividades laborales en su respectivo puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que se encuentren satisfechos al recibir incentivos o recompensas por el desarrollo de un buen desempeño laboral, asimismo se verificó a través de la escala de Likert, los trabajadores reciben una felicitación por parte de sus inmediatos superiores al efectuar correctamente sus labores, lo que ayuda a que tengan un desempeño laboral bueno para el desarrollo de sus actividades con lo que se recomendó que para el desarrollo de sus labores, tan solo se debe fortalecer la herramienta para lograr que los trabajadores alcancen a tener un mejor desempeño laboral en su área de trabajo.

García (2012) realizó la investigación titulada: *La Motivación Laboral* de la Universidad de Valladolid, España, realizó el estudio con el objetivo las teorías que existen relacionadas a la motivación en el trabajo, y son analizadas a través de una serie de entrevistas efectuadas a trabajadores con la finalidad de confirmar los elementos que motivan en el ámbito laboral es por ello que se ha utilizado una metodología no experimental para buscar las características que describen a una determinada población, se ha buscado los elementos motivadores en un grupo de colaboradores que tienen una situación laboral estable, La unidad de análisis está centrada en trabajadores por cuenta ajena que se encuentran en un rango de 25 hasta 45 años con o sin cargas hipotecarias o familiares. Entre las técnicas de investigación podemos diferenciar técnicas cuantitativas y cualitativas. El primero de ellos nos enseñan cómo son organizados los fenómenos, cifran hechos sociales y dan a conocer las frecuencias, y las técnicas cualitativas nos dan a conocer una gran disponibilidad para conseguir captar el discurso del sujeto, tomar conocimiento de sus motivaciones y sus determinaciones sociales, las que les impulsan a realizar determinados comportamientos, concluyó que elemento motivador que la empresa realizaba eran actividades con la finalidad de mejorar el ambiente laboral, además de las relaciones interpersonales, con estos establecieron que las empresas organizan actividades a fin de mejorar las relaciones interpersonales son valoradas por los trabajadores y creen en su eficacia.

Cuaya (2007) realizó la investigación titulada: *Estudio de motivación y satisfacción laboral en la presidencia Municipal de San Andrés Cholula*, tuvo como objetivo efectuar un estudio de la motivación y satisfacción del personal que se encontraba laborando en la presidencia de San Andrés Cholula e identificar las relaciones existentes entre motivación, satisfacción laboral y rotación que se encuentra laborando se aplicó para obtener la información necesaria para realizar el diagnóstico de las variables, el estudio tuvo un alcance descriptivo y correlacional, el enfoque fue un modelo dominante, en donde se utilizó el enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental y transversal, la muestra estuvo conformada por 350 personas la recolección de datos se utilizó un cuestionario constituida por cuatro secciones procesadas por software spss y validado por Alfa de Cronbach, análisis factoriales y como análisis cuantitativo y llevado en resultados con un análisis estadístico descriptivo, análisis correlacional y regresión múltiple, con lo que concluyó que el factor se relacionan con la motivación intrínseca y extrínseca, en otras palabras las personas que trabajan tiene dos tipos de motivación que van de la mano y no hay una clara diferencia entre ellas; respecto a la relación entre la motivación general resulto positiva y directa entre los dos factores, es decir que cuando aumente la motivación de las personas también aumentara su satisfacción laboral.

Venezuela (2008) realizó la investigación titulada: *Factores de motivación relacionados con el aprendizaje en el estudiante de medicina*. Universidad de Oriente. España. Realizó la investigación que tuvo como objetivo determinar los factores de motivación relacionados con el aprendizaje en el estudiante de medicina, el estudio fue de nivel tipo descriptivo se detallaron los aspectos característicos de las variable motivación, el diseño de investigación fue de campo, el instrumento utilizado para la recolección de datos fue el contacto directo del investigador con los personas involucradas, la población estuvo constituida por 178 estudiantes, se empleó las técnicas de análisis de datos cualitativos, como son inducción y deducción, cabe precisar que estos dos métodos no son incompatibles, son complementarios; los factores de motivación extrínsecos encontrados se relacionan con escoger un trabajo en el área de su interés, obtener un título y alcanzar una vida cómoda, en relación a los factores

de motivación intrínseca, tenemos a los relacionados con la autovaloración: superarse uno mismo en los estudios, aprender cosas nuevas y sentir placer por superarse o los que se relacionan con la tarea: aprender cosas de interés, prepararse para los estudios en posgrado y conocer temas que les atraen.

Antecedentes nacionales.

Calderón (2015) realizó la investigación titulada: *Motivación laboral en el personal de la Dirección general de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de economía y Finanzas, 2015*, de la Universidad Cesar Vallejo, con el objetivo de comparar la motivación laboral en el personal en los diversos regímenes de contratación D.L. N° 276, D.L. N°1057-CAS, la investigación fue de tipo descriptiva comparativa, se recolecto en dos grupos de una muestra sobre un mismo hecho, siendo de diseño no experimental, la población estuvo conformada por los funcionarios y trabajadores de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público, siendo un total de 137 personas, 70 nombrados y 67 CAS, las técnicas utilizada fue la encuesta mediante preguntas sobre la situación medido a través de la escala de Likert , los instrumentos fueron validados por juicios de expertos, y la confiabilidad obtenido mediante Alfa de Cronbach para conocer si el instrumento es confiable, obteniendo una confiabilidad de 0.896 con lo se procedió aplicar el instrumento, con lo que concluyó que existe una relación diferencia significativa en la motivación laboral con el personal del Régimen D. Legislativo N°276 y el D.L.N°1057, así mismo se obtuvo que la diferencia fue de $0.003 < p$ de tal manera que se rechazó la hipótesis nula; también obtuvo que existe una diferencia significativa en la motivación al personal de ambos regímenes obteniendo una diferencia de $0.004 < p$ de tal manera que se acepta la hipótesis plantea.

Chirito y Raymundo (2015) realizaron la investigación titulada: *La Motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank, Tiendas en Huacho, periodo 2014*, de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, - Perú, el objetivo del estudio fue determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral del Banco Interbank, en las tiendas en

Huacho, y tener conocimiento de la importancia que existe que las organizaciones apliquen teorías motivacionales con la finalidad que los trabajadores efectúen con desempeño las labores encomendadas, el tipo de estudio fue descriptivo Correlacional, fue empleado el enfoque mixto, es decir de manera cualitativa y cuantitativa, la población en estudio fue al personal que labora en el Banco Interbank, de Huacho, está constituido por 43 empleados, la técnica utilizada fue la encuesta, mediante el instrumento del cuestionario, concluyó que la motivación incide significativamente de manera positiva en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014; así en esta institución financiera se determinó que el ambiente laboral, las políticas de la organización, el salario, la seguridad en el puesto y comunicación, conducen a que los trabajadores tengan un desempeño de modo eficiente y eficaz, ofreciendo el mejor servicio a los clientes. Los factores motivacionales son los que inciden significativamente de modo positivo en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014; es importante que los trabajadores se sientan que se han realizados personalmente, desarrollado profesionalmente y obtengan reconocimientos por parte de la institución que laboran, que siempre encuentren la satisfacción del logro, que la institución cumpla con sus metas y objetivos, asimismo, en esta institución bancaria, se incentiva de una manera pausada la oportunidad que brindan a los trabajadores con la finalidad que crezcan profesionalmente.

Sulca (2015) realizó la investigación titulada: *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial*, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el objetivo fue conocer la forma las estrategias de motivación impacta en la efectividad de las comisarías de la Policía Nacional del Perú, con lo que se investigó las variables motivación y el desempeño efectivo de las Secciones de Investigación Criminal (SEINCRIs) de las 10 comisarías que dependen de dicha unidad policial, por cuanto, la problemática general, relacionada a los bajos niveles de motivación y la poca o casi nada efectividad de los servicios prestados, es la más representativa de dicho problema, de los 120 efectivos de la policía que laboran en las SEINCRIs se ha conformado una muestra No Probabilística de Tipo Intencionada con 93 efectivos que fueron entrevistados con cuestionarios

que han permitido tomar conocimiento del impacto que causa la motivación en su labor diaria que desempeñan. En el estudio fue empleado el enfoque cuantitativo con una investigación aplicativo por los resultados obtenidos, de nivel descriptivo y explicativa y de corte transversal por que se realizó en una solo tiempo, de método deductivo, las técnica empleada fue registro sistemático de observación desarrollado directamente en el ámbito de las actividades que realiza el personal, un cuestionario con una escala tipo Likert (1,932), con cinco (05) índices para efectuar mediciones y con un rango de -2 a +2, que van desde el totalmente de acuerdo (+2), acuerdo (+1), indeciso (0), desacuerdo (-1) y totalmente en desacuerdo (-2), construido para medir las variables que son objeto de estudio “motivación y niveles de efectividad” el valor de alfa de Cronbach, que se obtuvo fue de 0.880, mayor que 0.7; por tanto al 95% de confianza es aceptable que el test de motivación dio como resultado confiable según el análisis de consistencia interna del mismo , y concluyo que existe una relación directa y moderada entre motivación y efectividad. El personal policial consideró que los factores motivador e higiene causan impacto moderado en la efectividad de su labor del día a día, por cuanto ellos consideran que los procesos operativos y administrativos no son suficientemente efectivos para satisfacer la demanda de servicios del público usuario, el mismo que se constituye en la comisaría con la finalidad de denunciar un hecho delictivo y/o cuando se requiere algún apoyo policial en la calle.

Alvitez y Ramírez (2013) realizaron la investigación titulada: *Relación entre el Programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la Empresa del Grupo Almer, Trujillo – 2013*, de la Universidad Privada Antenor Orrego, el objetivo fue conocer la relación que existe entre la motivación de los empleados y el programa de compensación e incentivos del Grupo Almer; es por ello que se procedió a emplear técnicas y herramientas que nos permita obtener y recolectar la información más relevante, es así que se procedió a entrevistar a algunos de los trabajadores de cada nivel, con la finalidad de poder tener un termómetro de la situación laboral, posteriormente de una forma más detallada e individual aplicar una encuesta personal a la totalidad del personal que labora en la organización, la población fue constituida por los empleados del Grupo Almer, siendo el total 10 empleados, por la naturaleza de la investigación el total de la

muestra fueron los 10 empleados, se aplicó encuestas a los empleados, también se hizo un análisis documental de las compensaciones de todos los empleados de la organización la cual fue registrada en cuadros elaborados en Microsoft Word; y concluyó que los resultados obtenidos presenta la existencia de una considerable cifra de insatisfacción con el programa de compensación e incentivos y lo que influye en forma directa en el nivel de motivación evidenciando en los trabajadores, este nivel de motivación guarda una relación directa con el nivel de sueldo que percibe el empleado; con la finalidad de poder determinar con mayor exactitud qué grupo laboral se siente menos motivado se efectuó la separación en cuatro niveles, el nivel 1 lo fue conformado por trabajadores cuyo sueldo esta desde 3,000 hasta 5,000 nuevos soles, este nivel está conformado por el área gerencial , el nivel 2 está integrado por trabajadores cuyo sueldo oscila entre 1501-3000 nuevos soles este nivel lo integran las sub gerencias, el nivel 3 está constituido por trabajadores cuyo sueldo oscila desde 1300 hasta los 1500 nuevos soles, este nivel está conformado por las jefaturas, el nivel 4 está integrado por el área asistencial cuyos trabajadores perciben una remuneración de 1001 hasta 1299 nuevos soles, y finalmente el nivel 5 los integran los trabajadores operativos que perciben una remuneración de 1000 nuevos soles.

González (2013) realizó la investigación titulada: *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*, de la Universidad San Martín de Porras del Perú, el objetivo fue identificar la relación de la gestión del desempeño entre la motivación de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa del sector automotriz. El diseño empleado fue de tipo descriptivo correlacional. Para la recolección de información se empleó la observación estructurada y encuestas con escalas estandarizadas, que permitieron conocer el comportamiento de los trabajadores y supervisores, así como las percepciones del personal de las secciones de servicio automotriz, planchado y pintura sobre sus respectivos supervisores. En el análisis de datos se empleó indicadores de correlación, tales resultados fueron mostrados mediante un diagrama de dispersión para determinar la relación de la gestión del desempeño y la motivación. Con lo que concluyó que la percepción de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa automotriz el

desempeño no son calificados como óptimos, ya que según la percepción de la mayoría de los trabajadores de ambos sectores; únicamente los factores “contar con herramientas además de recursos suficientes” y “las evaluaciones de desempeño imparciales” son positivos, y la percepción de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa automotriz no son óptimos, debido a que para el sector de servicio automotriz “la motivación ejercida por sus compañeros de trabajo”, “los incentivos no monetarios”, “la autoridad para tomar decisiones” y “el ambiente laboral” son considerados positivos, sin embargo, para el sector de planchado y pintura estos factores son considerados negativos.

1.2. Fundamentación científica

A continuación se presentan las diferentes concepciones y teorías relacionadas con la motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, se describieron las dimensiones que permitieron su medición y la teoría que la sustenta: por Chiavenato, como sustento de la variable motivación.

Motivación

Actualmente, la motivación en las entidades públicas, es importante debido que es necesario el personal este completamente motivado ello conlleva a estar motivado es tener mejores logros en su labores en la entidad.

En este sentido, la motivación fue medido a través de cinco dimensiones; a continuación se conceptualizarían la motivación desde la percepción de los servidores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables se presentaran dimensiones propuestas por Chiavenato (2014, p.86).

Conceptualización de Motivación.

La motivación se refiere al comportamiento causado por necesidades internas, el cual se dirige a los objetivos que pueden satisfacer esas necesidades, los estudios de la motivación del comportamiento supone el comportamiento supone el conocimiento de las necesidades humanas (Chiavenato, 2014, p.86).

Por otro lado Kontz y Wehrich (2006) definieron que las motivaciones humanas se basan en necesidades, ya sea conscientes o inconscientes experimentadas. Algunas de ellas son necesidades primarias, como los requerimientos fisiológicos de agua, aire, alimentos, sueño y abrigo. Algunas pueden ser consideradas secundarias, como la autoestima, el estatus, la asociación con los demás, el efecto, la generosidad, la realización y la afirmación personal, de manera natural, estas necesidades varían en intensidad y en el transcurso del tiempo entre diferentes individuos (p.69).

De la misma manera Hellriegel, Slocum y Woodman (2004) definieron la motivación como fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y como consecuencia provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia una meta (p.117).

Por lo tanto, la motivación en el trabajo es un proceso mediante el cual un trabajador; impulsado por fuerzas internas que actúan sobre él, inicia, dirige y mantiene una conducta alineada a alcanzar determinados incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades, mientras que de forma simultánea intenta alcanzar las metas de la organización.

Teoría de la motivación

Según Arbaiza (2009) presento las teorías acerca de la motivación y clasifico en tres grupos en las cuales se puede realizar un estudio meticuloso con respecto al comportamiento de los empleados en la organización, estos grupos de acuerdo a lo indicado por el autor.

Las teorías basadas en el contenido, las cuales se centran en los factores internos de las personas que activan, dirigen, sostienen y detienen el comportamiento, estas teorías se centran en las necesidades que motivan a las personas. La Teoría de las Necesidades de Maslow, basadas en los procesos, son aquellas en donde se describen y se analizan los pasos que activan, dirigen, mantienen o detienen el comportamiento, en otras palabras estas teorías se

centran en qué es lo que motiva a las personas. La autora menciona cuatro teorías: la Teoría de las Expectativas de Vroom, la Teoría de la Equidad de Adams, la Teoría del Establecimiento de Metas de Locke y la Teoría de la Eficacia Personal o Aprendizaje Social de Bandura.

Finalmente, el grupo de las teorías de refuerzo, las cuales se basan en las consecuencias de un comportamiento exitoso o fallido con Thorndike y Skinner como principales representantes. En esta diversidad, la validez de una se expande a invalidar otras y muchas se complementan; lo importante es articular las teorías más aplicables con la finalidad de ponerlas en práctica como recurso que incrementa la probabilidad de permanencia de las personas en las instituciones, favoreciendo al logro de la satisfacción del empleado (p.76).

Ciclo motivacional

Según Chiavenato (2007) definió el ciclo motivacional inicia cuando surge una necesidad, fuerza dinámica y persistente que da origen al comportamiento. Cada vez que surge una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, que lleva a la persona a desarrollar un comportamiento o acción con capacidad de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio, si el comportamiento resulta eficaz, el individuo satisfará la necesidad y en consecuencia descargará la tensión provocada por aquélla, luego de satisfecha la necesidad, el organismo recobra su estado de equilibrio anterior (p.70).

Asimismo Chiavenato (2007) definió que luego de satisfecha la necesidad deja de ser motivadora de comportamiento, debido a que ya no causa tensión o inconformidad. En otras oportunidades, la satisfacción de otra necesidad logra reducir o calmar la intensidad de una necesidad que no puede satisfacerse (p.70).

La motivación humana es cíclica: el comportamiento es como un proceso continuo de solución de problemas y satisfacción de necesidades, a medida que van apareciendo.

Dimensiones de la Motivación

Para medir la variable Motivación se ha considerado el dimensionamiento propuesto por Chiavenato (2014) quien planteo cinco dimensiones: (a) autoestima, (b) reconocimiento (c) pertenencia, (d) seguridad y (e) necesidades satisfechas.

Primera dimensión: Autoestima

Según Chiavenato (2014) son las necesidades relacionadas con la forma de como la persona se ve y valora, es decir, con el empleo de la autovaloración, la autoestima, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación de obtener reconocimiento social, el estatus, la reputación y el orgullo personal (p.87).

Asimismo, Seligman (2003) definió autoestima como “un concepto, una actitud, un sentimiento, una imagen y está representada por la conducta. Es la capacidad que tenemos con dignidad, amor y realidad”.

De la misma manera, Branden (1993) definió autoestima como la experiencia de encontrarnos aptos para la vida y para las necesidades que hay en ésta, y aunque esta definición aún se puede perfeccionar, además la definió como: La confianza en tu capacidad de pensar y de enfrentar los retos que se presentan en la vida y la confianza de tu derecho a obtener felicidad, de ese sentimiento que te hace digno, merecedor de valorarte uno mismo como persona, y las aportaciones que presentas al mundo como tal.

Segunda dimensión: Reconocimiento

Según Chiavenato (2007) el reconocimiento es un factor motivacional hacia a las personas en cualquier ámbito que se desenvuelve, la persona o integrante de una institución se siente de una mejor manera (the best way) cuando es reconocido y por ende esto es una realización de la persona y por ello existe una motivación a lo que está realizando (p.54).

Del mismo modo, Martínez (2011), citó a Benhabib quien define la política del reconocimiento con las diferencias de lenguaje, género, raza y etnia o religión son fundamentales y que los Estados y sus entidades deberían reconocer públicamente esas distintas y esenciales asignándoles recursos públicos y considerándolas como formas de identidad corporativa oficialmente establecida.

Honneth (1997) definió que la vida social se cumple bajo el imperativo de un reconocimiento recíproco, ya que los individuos sólo pueden acceder a una autorrelación práctica si aprenden a creer a partir de la perspectiva normativa de sus compañeros de interacción, en tanto que sus destinatarios sociales. Es decir, que pueden construirse una identidad estable si son reconocidos por los demás de diversos modos (p.3).

Tercera dimensión: Pertenencia

Según Chiavenato (2007) la pertenencia es la necesidad de formar parte de un grupo, de tener contacto humano, de participar con otras personas en algún evento o empresa. Es explicar el comportamiento en grupo el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, se relacionan de cerca con el éxito gerencial los mejores gerente tienen gran necesidad de poder y poca necesidad de pertenencia (p.87).

Del mismo modo, Daza (2014) el sentido de pertenencia supone que el ser humano desarrolla una actitud consciente en relación a otras personas, en quienes se ve reflejado por identificarse con sus valores y costumbres. Este sentido, por otra parte, otorga una conducta activa al individuo que está dispuesto a defender su grupo y a manifestar su adhesión, apoyo o inclusión a la comunidad de forma pública.

En la misma línea, Jocelyn (2011) sostuvo que el sentido de pertenencia significa arraigo a algo que consideramos importante para nosotros, como las personas, grupos, organizaciones o instituciones. Hoy en día nuestro planeta se

encuentra afectado en sus valores éticos. Principios que son fundamentales sobre los cuales nuestros predecesores concibieron y construyeron la sociedad contemporánea.

Cuarta dimensión: Seguridad

Según Chiavenato (2007) las necesidades de seguridad: constituyen el segundo nivel de necesidades humanas, estas necesidades llevan a las personas a protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto, buscar protección contra amenaza o privaciones, huir del peligro, el anhelo de un mundo que se encuentre ordenado y previsible son manifestaciones características de esas necesidades (p. 544).

Del mismo modo, García (2012) definió a la seguridad pública como una cualidad de los espacios públicos y privados, que tiene como característica la inexistencia de amenazas que socaven o supriman los bienes y derechos de las personas y en la que deben existir condiciones apropiadas para la convivencia en forma pacífica y el desarrollo individual y colectivo de la sociedad (García, 2012)

Quinta dimensión: Necesidades básicas

La necesidades básicas lo define el autor en el nivel primario o llamada también necesidades fisiológicas, el individuo nace con ciertas necesidades que son innatas o hereditarias, al principio se encamina a su conducta de forma exclusiva a la satisfacción cíclica de esas necesidades como son: hambre, sed, ciclo, sueño, etc. (Chiavenato, 2007, p. 52).

Según Omill (2008) sostuvo que las necesidades denominadas básicas son la salud física y la autonomía de acción o de urgencia, ambas son consideradas universales, aunque los medios y servicios (satisfactores) requeridos para satisfacerlas varían según cada cultura. El nivel óptimo de ambas categorías está definido por su capacidad de «evitar daños graves y que sean considerados una limitación fundamental y prolongada de la participación social».

Según Boragina (2014) sostuvo las necesidades básicas son todas aquellas necesidades vitales que contribuyen en forma directa o indirectamente a la supervivencia de una persona, siendo éstas: comer, beber y dormir. En la sociedad actual, en la que existe la división de trabajo, a las necesidades básicas se añaden los siguientes aspectos: El trabajo como un medio para el sustento y, por lo tanto, es considerado para la supervivencia de la propia persona incluso de la familia (p. 1825).

Variables intervinientes

La presente investigación considera como variable intervinientes a las características personales o socio demográfica: sexo, edad, ocupación y condición laboral.

Sexo. Es una variable que interviene en la investigación y fue utilizada para clasificar a la población. Comprende: (1) Masculino y (2) femenino. En este caso los varones eran más representativos con 53% en el Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables. Asimismo el sexo se refiere a la parte de las atribuciones fisiológicas y anatómicas, desde el término biológico que esencialmente no es susceptible de cambio (Sosa, 2006).

La edad. Es una variable ocupacional utilizada en la investigación para clasificar a la población para comparar en rango de edades y comprendió:(1)20-28 años, (2) 29-37 años, (3)38-46 años y (d) de 47 a más años. Se analizó dado que para conocer la comparación entre el rango de edad de la percepción que tiene acerca de la motivación los trabajadores del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables.

Modalidad de contrato de trabajo. Es una variable nominal que fue utilizada en la investigación para clasificar la modalidad de contratación que tiene los servidores. Comprende: (1) Decreto Legislativo N°276, (2) Contratos Administrativos de Servicios--CAS, (3) Decreto Legislativo N°728. En el marco del empleo público, respecto a los regímenes laborales, sostuvo que en principio, a los servidores públicos les corresponde como régimen ordinario el público, el cual se encuentra regulado en la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y

Remuneraciones del Sector Público (Decreto Legislativo N° 276).es decir a los servidores que se llama comúnmente nombrados. Asimismo, se dictó una norma que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo N° 1057), el cual tiene una naturaleza temporal (Valderrama, 2014, p.16).

Cargo. Es una variable utilizada en la investigación para clasificar a la población de estudio y en clasificados: (1) admirativo (2) técnico especialista, (3) directivo para conocer los cargos que están más motivados en el según dicha el cargo del encuestado en el Ministerio de Mujer y Poblaciones Vulnerables. Modalidad.

Importancia de la Motivación

La motivación es importante, ya que si existe podemos lograr una mejor calidad dentro del trabajo, La motivación, se relaciona directamente con la actividad laboral, debe ser aplicada en forma continua, para el interés del servidor como por ejemplo tenemos la iniciativa y la creatividad, de tal manera que al trabajar lo hagan con agrado, así como generar necesidad de poseer más conocimientos y la motivación es importante ya que se logra el buen desarrollo del proceso producción-calidad. Los objetivos que se pretenden alcanzar mediante este trabajo de investigación tenemos: Clarificar la conceptualización sobre el fenómeno de la motivación, analizar dicho fenómeno en el contexto del trabajo y determinar vías de rescate de elementos que ayuden a un cambio en la acción laboral y la motivación, la persona debe ser motivada a actuar mediante la realización de ideas en los que ella misma pueda establecer metas y objetivos, para la institución.

El análisis de la motivación, comúnmente tenemos presente la idea de que motivar es provocar el interés de los trabajadores al iniciar las labores diarias y de que sólo en ese momento es necesaria, incluso durante nuestra preparación como profesionistas se nos recalca que la motivación se da al inicio para llevar a cabo el desarrollo en un trabajo, sin tener en cuenta que el término motivación

encierra un significado más amplio y más profundo, el jefe debe ser amigo y escuchar a todo el personal para saber cómo se desarrolla en la institución.

Marco conceptual

Motivación: se refiere al comportamiento causado por necesidades internas, el cual se dirige a los objetivos que pueden satisfacer esas necesidades, los estudios de la motivación del comportamiento supone el conocimiento de las necesidades humanas (Chiavenato, 2014, p.86).

Autoestima. Son necesidades relacionadas con la forma de como la persona se ve y valora uno misma, es decir, con la autovaloración y la autoestima, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, el estatus, la reputación y el orgullo personal (Chiavenato, 2014, p.87).

Reconocimiento. El reconocimiento es un factor motivacional hacia a las personas en cualquier ámbito que se desenvuelve, la persona o integrante de una institución se siente de una mejor manera (the best way) cuando es reconocido y por ende esto es una realización de la persona y por ello existe una motivación a lo que está realizando (Chiavenato, 2007, p.54).

Pertenencia. Es la necesidad de formar parte de un grupo, de tener contacto humano, de participar con otras personas en algún evento o empresa. Es explicar el comportamiento en grupo el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, se relacionan de cerca con el éxito gerencial los mejores gerente tienen gran necesidad de poder y poca necesidad de pertenencia. (Chiavenato, 2014, p.87).

Seguridad Las necesidades de seguridad: constituyen el segundo nivel de necesidades humanas, llevan a las personas a protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. buscan protección contra las amenazas o

privaciones, huir del peligro, el anhelo de un mundo ordenado y previsible son manifestaciones de esas necesidades (Chiavenato, 2007, p. 544).

Necesidades básicas. La necesidades básicas lo define el autor en el nivel primario o llamada también necesidades fisiológicas, el individuo nace con ciertas necesidades que son consideradas innatas o hereditarias, al principio se encamina a su conducta de manera exclusiva a satisfacer necesidades como son: hambre, sed, ciclo, sueño, etc. (Chiavenato, 2007, p. 52).

1.3. Justificación

Justificación teórica

El presente trabajo de investigación se consideró esta variable de motivación porque permite hacer una revisión sobre conceptos, lo cual han sido considerados en investigaciones realizadas en los antecedentes de la presente investigación, además se muestra concepto de diferentes autores y se analizó con sus respectivas dimensiones de la motivación y la misma que servirá de aporte para otros estudios de investigación.

Justificación metodológica.

El presente trabajo es una investigación de tipo básica – descriptivo simple porque está orientada a determinar el nivel de motivación, en una muestra de sujetos estudiadas de forma objetiva, asimismo la investigación busco establecer la validez y confiabilidad del instrumento, para ello se ha utilizado la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario, estos instrumentos validados podrán ser utilizados por otros investigadores de tipo experimental para establecer la incidencia que tiene la motivación en el cumplimiento de objetivos de la organización. De esta manera se busca contribuir con la investigación en la gestión pública y sugerir que un trabajador motivado es un trabajador que cumplirá con las políticas de la institucional, las responsabilidades y los objetivos en menor tiempo.

Justificación practica

La presente investigación es notable en relación a las conclusiones que se van a generar y servirá como fuente de conocimiento y línea de base para otras investigaciones relacionadas a la motivación de los trabajadores en la administración pública, las herramientas utilizada permite conocer la percepción de los servidores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en relación a la autoestima, reconocimiento, pertenencia, seguridad y necesidades satisfechas.

Justificación social

Las investigaciones sobre la motivación han sido profundizadas y ampliadas en las últimas décadas, en el ámbito privado y público en este caso en el campo de la percepción de los trabajadores administrativo del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. En esta investigación se ha podido evidenciar que la motivación influye en el desempeño laboral y el clima laboral, la motivación de los trabajadores de una institución, busca que los gerentes y directivos de unidades orgánicas y línea, establezcan programas, talleres y encuentros que mejoren la motivación.

Al existir la motivación en la institución laboral, se podrá dar mejor servicio y se afrontar las necesidades y exigencias que requiere nuestra sociedad globalizada y competitiva. La motivación es el principal fuerza interna que nos brinda la energía necesaria en busca de la satisfacción de diferentes necesidades, ello nos hace satisfecho y comprometidos con nuestro trabajo, por ello es importante seguir investigando y profundizando sobre estos temas.

1.4. Problema

Planteamiento del problema.

La motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, en el estado es muy importante, con la finalidad de dar un buen

servicio a los ciudadanos, se requiere personas comprometidas, identificadas, pero sobre todo motivadas para el desempeño eficiente y eficaz de sus funciones, así mismo el personal deberá estar identificado con los objetivos de la organización y sobre todo preparados para afrontar estos nuevos retos que se presentan, brindando así un servicio de calidad y contribuir eficientemente al cumplimiento de la visión y misión de la institución.

El estudio se realizó en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, ubicado en la sede central Lima, para conocer la percepción de los servidores que trabajan en dicha área y fue medido con según la variables sociodemográficas sexo, edad, ocupación y modalidad de contrato para comparar la percepción en comparación de las variables intervinientes.

El Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, realiza diversas actividades para servir a la ciudadanía y por ende debe haber un buen clima institucional y con ello conlleva a una satisfacción laboral y motivo para que este orientado a un buen servicio al público, sin embargo debido que existe alta rotación de personal en el Ministerio debido al cambio de alta autoridades, eso desmotiva a los trabajadores porque en cualquier momento puede extinguir el contrato laboral de los trabajadores Contratación Administrativa de Servicio-CAS.

Por ello la investigación, aportó recomendaciones relevante acerca de la motivación de los trabajadores administrativos Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerable, en el caso del estudio realizado el diagnóstico del problema se percibió: (1) existe alta rotación de personal, (2) Contratos de trabajo temporales de tres meses o seis meses son y están siendo renovados por ese periodo, y (3) Sindicatos que son vulnerables a la marginación.

Problema.

Problema general.

¿Cuál es el nivel de motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017?

Problemas específicos.**Problema específico 1.**

¿Cuál es el nivel de autoestima del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017?

Problema específico 2.

¿Cuál es el nivel de reconocimiento del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017?

Problema específico 3.

¿Cuál es el nivel de pertenencia del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017?

Problema específico 4.

¿Cuál es el nivel de seguridad del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017?

Problema específico 5.

¿Cuál es el nivel de necesidades básicas del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017?

1.5. Objetivos**Objetivo general.**

Determinar el nivel de motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017

Objetivos específicos.***Objetivo específico 1***

Determinar el nivel de autoestima del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017

Objetivo específico 2.

Determinar el nivel de reconocimiento del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017

Objetivo específico 3.

Determinar el nivel de pertenencia del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Objetivo específico 4.

Determinar el nivel de seguridad del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017

Objetivo específico 5

Determinar el nivel de necesidades básicas del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017

II. Marco metodológico

2.1. Variables

En la presente investigación se establecieron como variable la motivación desde la percepción de los servidores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, es de naturaleza cualitativa y su ocurrencia en la institución se expresará en categorías determinadas en función de los valores asignados a los instrumentos; en tal sentido serán medidas en una escala ordinal, por lo tanto se establecieron relaciones entre las dimensiones.

Definición conceptual.

Variable 1: Motivación. Se refiere al comportamiento causado por necesidades internas, el cual se dirige a los objetivos que pueden satisfacer esas necesidades, los estudios de la motivación del comportamiento supone el conocimiento de las necesidades humanas (Chiavenato, 2014, p.86).

2.2. Operacionalización de la variable.

La variable motivación será medida a través de cinco dimensiones: cinco dimensiones: (a) autoestima, con seis ítems; (b) reconocimiento, con seis ítems; (c) pertenencia, con seis ítems; (d) seguridad, con ocho ítems; y (e) necesidades satisfechas, con cuatro ítems; Esta variable fue medida con el instrumento constituida por 30 ítems con escala tipo Likert y los rangos establecidos fueron: bajo (30- 70), medio (71 - 110), y alto (111 - 150).

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles	Rangos
Autoestima	Desempeño	1, 2			
	Meta	3, 4		Bajo	(6-13)
	Logro	5		Medio	(14-22)
	Contribución	6		Alto	(23-30)
Reconocimiento	Reconocimiento	7,8			
	Funciones	9		Bajo	(6-13)
	Incentivos	10		Medio	(14-22)
	Liderazgo	11,12		Alto	(23-30)
Pertenencia	Trabajo en equipo	13,14	Nunca=1		
	Alta Dirección	15,16	Casi nunca=2	Bajo	(6-13)
	Capacitación	17	A veces=3	Medio	(14-22)
	Toma de decisiones	18	Casi siempre=4 Siempre=5	Alto	(23-30)
Seguridad	Rotación de personal	19			
	Demanda de trabajo	20		Bajo	(8-18)
	Unidad orgánica	21		Medio	(19-29)
	Desarrollo profesional	22		Alto	(30-40)
	Retroalimentación	23,24			
	Logro de objetivos	25,26			
Necesidades básicas	Remuneraciones	27, 28		Bajo	(4-9)
	Recompensas	29		Medio	(10-15)
	Logística	30		Alto	(16-20)
Total de la variable motivación		1-30		Bajo	(30 -70)
				Medio	(71-111)
				Alto	(112-150)

Tabla 2

Matriz operacionalidad de la variable intervinientes

VARIABLES INTERVINIENTES	INDICADORES
sexo	Masculino Femenino
Edad	20-28 29-37 38-46 47 a más
Condición laboral	D.L. N°276 CAS D.L.728
Nivel ocupacional	Administrativo Técnico Directivo

2.3. Metodología

El método utilizado en el presente trabajo de investigación fue deductiva, ya que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “en este método se desciende de lo general a lo particular, de forma que partiendo de enunciados de carácter universal y utilizando instrumentos científicos, se infieren enunciados particulares para explicar dicho fenómeno” (p.80).

2.4. Tipo de investigación

El trabajo se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y corresponde a una investigación básica de nivel descriptivo simple según la clasificación de Hernández, Fernández y Baptista (2010).

Básica, porque está orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato; es decir, conocer nuevos conocimientos relacionados a la variable motivación

medido desde la percepción por los servidores públicos en Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.

Descriptiva, porque el propósito es describir como se manifiestan la variable en el momento de la investigación. Conlleva a analizar y medir la información recopilada acerca de la variable motivación de la percepción por los servidores públicos, sede central, 2017 (Hernández, *et al.*, 2014, p.155).

2.5. Diseño de estudio

La investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, de corte transversal, debido que durante el estudio no se manipuló la variable, ni tampoco fue posible alterar las condiciones del medio en el cual ocurrió el hecho, limitándose a observar y registrar tal y como sucede en la realidad (Hernández *et al.*, 2014, p.152).

Asimismo, fue de diseño transversal, dado que se recolectó datos de la información requerida en un momento dado o dicho de otra forma en una sola vez durante la investigación. Por tanto en el estudio se empleó un diseño no experimental y transversal (Hernández *et al.* 2014, p.154).

2.6. Población, muestra y muestreo

Población.

La población estuvo conformada por 1083 servidores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, asimismo se consideraron como criterios de inclusión, de mayor de 18 años, diferentes edades, ambos sexos y profesiones y técnicos.

Criterios de inclusión. Ser servidor de la sede central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, ser mayor de edad de sexo femenino o masculino, ser personal administrativo de la sede central y estar presente el día de la entrevista.

Criterios de Exclusión. Personas que no correspondan a la sede central Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables; personal que trabaja por

locación de servicios, personal que realiza práctica profesional y personal que trabaja servicios auxiliares (limpieza y seguridad).

Muestra.

El tamaño de la muestra fue calculado mediante la aplicación de la fórmula y con un nivel de confianza del 95%.

Para su determinación se aplicó la siguiente fórmula

$$n = \frac{(Z)^2 (pqN)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 pq}$$

Dónde :

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza.

p = proporción de éxito

q= 1-p

e = error muestral

N = población

Tamaño de muestra:

Se consideraron los siguientes supuestos:

e= 5%. Error de estimación

Z = 1.96 con un nivel de confianza del 95%

p =0.5

q =0.5

N = 1083

Cálculo:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot 1083}{(0.05)^2 (1083 - 1) + (1.96)^2 (0.5) \cdot (0.5)} = 284 \text{ servidores}$$

La muestra estará conformada por 284 servidores, tanto de sexo femenino como masculino, Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, sede central, 2017.

Tabla 3

Número de trabajadores que conforman la muestra de estudio

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.	Total
Directivos	17
Técnicos especialistas	85
Administrativos	182
Total	284

Muestreo.

La muestra es probabilística, al respecto todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatorio o mecánica de las unidades de análisis, de que cualquier elemento pueda ser elegido (Hernández, *et al.*, 2010, p.176).

El muestreo utilizado fue el sistemático es un proceso que sólo requiere la elección de un individuo al azar. El resto del proceso es trivial y rápido. Los resultados que obtenemos son representativos de la población, de forma similar al muestreo aleatorio simple, siempre y cuando no haya algún factor intrínseco en la forma en que los individuos están listados que haga que se reproduzcan ciertas características poblacionales cada cierto número de individuos. Este suceso es realmente poco frecuente (Hernández, *et al.*, 2010, p.179).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta, es una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de personas, la cual emplea cuestionarios para indagar sobre las características que se desea medir o conocer (Hernández, *et al.*, 2010)

Instrumento de recolección de datos:

Según la técnica de la investigación realizada, el instrumento utilizado para la recolección de información fue el cuestionario. Al respecto Hernández, *et al.*, (2010) indicaron que “consiste en un conjunto de preguntas de una o más variables a medir” (p.217).

Se empleó un cuestionario, para medir el nivel de motivación, compuesto de 30 ítems. Los que se describen la respectiva ficha técnica.

Ficha técnica del instrumento para medir la motivación

Nombre : Cuestionario para medir la motivación

Autor : Adaptado de Castañeda Núñez, Eliana Soledad.

Año : 2014

Objetivo: Evaluar el nivel de motivación

Lugar de aplicación: Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables,

Forma de aplicación: Individual

Duración de la Aplicación: 30min.

Descripción del instrumento: Para la variable de motivación, el cuestionario estuvo constituido por 30 preguntas, distribuidas en 6 preguntas para la dimensión autoestima, 6 preguntas para la dimensión reconocimiento, 6 preguntas para la dimensión pertenencia, 8 preguntas para la dimensión seguridad y 4 preguntas para la dimensión necesidades básicas; las respuestas del cuestionario estuvieron estructuradas bajo la escala Likert, considerando cinco categorías: Nunca=1 punto, casi nunca= 2 puntos, a veces = 3 puntos, casi siempre= 4 puntos y siempre =5 puntos.

Procedimiento de puntuación:

Bajo (30-70) medio (71-111) alto (112 -150)

Validación y confiabilidad de los instrumentos.

Validación de los instrumentos

En términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández, *et al.*, 2010).

Para determinar la validez de los instrumentos, se sometieron a consideraciones de juicio de expertos. Según Hernández, *et al.*, (2014, p.204), el juicio de expertos consiste en contrastar la validez de los ítems, a personas expertas en el dominio de la pertenencia, relevancia, claridad y suficiencia de cada uno de los ítems, asimismo dar el grado de adecuación a un criterio determinado y previamente establecido

La validez de contenido es el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide (Hernández, *et al.* 2014, p.201).

Tabla 4

Validez del instrumento motivación según expertos

Experto	Motivación				Condición final
	Pertenencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Mag. Miluska Vega Guevara	si	si	si	si	Aplicable
Mag. Zavaleta Meza Elena M.	si	si	si	si	Aplicable
Mag. Ñahui Berrios Isabel F.	si	si	si	si	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos que se emplearon en el estudio tienen ítems con opciones en escala Likert, por lo que se empleó el coeficiente alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna, de cada ítem con todas las demás que integran dicho instrumento. Para determinar el coeficiente de confiabilidad, se aplicó la prueba piloto, después se analizó mediante el Alfa de Cronbach con el empleo del software estadístico SPSS versión 22.

Según Hogan (2004), la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores: (1) Alrededor de 0.9, es un nivel elevado de

confiabilidad. (2) La confiabilidad de 0.8 o superior puede ser considerada como confiable. (3) Alrededor de 0.7, se considera baja y (4) Inferior a 0.6, indica una confiabilidad inaceptablemente baja.

Tabla 5

Confiabilidad de los instrumentos– Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
Motivación	.808	30

En función del resultado obtenido del juicio de expertos, que consideraron el instrumento aplicable y el índice de fiabilidad obtenido por el alfa de Cronbach igual a 0.808; se asumió que el instrumento era altamente confiable y procedía su aplicación.

Método de recolección de datos

El procedimiento para la recolección de datos siguió los siguientes pasos:

Se inició con la aplicación de los instrumentos, siguiendo las indicaciones establecidas en la respectiva ficha técnica. Posteriormente, con los datos obtenidos se elaboró la matriz de datos, se transformaron los valores según las escalas establecidas y se procedió con el debido análisis, con la finalidad de presentar las conclusiones y recomendaciones y de esta manera preparar el informe final.

2.8. Método de análisis de datos

Luego de recolectados los datos de la investigación, se procedió a analizar la variable de teniendo en cuenta los siguientes pasos:

1er paso: Categorización analítica de los datos: se establecieron y clasificaron los niveles y rangos para lograr una interpretación de los datos recogidos, fue creada una base de datos, se elaboró la matriz de datos.

2do paso: Descripción de los datos: mediante tablas de resumen de resultados, se presentaron las frecuencias y porcentajes de cada una de las categorías.

3er paso: Análisis de los datos: se describirán y analizarán los datos obtenidos. El programa estadístico que será utilizado es el SPSS 22, así como también, la hoja de cálculo MS EXCEL.

Debido a que la variable fue cualitativa, se empleó los cuadros de frecuencia de la variable con sus respectivas dimensiones, que se requiere mínimamente de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse y ser visualizados en gráficos de barras y frecuencias utilizando la estadística descriptiva.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 6

La motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Nivel	Nº Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	9	3%
Medio	219	77%
Alto	56	20%
Total	284	100%



Figura 1. La motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Interpretación:

De la tabla 6 y la figura 1, se obtuvo que la motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, calificó con 20% de nivel alto, 77% de nivel medio y el 3% de nivel bajo, debido que falta fortalecer los lazos entre directivos y técnicos en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables, Lima 2017.

Tabla 7

Dimensiones de la motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

MOTIVACIÓN										
	AUTOESTIMA		RECONOCIMIENTO		PERTENENCIA		SEGURIDAD		NECESIDADES BÁSICAS	
Nivel	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Bajo	0	0%	41	14%	27	10%	25	9%	89	31%
Medio	75	26%	207	73%	206	73%	212	75%	165	58%
Alto	209	74%	36	13%	51	17%	47	16%	30	11%
Total	284	100%	284	100%	284	100%	284	100%	284	100%

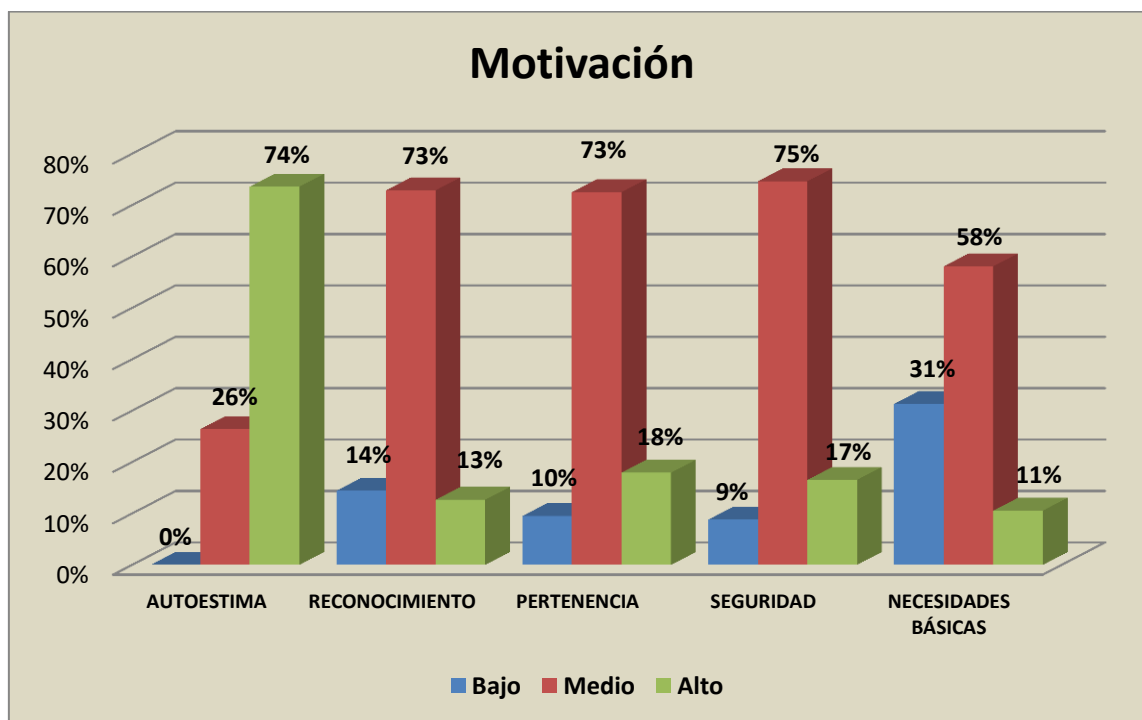


Figura 2. Dimensiones de la motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

En la tabla 7 y figura 2, la dimensión mejor calificada fue la autoestima 74% de nivel alto, del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, sin embargo 75% calificó de nivel medio en la seguridad dado que existe alta rotación de personal eso es una incertidumbre laboral, y el 31% del personal

manifestó que no cubren sus necesidades básicas que debería existir promoción interna y ascensos.

Tabla 8

Nivel de autoestima del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Nivel	Nº Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	0	0%
Medio	75	26%
Alto	209	74%
Total	284	100%

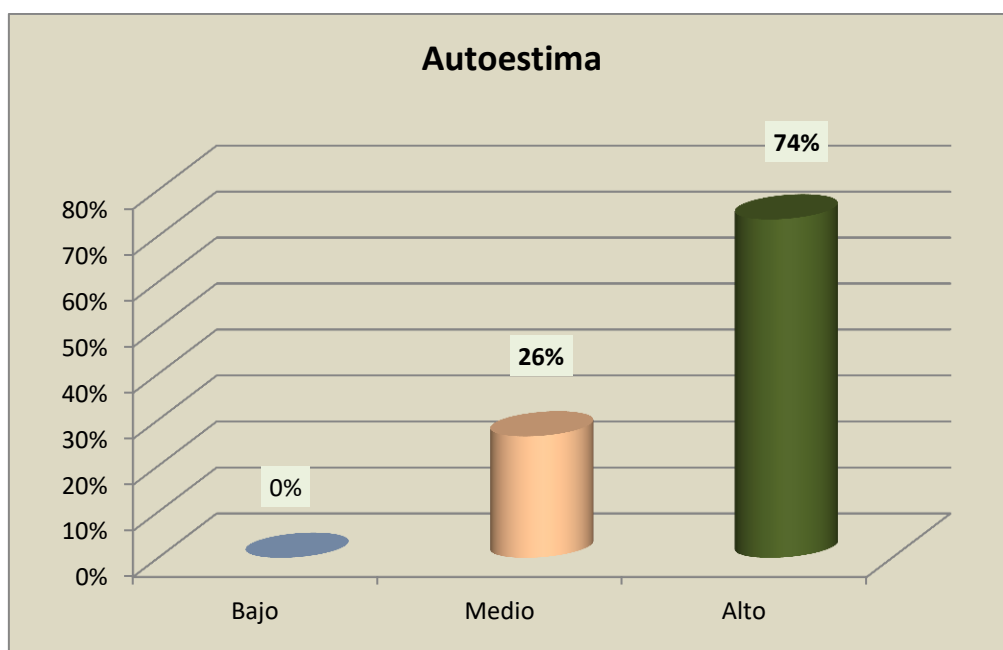


Figura 3. Nivel de autoestima del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 3, los resultados obtenidos de la dimensión autoestima fue 74% de nivel alto y solo el 26% de nivel regular según la percepción del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Tabla 9

Nivel de reconocimiento del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017

Nivel	Nº Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	41	14%
Medio	207	73%
Alto	36	13%
Total	284	100%

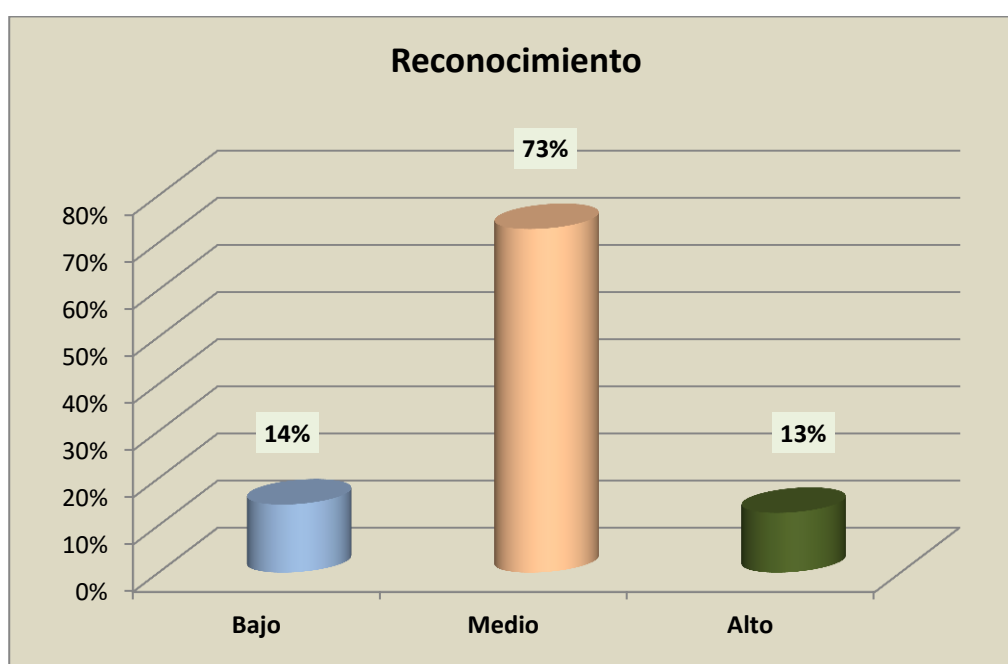


Figura 4. Nivel de reconocimiento del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Interpretación:

En la table 9 y figura 4, los resultaron mostraron que 73% del personal tiene percepción de nivel medio del reconocimiento en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, seguido de 14% tuvo nivel bajo y solo el 13% considera que hay reconocimiento.

Nivel de pertenencia del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Nivel	Nº Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	27	10%
Medio	206	73%
Alto	51	17%
Total	284	100%

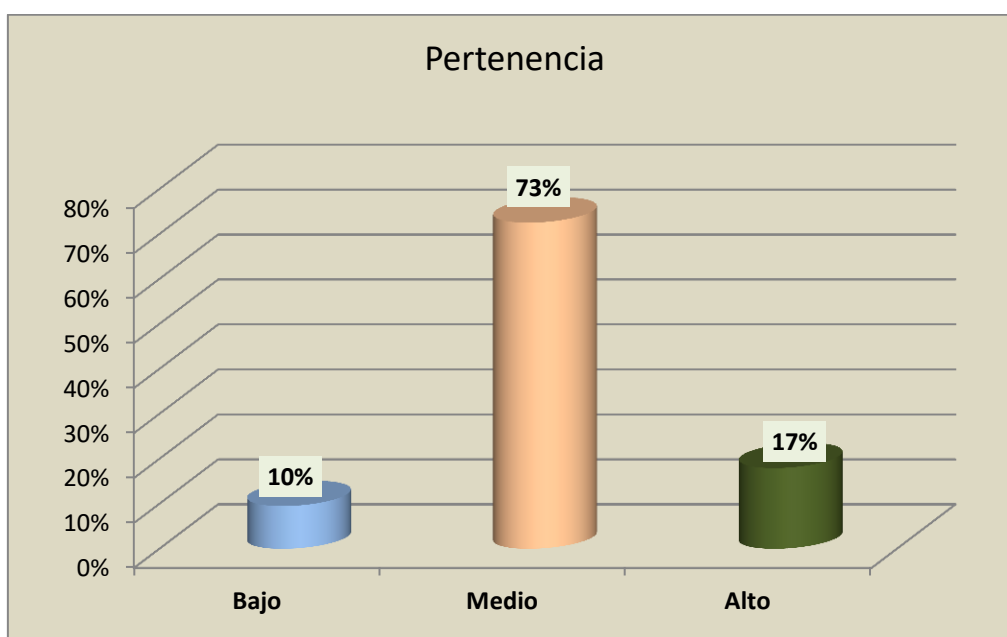


Figura 5. Nivel de pertenencia del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 5, se mostraron que el 73% del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, presentó nivel medio de pertenencia, seguido de 17% de nivel alto y el 10% considera nivel bajo.

Tabla 11

Nivel de seguridad del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Nivel	Nº Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	25	9%
Medio	212	75%
Alto	47	16%
Total	284	100%

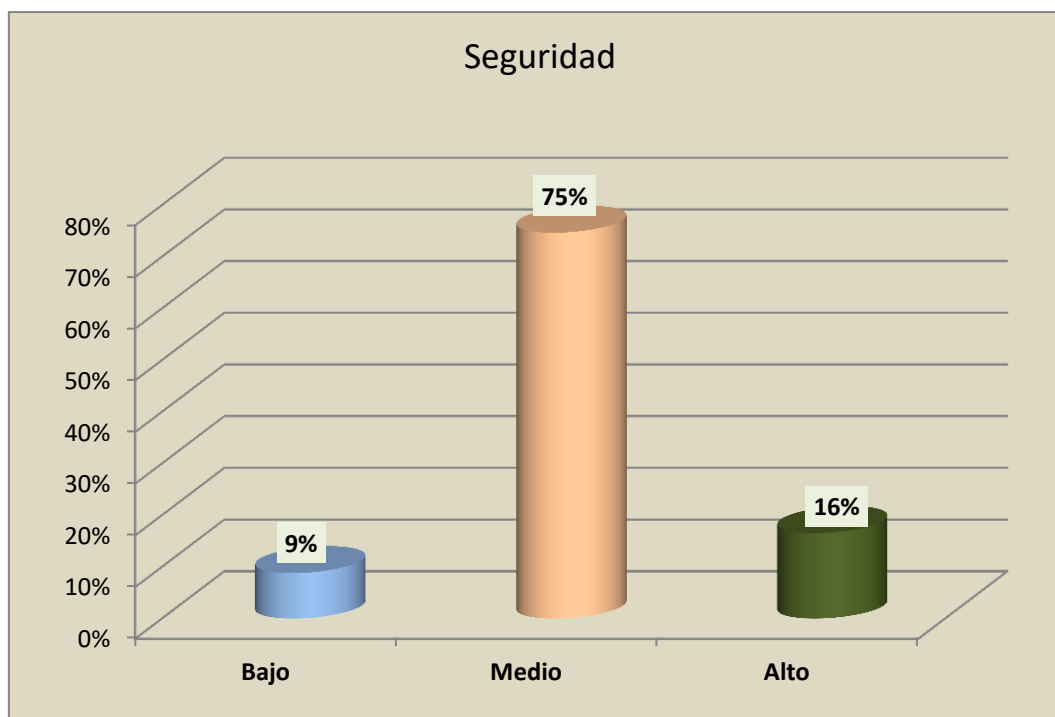


Figura 6. Nivel de seguridad del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 6, los resultados mostraron que el 75% de personal considera de nivel medio la seguridad, seguido con el 16% de nivel alto y un 9% de nivel bajo en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Tabla 12

Nivel de necesidades básicas del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Nivel	Nº Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	89	31%
Medio	165	58%
Alto	30	11%
Total	284	100%

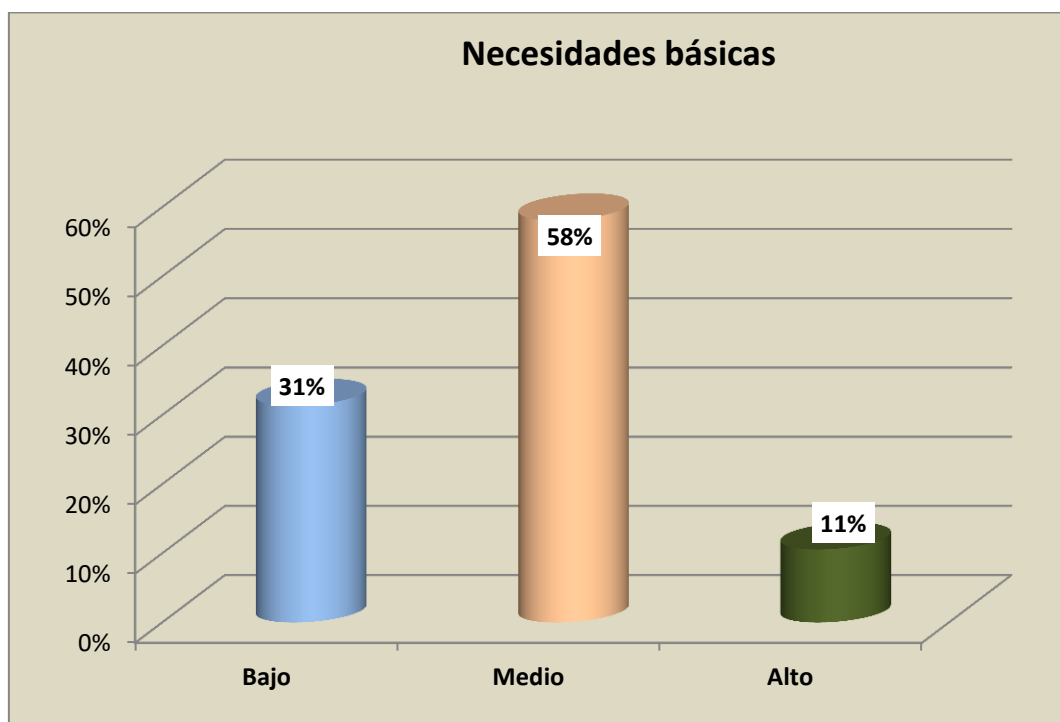


Figura 7. Nivel de necesidades básicas del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 7, los resultados mostraron que el 58% del personal tiene necesidades básicas de nivel medio, el 31% lo consideró de nivel bajo, y 11% lo consideró de nivel alto respecto a la necesidad básicas en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

3.2. Resultados de características generales

Tabla 13

Percepción del personal que laboran en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, según sexo.

		Sexo		Total
		Masculino	Femenino	
Nivel	Baja	5 3,7%	4 2,7%	9 3,2%
	Medio	95 69,9%	120 81,1%	215 75,7%
	Alta	36 26,5%	24 16,2%	60 21,1%
Total		136 100%	148 100%	284 100%

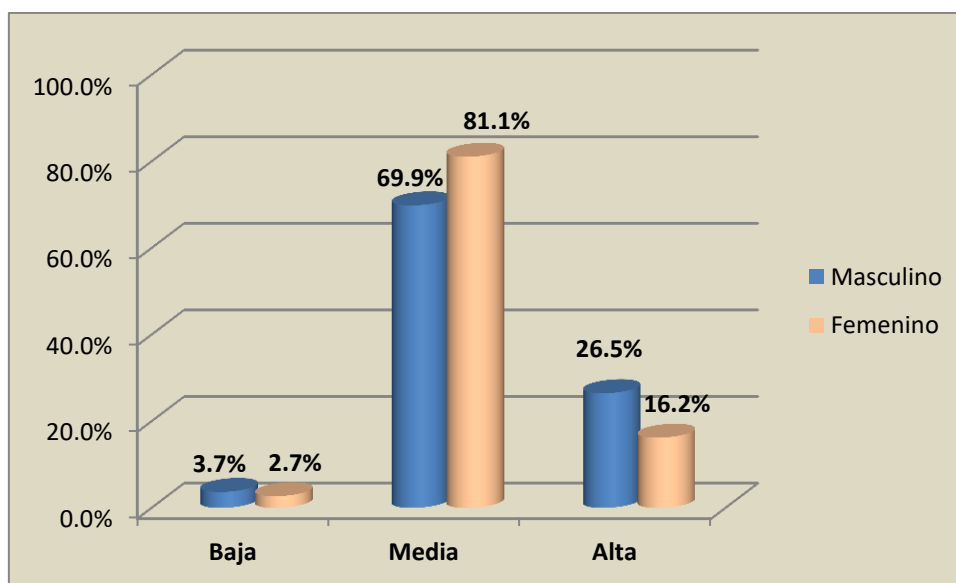


Figura 8. Percepción del personal que laboran en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, según sexo.

Como se observa en tabla 13 y figura 8, en cuanto a la motivación elegida por el personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el personal de sexo masculino presentan mejores niveles (alta 26.5%, media 69.9%, baja 3.7%) en comparación con el sexo femenino (alta 16.2%, media 81.1% y baja 2.7%).

Tabla 14

Personal que labora en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, según edad.

		Edad				Total
		20 a 28	29 a 37	38 a 46	47 a más	
Nivel de motivación	Baja	6	1	1	1	9
		15%	1%	1%	2%	
	Media	26	81	66	42	215
		63%	77%	79%	78%	
	Alta	9	23	17	11	60
		22%	22%	20%	20%	
Total		41	105	84	54	284
		100%	100%	100%	100%	100%

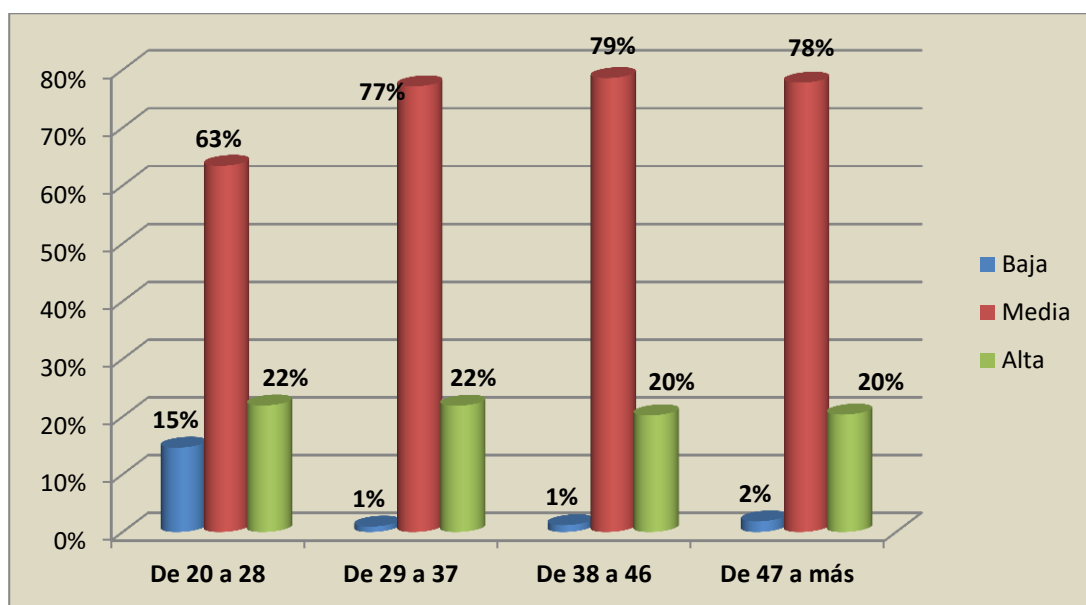


Figura 9. Personal que labora en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, según edad.

Como se observa en tabla 14 y figura 9, en cuanto a la motivación del personal según edad del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el grupo de edad que presentan mejores niveles fue del rango de edad 38 a 46 años (alta 20%, media 79%, baja 1%) en comparación con el rango de edad que presento menores niveles fue de 20 a 28 años (alta 22%, media 63% y baja 15%).

Tabla 15

Personal que labora en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, según cargo.

		Cargo			Total
		Administrativo	Técnico	Directivo	
Nivel de motivación	Baja	8	1	0	9
		4%	1%	0%	2%
	Media	132	70	13	215
		73%	82%	76%	78%
	Alta	42	14	4	60
		23%	16%	24%	20%
Total		182	85	17	284
		100%	100%	100%	100%

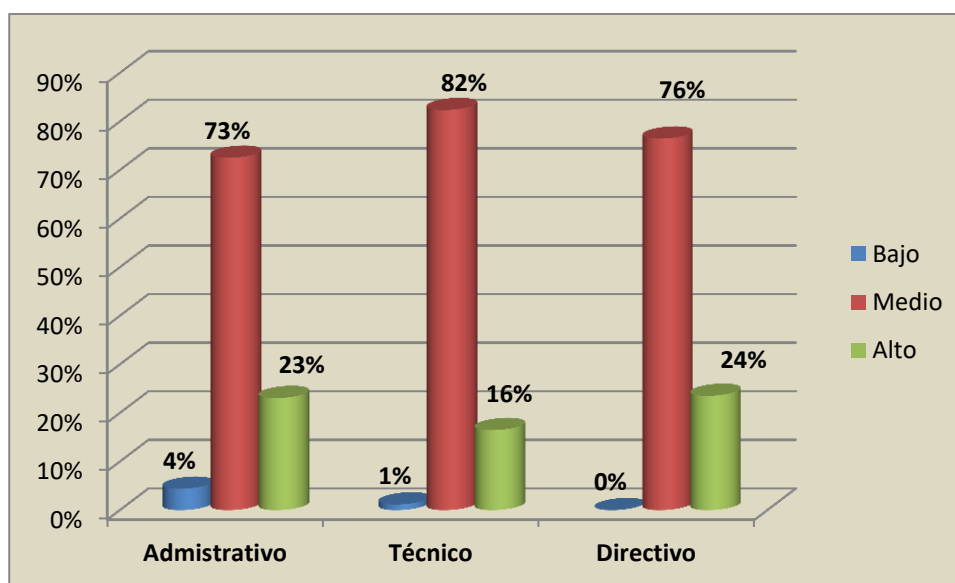


Figura 10. Personal que labora en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, según cargo.

Como se observa en tabla 15 y figura 10, en cuanto a la motivación del personal según el cargo del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, el cargo que presentó mejores niveles fue los directivos (alta 24%, media 76%) seguido de los administrativos (alta 23%, media 73% y baja 4%) y técnico (alta 16%, media 82% y baja 1%).

Tabla 16

Personal que labora en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, según modalidad de contratación.

		Condición laboral			Total
		D.L. 276	D.L.1057 CAS	D.L. 728	
Nivel	Baja	1 5%	8 3%	0 0%	9 2%
	Media	19 90%	182 74%	14 88%	215 78%
	Alta	1 5%	57 23%	2 12%	60 20%
Total		21 100%	247 100%	16 100%	284 100%

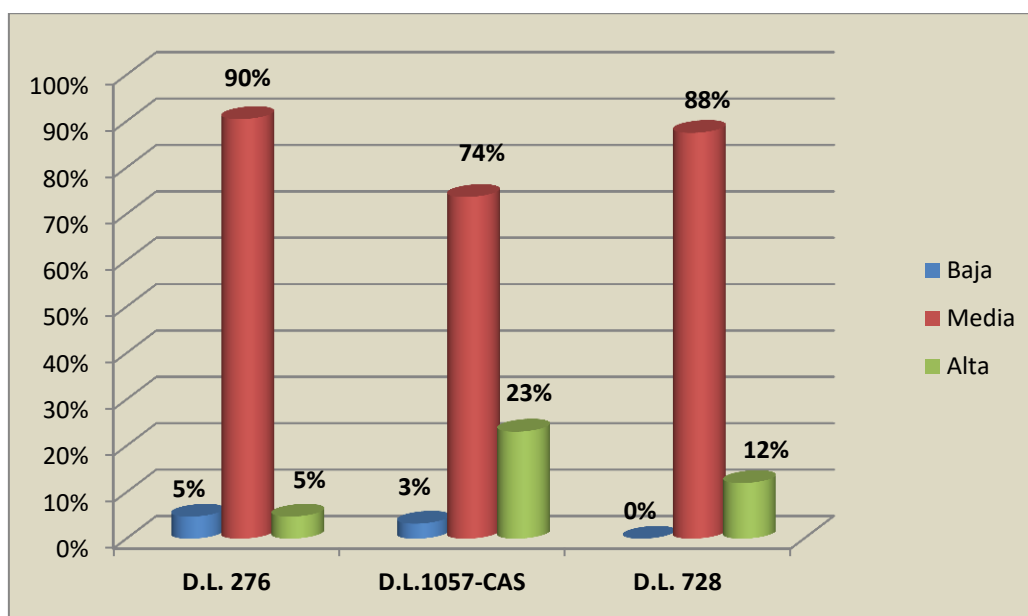


Figura 11. Personal que labora en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, según modalidad de contratación.

Como se observa en tabla 16 y figura 11, en cuanto a la motivación del personal según la condición laboral del contrato del personal los que presentan mejores niveles fueron el personal que son del Decreto Legislativo 1057- CAS (baja 3%, media 74%, alta 23%) seguido D.L.N°728 (baja 0%, media 88%, alta 12%) y personal nombrados (baja 5%, media 90%, alta 5%).

IV. Discusión

En la presente investigación del nivel de motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables, es uno de los medios a través de los cuales una organización pueda asegurar la permanencia de sus empleados, la motivación por el trabajo es la manifestación activa de las necesidades del trabajador, la satisfacción por tanto se referirá al bienestar que se experimenta cuando son satisfechas la necesidad y la motivación al impulso y esfuerzo para hacerlo y no necesariamente tiene que existir una relación positiva entre motivación y satisfacción, un individuo muy motivado puede estar insatisfecho y viceversa; lo que sí parece quedar claro es que en todos los casos el nivel de satisfacción puede y de hecho conduce a la acción y por tanto afecta el comportamiento y los resultados.

En la investigación realizada los datos encontrados, procesados y analizados evidenciaron que el 77% del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en el año 2017, presenta un nivel de motivación medio, es decir que más del 50% de los trabajadores no está completamente relacionados los trabajadores con los directivos de la entidad, debido que ellos son los que toman decisiones para realizar una actividad por necesidad de servicio o para aprobar Reglamento, Directivas y Resoluciones Ministeriales, Protocolos entre otros que existen en el Ministerio para poder mejorar los indicadores de desempeño y elevar la calidad de servicio que se brinda al público en general. En este aspecto se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona la motivación de manera directa, sin embargo la investigación realizada por Gonzáles en su tesis titulada: Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz, que tuvo como objetivo describir la motivación y concluyó que los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa automotriz los factores de la gestión del desempeño no son óptimos, por no contar con las herramientas y recursos suficientes y los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa automotriz no son óptimos, debido a que para el sector de servicio automotriz “ la motivación ejercida por sus compañeros de trabajo”, “los incentivos no monetarios”, “la autoridad para tomar decisiones” y “el ambiente laboral” son positivos per en el sector de planchado y pintura estos factores son negativos. Como señalaron

Hellriegel, Slocum y Woodman (2003) la motivación es la fuerza que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia una meta (p.117). Por lo tanto, la motivación en el trabajo es un proceso mediante el cual un trabajador; impulsado por fuerzas internas que actúan sobre él, inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades, mientras que de forma simultánea intenta alcanzar las metas de la organización.

Respecto a la dimensión de autoestima resulto que el 74% del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, en el año 2017, tiene alta autoestima y solo el 26% lo califica de nivel medio, como definió Chiavenato (2007) el autoestima son las necesidades relacionadas con la manera como la persona se ve y valora, es decir, con la autovaloración y la autoestima, la confianza en sí mismo, la necesidad de aprobación y reconocimiento social, el estatus, la reputación y el orgullo personal. (p.87). En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona autoestima de manera directa, sin embargo la investigación realizada por Sulca, (2015) en la investigación titulada: Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo objetivo fue conocer la forma las estrategias de motivación impacta en la efectividad de las comisarías de la Policía Nacional del Perú, con lo que se investigó las variables motivación y el desempeño efectivo de las Secciones de Investigación Criminal (SEINCRIs) de las 10 comisarías que dependen de dicha unidad policial, por cuanto, de la problemática general policial considera que el factor motivador y factor higiene impactan moderadamente sobre la efectividad de su labor diaria, por cuanto ellos mismos consideran que los procesos operativos y procesos administrativos no son lo suficientemente efectivos para satisfacer la demanda de servicios del público usuario que concurre a la comisaría para denunciar un hecho delictivo y/o cuando solicita algún apoyo policial en la calle.

Respecto a la dimensión reconocimiento los resultaron mostraron que el 73% tiene percepción de nivel medio del reconocimiento y solo 13% considera

que hay reconocimiento en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, esto es debido que el personal encuestado no siente que es reconocido por sus jefes los diversos logros de realizan para el Ministerio. Como define Chiavenato, el reconocimiento es un factor motivacional hacia a las personas en cualquier ámbito que se desenvuelve, la persona o integrante de una institución se siente de una mejor manera (the best way) cuando es reconocido y por ende esto es una realización de la persona y por ello existe una motivación a lo que está realizando (2007, p.54). En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona reconocimiento de manera directa, sin embargo la investigación realizada Chirito y Raymundo, (2015) realizaron la investigación titulada: La Motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank, Tiendas en Huacho, periodo 2014, cuyo objetivo del estudio fue determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral del Banco Interbank, Tiendas en Huacho y concluyo que la motivación incide significativamente de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014; es decir en esta institución financiera se comprobó que el ambiente laboral.

Respecto a la dimensión seguridad, los resultaron los resultaron mostraron que el 75% tiene inseguridad y solo 17% considera que hay seguridad del Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, esto se debe que existe alta rotación de personal lo cual lleva a una incertidumbre de estabilidad laboral lo cual hace sentir mal al personal del Ministerio. Según Chiavenato las necesidades de seguridad: constituyen el segundo nivel de necesidades humanos, llevan a las personas a protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección contra una amenaza o privación, huir del peligro, el anhelo de un mundo ordenado y previsible son manifestaciones características de esas necesidades (2007, p. 544). En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona seguridad de manera directa, sin embargo la investigación realizada Calderón, (2015) realizó la investigación titulada: Motivación laboral en el personal de la Dirección general de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de economía y Finanzas, 2015,

cuyo objetivo de comparar la motivación laboral en el personal en los diversos regímenes de contratación D.L.Nº 276, D.L. Nº1057-CAS y concluyó que existe una relación diferencia significativa en la motivación laboral con el personal del Régimen D. Legislativo Nº276 y el D.L.Nº1057.

Respecto a la dimensión tiene necesidades básicas los resultaron mostraron que el 58% tiene necesidades básicas y sólo 31% considera que solo es necesidad basicas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, como muestra la tabla 15 y figura 13. Según Chiavenato la necesidades básicas lo define el autor en el nivel primario o llamada también necesidades fisiológicas, el individuo nace con ciertas necesidades que son innatas o hereditarias, al principio se encamina a sus conducta de manera exclusiva a la satisfacción cíclica de esas necesidades que son hambre, sed, ciclo, sueño, etc. (2007, p. 52). En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona las necesidades básicas de manera directa, sin embargo la investigación realizada Cuaya (2007) realizó la investigación titulada: Estudio de motivación y satisfacción laboral en la presidencia Municipal de San Andrés Cholul, cuyo objetivo fue efectuar un estudio de la motivación y satisfacción del personal que se encontraba laborando en la presidencia de San Andrés Cholula y concluyó la motivación general resulto positiva y directa entre los dos factores, es decir que cuando aumente la motivación de las personas también aumentara su satisfacción laboral.

V. Conclusiones

Primera

La motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017, resultó que el 77% de encuestados tuvo una percepción del nivel medio, 20% manifestó que tuvo un nivel alto, y solo el 3% de los encuestados manifestó tener un nivel bajo de la motivación en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017. La motivación del personal según sexo dio mejores resultados el sexo masculino (alta 26.5%, media 69.9%, baja 3.7%) en comparación con el sexo femenino (alta 16.2%, media 81.1% y baja 2.7%); según edad el grupo que presentan mejores niveles fue del rango de edad 38 a 46 años (alta 20%, media 79%, baja 1%) en comparación con el rango de edad que presentó menores niveles fue de 20 a 28 años (alta 22%, media 63% y baja 15%); según el cargo el que presentó mejores niveles fue los directivos (alta 24%, media 76%) seguido de los administrativos (alta 23%, media 73% y baja 4%) y técnico (alta 16%, media 82% y baja 1%) y finalmente según la condición laboral los mejores resultados fueron del personal del Decreto Legislativo 1057- CAS (alta, 23%, media 74%, baja 3%) seguido D.L. 728 (alta 12%, media 88%, baja 0%), y personal nombrados (alta 5%, media 90%, baja 5%).

Segunda

Los resultados obtenidos respecto de la dimensión autoestima, el 74% fue de nivel alto lo que significa que los funcionarios se sienten motivados y solo el 26% considera de nivel medio o regular en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Tercera

Los resultados obtenidos respecto de la dimensión reconocimiento que 73% del personal tiene percepción media del reconocimiento en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, seguido del 14% que tuvo nivel bajo y solo el 13% considera que hay reconocimiento.

Cuarta

Los resultados obtenidos respecto de la dimensión pertenencia, el 73% fue de nivel medio, 17% nivel alto y 10% nivel bajo, fue la percepción de los funcionarios del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Quinta

Los resultados obtenidos respecto de la dimensión seguridad el 75% fue de nivel medio, 16% de nivel alto y 9% de nivel bajo, fue la percepción de los funcionarios del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Sexta

Los resultados obtenidos respecto de la dimensión necesidades básicas el 58% fue de nivel medio, 31% nivel medio y 11% nivel alto, fue la percepción de los funcionarios del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

VI. Recomendaciones

Primera

Se sugiere a los jefes de línea y unidades orgánicas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, mejorar el nivel motivacional de los trabajadores a través de encuentros fraternales, fomentando una cultura organizacional, a través de un liderazgo democrático que genera la participación del personal en las decisiones de los directivos.

Segunda

Se sugiere a los jefes de línea y unidades orgánicas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, fortalecer las capacidades al personal realizando talleres en la materia para elevar la autoestima de los servidores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, con la participación de los directivos, direcciones y ello crea una confianza entre jefes y técnicos.

Tercera

Se sugiere a los jefes de línea y unidades orgánicas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, reconocer las labores de los trabajadores estimulando con bonos de reconocimiento de felicitación, diplomas u otro objeto que se diferencie que gracias a labor de dichos personales se logran grandes objetivos, asimismo se sugiere solicitar al órgano rector la concretización de una Ley laboral donde se logre la estandarización de los sueldos de acuerdo a los niveles funcionales en todo el sector público.

Cuarta

Se sugiere a los jefes de línea y unidades orgánicas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, fomentar reuniones de confraternidad entre jefes y subalternos en donde participen técnicos, administrativos y directivos para crear integración en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Quinta

Se sugiere dar a los jefes de línea y unidades orgánicas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, dar un trato justo a todos los trabajadores,

y evitar los contratos temporales los cuales al trabajador no le una estabilidad laboral, afectando su rendimiento, por la preocupación de ser despedido en cualquier momento.

Sexta

Se sugiere a los jefes de línea y unidades orgánicas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, dar adecuación del tipo de trabajo de acuerdo a las capacidades de los servidores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, y todo ello hará posible el logro de la satisfacción laboral.

VII. Referencias

- Alvitez, F. y Ramírez, M. (2013). *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer, Trujillo – 2013*. (Tesis de licenciatura), Universidad Privada Antenor Orrego, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/>
- Arbaiza, L. (2009). *¿Cómo motivamos en el retail?* Recuperado de <http://mba.americaeconomia.com/articulos/columnas/como-motivamos-en-el-retail>.
- Branden, N. (1993). *El poder de la autoestima*. (1ra.ed.). Recuperado de ec.fca.unam.mx/imss/2013/dip_admonestrategica/mod2/EL%20PODER%20DE%20LA%20AUTOESTIMA.pdf
- Boragina, G. (2014). *¿Qué son las necesidades básicas?* Recuperado de <http://www.accionhumana.com/2014/03/que-son-las-necesidades-basicas.html>
- Calderón, R. (2015). *Motivación laboral en el personal de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas - 2015*. (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Cuaya, M. (2007). *Estudio de la Motivación y satisfacción laboral en la presidencia Municipal de San Andrés Cholula*. (Tesis de Licenciatura), Universidad de la Américas Puebla, México. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/cuaya_l_mt/capitulo_5.html
- Chiavenato, I. (2007). *Comportamiento organizacional* (1ra.ed.). México: Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2014). *Teoría General de la Administración* (8va. ed.). México: Interamericana Editores S.A.

- Chirito, E. y Raymundo, S. (2015). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014*. (Tesis de Maestría), Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Perú. Recuperado de http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/332/TFCE_TC E23.pdf?sequence=1
- Daza, A. (2014). Sentido de pertinencia. Recuperado de <https://www.aporrea.org/ideologia/a179851.html>
- Enríquez, P. (2015). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. (Tesis de Maestría), Universidad de Montemorelos, México. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstreamhandle>
- García, V. (2012). *La motivación laboral*. (Tesis de Licenciatura), Universidad de Valladolid, España. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- González, S. (2013). *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*. (Tesis de licenciatura), Universidad San Martín de Porras, Perú. Recuperado de http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp-content/uploads/sites/9/2014/02/sme_v5n1_sgonzalez_Gesti%C3%B3n-del-desempe%C3%B1o-y-motivaci%C3%B3n-de-los-trabajadores-de-una-empresa-automotriz-2.pdf
- Hellriegel, D. y Solum, J. y Woodman, R. (2004). *Comportamiento organizacional*. Universidad de Lima. Lima, Perú.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana editores S.A. de CV.

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana editores S.A. de CV.
- Hogán, T. (2004). Pruebas Psicológicas. El Manual Moderno. México: Mc Graw Hill.
- Honneth, A., (1997). *La lucha por el reconocimiento*. Traducción española de Manuel Ballester, Barcelona, Crítica. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/17229/Documento_completo.pdf?sequence=1.
- Jocelyn, A. (2011). *El sentido de pertenencia*. Universidad de Chile. Recuperado de <http://www.uchile.cl/noticias/78070/el-sentido-de-pertenencia>.
- Kontz, H. y Wehrich, H. (2006). Administración: una perspectiva global. 12ª ed. México, Mc Graw Hill.
- Martínez, R. (2011). *El concepto de reconocimiento como propuesta de integración frente a la ineficacia del asimilacionismo dominante*. En F. J. García Castaño y N. Kressova. (Coords.). Actas del I Congreso Internacional sobre Migraciones en Andalucía (pp. 1825-1834). Granada: Instituto de Migraciones.
- Omill, N. (2008). *Necesidades*. Recuperado de <https://trabajosocialunam.files.wordpress.com/2014/02/artc3adculo-2-necesidades-sociales.pdf>
- Seligman, M. (2003). *La auténtica felicidad*. Barcelona, España: Vergara. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks
- Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (1996). Administración. Sexta edición. México D. F.: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

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

Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4437/1/Sulca_zg.pdf

Venezuela, M. (2008). *Factores de motivación relacionados con el aprendizaje en el estudiante de Medicina*. Universidad de Oriente. España. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/149523703/Tesis-factores-de-Motivacion>.

VIII. Anexos

Anexo A
Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Nivel de Motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017

Autor: Jorge Arturo Basauri Rodríguez

Problema	Objetivos	Variable e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es el nivel de Motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es el nivel de autoestima del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de reconocimiento del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de pertenencia del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de seguridad del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel de necesidades básicas del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017?</p>	<p>Objetivo general: Determinar el nivel de motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima 2017</p> <p>Objetivos específicos: Determinar el nivel de autoestima del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima 2017</p> <p>Determinar el nivel de reconocimiento de los trabajadores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima 2017</p> <p>Determinar el nivel de pertenencia de los trabajadores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima 2017</p> <p>Determinar el nivel de seguridad de los trabajadores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima 2017</p> <p>Determinar el nivel de necesidades básicas del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima 2017</p>	Variable 1: MOTIVACIÓN				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
		Autoestima	Desempeño	1,2	Nunca= 1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi Siempre=4 Siempre=5	Bajo (6-13) Medio (14 - 22) Alto (23-30)
			Meta	3		
			Sueldo	4,		
		Reconocimiento	Logro	5,		
			Contribución	6		
			Reconocimiento	7,8		
			Funciones	9		
		Pertenencia	Incentivos	10		
Liderazgo	11, 12					
Trabajo en equipo	13,14					
Alta Dirección	15,16					
Capacitación	17					
Seguridad	Toma de decisiones	18				
	Rotación de personal	19				
	Demanda de trabajo	20,21				
	Retroalimentación	22,23,24				
Necesidades Básicas	Logro de objetivos	25,26				
	Remuneración	27,28				
	Recompensas	29,30				
Variables intervinientes:						
Sexo	Femenino, Masculino					
Edad	De 20-28, 29 a 37, 38-46,y 47 a más años					
Modalidad de contrato	D.L.N°276, CAS, D.L.N°728					
Ocupación	Técnico, administrativa y directivos					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Básico de nivel descriptivo</p> <p>Descriptivos: pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas (Hernández, <i>et al.</i>, 2014, p.92)</p> <p>Alcance:</p> <p>Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables</p> <p>Diseño:</p> <p>El diseño de investigación es no experimental de característica transversal</p>	<p>Población:</p> <p>La población es la totalidad del fenómeno a estudiar. Persona o elementos cuya situación se está investigando.(Tamayo,2004,p.111)</p> <p>La población está conformada por 1083 servidores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>Probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra:</p> $n = \frac{(Z)^2 (p.q.N)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 p.q}$ <p>N=Tamaño de muestra Z=nivel de confianza P=Proporción de éxito Q=1-p E=Error Muestral N=Población n=284</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Mg. Castañeda Núñez, Eliana adaptado</p> <p>Año: 2014 Monitoreo: ninguno</p> <p>Ámbito de Aplicación: Gerencia Central de Prestaciones de Salud de Jesús María</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se utilizara el software Microsoft Excel para la elaboración de tablas de frecuencias y figuras presentación de los resultados por dimensiones</p>

Anexo B
Matriz de operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: Motivación.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Autoestima	Desempeño Meta Logro Contribución	1, 2 3, 4 5 6	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo (6-13) Medio (14-22) Alto (23-30)
Reconocimiento	Reconocimiento Funciones Incentivos Liderazgo	7,8 9 10 11,12	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo (6-13) Medio (14-22) Alto (23-30)
Pertenencia	Trabajo en equipo Alta Dirección Capacitación Toma de decisiones	13,14 15,16 17 18	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo (6-13) Medio (14-22) Alto (23-30)
Seguridad	Rotación de personal Demanda de trabajo Unidad orgánica Desarrollo profesional Retroalimentación Logro de objetivos	19 20 21 22 23,24 25,26	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo (8-18) Medio (19-29) Alto (30-40)
Necesidades básicas	Remuneraciones Recompensas Logística	27, 28 29 30	Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo (4-9) Medio (10-15) Alto (16-20)

Anexo C
Instrumento

ENCUESTA DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Apreciado señor(a), el presente cuestionario solo tiene fines académicos, tiene por objetivo recolectar datos relevantes, con el objeto de conocer la percepción de la motivación, por ello se pide responder con sinceridad

Datos generales (Marcar con "X" según corresponda su caso los siguientes datos):

- A. Sexo: a) Masculino b) Femenino
- B. Edad
- | | |
|-------------|--------------------------|
| Desde 20-28 | <input type="checkbox"/> |
| Desde 29-37 | <input type="checkbox"/> |
- | | |
|-------------|--------------------------|
| Desde 38-46 | <input type="checkbox"/> |
| de 47 a más | <input type="checkbox"/> |
- C. Cargo: a) Administrativo b) Técnico especialista c) Directivo
- D. Modalidad de contratación: a) D.L. Nº276(Nombrados) ____ b) CAS ____ c) D.L. Nº 728 ____

Marque usted el numeral que considera de acuerdo a la escala siguiente:

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

	ITEM	N	CN	A	CS	S
N°	AUTOESTIMA	1	2	3	4	5
1	¿Considera que la labor que desempeña es valorada por el jefe inmediato?					
2	¿Considera usted que el ambiente laboral de trabajo es adecuado para el buen desempeño laborales?					
3	¿Es usted optimista y confía alcanzar la meta?					
4	¿Tiene usted una actitud positiva en todas las labores que realiza en su institución?					
5	¿Considera que su trabajo es muy importante en el logro de la institución?					
6	¿Considera usted que su contribución juega un papel importante en el éxito de la institución?					
	RECONOCIMIENTO	1	2	3	4	5
7	¿Considera usted que ha recibido reconocimiento institucional por su buen desempeño laboral?					
8	¿Considera usted que el reconocimiento laboral satisface en la realización de la persona?					
9	¿Considera que el buen desempeño de sus funciones es recompensado?					
10	¿Percibe incentivos por los servicios que contribuyen directamente al logro de objetivos					

11	¿Considera que los jefes de área representan un liderazgo orientado al reconocimiento de sus labores?					
12	¿Los directivos demuestran su capacidad de liderazgo en el Ministerio?					
	PERTENENCIA	1	2	3	4	5
13	¿Considera que sus compañeros promueven el trabajo en equipo?					
14	¿Considera que el trabajo en equipo ayuda en la eficiencia del logro de los resultados?					
15	¿Considera que la Alta Dirección promueve reuniones de confraternidad para ser más identificados con nuestra institución?					
16	¿La Alta Dirección desarrolla una gestión por motivación?					
17	¿La Dirección de Capacitación brinda a los trabajadores la capacitación oportuna para desarrollar con eficacia su trabajo?					
18	¿Considera que en su trabajo tiene la oportunidad de participar en la toma de decisiones?					
	SEGURIDAD	1	2	3	4	5
19	¿Existe rotación de personal en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables?					
20	¿Considera que la demanda de su trabajo es altamente rutinaria?					
21	¿Existen alta rotación de los jefes de unidades orgánicas o jefaturas?					
22	¿Existe condiciones adecuadas para el desarrollo profesional en el Ministerio que influyan en el desempeño de su trabajo?					
23	¿Considera que los compañeros esporádicamente dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.					
24	¿Considera que los jefes le proveen de constante retroalimentación en las labores encomendadas?					
25	¿Considera que la retroalimentación ayuda en el logro de objetivos del Ministerio?					
26	¿Cree usted que puede realizar línea de carrera y ascender profesionalmente en el Ministerio?					
	NECESIDADES BÁSICAS	1	2	3	4	5
27	¿La remuneración que recibe en su empleo satisface sus necesidades básicas?					
28	¿Considera que la remuneración que percibe por sus servicios está de acuerdo a la responsabilidad que le han asignado?					
29	¿Frecuentemente realiza labores, después del horario de trabajo, y son recompensados?					
30	¿Considera que tiene todo el material logístico necesario para realizar el desempeño de sus funciones?					

Anexo D
Certificado de validez
del instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Autoestima							
1	¿Considera que la labor que desempeña es valorada por el jefe inmediato?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que el ambiente laboral de trabajo es adecuado para el buen desempeño laborales?	✓		✓		✓		
3	¿Es usted optimista y confía alcanzar la meta?	✓		✓		✓		
4	¿Tiene usted una actitud positiva en todas las labores que realiza en su institución?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que su trabajo es muy importante en el logro de la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que su contribución juega un papel importante en el éxito de la institución?	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Reconocimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que ha recibido reconocimiento institucional por su buen desempeño laboral?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que el reconocimiento laboral satisface en la realización de la persona?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que el buen desempeño de sus funciones es recompensado?	✓		✓		✓		
10	¿Percibe incentivos por los servicios que contribuyen directamente al logro de objetivos?	✓		✓		✓		
11	¿Considera que los jefes de área representan un liderazgo orientado al reconocimiento de sus labores?	✓		✓		✓		
12	¿Los directivos demuestran su capacidad de liderazgo en el Ministerio?	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Pertenencia	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que sus compañeros promueven el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
14	¿Considera que el trabajo en equipo ayuda en la eficiencia del logro de los resultados?	✓		✓		✓		

15	¿Considera que la Alta Dirección promueve reuniones de confraternidad para ser más identificados con nuestra institución?	✓		✓		✓	
16	¿La Alta Dirección desarrolla una gestión por motivación?	✓		✓		✓	
17	¿La Dirección de Capacitación brinda a los trabajadores la capacitación oportuna para desarrollar con eficacia su trabajo?	✓		✓		✓	
18	¿Considera que en su trabajo tiene la oportunidad de participar en la toma de decisiones?	✓		✓		✓	
	Dimensión 4: Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No
19	¿Existe rotación de personal en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables?	✓		✓		✓	
20	¿Considera que la demanda de su trabajo es altamente rutinaria?	✓		✓		✓	
21	¿Existen alta rotación de los jefes de unidades orgánicas o jefaturas?	✓		✓		✓	
22	¿Existe condiciones adecuadas para el desarrollo profesional en el Ministerio que influyan en el desempeño de su trabajo?	✓		✓		✓	
23	¿Considera que los compañeros esporádicamente dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.	✓		✓		✓	
24	¿Considera que los jefes le proveen de constante retroalimentación en las labores encomendadas?	✓		✓		✓	
25	¿Considera que la retroalimentación ayuda en el logro de objetivos del Ministerio?	✓		✓		✓	
26	¿Cree usted que puede realizar línea de carrera y ascender profesionalmente en el Ministerio?	✓		✓		✓	
	Dimensión 5: Necesidades básicas	Si	No	Si	No	Si	No
27	¿La remuneración que recibe en su empleo satisface sus necesidades básicas?	✓		✓		✓	
28	¿Considera que la remuneración que percibe por sus servicios está de acuerdo a la responsabilidad que le han asignado?	✓		✓		✓	
29	¿Frecuentemente realiza labores, después del horario de trabajo, y son recompensados?	✓		✓		✓	
30	¿Considera que tiene todo el material logístico necesario para realizar el desempeño de sus funciones?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Lorelita Heza Elena Montona DNI: 09120888

Especialidad del validador: Investigación Científica

16 de diciembre del 2016



Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Autoestima							
1	¿Considera que la labor que desempeña es valorada por el jefe inmediato?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que el ambiente laboral de trabajo es adecuado para el buen desempeño laborales?	✓		✓		✓		
3	¿Es usted optimista y confía alcanzar la meta?	✓		✓		✓		
4	¿Tiene usted una actitud positiva en todas las labores que realiza en su institución?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que su trabajo es muy importante en el logro de la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que su contribución juega un papel importante en el éxito de la institución?	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Reconocimiento							
7	¿Considera usted que ha recibido reconocimiento institucional por su buen desempeño laboral?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que el reconocimiento laboral satisface en la realización de la persona?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que el buen desempeño de sus funciones es recompensado?	✓		✓		✓		
10	¿Percibe incentivos por los servicios que contribuyen directamente al logro de objetivos	✓		✓		✓		
11	¿Considera que los jefes de área representan un liderazgo orientado al reconocimiento de sus labores?	✓		✓		✓		

12	¿Los directivos demuestran su capacidad de liderazgo en el Ministerio?	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Pertenencia	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que sus compañeros promueven el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
14	¿Considera que el trabajo en equipo ayuda en la eficiencia del logro de los resultados?	✓		✓		✓		
15	¿Considera que la Alta Dirección promueve reuniones de confraternidad para ser más identificados con nuestra institución?	✓		✓		✓		
16	¿La Alta Dirección desarrolla una gestión por motivación?	✓		✓		✓		
17	¿La Dirección de Capacitación brinda a los trabajadores la capacitación oportuna para desarrollar con eficacia su trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿Considera que en su trabajo tiene la oportunidad de participar en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Existe rotación de personal en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables?	✓		✓		✓		
20	¿Considera que la demanda de su trabajo es altamente rutinaria?	✓		✓		✓		
21	¿Existen alta rotación de los jefes de unidades orgánicas o jefaturas?	✓		✓		✓		
22	¿Existe condiciones adecuadas para el desarrollo profesional en el Ministerio que influyan en el desempeño de su trabajo?	✓		✓		✓		
23	¿Considera que los compañeros esporádicamente dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.	✓		✓		✓		
24	¿Considera que los jefes le proveen de constante retroalimentación en las labores encomendadas?	✓		✓		✓		
25	¿Considera que la retroalimentación ayuda en el logro de objetivos del Ministerio?	✓		✓		✓		
26	¿Cree usted que puede realizar línea de carrera y ascender profesionalmente en el Ministerio?	✓		✓		✓		

Dimensión 5: Necesidades básicas		Si	No	Si	No	Si	No
27	¿La remuneración que recibe en su empleo satisface sus necesidades básicas?	✓		✓		✓	
28	¿Considera que la remuneración que percibe por sus servicios está de acuerdo a la responsabilidad que le han asignado?	✓		✓		✓	
29	¿Frecuentemente realiza labores, después del horario de trabajo, y son recompensados?	✓		✓		✓	
30	¿Considera que tiene todo el material logístico necesario para realizar el desempeño de sus funciones?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Meliska Vega Gorenara DNI: 28284526

Especialidad del validador: Investigación Científica

10 de marzo del 2017

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

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

N°	ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Autoestima							
1	¿Considera que la labor que desempeña es valorada por el jefe inmediato?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que el ambiente laboral de trabajo es adecuado para el buen desempeño laborales?	✓		✓		✓		
3	¿Es usted optimista y confía alcanzar la meta?	✓		✓		✓		
4	¿Tiene usted una actitud positiva en todas las labores que realiza en su institución?	✓		✓		✓		
5	¿Considera que su trabajo es muy importante en el logro de la institución?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que su contribución juega un papel importante en el éxito de la institución?	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Reconocimiento							
7	¿Considera usted que ha recibido reconocimiento institucional por su buen desempeño laboral?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que el reconocimiento laboral satisface en la realización de la persona?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que el buen desempeño de sus funciones es recompensado?	✓		✓		✓		
10	¿Percibe incentivos por los servicios que contribuyen directamente al logro de objetivos?	✓		✓		✓		
11	¿Considera que los jefes de área representan un liderazgo orientado al reconocimiento de sus labores?	✓		✓		✓		

12	¿Los directivos demuestran su capacidad de liderazgo en el Ministerio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Dimensión 2: Pertenencia	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Considera que sus compañeros promueven el trabajo en equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
14	¿Considera que el trabajo en equipo ayuda en la eficiencia del logro de los resultados?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
15	¿Considera que la Alta Dirección promueve reuniones de confraternidad para ser más identificados con nuestra institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
16	¿La Alta Dirección desarrolla una gestión por motivación?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
17	¿La Dirección de Capacitación brinda a los trabajadores la capacitación oportuna para desarrollar con eficacia su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
18	¿Considera que en su trabajo tiene la oportunidad de participar en la toma de decisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Dimensión 4: Seguridad	Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿Existe rotación de personal en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
20	¿Considera que la demanda de su trabajo es altamente rutinaria?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
21	¿Existen alta rotación de los jefes de unidades orgánicas o jefaturas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
22	¿Existe condiciones adecuadas para el desarrollo profesional en el Ministerio que influyan en el desempeño de su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
23	¿Considera que los compañeros esporádicamente dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
24	¿Considera que los jefes le proveen de constante retroalimentación en las labores encomendadas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
25	¿Considera que la retroalimentación ayuda en el logro de objetivos del Ministerio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
26	¿Cree usted que puede realizar línea de carrera y ascender profesionalmente en el Ministerio?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

	Dimensión 5: Necesidades básicas	Si	No	Si	No	Si	No	
27	¿La remuneración que recibe en su empleo satisface sus necesidades básicas?	✓		✓		✓		
28	¿Considera que la remuneración que percibe por sus servicios está de acuerdo a la responsabilidad que le han asignado?	✓		✓		✓		
29	¿Frecuentemente realiza labores, después del horario de trabajo, y son recompensados?	✓		✓		✓		
30	¿Considera que tiene todo el material logístico necesario para realizar el desempeño de sus funciones?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ✓ Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: NAHU BERRIOS ISABEL FLORINDA..... DNI: 19244902

Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....

10 de marzo del 2017

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo E
Matriz de datos

BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE MOTIVACION

Prueba piloto

N°	AUTOESTIMA						RECONOCIMIENTO						PERTENENCIA						SEGURIDAD						NECESIDADES BÁSICAS					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	5	3	5	5	4	4	3	4	4	2	3	3	3	4	3	3	2	4	5	5	4	4	3	3	4	5	3	1	2	3
2	3	4	4	3	4	4	1	5	4	2	2	2	3	5	2	2	2	1	4	3	5	3	3	2	4	2	3	4	5	4
3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5	2
4	3	3	5	3	5	5	4	5	3	3	3	2	3	5	2	2	2	2	3	3	5	3	3	2	5	3	3	2	1	2
5	1	3	4	4	5	5	5	4	3	1	3	4	5	5	3	2	3	3	4	3	3	1	2	1	2	1	2	2	1	3
6	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2
7	4	2	4	3	5	4	4	4	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	2	4	2
8	5	5	4	5	5	5	3	5	3	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	2
9	4	2	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	3	3	1	4	3	5	5	5	3	4	3	4	1	1	4	1
10	3	2	5	5	5	4	3	3	3	1	3	3	4	5	3	3	5	3	4	2	3	4	4	3	4	4	1	1	1	3
11	4	4	5	4	5	5	4	4	5	1	3	3	4	5	2	2	1	3	3	4	5	3	2	1	5	3	1	1	5	4
12	3	3	5	5	5	5	5	5	4	1	3	3	3	5	1	1	1	1	1	4	5	1	2	2	5	5	4	5	5	5
13	3	4	4	3	5	5	2	5	2	2	4	4	3	5	2	2	2	3	4	4	5	3	3	3	5	3	2	2	4	4
14	5	4	5	3	5	5	3	4	3	2	3	4	4	5	2	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4
15	4	3	4	3	4	4	2	5	3	2	4	4	3	4	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	2
16	5	3	5	3	5	5	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	5	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3
17	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	5	4	3	5
18	2	3	3	3	4	4	1	5	3	2	2	2	3	5	4	2	2	1	3	3	4	3	3	2	4	2	3	2	3	4
19	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2
20	5	5	4	5	5	5	3	5	3	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	2

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

N°	AUTOESTIMA						RECONOCIMIENTO						PERTENENCIA						SEGURIDAD						NECESIDADES BÁSICAS					Total						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	T	P7	P8	P9	P10	P11	P12	T	P13	P14	P15	P16	P17	P18	T	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26		T	P27	P28	P29	P30	T
1	4	4	5	4	5	5	27	5	4	4	2	3	3	21	4	4	3	4	4	5	24	5	4	3	4	5	3	4	4	32	4	4	3	3	14	118
2	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	2	3	19	3	3	2	3	4	3	3	3	24	2	2	4	3	11	96
3	3	2	4	4	3	3	19	4	5	3	1	2	2	17	3	4	2	2	2	2	15	4	4	3	3	3	3	4	2	26	3	2	4	2	11	88
4	3	2	4	4	3	4	20	2	5	2	1	2	2	14	3	4	2	2	2	2	15	4	4	3	3	3	3	4	2	26	3	2	3	3	11	86
5	5	5	5	4	5	4	28	1	5	4	1	4	5	20	3	5	4	4	2	3	21	4	3	2	3	2	2	2	20	2	2	2	2	8	97	
6	4	5	5	5	5	5	29	1	3	2	1	2	2	11	4	4	2	1	3	2	16	3	4	3	3	2	2	4	5	26	4	2	5	4	15	97
7	4	3	5	4	4	4	24	2	5	3	2	3	4	19	3	5	2	2	2	3	17	3	3	2	2	2	2	5	2	21	4	2	2	3	11	92
8	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	2	3	3	17	3	5	3	2	2	3	18	3	3	4	3	3	3	3	3	25	4	3	3	3	13	96
9	3	4	5	5	5	4	26	3	5	2	3	2	3	18	3	4	3	2	2	2	16	4	3	4	4	3	3	4	2	27	4	2	5	4	15	102
10	4	4	5	5	4	5	27	3	5	3	2	3	2	18	3	5	3	3	2	3	19	4	3	4	4	3	4	4	3	29	3	2	4	4	13	106
11	4	4	5	5	4	4	26	2	4	2	1	2	1	12	3	4	2	1	1	3	14	5	3	4	4	3	2	2	1	24	4	2	5	4	15	91
12	4	4	5	5	3	3	24	2	4	2	2	2	1	13	3	5	3	1	1	1	14	4	3	4	3	3	2	4	1	24	4	3	5	4	16	91
13	3	4	5	5	3	2	22	3	5	2	1	1	2	14	2	4	3	2	3	2	16	4	3	3	4	3	3	4	2	26	3	3	5	3	14	92
14	4	4	5	5	3	2	23	2	4	1	1	2	3	13	3	4	3	2	2	1	15	5	3	4	4	3	2	4	2	27	2	2	4	3	11	89
15	5	5	5	5	5	5	30	3	5	4	2	5	5	24	4	5	5	5	3	3	25	3	5	5	4	5	4	5	4	35	3	3	2	4	12	126
16	4	4	4	4	3	3	22	2	4	2	1	2	2	13	3	4	2	2	2	2	15	4	4	3	3	2	4	1	24	4	4	2	4	12	86	
17	3	5	5	5	5	4	27	1	4	3	1	4	3	16	4	5	3	2	2	1	17	2	3	1	3	3	2	5	1	20	1	1	1	4	7	87
18	3	3	4	3	4	4	21	2	5	3	2	3	3	18	2	5	2	1	2	3	15	5	3	5	2	2	4	4	4	29	2	2	2	2	8	91
19	4	4	5	5	5	5	28	4	3	3	1	5	3	19	5	5	4	4	5	4	27	3	1	5	4	4	5	5	4	31	3	3	3	4	13	118
20	4	3	5	5	5	5	27	4	5	4	1	3	4	21	2	5	3	3	2	3	18	1	3	4	4	2	3	3	3	23	4	3	2	2	11	100
21	4	4	5	5	5	5	28	4	3	3	1	5	3	19	5	5	4	4	5	4	27	3	1	5	4	4	5	5	4	31	3	3	3	4	13	118
22	3	4	3	4	5	4	23	1	4	2	1	3	2	13	4	5	3	2	2	1	17	1	3	3	3	3	2	3	1	19	3	2	3	4	12	84
23	5	4	5	5	5	5	29	5	4	3	5	3	3	25	4	5	3	3	2	1	20	1	3	5	3	4	5	5	3	29	4	4	3	4	15	118
24	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	3	5	3	25	4	5	3	3	1	4	20	1	3	5	3	4	5	5	3	29	4	4	3	4	15	118
25	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	3	5	3	25	4	5	3	3	1	4	20	1	3	5	3	4	5	5	4	30	4	4	3	4	15	119
26	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	2	5	3	24	4	5	3	3	1	4	20	1	3	5	3	4	5	5	3	29	4	4	3	3	14	116
27	5	4	5	5	5	4	28	5	5	4	3	5	3	25	4	5	3	3	1	4	20	1	3	3	3	5	5	2	3	25	4	4	3	4	15	113
28	4	4	5	5	5	4	27	1	5	5	3	4	23	4	5	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	5	3	26	3	2	4	3	12	108	
29	4	4	5	5	5	4	27	1	5	3	5	3	4	21	4	5	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	5	3	26	3	2	4	3	12	106
30	4	4	5	5	5	5	28	1	5	3	5	3	3	20	4	5	3	3	2	3	20	3	3	3	2	3	3	5	3	25	3	2	4	4	13	106
31	4	4	5	5	5	4	27	1	5	3	5	3	4	21	4	5	3	3	2	4	21	3	3	3	3	3	3	5	3	26	3	2	4	3	12	107
32	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	3	5	3	25	4	5	3	3	1	4	20	1	3	5	3	4	5	5	3	29	4	4	3	4	15	118
33	5	4	5	5	4	5	28	3	5	3	2	3	3	19	3	5	2	3	1	2	16	2	3	5	3	3	4	5	3	28	4	3	2	4	13	104
34	5	4	5	5	5	4	28	2	5	3	2	5	3	20	3	5	1	2	1	2	14	1	3	5	3	3	3	4	3	25	3	2	3	10	97	
35	5	4	5	5	5	5	29	3	5	3	2	3	3	19	4	5	1	1	1	3	15	1	3	5	2	3	3	5	2	24	4	3	1	3	11	98
36	5	3	5	5	5	4	27	3	5	3	2	4	4	21	3	5	1	1	1	5	16	1	3	5	3	3	3	5	3	26	5	5	1	4	15	105
37	2	2	4	4	4	4	20	2	5	2	2	1	2	14	2	4	2	2	2	2	14	2	4	4	2	2	2	2	1	19	1	1	1	1	4	71
38	4	4	5	4	5	4	26	4	5	4	2	4	4	23	4	5	3	2	2	3	19	2	3	2	3	4	4	4	3	25	4	2	2	4	12	105
39	4	4	5	5	3	4	25	2	4	1	1	2	2	12	3	4	2	2	1	2	14	5	4	4	4	3	2	4	2	28	4	2	5	4	15	94
40	5	4	5	3	3	3	23	3	4	3	2	3	5	20	3	3	3	2	3	2	16	2	3	4	4	3	3	3	3	25	4	4	5	3	16	100
41	3	3	5	5	5	5	26	2	5	2	1	2	5	17	3	5	1	2	1	2	14	1	2	5	2	1	2	5	1	19	1	1	1	5	8	84
42	5	4	5	5	5	5	29	3	5	4	2	4	3	21	3	5	2	2	1	4	17	5	3	2	3	3	4	5	2	27	3	3	3	3	12	106
43	4	4	5	5	5	4	27	2	3	3	1	5	4	18	4	5	3	2	3	2	19	3	4	1	3	3	2	3	2	21	3	4	5	3	15	100
44	4	4	5	4	5	5	27	4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	4	4	3	4	5	32	3	4	3	4	14	126
45	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	5	5	27	4	4	4	4	2	5	23	1	1	3	4	3	4	5	4	25	3	1	2	2	8	113
46	3	3	5	5	5	4	24	2	2	1	1	2	2	10	2	5	2	2	2	3	16	3	3	2	2	2	2	4	1	19	1	1	1	3	6	75
47	3	1	4	3	5	5	21	1	4	1	1	1	2	10	2	4	1	1	2	1	11	2	2	4	1	2	1	4	1	17	1	1	4	3	9	68
48	4	3	5	5	5	5	27	3	5	3	1	3	3	18	2	5	1	1	2	2	13	1	4	1	4	4	3	5	1	23	1	1	2	2	6	87
49	3	3	5	4	5	4	24	2	5	1	1	2	1	12	3	3	1	1	2	1	11	5	3	5	1	4	3	5	3	29	1	1	1	2	5	81
50	4	3	5	5	5	5	27	1	5	2	2	3	3	16	3	5	2	2	3	3	18	3	3	2	3	3	2	5	1	22	2	2	1	4	9	92
51	3	4	4	4	4	4	23	2	5	3	3	1	4	18	3	4	1	1	3	3	15	3	4	3	3	3	3	4	4	27	1	1	1	5	8	91
52	3	4	4	4	4	4																														

N°	AUTOESTIMA						RECONOCIMIENTO						PERTENENCIA						SEGURIDAD						NECESIDADES BÁSICAS					Total						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	T	P7	P8	P9	P10	P11	P12	T	P13	P14	P15	P16	P17	P18	T	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26		T	P27	P28	P29	P30	T
61	4	3	3	4	5	5	24	1	5	2	1	3	5	17	3	4	1	1	2	1	12	3	5	3	2	4	4	3	3	27	4	2	5	2	13	93
62	5	4	5	5	5	5	29	3	4	3	1	5	3	19	3	5	3	3	1	5	20	4	4	3	3	4	4	5	1	28	5	5	5	5	20	116
63	5	5	5	5	5	5	30	2	5	2	2	5	4	20	5	5	2	2	2	4	20	2	4	2	2	2	2	5	2	21	1	1	1	3	6	97
64	3	4	4	5	4	4	24	1	4	2	1	3	3	14	4	5	3	2	2	1	17	1	3	3	3	3	2	3	2	20	3	2	4	4	13	88
65	3	4	2	3	4	4	20	3	4	3	4	2	3	19	2	2	2	1	1	2	10	1	1	1	3	2	1	2	3	14	1	1	5	3	10	73
66	5	3	5	4	5	5	27	4	5	4	3	4	5	25	4	5	2	2	3	4	20	3	3	2	3	4	4	5	4	28	3	3	3	4	13	113
67	2	3	3	3	4	3	18	1	5	2	2	2	3	15	3	5	3	3	3	2	19	3	4	2	3	3	3	2	2	22	1	3	1	2	7	81
68	3	4	3	4	3	4	21	3	4	4	3	3	4	21	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	4	3	3	4	4	28	4	3	4	3	14	108
69	4	3	4	4	4	4	23	3	5	3	2	3	3	19	3	5	3	2	3	2	18	2	3	4	3	3	3	4	3	25	4	3	3	3	13	98
70	3	3	5	5	5	5	26	3	3	3	1	2	3	15	3	5	2	2	1	3	16	2	3	3	3	2	2	4	4	23	2	2	5	2	11	91
71	5	3	5	5	5	5	28	4	5	3	1	3	3	19	5	5	3	3	2	5	23	3	4	3	3	3	3	5	2	26	2	3	5	4	14	110
72	4	4	5	5	4	4	26	5	4	3	1	3	3	19	3	3	1	1	2	3	13	1	5	2	1	3	4	3	2	21	3	2	5	4	14	93
73	5	3	5	5	5	5	28	4	5	2	1	2	3	17	5	5	3	3	1	5	22	5	3	4	4	4	3	3	5	31	1	1	2	3	7	105
74	3	5	5	5	5	5	28	1	5	3	3	3	3	18	5	5	3	2	5	1	21	5	3	5	3	3	5	1	28	4	4	1	3	12	107	
75	2	3	5	4	5	5	24	1	1	1	11	1	3	18	3	4	3	1	3	1	15	2	4	1	3	1	2	3	1	17	1	1	1	3	6	80
76	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	1	5	5	23	5	5	5	5	4	5	29	3	4	3	4	3	3	4	4	28	5	5	5	4	19	128
77	3	1	4	4	4	4	20	1	1	1	1	4	4	12	5	5	1	1	1	1	14	1	3	2	1	2	1	3	4	17	1	1	1	2	5	68
78	3	3	5	4	5	5	25	1	3	2	1	3	4	14	4	5	2	2	2	3	18	3	4	3	3	4	4	4	1	26	5	5	5	3	18	101
79	4	3	4	4	4	5	24	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	3	3	3	19	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	3	3	12	99	
80	4	3	4	4	4	5	24	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	3	3	4	20	3	3	4	3	3	3	3	25	3	3	3	3	12	100	
81	4	1	5	5	5	5	25	5	5	3	3	3	3	22	4	5	1	1	1	1	13	2	4	2	2	2	2	1	16	1	1	5	1	8	84	
82	4	5	5	5	4	4	27	3	4	3	1	4	4	19	4	5	3	4	4	3	23	2	3	2	3	4	3	4	4	25	2	2	2	4	10	104
83	3	3	4	4	5	4	23	3	3	2	1	3	3	15	3	4	2	2	2	2	15	2	3	2	3	2	2	4	2	20	2	2	2	2	8	81
84	5	5	5	5	5	5	30	1	4	3	2	3	5	18	4	5	3	4	3	4	23	5	3	4	4	4	4	5	3	32	4	3	3	5	15	118
85	3	3	5	5	5	4	25	3	3	3	3	3	2	17	3	4	2	2	2	4	17	5	4	2	2	3	3	4	5	28	2	2	4	2	10	97
86	4	2	5	5	5	5	26	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	4	2	3	22	2	3	4	4	3	3	4	4	27	2	2	2	3	9	109
87	3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	2	2	4	18	4	5	2	2	3	2	18	3	4	3	3	3	3	5	3	27	2	2	3	4	11	97
88	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	1	5	5	26	5	5	5	5	4	5	29	4	2	3	5	4	5	5	5	33	5	5	1	5	16	128
89	3	3	5	5	5	5	26	2	5	4	2	3	2	18	3	5	3	2	5	2	20	2	4	2	3	3	3	5	1	23	3	4	2	3	12	99
90	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	5	4	4	25	4	3	4	4	3	4	4	3	29	3	3	4	4	14	120
91	5	4	4	4	3	3	23	2	5	3	2	3	3	18	3	5	3	2	3	3	19	5	3	4	3	3	3	5	1	27	3	2	4	3	12	99
92	4	4	4	3	4	4	23	1	4	2	1	3	3	14	3	3	1	1	2	2	12	5	3	5	2	1	1	4	3	24	3	3	3	3	12	85
93	3	4	5	5	5	5	27	2	3	2	1	2	3	13	4	5	1	1	2	3	16	2	1	2	2	3	3	5	4	22	1	1	3	5	10	88
94	5	5	5	4	4	4	27	3	5	3	3	4	4	22	5	5	4	4	4	3	25	3	3	2	4	4	4	4	3	27	3	3	2	3	11	112
95	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	5	3	28	3	3	1	5	5	3	5	5	30	1	3	3	5	12	126
96	4	4	5	5	2	3	23	3	5	3	1	5	5	22	4	5	1	1	1	3	15	4	1	3	3	3	2	5	3	24	3	3	3	3	12	96
97	4	4	5	5	2	3	23	3	5	3	1	5	5	22	4	5	1	1	1	3	15	4	1	3	3	3	2	5	3	24	3	3	3	3	12	96
98	3	3	5	5	3	4	23	3	4	3	2	3	3	18	3	4	2	2	3	17	4	3	3	4	3	2	4	3	26	2	2	3	4	11	95	
99	4	3	3	4	3	3	20	1	5	3	1	2	3	15	4	5	2	2	2	3	18	2	3	2	3	3	3	5	2	23	2	2	1	4	9	85
100	4	3	5	4	4	4	24	3	5	4	2	3	3	20	3	4	2	2	2	2	15	5	4	4	3	3	3	3	28	3	3	4	3	13	100	
101	5	2	5	5	5	5	27	2	5	4	1	4	3	19	4	5	1	4	2	2	18	3	5	5	3	4	3	5	4	32	1	1	2	4	8	104
102	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	1	4	2	19	4	4	2	2	3	3	18	4	3	3	4	4	4	4	1	27	3	3	1	4	11	100
103	3	3	5	5	5	5	26	1	5	2	1	2	3	14	4	5	3	2	4	2	20	5	3	5	3	4	3	5	3	31	4	3	1	5	13	104
104	3	3	4	4	4	4	22	4	3	2	1	3	3	16	3	4	2	2	2	2	15	3	2	3	3	2	2	3	1	19	2	2	2	2	8	80
105	3	3	4	4	4	4	22	4	3	2	1	3	3	16	3	4	2	2	2	2	15	3	2	3	3	2	2	3	1	19	2	1	1	1	5	77
106	3	3	4	4	4	4	22	4	3	2	1	3	3	16	3	4	2	2	2	2	15	3	2	3	3	2	2	3	1	19	2	2	2	2	8	80
107	3	3	4	4	4	4	22	2	5	3	3	2	2	17	3	4	3	3	3	3	19	2	3	3	3	3	3	5	3	25	2	2	2	2	8	91
108	3	3	4	4	4	4	22	2	5	3	3	2	2	17	3	4	3	3	3	3	19	2	3	3	3	3	3	5	3	25	2	2	2	2	8	91
109	3	3	4	4	4	4	22	2	5	3	3	2	2	17	3	4	3	3	3	3	19	2	3	3	3	3	3	5	3	22	2	2	2	2	8	88
110	3	3	4	4	4	4	22	4	3	2	1	3	3	16	3	4	2	2	2	2	15	3	2	3	3	2	2	3	1	19	2	2	2	2	8	80
111	3	3	4	4	4	4	22	4	3	2	1	2	4	16	3	4	2	2	2	1	14	3	2	3	3	2	2	3	1	19	1	2	2	2	7	78
112	3	3	4	4	4	4	22	2	5	3	3	2	2	17																						

N°	AUTOESTIMA							RECONOCIMIENTO					PERTENENCIA						SEGURIDAD							NECESIDADES BÁSICAS					Total						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	T	P7	P8	P9	P10	P11	P12	T	P13	P14	P15	P16	P17	P18	T	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	T		P27	P28	P29	P30	T	
121	5	5	3	5	4	3	25	5	4	1	1	2	3	16	3	4	2	3	3	3	18	1	4	1	3	4	3	4	2	22	3	4	2	4	13	94	
122	5	5	3	5	4	3	25	5	4	1	1	2	3	16	3	4	2	3	3	3	18	1	4	1	3	4	3	4	2	22	3	4	2	3	12	93	
123	5	5	3	5	4	3	25	5	4	1	1	2	3	16	3	4	2	3	3	3	18	1	4	1	3	4	3	3	4	23	3	4	2	4	13	95	
124	5	5	3	5	4	3	25	5	4	1	1	2	4	17	3	4	2	3	3	4	19	1	4	1	3	4	3	4	2	22	3	4	2	4	13	96	
125	5	4	5	5	5	5	29	3	5	1	1	5	4	19	5	5	3	3	3	5	24	1	5	4	3	5	4	5	3	30	3	3	1	2	9	111	
126	5	4	5	5	5	5	29	3	5	1	1	5	4	19	5	5	3	3	3	5	24	1	5	4	3	5	4	5	3	30	3	3	1	2	9	111	
127	5	4	5	5	5	5	29	3	5	1	1	5	4	19	5	5	3	3	3	5	24	1	3	5	4	3	5	3	4	28	3	3	1	2	9	109	
128	5	4	5	5	5	5	29	3	5	1	1	5	4	19	5	5	3	3	5	4	25	1	5	4	3	5	3	5	3	29	3	3	1	2	9	111	
129	5	4	5	5	5	5	29	3	5	1	1	5	4	19	5	5	3	3	3	5	24	1	3	5	4	3	5	4	5	30	3	3	2	2	10	112	
130	3	2	4	4	4	4	21	2	4	3	2	4	3	18	3	4	3	3	3	3	19	4	3	3	3	4	3	2	3	25	2	2	2	3	9	92	
131	2	4	5	5	5	5	26	2	5	1	1	1	2	12	4	5	2	1	3	3	18	1	1	5	2	3	2	4	1	19	1	1	5	5	12	87	
132	5	4	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29	3	4	2	2	2	2	15	4	4	2	3	4	3	4	1	25	1	1	1	2	5	103	
133	5	5	4	5	5	5	29	3	5	3	2	3	4	20	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	2	1	2	8	114	
134	4	2	4	3	5	4	22	4	4	3	2	3	2	18	2	4	2	2	3	3	16	2	2	3	3	4	4	3	4	25	3	2	3	2	10	91	
135	3	3	4	4	4	4	22	3	5	3	3	3	3	20	3	4	3	3	3	2	18	1	2	2	2	2	3	3	18	2	2	4	2	10	88		
136	1	3	4	4	5	5	22	5	4	3	1	3	4	20	5	5	3	2	3	3	21	4	3	3	1	2	1	2	1	17	2	2	1	2	7	87	
137	3	3	5	3	5	5	24	4	5	3	3	3	2	20	3	5	2	2	2	2	16	3	3	5	3	3	2	5	3	27	3	2	1	2	8	95	
138	5	5	5	4	4	4	27	4	3	4	4	5	4	24	4	4	3	3	3	2	19	4	3	5	4	3	3	5	4	31	4	3	5	4	16	117	
139	3	4	4	3	4	4	22	1	5	4	2	2	2	16	3	5	2	2	2	1	15	4	3	5	3	3	2	3	2	25	3	4	5	4	16	94	
140	5	3	5	5	4	4	26	3	4	4	2	3	3	19	3	4	3	3	2	3	20	5	5	4	4	3	4	5	33	3	1	2	3	9	105		
141	5	5	5	2	5	5	27	3	5	4	4	5	5	26	5	5	3	3	1	3	20	3	2	4	4	4	4	4	3	28	4	3	1	3	11	112	
142	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	2	4	4	25	5	5	3	3	1	5	22	5	4	5	3	5	5	5	3	35	4	4	3	4	15	125	
143	5	5	4	4	5	4	27	3	3	3	1	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	5	3	3	3	3	3	3	26	3	3	4	3	13	100		
144	6	4	4	5	5	4	28	5	4	5	1	5	5	25	5	5	3	3	4	3	23	5	4	3	4	3	3	5	32	4	4	3	4	15	123		
145	4	4	5	4	5	4	26	3	3	4	3	5	4	22	3	5	3	4	4	4	23	3	2	2	3	3	3	4	24	4	4	4	4	16	111		
146	5	4	4	4	4	4	25	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	4	5	5	26	3	4	3	3	3	3	4	27	4	4	3	3	14	112		
147	3	4	4	5	4	4	24	2	5	2	1	2	3	15	3	5	3	2	1	2	16	4	4	4	3	3	2	5	2	27	1	2	1	3	7	89	
148	4	4	5	5	3	2	23	4	4	5	5	3	2	23	3	5	3	1	1	1	14	4	4	3	4	4	3	4	2	28	3	2	5	3	13	101	
149	2	3	3	3	4	2	17	2	3	3	2	2	2	14	3	3	2	2	3	4	17	4	3	4	3	3	4	3	3	27	2	2	3	3	10	85	
150	2	3	3	4	3	2	17	3	4	2	2	2	2	15	3	3	2	2	2	2	14	3	3	4	4	3	2	3	4	26	3	3	3	3	12	84	
151	2	3	3	3	4	4	19	2	2	2	2	1	2	11	2	3	1	2	2	3	13	4	4	3	3	2	2	3	3	24	2	2	2	2	8	75	
152	4	4	4	4	5	4	25	3	4	3	2	3	3	18	3	4	2	2	2	4	17	4	3	4	4	2	23	4	4	48	4	4	4	3	15	123	
153	2	3	3	3	3	3	17	1	3	3	1	2	3	13	3	3	1	1	2	3	13	4	4	4	4	3	3	3	4	29	2	2	3	3	10	82	
154	2	4	4	4	4	4	22	1	3	3	1	2	3	13	3	3	1	1	2	3	13	4	4	4	4	3	3	3	4	29	2	2	3	3	10	87	
155	4	4	5	5	3	3	24	3	4	2	1	3	3	16	3	5	3	2	1	2	16	4	3	4	4	3	3	4	1	26	3	3	5	4	15	97	
156	2	4	4	4	2	2	18	2	4	1	1	2	1	11	3	4	2	2	1	1	13	5	4	3	4	3	2	4	1	26	3	2	4	3	12	80	
157	3	3	5	5	3	2	21	2	4	1	1	2	1	11	2	4	2	2	1	1	12	4	4	3	4	2	2	4	2	25	4	3	1	4	12	81	
158	3	4	5	4	3	3	22	1	4	2	1	1	1	10	3	4	2	1	1	1	12	4	4	3	3	3	2	2	4	1	23	3	2	5	4	14	81
159	4	4	5	5	5	4	27	2	4	1	1	4	3	15	4	5	3	2	3	4	21	4	3	3	4	4	4	5	2	29	4	4	5	4	17	109	
160	4	3	4	5	4	2	22	2	5	2	1	3	1	14	3	5	2	2	1	1	14	2	3	3	4	2	2	3	1	20	4	3	5	3	15	85	
161	4	4	5	5	3	3	24	1	4	1	1	3	2	12	3	4	3	2	2	2	16	3	3	4	3	3	3	4	1	24	3	4	5	4	16	92	
162	3	4	5	4	3	3	22	2	5	2	1	2	2	14	3	4	2	2	3	2	16	5	4	3	3	3	2	4	1	25	4	3	5	4	16	93	
163	3	4	5	5	3	2	22	2	4	2	1	3	3	15	4	5	3	2	2	1	17	4	3	4	3	3	3	3	1	24	3	2	5	3	13	91	
164	4	4	3	4	3	4	22	3	4	3	3	4	4	21	3	4	4	3	4	3	21	2	3	4	3	4	4	3	4	27	3	3	3	4	13	104	
165	4	3	4	4	3	4	22	3	4	3	3	4	43	60	5	4	3	4	4	3	23	3	4	3	4	3	3	2	3	25	3	3	4	3	13	143	
166	3	4	4	5	4	4	24	2	3	2	3	2	2	14	2	3	2	2	2	2	13	4	4	4	4	3	3	4	2	28	2	2	2	3	9	88	
167	3	3	5	5	5	5	26	3	4	3	1	1	3	15	4	4	1	1	3	2	15	4	5	5	2	1	3	3	2	25	2	2	2	4	10	91	
168	2	4	4	4	4	4	22	3	3	3	3	3	1	16	3	5	1	1	1	1	12	5	5	4	2	3	3	5	1	28	1	1	1	3	6	84	
169	5	3	5	3	5	5	26	3	4	3	3	3	5	21	4	5	3	3	3	4	22	4	4	4	3	4	4	4	31	4	3	3	2	12	112		
170	5	3	5	3	4	4	24	1	5	2	3	1	2	14	3	2	2	3	3	4	17	3	5	2	2	3	4	2	23	4	3	1	3	11	89		
171	4	3	4	3	4	4	22	2	5	3	2	3	4	19	3	4	2	2	2	3	16	4	3	3	2	3	3	4	4	26	3	3	2	2	10	93	
172	5	4	5	3	5	5	27	3																													

N°	AUTOESTIMA						RECONOCIMIENTO						PERTENENCIA						SEGURIDAD						NECESIDADES BÁSICAS					Total						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	T	P7	P8	P9	P10	P11	P12	T	P13	P14	P15	P16	P17	P18	T	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26		T	P27	P28	P29	P30	
181	3	4	5	4	5	5	26	2	3	4	3	4	3	19	4	5	1	2	2	4	18	5	3	5	4	3	4	4	4	32	3	3	4	3	13	108
182	5	4	5	4	5	5	28	2	3	4	3	4	3	19	4	5	1	2	2	4	18	5	3	5	4	3	4	4	4	32	3	3	4	3	13	110
183	5	5	5	5	5	5	30	3	5	3	2	4	4	21	4	5	3	3	3	3	21	4	3	4	4	3	3	4	4	29	5	5	5	5	20	121
184	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	1	5	5	25	5	5	5	4	5	5	29	4	1	3	5	5	5	4	4	31	5	5	3	5	18	131
185	5	4	4	4	4	4	25	1	4	3	1	3	4	16	4	4	3	3	3	3	20	2	2	2	1	2	3	4	2	18	1	2	1	2	6	85
186	5	5	4	4	5	5	28	3	4	4	2	4	3	20	4	5	3	4	4	3	23	5	4	4	3	4	4	4	4	32	3	3	3	4	13	116
187	4	3	5	5	4	5	26	3	3	2	2	1	4	15	3	5	2	1	3	4	18	4	3	4	3	2	3	4	4	27	2	2	1	3	8	94
188	5	4	4	5	5	4	27	3	4	3	3	4	3	20	4	5	2	2	3	3	19	4	4	4	3	4	3	4	4	30	3	2	3	4	12	108
189	4	3	4	4	4	4	23	3	5	3	2	3	3	19	3	5	1	2	1	2	14	4	3	3	3	3	2	4	2	24	3	2	1	1	7	87
190	3	3	4	5	5	5	25	3	5	3	3	3	3	20	3	4	3	3	3	3	19	4	2	3	3	2	4	4	26	3	3	3	4	13	103	
191	4	4	5	4	4	4	25	4	5	3	4	4	4	24	5	4	3	4	4	4	24	3	4	3	4	3	4	4	29	4	4	3	3	14	116	
192	4	4	4	5	4	4	25	2	3	3	3	3	4	18	5	4	3	4	4	4	24	3	3	4	3	3	4	4	3	27	4	4	3	3	14	108
193	4	4	5	4	3	4	24	4	4	3	3	4	4	22	5	5	3	4	4	4	25	3	4	3	4	3	4	4	29	4	3	3	4	13	113	
194	3	3	4	3	2	3	18	2	3	2	2	3	2	14	3	3	3	4	3	2	18	3	4	4	3	3	2	2	3	24	2	3	2	2	9	83
195	2	2	3	3	2	3	15	3	3	3	2	3	2	16	3	4	3	3	2	3	18	3	4	4	3	3	2	2	3	24	2	3	2	2	9	82
196	2	2	3	3	4	4	18	3	3	3	2	3	2	16	3	4	3	2	2	3	17	2	5	3	3	4	3	4	2	26	3	3	2	2	10	87
197	3	3	2	2	3	3	16	3	2	3	3	2	3	16	3	3	4	3	3	3	19	2	4	3	2	4	3	3	2	23	2	2	1	1	6	80
198	3	3	4	4	3	3	20	1	4	2	1	2	3	13	3	4	3	3	2	2	17	3	4	3	3	2	2	4	2	23	2	2	1	3	8	81
199	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	23	3	4	3	4	3	4	4	29	4	3	4	3	14	115	
200	4	4	4	4	4	5	25	3	4	3	4	3	4	21	4	4	2	4	3	4	21	3	4	3	3	4	4	4	29	4	3	4	3	14	110	
201	4	4	5	4	4	4	25	4	5	3	3	4	4	23	4	5	3	4	3	4	23	3	3	3	4	3	4	4	28	4	4	3	3	14	113	
202	4	4	4	5	4	4	25	4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	4	4	3	22	3	3	3	4	3	4	4	28	3	3	4	3	13	110	
203	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	3	3	4	22	5	5	2	3	3	4	22	3	3	4	4	3	4	4	29	4	4	4	3	15	113	
204	4	3	4	4	4	4	23	4	5	3	4	4	4	24	4	4	3	4	3	4	22	3	3	3	5	4	4	4	30	3	4	3	3	13	112	
205	3	4	4	4	4	4	23	4	5	4	4	5	4	26	4	4	5	4	3	4	24	4	4	3	4	3	3	4	29	3	3	4	3	13	115	
206	3	2	4	4	4	4	21	2	4	2	2	2	3	15	4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	2	3	3	3	26	2	2	2	3	9	92	
207	3	2	4	4	4	4	21	2	4	2	2	2	3	15	4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	2	3	3	3	26	2	2	2	3	9	92	
208	3	2	4	4	4	4	21	2	4	2	2	2	3	15	4	4	3	3	3	4	21	4	4	4	2	3	3	3	26	2	2	2	3	9	92	
209	5	4	5	3	5	5	27	4	3	4	1	3	3	18	5	5	3	4	3	3	23	3	5	5	1	4	3	1	3	25	1	4	1	5	11	104
210	5	4	5	3	5	5	27	4	3	4	1	3	3	18	5	5	3	4	3	3	23	3	5	5	1	4	3	1	3	25	1	4	1	5	11	104
211	5	4	5	3	5	5	27	4	3	4	1	3	3	18	5	5	3	4	3	3	23	3	5	5	1	4	3	1	3	25	1	4	1	5	11	104
212	5	4	5	5	5	4	28	3	4	3	1	5	4	20	3	5	4	3	3	1	19	2	3	2	2	1	1	3	4	18	4	5	3	5	17	102
213	5	4	5	5	5	5	29	3	4	3	1	5	4	20	3	5	4	3	3	1	19	2	3	2	2	1	1	3	4	18	4	5	3	5	17	103
214	5	4	5	5	5	4	28	3	4	3	1	5	4	20	3	5	4	3	3	1	19	2	3	2	2	1	1	3	4	18	4	5	3	5	17	102
215	5	2	5	5	5	5	27	1	5	2	1	3	3	15	5	5	1	1	1	3	16	3	3	4	4	3	3	4	3	27	3	3	1	1	8	93
216	5	2	5	5	5	5	27	1	5	2	1	3	3	15	5	5	1	1	1	1	16	3	3	4	4	3	3	4	3	27	3	3	1	1	8	91
217	5	2	5	5	5	5	27	1	5	2	1	3	3	15	5	5	1	1	1	3	16	3	3	4	4	3	3	4	3	27	3	3	1	1	8	93
218	4	4	5	4	5	5	27	2	1	3	1	3	3	13	2	4	2	2	2	5	17	5	4	1	3	4	2	3	1	23	2	2	1	3	8	88
219	4	4	5	4	5	5	27	2	1	3	1	3	3	13	2	4	2	2	2	5	17	5	4	1	3	4	2	3	1	23	2	2	1	2	7	87
220	4	4	5	4	5	5	27	2	1	3	1	3	3	13	2	4	2	2	2	5	17	5	4	1	3	4	2	3	1	23	2	2	1	2	7	87
221	4	4	5	4	5	5	27	2	1	3	1	3	3	13	2	4	2	2	2	5	17	5	4	1	3	4	2	3	1	23	2	2	1	3	8	88
222	4	4	5	5	4	5	27	3	1	4	3	3	3	17	4	5	3	2	1	2	17	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	1	5	3	12	102
223	4	4	5	5	4	5	27	3	1	4	3	3	3	17	4	5	3	2	1	2	17	4	4	4	3	3	3	4	4	29	3	1	5	3	12	102
224	4	4	5	5	4	5	27	3	1	4	3	3	3	17	4	5	3	2	1	2	17	4	4	4	3	3	3	5	5	31	3	1	5	3	12	104
225	4	4	5	5	4	5	27	3	1	4	3	3	3	17	4	5	3	2	1	2	17	4	4	4	3	3	3	5	5	31	3	1	5	3	12	104
226	3	1	4	4	5	5	22	2	5	1	1	1	3	13	3	5	2	1	2	2	15	5	3	5	3	3	3	3	28	1	1	5	1	8	86	
227	3	1	4	4	5	5	22	2	5	1	1	1	3	13	3	5	2	1	2	2	15	5	3	5	3	3	3	3	28	1	1	1	1	4	82	
228	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	3	4	4	21	3	3	2	2	3	2	15	2	3	3	3	2	4	3	2	22	2	2	3	3	10	87
229	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	3	4	4	21	3	3	2	2	3	2	15	2	3	3	3	2	4	3	2	22	2	2	3	3	10	87
230	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	3	4	4	21	3	3	2	2	3	2	15	2	3	3	3	3	2	4	3	23	2	2	3	3	10	88
231	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	3	4	4	21	4	3	2	2	3	2	16	2	3	3	3	3	2	4	3	23	2	2	3	3	10	89
232	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	3	4	4	21	3	3																				

N°	AUTOESTIMA							RECONOCIMIENTO							PERTENENCIA							SEGURIDAD							NECESIDADES BÁSICAS					Total		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	T	P7	P8	P9	P10	P11	P12	T	P13	P14	P15	P16	P17	P18	T	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	T	P27	P28	P29		P30	T
241	5	5	4	5	5	5	29	3	5	4	4	5	5	26	5	5	4	4	5	4	27	3	5	4	5	5	5	4	5	36	4	5	4	5	18	136
242	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	28	5	5	4	4	5	5	28	3	5	3	5	5	5	5	5	36	5	5	4	5	19	141
243	4	3	4	3	4	4	22	2	3	3	3	4	3	18	3	3	3	2	2	3	16	3	3	4	3	4	4	4	3	28	2	3	2	3	10	94
244	4	3	4	3	4	4	22	2	3	3	3	4	4	19	3	3	3	2	2	4	17	3	3	4	3	4	4	4	3	28	2	3	2	4	11	97
245	4	3	4	3	4	3	21	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	2	2	2	15	3	3	4	3	4	4	4	3	28	2	3	2	3	10	93
246	4	3	4	3	4	4	22	2	3	3	3	3	4	18	3	3	3	2	2	2	15	3	3	4	3	4	4	4	3	28	2	3	2	3	10	93
247	5	3	5	5	5	5	28	2	4	2	1	4	3	16	3	5	1	1	3	3	16	4	2	3	2	3	3	5	3	25	3	3	5	5	16	101
248	5	3	5	5	5	5	28	2	4	2	1	4	3	16	3	5	1	1	3	3	16	4	2	3	2	3	3	5	3	25	3	3	5	5	16	101
249	5	3	5	5	5	5	28	2	4	2	1	4	3	16	4	5	1	1	3	3	17	4	2	3	2	3	4	5	3	26	3	3	5	5	16	103
250	5	3	5	5	5	5	28	2	4	2	1	4	4	17	3	5	1	2	3	3	17	4	2	3	2	3	3	5	3	25	3	3	5	5	16	103
251	5	3	5	4	5	5	27	2	4	2	2	4	4	18	3	5	1	2	3	3	17	4	2	3	2	3	3	4	3	24	3	3	5	5	16	102
252	5	3	5	5	5	5	28	2	4	2	1	4	3	16	3	5	1	1	3	3	16	4	2	3	2	3	3	5	3	25	3	3	5	5	16	101
253	3	3	4	4	4	4	23	2	5	3	1	3	3	17	4	5	2	2	1	4	18	1	2	1	1	1	2	1	5	14	3	1	1	4	9	81
254	3	3	4	4	4	4	22	1	5	3	1	3	3	16	3	5	2	2	1	4	17	1	2	1	1	2	1	1	2	11	3	1	1	3	8	74
255	3	3	4	4	4	4	23	1	5	3	1	3	4	17	3	5	2	2	1	4	17	1	2	1	1	1	1	5	2	14	3	1	1	4	9	80
256	4	3	5	5	5	5	27	4	5	4	1	3	4	21	2	5	3	3	2	3	18	1	3	4	4	2	3	3	3	23	4	3	2	2	11	100
257	4	3	5	5	5	4	26	4	5	4	1	3	4	21	2	5	3	3	2	3	18	1	3	4	4	4	2	3	3	24	4	3	2	2	11	100
258	4	3	5	5	5	5	27	4	5	4	1	3	3	20	2	5	3	3	2	3	18	2	3	4	4	2	3	3	3	24	4	3	2	2	11	100
259	4	3	5	5	4	4	26	4	4	5	1	3	3	20	2	4	3	3	2	3	17	1	3	4	4	2	3	3	4	24	4	3	1	1	9	96
260	4	4	5	5	4	4	26	4	3	3	1	5	4	20	4	4	3	3	5	3	22	3	1	4	5	4	4	5	5	31	3	3	3	4	13	112
261	4	4	5	5	4	5	27	5	3	3	1	5	3	20	5	5	4	4	5	4	27	3	1	5	4	4	5	4	4	30	3	3	2	4	12	116
262	4	4	5	5	4	5	27	4	3	3	1	4	4	19	4	5	5	4	5	4	27	3	1	5	4	4	5	5	4	31	3	3	3	4	13	117
263	4	4	5	5	5	4	27	4	2	3	1	5	3	18	4	4	5	4	5	4	26	3	2	5	4	4	5	5	4	32	3	3	3	5	14	117
264	4	4	5	5	5	5	28	4	3	3	1	5	4	20	5	4	5	4	5	4	27	3	2	5	4	4	5	5	4	32	3	3	4	4	14	121
265	4	4	5	5	5	4	27	4	4	3	1	4	3	19	5	5	4	4	4	4	26	3	2	5	4	4	5	5	4	32	3	3	3	4	13	117
266	4	4	5	5	4	4	26	4	3	3	2	5	4	21	4	4	5	4	4	4	26	3	2	5	4	4	4	5	3	32	3	3	3	4	13	118
267	4	4	5	5	5	5	28	4	3	3	1	5	3	19	5	4	4	4	5	4	26	3	2	5	4	4	5	5	4	32	3	3	4	4	14	119
268	4	4	5	5	5	5	28	4	3	3	2	5	3	20	5	4	4	4	5	4	26	3	2	4	4	4	5	5	4	31	3	3	3	4	13	118
269	3	3	4	3	4	4	21	2	4	3	2	3	3	17	2	4	2	1	2	3	14	5	3	5	2	2	4	4	4	29	2	2	2	3	9	90
270	3	3	4	3	4	4	21	2	5	3	2	3	4	19	2	4	2	1	2	3	14	5	3	4	2	2	4	4	4	28	2	2	3	3	10	92
271	3	3	4	3	4	4	21	2	5	3	2	4	3	19	2	4	2	1	2	3	14	5	3	5	2	2	4	4	4	29	2	3	2	3	10	93
272	3	5	5	5	4	4	26	1	4	3	1	4	3	16	4	4	3	2	2	1	16	2	3	1	4	4	2	5	1	22	1	1	2	4	8	88
273	3	5	5	5	5	4	27	2	4	3	1	3	3	16	4	5	2	2	1	1	15	2	3	1	3	3	2	5	2	21	1	1	2	2	6	85
274	3	5	5	4	4	5	26	1	4	3	1	3	4	16	4	5	3	2	2	1	17	2	3	1	3	3	2	2	5	21	1	1	1	3	6	86
275	3	5	5	4	5	5	27	1	4	3	1	4	3	16	4	4	3	2	2	1	16	2	3	1	3	3	2	5	1	20	1	1	1	4	7	86
276	3	5	5	5	5	4	27	1	4	3	1	4	3	16	4	5	3	2	2	1	17	2	3	2	3	3	2	5	1	21	1	1	1	3	6	87
277	3	5	5	5	4	4	26	1	4	3	1	4	3	16	4	5	3	2	2	2	18	2	3	1	3	3	2	5	2	21	1	1	2	4	8	89
278	4	4	4	4	3	3	22	2	4	2	1	2	2	13	3	4	2	2	2	2	15	4	4	3	3	3	2	4	1	24	4	4	2	2	12	86
279	4	4	4	4	3	4	23	2	4	2	1	2	2	13	3	4	2	2	2	2	15	4	4	3	3	3	2	4	2	25	4	4	2	2	12	88
280	4	4	5	5	3	3	24	2	4	1	1	2	2	12	3	4	2	2	2	2	15	4	4	3	3	3	4	2	2	25	4	4	2	2	12	88
281	4	4	4	4	3	3	22	2	4	2	1	2	2	13	3	4	2	2	2	2	15	4	4	3	3	2	3	2	3	24	4	4	3	3	14	88
282	4	4	4	4	3	3	22	2	4	2	2	3	2	15	3	4	2	2	2	1	14	4	4	3	3	3	3	4	1	25	4	4	2	2	12	88
283	4	4	5	4	3	3	23	2	4	2	1	2	2	13	3	4	2	2	2	3	16	4	4	3	3	2	3	2	4	25	4	4	5	4	17	94
284	3	4	3	4	5	4	23	1	4	2	1	3	2	13	4	5	3	2	2	1	17	1	3	3	3	3	2	3	2	20	3	2	3	4	12	85



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Oficina General
de Administración

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 26 ABR. 2017

CARTA N° 081 -2017-MIMP/OGA

Señor
JORGE ARTURO BASAURI RODRIGUEZ
Presente

ASUNTO : Atención a solicitud de autorización para aplicar instrumento de investigación.

REFERENCIA : Carta s/N° de fecha 21 de abril de 2017
Expediente N° 2017-031-E022013

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo y en atención a su solicitud, para autorizar la aplicación del instrumento de investigación para la sustentación de su tesis: **"Nivel de Motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017"**.

Al respecto, manifiesto la conformidad para aplicar el instrumento en la investigación que permitirá tener aportes en la percepción del nivel de motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y por ende, mejorar nuestra gestión.

Es necesario precisar que tenemos profesionales que prestan diversos servicios; por este motivo autorizo a coordinar con los trabajadores de las diversas unidades orgánicas quienes aportarán en su investigación.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi consideración y estima personal.



Atentamente,


ABOG. ANA REATEGUI NAPURI
Directora General
Oficina General de Administración
MIMP

AGRN/tmra.

www.mimp.gob.pe

Camacho 518 Cercado - Lima
Lima 01, Perú
T: (511) 626-1600

Anexo 7
Artículo científico

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

“Nivel de motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017”

2. AUTOR

Br. Jorge Arturo Basauri Rodríguez

jabr211160@hotmail.com

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental describir el nivel de motivación del personal, según la percepción del personal del Ministerio de la Mujer y Población Vulnerables; la investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo y fue básica de nivel descriptivo, por lo que se aplicó un diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue de 284 servidores del Ministerio por selección de muestreo simple. Los resultados evidenciaron que la motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017, resultó el 77% de encuestados tuvo una percepción del nivel medio, 20% de nivel alto, y solo el 3% de nivel bajo. La motivación del personal según sexo tuvo mejores resultados el sexo masculino (alta 26.5%, media 69.9%, baja 3.7%) en comparación con el sexo femenino (alta 16.2%, media 81.1% y baja 2.7%); según edad el grupo que presentan mejores niveles fue del rango de edad 38 a 46 años (alta 20%, media 79%, baja 1%) en comparación con el rango de edad que presento menores niveles fue de 20 a 28 años (alta 22%, media 63% y baja 15%); según el cargo el que presento mejores niveles fue los directivos (alta 24%, media 76%) seguido de los administrativos (alta 23%, media 73% y baja 4%) y técnico (alta 16%, media 82% y baja 1%) y finalmente según la condición laboral los mejores resultados fueron del personal del Decreto Legislativo 1057- CAS (alta, 23%, media 74%, baja 3%) y menor resultado Decreto Legislativo 276(alta 5%, media 90%, baja 5%).

Finalmente se concluyó que debe fortalecer la motivación debido que el personal siente inseguridad en el trabajo, no existe estabilidad laboral lo que hace que el personal tenga una incertidumbre en las diversas áreas del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

4. PALABRAS CLAVE

Motivación, reconocimiento, seguridad.

5. ABSTRACT

The present research had as main objective to describe the level of motivation of the personnel, according to the perception of the personnel of the Ministry of Women and Vulnerable Population; The research was developed under the quantitative approach and was basic at the descriptive level, so a non-experimental cross-sectional design was applied. The sample was of 284 servers of the Ministry by selection of simple sampling. The results showed that the motivation of the staff of the Ministry of Women and Vulnerable Populations, 2017, resulted in 77% of respondents had a perception of the average level, 20% of high level, and only 3% of low level. The motivation of the personnel according to sex had better results in the male sex (high 26.5%, average 69.9%, low 3.7%) compared to the female sex (high 16.2%, average 81.1% and low 2.7%); According to age, the group with the highest levels was between 38 and 46 years old (high 20%, mean 79%, low 1%) compared to the age range with the lowest levels (20 to 28 years old) %, Mean 63% and low 15%); (High 24%, average 76%) followed by managers (high 23%, average 73% and low 4%) and technical (high 16%, average 82% and low 1 %) And finally according to the labor condition, the best results were from the staff of Legislative Decree 1057 - CAS (high, 23%, average 74%, low 3%) and lower result Legislative Decree 276 (high 5%, average 90%, low 5%).

Finally it was concluded that it should strengthen the motivation because the staff feel insecure at work, there is no job stability which makes the staff have an uncertainty in the various areas of the Ministry of Women and Vulnerable Populations, Lima 2017.

6. KEYWORDS

Motivation, recognition, security.

7. INTRODUCCIÓN

La motivación se refiere al comportamiento causado por necesidades internas, el cual se dirige a los objetivos que pueden satisfacer esas necesidades, los estudios de la motivación del comportamiento supone el conocimiento de las necesidades humanas (Chiavenato, 2014, p.86).

La motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, en el estado es muy importante, con la finalidad de dar un buen servicio a los ciudadanos, se requiere personas comprometidas, identificadas, pero sobre todo motivadas para el desempeño eficiente y eficaz de sus funciones, así mismo el personal deberá estar identificado con los objetivos de la organización y sobre todo preparados para afrontar estos nuevos retos que se presentan, brindando así un servicio de calidad y contribuir eficientemente al cumplimiento de la visión y misión de la institución.

La investigación se justifica porque estará orientada a brindar un aporte referente a determinar la motivación con las dimensiones autoestima, reconocimiento, pertenencia, realización, seguridad y necesidades básicas en los trabajadores administrativos del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017; los estudios internacionales según García (2012) en la investigación titulada: La Motivación Laboral de la Universidad de Valladolid, concluyó que el elemento motivador que la empresa realiza son actividades con la finalidad de mejorar el ambiente laboral, además de las relaciones interpersonales, que establecen que las empresas organizan actividades a fin de mejorar las relaciones interpersonales y en los antecedentes nacionales según Calderón (2015) en la investigación titulada: Motivación laboral en el personal de la Dirección general de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas, 2015, se obtuvo que existe una diferencia significativa en la motivación al personal de ambos regímenes.

Por tal razón la motivación es importante, ya que si existe se puede lograr una mejor calidad dentro del trabajo, la motivación, se relaciona directamente con la actividad laboral, debe ser aplicada en forma continua, para el interés del servidor. Los objetivos que se pretendieron alcanzar mediante este trabajo de investigación fue: clarificar la conceptualización sobre el fenómeno de la motivación, analizar el fenómeno en el contexto del trabajo y determinar vías de rescate de elementos que ayuden a un cambio en la acción laboral y la motivación, por ello la investigación fue conocer la percepción de la motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

8. METODOLOGÍA

El diseño empleado fue no experimental porque se realizó sin manipular las variables, y de corte transversal dado que se recolecto los datos de un solo momento y la población estuvo conformada por 284 servidores que laboran en la Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, para la muestra se consideró al personal de la sede central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, ser mayor de edad de sexo femenino o masculino, ser personal administrativo de la sede central y estar presente el día de la entrevista. la técnica utilizado fue la encuesta y el instrumento el cuestionario de 30 ítems, instrumento fue validado por juicio de expertos y se realizó una prueba piloto para la verificación de la confiabilidad del instrumento de medición a través del coeficiente Alfa de Cronbach resultando aceptable con 0,808, se puede asumir que el instrumento son altamente confiables y procede su aplicación toda la muestra, el procedimiento para la recolección de datos seguirá los siguientes pasos: se inició aplicar los instrumentos, siguiendo las indicaciones establecida en las respectivas fichas técnicas. Posteriormente, con los datos obtenidos se elaborará la matriz de datos, se transformarán los valores según las escalas establecidas y procedió el análisis de datos se procesó la información al programa Excel para elaboración descriptiva de las características y la elaboración de tablas de frecuencia de la aplicación de los instrumentos obtenidos mediante la estadística descriptiva, debido a que la variable fue cualitativa, se empleó la descripción mediante tablas

y figuras de la variable y sus dimensiones de un nivel de medición ordinal, de tal modo que los individuos u objetos de la muestra puedan ordenarse por rangos.

9. RESULTADOS

La motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017, resulto el 77% de encuestados tuvo una percepción del nivel medio, 20% manifesto que tuvo un nivel alto, y solo el 3% de los encuestados manifesto tener un nivel bajo de la motivación en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables, Lima 2017. Respecto a la dimension mejor calificada fue la autoestima 74% alta, del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, sin embargo 75% de nivel medio en la seguridad dado que existe alta rotación de personal eso es una incertidumbre laboral, y el 31% del personal manifestó que no cubren sus necesidades básicas que debería existir promoción interna y ascensos.

10. DISCUSIÓN

En la investigación realizada los datos encontrados, procesados y analizados evidenciaron que el 77% del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables, en el año 2017, presenta un nivel de motivación medio, es decir que más del 50% de los trabajadores no esta completamente relacionados los trabajadores con los directivos de la entidad, debido que ello son los que toman decisiones para realizar una actividad por necesidad de servicio o para aprobar Reglamento, Directivas y Resoluciones Ministeriales, Protocolos entre otros que existen en el Ministerio para poder mejorar los indicadores de desempeño y elevar la calidad de servicio que se brinda al publico en general. En este aspecto se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona la motivación de manera directa, sin embargo la investigación realizada por Gonzáles (2013) tuvo como objetivo describir la motivación y concluyó que los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa automotriz los factores de la gestión del desempeño no son óptimos, por no contar con las herramientas y recursos suficientes y los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa automotriz no son óptimos. Como señalaron Hellriegel,

Slocum y Woodman (2003) la motivación es la fuerza que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia una meta (p.117).

Respecto a la dimensión de autoestima resulto que el 74% del personal del Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, en el año 2017, tiene alta autoestima y solo el 26% lo califica de nivel medio, como definió Chiavenato (2004) el autoestima son las necesidades relacionadas con la manera como la persona se ve y valora (...) y reconocimiento social, el estatus, la reputación y el orgullo personal (p.87). En este aspecto se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona autoestima de manera directa, sin embargo la investigación realizada por Sulca, (2015) cuyo objetivo fue conocer la forma las estrategias de motivación impacta en la efectividad de las comisarías de la Policía Nacional del Perú, con lo que se investigó las variables motivación y el desempeño efectivo de las Secciones de Investigación Criminal (SEINCRIs) de las 10 comisarías que dependen de dicha unidad policial, por cuanto, de la problemática general policial considera que el factor motivador y factor higiene impactan moderadamente sobre la efectividad de su labor diaria.

Respecto a la dimensión reconocimiento los resultaron mostraron que el 73% tiene percepción media del reconocimiento y solo 13% considera que hay reconocimiento en el Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, esto es debido que el personal encuestado no siente que es reconocido por sus jefes los diversos logros de realizan para el Ministerio. Como define Chiavenato, el reconocimiento es un factor motivacional hacia a las personas en cualquier ámbito que se desenvuelve, la persona o integrante de una institución (2007, p.54). En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona reconocimiento de manera directa, sin embargo la investigación realizada Chirito y Raymundo, (2015) cuyo objetivo del estudio fue determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral del Banco Interbank, Tiendas en Huacho y concluyo que la motivación incide significativamente de manera positiva en el desempeño laboral de los

trabajadores del Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014; es decir en esta institución financiera se comprobó que el ambiente laboral.

Respecto a la dimensión seguridad, los resultados mostraron que el 75% tiene inseguridad y solo 17% considera que hay seguridad del Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, según Chiavenato las necesidades de seguridad: constituyen el segundo nivel de necesidades humanas, llevan a las personas a protegerse de cualquier peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de protección contra una amenaza o privación, huir del peligro, el anhelo de un mundo ordenado y previsible son manifestaciones características de esas necesidades (2007, p. 544). En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona seguridad de manera directa, sin embargo la investigación realizada Calderón, (2015) tuvo como objetivo comparar la motivación laboral en el personal en los diversos regímenes de contratación D.L.Nº 276, D.L. Nº1057-CAS y concluyó que existe una relación diferencia significativa en la motivación laboral con el personal del Régimen D. Legislativo Nº276 y el D.L.Nº1057.

Respecto a la dimensión tiene necesidades básicas los resultados mostraron que el 58% tiene necesidades básicas y sólo 31% considera que solo es necesidad básicas del Ministerio Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017, según Chiavenato la necesidades básicas lo define el autor en el nivel primario o llamada también necesidades fisiológicas, el individuo nace con ciertas necesidades que son innatas o hereditarias, al principio se encamina a sus conducta de manera exclusiva a la satisfacción cíclica de esas necesidades que son hambre, sed, ciclo, sueño, etc. (2007, p. 52). En este aspecto también se tuvo una limitación literaria al no encontrarse antecedentes que se relaciona las necesidades básicas de manera directa, sin embargo la investigación realizada Cuaya (2007) tuvo como objetivo fue efectuar un estudio de la motivación y satisfacción del personal que se encontraba laborando en la presidencia de San Andrés Cholula y concluyó la motivación general resulto positiva y directa entre los dos factores, es decir que cuando aumente la motivación de las personas también aumentara su satisfacción laboral.

11. CONCLUSIONES

La motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, 2017, resulto el 77% de encuestados tuvo una percepción del nivel medio, 20% manifesto que tuvo un nivel alto, y solo el 3% de los encuestados manifesto tener un nivel bajo de la motivación en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones vulnerables, Lima 2017. La motivacion del personal según sexo de mejores resultados fue el sexo masculino (alta 26.5%, media 69.9%, baja 3.7%) en comparación con el sexo femenino (alta 16.2%, media 81.1% y baja 2.7%); según edad el grupo que presentan mejores niveles fue del rango de edad 38 a 46 años (alta 20%, media 79%, baja 1%) en comparación con el rango de edad que presento menores niveles fue de 20 a 28 años (alta 22%, media 63% y baja 15%); según el cargo el que presento mejores niveles fue los directivos (alta 24%, media 76%) seguido de los administrativos (alta 23%, media 73% y baja 4%) y técnico (alta 16%, media 82% y baja 1%) y finalmente según la condición laboral los mejores resultados fueron del personal del Decreto Legislativo 1057- CAS (alta, 23%, media 74%, baja 3%) seguido D.L. 728 (alta 12%, media 88%, baja 0%), y personal nombrados (alta 5%, media 90%, baja 5%).

Respecto de la dimensión autoestima, fue el 74% de los funcionarios se siente motivado y solo el 26% es de nivel medio o regular en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Respecto de la dimensión reconocimiento fue el 73% de los funcionarios no se siente reconocido de la labor que realiza y solo el 13% considera que es alto con un 13%. En el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Respecto de la dimensión pertenencia, el 73% fue de nivel medio, 17% nivel alto y 10% nivel bajo, fue la percepción de los funcionarios del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Respecto de la dimensión seguridad fue el el 75% fue de nivel medio, 16% nivel alto y 9% nivel bajo, fue la percepción de los funcionarios del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

Respecto de la dimensión necesidades básicas fue el 58% fue de nivel medio, 31% nivel medio y 11% nivel alto, fue la percepción de los funcionarios del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017.

12. REFERENCIAS

- Calderón, R. (2015). *Motivación laboral en el personal de la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas* - 2015. (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Cuaya, M. (2007). *Estudio de la Motivación y satisfacción laboral en la presidencia Municipal de San Andrés Cholula*. (Tesis de Licenciatura) Universidad de la Américas Puebla, México. Recuperado de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/cuaya_l_mt/capitulo_5.html
- Chiavenato, I. (2010). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chirito, E. y Raymundo, S. (2015). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del Banco Interbank, tiendas en Huacho, periodo 2014*. (Tesis de Maestría), Universidad José Faustino Sánchez Carrión, Perú. Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/>
- Hellriegel, D. y Solum, J. y Woodman, R. (2004). *Comportamiento organizacional*. Universidad de Lima. Lima, Perú
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana editores S.A. de CV.
- González, S. (2013). *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*. (Tesis de licenciatura), Universidad San Martín de Porras,. Perú. Recuperado de <http://www.administracion.usmp.edu.pe/wp-content/uploads>
- Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/>

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Jorge Arturo Basauri Rodríguez, estudiante, del Programa Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo., identificada con DNI 21452191, con el artículo titulado:

“Nivel de motivación del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, Lima 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 09 de junio del 2017

Br. Jorge Arturo Basauri Rodríguez
DNI 07207058

Confiabilidad de la variable de Motivación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.808	30