



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Factores de Motivación y su influencia en la Gestión
Administrativa de la Municipalidad Distrital de
Quellouno-2018**

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

AUTOR:

Br. Bellido López, Erika.

ASESOR:

Dr. Enríquez Romero, Edgar.

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano.

PERÚ - 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Cusihuamán Hermoza, Melquiades
Presidente

Dr. Campaña Morro, Waldo Enrique
Secretario

Dr. Enríquez Romero, Edgar
Vocal

DEDICATORIA

La presente Tesis, es dedica a mis queridos padres, quienes son mis pilares fundamentales en mi vida, y que por ellos pude una de mis tantas metas profesionales, que gracias a su ejemplo de perseverancia, esfuerzo, dedicación y palabras de aliento permitieron que culmine con la investigación, asimismo dedico a mi hermana Mari Lourdes y Lisenia, quienes me brindaron su apoyo incondicional, me orientaron el camino a seguir, y sobre todo la hospitalidad que me dieron durante el tiempo del desarrollo de la presente investigación, asimismo a Hernán por sus palabras de aliento y el apoyo incondicional durante todos estos meses, de la misma forma a todas aquellas personas que participaron directa o indirectamente en la investigación y elaboración de la tesis; es por ello de todo corazón y con mucho amor les dedico el presente trabajo, gracias a cada uno de ustedes.

Erika Bellido López.

AGRADECIMIENTO

De primera intención, agradezco a nuestro Señor padre todo poderoso, que gracias a él tengo sabiduría, inteligencia y sobre todo la voluntad de poder realizar y lograr todas aquellas metas y objetivos trazados.

Agradezco a mi querida Madre Francisca, quien me ayudo en todo este tiempo, brindándome palabras de aliento, diciéndome que todo es posible, y que el sacrificio de uno tiene una buena recompensa con el tiempo; asimismo agradecerle infinitamente por reemplazarme en el cuidado de mi querido hijo.

Agradecer al Doctor Edgar Enríquez Romero, quien me asesoro para realizar la presente tesis, y en el transcurso de la elaboración, demostró su profesionalismo, absolviendo todas las interrogantes y dudas que surgieron en el transcurso de la investigación y la culminación de la tesis y de igual forma a todos aquellos maestros que compartieron sus sabias enseñanzas en las aulas y así sus experiencias profesionales.

A la Universidad Cesar Vallejo por haber permitido cumplir con una de mis metas profesionales, de igual manera agradecer a mis compañeros de aula Maestria Gestión Pública sede Quillabamba, quienes me brindaron su amistad y apoyo incondicional asimismo a la coordinadora Sra. Marleny; por todo ello estoy eternamente agradecida con cada una de aquellas personas que fueron parte de esta bonita experiencia y de este logro más mi carrera profesional.

Erika Bellido López.

PRESENTACIÓN

Dignos señores miembros del Jurado;

Dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, expongo ante ustedes la Tesis titulada “Factores de motivación y su influencia en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Quellouno, año 2018”, en donde se llegó a determinar e identificar la concordancia de los factores de motivación y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Quellouno; para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

Convencidos de cumplir con los requisitos de aprobación.

BELLIDO LÓPEZ, ERIKA
AUTOR

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| PÁGINA DEL JURADO | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| PRESENTACIÓN | vi |
| ÍNDICE | vii |
| RESUMEN | ix |
| ABSTRACT | x |
| I. INTRODUCCION. | 11 |
| 1.1. Realidad Problemática. | 11 |
| 1.2. Trabajos previos. | 14 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema. | 21 |
| 1.4. Formulación del Problema. | 43 |
| 1.5. Justificación del estudio. | 44 |
| 1.6. Hipótesis. | 45 |
| 1.7. Objetivos. | 45 |
| II. METODO | 47 |
| 2.1. Diseño de la investigación | 47 |
| 2.2. Variables e indicadores | 47 |
| 2.2.1 Variable independiente: | 47 |
| Dimensiones: | 48 |
| 2.2.2 Variable dependiente: | 48 |
| Dimensiones: | 48 |
| 2.3. Población y Muestra. | 51 |
| 2.3.1 Población. | 51 |
| 2.3.2 Muestra. | 51 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos. | 52 |
| 2.4.1 Instrumento. | 52 |
| 2.4.2 Confiabilidad de datos. | 53 |
| 2.4.3 Validación por juicios de expertos | 54 |
| 2.5 Método de análisis de datos | 55 |
| 2.6 Aspectos éticos | 56 |

| | |
|--|-----------|
| III. RESULTADOS | 57 |
| 3.1 Descripción. | 57 |
| 3.2 Presentación de los resultados de la variable: Factores de Motivación. | 58 |
| 3.3 Resumen de la Variable: Factores de Motivación. | 64 |
| 3.4 Presentación de los resultados de la Variable Gestión Administrativa. | 66 |
| 3.5 Resumen de la Variable: Gestión Administrativa. | 73 |
| 3.6 Prueba de Hipótesis General. | 74 |
| 3.7 Correlación Factores de motivación y gestión administrativa. | 75 |
| 3.8 Correlación entre factores de motivación y recursos humanos. | 77 |
| 3.9 Correlación entre factores de motivación y Gastos. | 78 |
| 3.10 Correlación entre factores de motivación y proyectos de inversión. | 80 |
| 3.11 Correlación entre factores de motivación clima laboral | 82 |
| IV. DISCUSION | 84 |
| V. CONCLUSIONES | 88 |
| VI. SUGERENCIAS | 90 |
| VII. REFERENCIAS | 91 |

RESUMEN

Este trabajo de indagación titulado Factores de motivación y su influencia en la Gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Quellouno, año 2018, cuyo objetivo principal es determinar cómo se relaciona los factores de motivación y la gestión administrativa de los trabajadores, asimismo se tomó como población a cincuenta (50) trabajadores que laboran en la municipalidad antes mencionada, de las cuales de manera estratificada se seleccionó a treinta (30) trabajadores de manera intencional.

Este es un trabajo descriptivo correlacional, ya que dentro de su proceso de estudio se efectuó, como la primera variable influye sobre la segunda variable, de tal manera que se llegó a determinar que el 63,3% de los encuestados optó por responder los factores de motivación influyen de manera regular en los empleados de la Municipalidad, el cual como efecto se llegó a obtener también que el nivel de gestión administrativa de los empleados de la municipalidad distrital de Quellouno es regular, esto debido a que el 56,7% de los encuestados lo afirmó de esa manera, a pesar que en esta entidad se dan factores de motivación este fue el sentir de estos trabajadores.

Así mismo en esta indagación se pudo comprobar nuestra hipótesis general en el que se llegó a concluir que existe una relación alta y significativa entre los factores de motivación con la influencia en la Gestión administrativa en los empleados de la municipalidad distrital de Quellouno, que para este proceso se recurrió a utilizar el estadístico Tau b de Kendall, llegándose a encontrar un coeficiente de alta correlación de 0,909, acompañado con una significatividad muy apreciativa ya que el P valor encontrado fue menor que el de alfa, es decir que en dicha tabla de contingencia se obtuvo $0,000 < 0,05$, demostrando que el estudio tiene significatividad.

Palabras Clave: Factores de motivación y Gestión administrativa.

ABSTRACT

This research work entitled factors of motivation and its influence on the administrative management of the district municipality of Quellouno - year 2018, whose main objective is to determine how the factors of motivation and administrative management of the workers of the district municipality of the entity in question, for the present study was taken as a population to fifty people working in this institution, of which of these in a stratified way thirty intentionally selected.

This is a correlational descriptive work, since within its study process it was carried out as the first variable influences the second variable, in such a way that it was determined that 63.3% of the respondents opted to answer the factors of motivation influence on a regular basis in the employees of the Municipality, which as effect was reached also obtain that the level of administrative management of the employees of the district municipality of Quellouno is regular, this because 56.7% of the respondents affirmed it in that way, although in this entity there are motivation factors this was the feeling of these workers.

Likewise, in this investigation we could verify our general hypothesis in which it was concluded that there is a high and significant relationship between the motivation factors and the influence in the administrative management in the employees of the district municipality of Quellouno, that for this process was used to use the Tau b statistic of Kendall, arriving to find a coefficient of high correlation of 0.909, accompanied with a very appreciative significance since the P value found was lower than the alpha, that is, in said contingency table $0.000 < 0.05$ was obtained, demonstrating that the study has significance.

Keywords: Motivational factors and administrative management.

I. INTRODUCCION.

1.1. Realidad Problemática.

El presente trabajo surge, para ver la realidad en la que se encuentra la Municipalidad Distrital de Quellouno, ubicado en el Centro Poblado de Quellouno, Provincia la Convención y Departamento de Cusco, en la presente investigación daré a conocer que no todos los trabajadores cuentan respectivas motivaciones con las que deberían contar para el desenvolvimiento de sus funciones y asimismo dar a conocer la correlación que existe entre la variable 1 y la variable 2.

Las motivaciones con las que debe contar el trabajador le compete primordialmente al área de Recursos Humanos, siendo esta área fundamental dentro de la Entidad, en vista que tiene contacto directo con el trabajador, pero lamentablemente como sabemos que en toda Municipalidad existen cambios de los funcionarios y trabajadores, los cambios afectan demasiado al trabajador, y eso sería un impedimento para poder llegar con facilidad al trabajador y no solo eso los Jefes de Recursos Humanos a veces no saben cómo motivar a sus trabajadores y descuidan la importancia que tienen el trabajador dentro de la entidad.

Con frecuencia se suele ver, que los Jefes de Recursos Humanos no cuentan con experiencia en el cargo y no solo eso, no tienen esa llegada al personal y menos saben cómo se debe de motivar al trabajador, he allí donde surge el problema de la investigación.

Ante esta problemática, nace el interés de dar solución a este problema que adolece la Municipalidad Distrital de Quellouno, ya que no todo el personal está conforme y no solo eso es que no les dan las oportunidades de ascenso, algunos de los puestos laborales las remuneraciones son bajas pero con grandes responsabilidades, aquí se evidencia que no una hay equidad entre el trabajador y la remuneración, en vista que el trabajador entrega todo su esfuerzo,

conocimiento, horas extras y recibe a cambio una remuneración no satisfactoria y esto impide a que este trabajador pueda prepararse un poco más, ya que el incentivo que percibe no alcanza para poder invertir en sus estudios y su familia, como consecuencia de ello existe el conformismo, estancamiento tanto en su vida personal y como profesional

Ante estos hechos es que enfocaré esta investigación en el trabajador y a raíz de ello, daré a conocer cuáles son los factores de motivación y su influencia en la Gestión administrativa, para mi presente investigación es de mucha importancia la conducta de la persona en el ámbito laboral.

Y por otro lado la Gestión Administrativa, es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados, quiere decir, que para la gestión administrativa se requiere de diferentes recursos ya sea humanos, económico y organizacional, para así poder cumplir con los objetivos y metas que se tiene dentro de una organización.

En caso de las entidades públicas, la gestión administrativa abarca diferentes puntos, como son: planificación, organización, dirección, control y la integración del trabajador, quiere decir la importancia de Recursos humanos, Gastos públicos, Proyectos de Inversión Pública y clima organizacional. Es por ello que en ese orden, se considera que los factores de motivación se relacionan significativamente y a su vez influyen en la Gestión Administrativa, ya sea en entidades públicas o privadas, y estas contribuirán a mejorar las labores en mejores condiciones óptimas.

En la sociedad generalmente, los ciudadanos exigen obras públicas para el desarrollo social, económico y político; es por eso los funcionarios y servidores públicos, están bajo el principio de servicio al usuario, y estos deben brindar al máximo sus conocimientos profesionales y las experiencias laborales, y su finalidad es la satisfacción de las principales necesidades humanas de la sociedad.

En caso de la Gestión Administrativa, debe primar los recursos humanos, quiere decir; es aquella capacidad cuyo fin es seleccionar adecuadamente el personal humano dentro de una organización, teniendo el debido dominio y manejo de conocimientos, asimismo habilidades, y estos deben de contar con una visión de atención y practica de las labores que realizan dentro de una institución.

Asimismo la Gestión administrativa de gasto; es aquella capacidad destinada a gerenciar e invertir el presupuesto eficaz y eficientemente; consiste en que el presupuesto que es asignado a la organización se debe invertir de forma eficiente, siempre teniendo en cuenta que la inversión de presupuesto debe cumplir con el contentamiento de las necesidades de la sociedad; por otro lado los proyectos de inversión pública, son acciones temporales, y que están encaminadas a desarrollar las capacidades del Estado para producir beneficios tangibles e intangibles en la sociedad, por otro lado se debe evaluar y elaborar proyectos de inversión pública, se debe contar con el personal capacitado e idóneo y estos deben contar con las herramientas necesarias para el cumplimiento de los diferentes proyectos de inversión pública.

Para finalizar en la presente investigación, es importante definir el clima organizacional y a su vez comprende: las ubicaciones de puestos de trabajo según su formación, condición laboral, normas de convivencia laboral, ambiente adecuado, y el trabajo en equipo.

El factor trabajador o talento humano es de suma importancia dentro de una institución o empresa; es por ello que el ser humano durante muchos años es considerado como un recurso primordial y fundamental en el ámbito laboral, bajo ese contexto; las entidades públicas y privadas , tienen la necesidad de mejorar el talento y la capacidad de sus trabajadores.

En conclusión la presente investigación se encuentran orientada a repotenciar y motivar al trabajador, con esto se daría solución a la falta de motivación en la gestión administrativa, como son en el rendimiento, la producción del personal que labora en la Municipalidad Distrital de Quellouno.

1.2. Trabajos previos.

En la actualidad, existen diferentes estudios e investigaciones que respaldan la importancia de la motivación en el ámbito laboral, la relación entre sus compañeros de trabajo y la prestación de servicios hacia los clientes, los diferentes estudios que se vienen realizando permiten evaluar a las instituciones o empresas sobre las causas del buen o mal desempeño que realizan los trabajadores, todo ello con la finalidad de buscar las adecuadas soluciones para poder resolver y afrontar este tipo de problemas, como son los reconocimientos laborales, y una buena remuneración.

Para (Gonzales Esquivel, 2002). "Motivación Laboral". Tesis en opción a grado de maestro de ciencias de la Administración con especialidad en Finanzas. Universidad autónoma de Nuevo León. Ubicado en Monterrey - México, concluye: Las mejores maneras de motivar al trabajador son: 1° Elevando la autoestima. 2° No son capaces de apreciar el valor de la importancia de su trabajo. 3° la motivación constituye un factor muy importante para llevar a cabo cualquier actividad. 4° La motivación en el trabajo juega un papel muy importante. 5° Formar trabajadores honrados, con deseos de superación y responsables.

En la tesis antes mencionada, se observa que el autor propone soluciones ante las carencias de motivaciones laborales, seguidamente concluye que en la vida del ser humano, el trabajo es muy importante y la relación que existe entre la producción y la calidad durante la jornada laboral. Por otro lado enumera el cómo debe de motivar al trabajador y según el autor considera que como primer punto se debe elevar la autoestima del trabajador, quiere decir que empleador debe de reconocer las habilidades, aprendizaje, y limitaciones que tiene el trabajador, como segundo punto menciona la importancia y el valor que tiene el trabajo dentro de la vida del ser humano, y que gracias a ello podemos satisfacer nuestras necesidades personales y la de nuestra familia. Tercer punto considera la importancia de la motivación ya sea interna o externa que debe tener toda persona, para así poder lograr y realizar las diferentes actividades personales y asimismo en el ámbito laboral. Cuarto punto la importancia de la motivación en el

trabajo y que todo trabajador debería de tener, para así entregar una buena producción y calidad durante el proceso de su jornada laboral hasta su culminación. Y como quinto punto menciona que el empleador debe formar trabajadores honestos, honrados, responsables y con buenas relaciones humanas, todos estos valores debe de partir desde el jefe inmediato del trabajador para así poder cumplir con la satisfacción y el bienestar de la sociedad

Para (Gutiérrez Melo, 2014). “La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo”. Tesis para obtener el título de Magister en Administración. Universidad Nacional de Colombia. Ubicado en Bogotá – Colombia, concluye: Que, en el área de Ventas Bogotá de una empresa de transporte aéreo, que en esta área se manifiesta un interés relativamente bajo, para ello la empresa debe buscar la forma para incentivar su personal conjuntamente que sus labores no sean monótonas y como consecuencia sus trabajadores cumplirán con todas las metas y objetivos de dicha empresa.

Que a través de las conclusiones del autor, se debe de estimular al trabajador en la realización de sus actividades, asimismo da a conocer que en el área de ventas en Bogotá – transporte aéreo, no saben el cómo deben de motivar a sus trabajadores, es por ello que mediante su tesis busca estimular y motivar a los trabajadores del área de ventas, para ello sugiere que se debe implementar nuevos retos, responsabilidades nuevas en sus funciones, y como resultado los trabajadores se darán cuenta la capacidad que tienen para adaptarse y sobre todo el desenvolvimiento, habilidad y destrezas personales que pueden tener en cualquier actividad asignada y que mediante su aporte lograrán cumplir con sus objetivos tanto personal como laboral y ya no es resultara tan monótono sus funciones asignadas.

Para (Zans Castellón, 2017). “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa”. Tesis de grado para optar el título de

Master en Gerencia Empresarial. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Ubicado Matagalpa – Nicaragua, concluye:

1) El Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo y se considera medianamente Favorable y Desfavorable, 2) Se identifica que el desempeño laboral de la FAREM es bajo, y que la toma de decisiones, se realiza en gran medida de manera individual. 3) Los trabajadores, docentes y administrativos manifiestan que el mejoramiento del Clima Organizacional incidiría de manera positiva durante su ejercicio Laboral, y las relaciones interpersonales.

En la citada tesis, se evidencia mediante las conclusiones que realiza el autor, es que en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, el clima organizacional es de termino media, quiere decir es considerado bueno y malo, en esta Institución no se practica y tampoco se cultiva lo que es el liderazgo, son pocas veces que se presentan ese tipo de casos, asimismo el trabajo en equipo, cada trabajador, docente y administrativo trabaja por su cuenta pero eso sí cumple con sus funciones dentro del tiempo. Se observa que el desempeño laboral en esta Institución es baja, y las decisiones que toman los trabajadores no son de forma grupal, no se evidencia el compañerismo dentro del trabajo, en esta institución sucede todo lo contrario los trabajadores prefieren ser independiente, en esta instituciones no se capacita al personal y menos se les incentiva, es por ello que tienen ese tipo de conducta. Verificando las encuestas realizadas en esta tesis se observa que los trabajadores, los administrativos y docentes de esta Institución, necesitan un mejor clima organizacional, y que su desempeño laboral cambiaria de forma positiva, estos trabajadores tienen pleno conocimiento la importancia que tiene el trabajo en su vida y saben que deben de cultivarlo porque mediante la remuneración de su trabajo satisfacen sus necesidades personales y profesionales.

Para (Serrano Mendoza, 2016). “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo”. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Administración. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Ubicado Lima – Perú, concluye:

Que los trabajadores no demuestran un alto nivel de motivación. Con respecto a la motivación externa influye significativamente en el rendimiento laboral. En relación a la motivación interna influye significativamente en el rendimiento laboral, la evaluación del rendimiento laboral busca conocer el estándar de desempeño del trabajador de acuerdo a ciertos parámetros que se establecen.

En esta tesis dan a conocer que el rendimiento laboral de los trabajadores que se encuentran bajo el Decreto Legislativo N° 1057 - CAS, de la Municipalidad Distrital de Carabaylo, no cuentan con las debidas motivaciones y el incentivo económico que perciben son muy bajos, obviamente su productividad y calidad en el desempeño laboral no serán buenas, son regular. Las motivaciones internas y externas con las que debería contar este trabajador, no se evidencia; y como resultado de ello es el conformismo y su rendimiento en la jornada laboral es a términos medios.

Para (Jaramillo Matías, 2017). "Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos -2016". Tesis para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Ubicado Lima – Perú, concluye:

Primero, el clima organizacional se encuentra en un nivel "intermedio" en dicha organización. Segundo: que las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa y conflicto de acuerdo a los resultados del personal que se hallan en un nivel "intermedio". Tercero: Las dimensiones de desafío, relaciones, estándares e identidad se encuentran en un nivel "alto". Cuarto: La dimensión de Cooperación de se encuentran en un nivel "bajo". Quinto: Podemos determinar que la motivación laboral se encuentra en un nivel "intermedio" en dicha organización. Sexto: Con respecto a la dimensión Factores de higiene se encuentran en un nivel "intermedio" en dicha organización. Séptimo: La dimensión Factores motivacionales se encuentran en un nivel "alto" en dicha organización.

En la citada tesis, el autor mediante su encuesta evidencio que los trabajadores de la entidad antes señalada, que el clima organizacional se halla en el ras medio, y que las dimensiones de responsabilidad y recompensa, se hallan de la misma

forma en el ras medio, y que las dimensiones de desafío e identidad de los trabajadores, se percibe que se encuentran en el ras alto. Para la dimensión de cooperación, se percibe que los trabajadores se encuentran en ras bajo. Para los trabajadores de esta entidad, la motivación laboral se encuentra en el ras medio, y de la misma forma los factores de higiene, pero para el factor motivacional se halla en el ras alto.

Para Larico Apaza, Rosa Isabel (2015). "Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014. Tesis para optar el grado académico de Magister en Administración. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Ubicado en Juliaca Perú, concluye:

Se demostró la presencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores. Se comprobó relación entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades. Se localizó una relación significativa entre los incentivos que se les otorga a los trabajadores. Se evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo.

En esta tesis, se puede evidencia que antes referida, los trabajadores cuentan con el vínculo entre los factores que incentivan y su ejercicio laboral, el incentivo económico que perciben, está acorde a las responsabilidades y las funciones asignadas que tienen los trabajadores en dicha entidad, es por ello que el desempeño laboral es muy bueno. Cabe resaltar que en esta entidad si saben incentivan de la mejor forma a sus trabajadores, reconocen las horas extras, el esfuerzo y el cumplimiento de sus metas y a cambio de la productividad y calidad que da el trabajador, la entidad reconoce mediante cartas de felicitaciones, resoluciones y de manera constante capacita a su personal y no solo ello les brindan un ambiente bueno.

Para Ferrer Salaverry, Mario Estuardo (2017). "Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de

Cajamarca, 2016”. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Público. Universidad Cesar Vallejo. Ubicado en Cajamarca – Perú, concluye: Existe correlación significativa entre el Planeamiento de la gestión administrativa y el desempeño laboral. También entre la Organización administrativa de la gestión administrativa y el Desempeño laboral. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud fuerte, asimismo entre la dirección administrativa y el desempeño laboral. Cabe precisarse que esta relación es de una magnitud alta. Y por último la relación significativa entre el control administrativo y el Ejercicio laboral.

En esta tesis se observa que los trabajadores de esta entidad, encuentran la correlación entre el ejercicio laboral y la gestión administrativa, y como también en el proyección de gestión administrativa, quiere decir que los trabajadores de dicha entidad se adaptan con facilidad a los diferentes ambientes. De la misma forma existe una dimensión fuerte entre el ejercicio laboral y la estructura administrativa de la gestión administrativa, y mediante las estadísticas se observa que entre el ejercicio laboral y la dirección administrativa hay una dimensión muy alta y del mismo modo sucede con la inspección administrativa.

Para Rodríguez Ramos, Judith Rosmery (2017). “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Yungay, 2017”. Tesis para obtener el grado académico Maestra en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Ubicado Yungay – Ancash – Perú, concluye: Que entre sus variables observó que existe una alta correlación y que en su totalidad se considera una significancia alta. Lo que demuestra que, realizando el análisis de correlación parcial, se establece la concordancia entre la variable independiente: clima organizacional y la variable dependiente: desempeño laboral del personal. Existe una relación significativa entre la dimensión estructura organizacional del clima organizacional y el desempeño laboral en el personal de la Municipalidad de Yungay, con un grado de correlación moderada. Con respecto a la dimensión desarrollo de procesos del clima organizacional y el desempeño del personal de la Municipalidad, el coeficiente de correlación resultó ser igual correlación moderada.

Según el autor de la tesis, considera que de forma total existe una alta correlación entre sus variables como son: clima organizacional y el ejercicio laboral, pero mediante el análisis de correlación parcial entre su variable dependiente (ejercicio laboral del trabajador) predomina un nivel regular. Existe una correlación moderada entre la dimensión estructura organizacional la variable primera y segunda Para la dimensión de desarrollo de procesos del clima organizacional y el ejercicio laboral cuenta con la similitud moderada.

Para Rojas Muñoz, José Percy (2017). “El clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Lurigancho – Chosica, 2016”. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Universidad Cesar Vallejo. Ubicado Chosica – Lima, concluye:

Primera, se obtuvo como consecuencia un factor de correlación de 0.526 entre las variables primera y segunda, y esta última se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de 0.446 entre el Clima Organizacional en su dimensión potencial humano y la segunda variable. Tercera, se logró como resultado un coeficiente de correlación de 0.443 entre el clima organizacional en su dimensión diseño organizacional y la satisfacción laboral. Cuarta, se alcanzó como resultado un coeficiente de correlación de 0.617 entre el clima organizacional en su dimensión cultura organizacional y la satisfacción laboral.

El autor concluye en su tesis, que obtuvo como efecto semejanza moderada entre sus variables 1 y 2, el mismo tipo de semejanza se obtuvo entre la variable 1 en su dimensión potencial humano y la variable 2 de los trabajadores. Como otro resultado se obtuvo la variable 1 en su dimensión diseño organizacional y la variable 2, también se obtuvo una semejanza moderada. Para la variable 1 en su dimensión cultura organizacional y variable 2, se observa que existe una correlación moderada.

Para Muñoz Silva, Roger Eduardo (2015). “Clima organizacional y Gestión administrativa en el área de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura durante el año 2014”. Tesis para optar el grado académico de Magister en

Administración. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle “Alma mater del magisterio Nacional”. Ubicado en Huaura – Lima, concluye:

1.- Se puede afirmar que existe evidencia para concluir que hay una relación baja y positiva entre las variables clima una y dos. 2.- Se puede afirmar que existe evidencia para concluir que hay una relación baja y positiva entre el potencial humano y la gestión administrativa. 3.- Existe una relación baja y positiva entre el diseño organizacional y la gestión administrativa. 4.- Se evidencio una correlación baja y real entre la cultura organizacional y la gestión administrativa todas estas se dieron en la sub gerencia de servicios públicos de la municipalidad distrital de Huaura, Lima 2014.

Para esta conclusión, se puede observar que en esta Entidad existe correlación bueno y mala entre la gestión administrativa y el clima organizacional, de igual forma sucede entre el potencial humano, diseño organizacional, cultura organizacional todas estas sucedieron en una de las Sub Gerencias de la entidad.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

Este estudio tendrá en cuenta con dos variables: Factores de Motivación y Gestión Administrativa.

Variable 1; Factores de Motivación, el termino Motivación significa la acción y efecto de motivar, asimismo es el conjunto de factores internos y externos que determinan en parte las acciones de una persona. Y por otro lado el término “motivar” es dar causa o motivo para algo o explicar la razón o motivo el que se ha tenido para hacer algo, quiere decir que el ser humano tienen diferentes motivaciones, asimismo influye, estimula y despierta el ánimo para que resulte de una determinada forma.

La Motivación, que surge en el ser humano, ya sea por algun interes que nace de él mismo, o por las incentivaciones de otras personas, para así poder lograr un objetivo de forma personal o grupal, como pueden ser aspiraciones y entre otros efectos y actos que viene surgiendo en el ser humano.

Se entiende la motivación humana, como un principio esencial de toda estructura destinada al bienestar de las necesidades humanas (Maslow A. , 1954). Para el autor, la motivación es parte del ser humano y que esta cumple un rol fundamental en la vida diaria de cada uno de nosotros y que por intermedio de nuestros actos lograremos cumplir nuestras satisfacciones personales, laborales y todos aquello que sea de nuestro interés personal o grupal.

La motivación, es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades basicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa” (Robbins, 1999: 123). Este concepto, quiere decir, es el conjunto de diferentes motivos que tienen el ser humano, y poder lograr su satisfacción personal o laboral, y que el resultado de esto serán beneficiados ambos tanto el trabajador como el empleador.

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de una organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual” (Stephen P), este autor menciona que la motivacion que tiene el ser humano nace de forma interna, y que para ello pondra de su parte, su concentracion y esfuerzo, para asi poder alcanzar los objetivos de una entidad pública o privada.

Asimismo la motivación es entendida como aquellos métodos destinados al ímpetu, enfoque y constancia de la voluntad de una persona para lograr alcanzar un objetivo (Robbins, 2004). Quiere decir que la motivación es un principio significativo para el ser humano y que constantemente debe tener la voluntad, el impulso para que pueda cumplir con todos sus objetivos trazados.

Por otro lado el autor se hace la pregunta ¿Qué es motivación? Para ello recurre a la sabiduría del comportamiento, el mismo que entiende como aquella característica de la psicología la cual aporta al grado de cargo del sujeto Julio López (1993).

A partir de todas estas definiciones, se observa que la motivación es un factor interno del ser humano, aunque no se puede definir de forma exacta el concepto, en vista que existe diferentes puntos de interpretación; es por ello que el factor de motivación es el suplemento que traslada a toda persona a interactuar en determinada situación y que como resultado viene hacer la conducta o las necesidades primordiales como son alimento, aire sueño, etc., y como segunda necesidad vendría hacer la autoestima y que esto encamina a realizar lo que uno desea para luego hallar el bienestar (Robbins Stephen, 1999), es por ello la motivación permite al ser humano a través de su conducta lograr diferentes objetivos ya sea de interés personal o grupal. La conducta humana mantiene 3 premisas, y son: la conducta es engendrada, producida y direccionada (Chiavenato, 1999). Estas tres señales quieren decir qué, mediante la conducta engendrada se registra que es el inicio del comportamiento o la conducta humana; para el caso de la conducta producida, indica que la existencia de una razón o meta que genera un arrastre para lograr el objetivo y por último la conducta direccionada se enfoca hacia los logros que pueda obtener la persona.

La gestión humana se explicaría a través de proposiciones: hay orígenes para la conducta logrando ser interna como externas que origina la conducta humana, esta es resultado del legado y medio ambiente, pudiendo ser creación de la necesidad, exigencia, por lo que la conducta está dirigida hacia la ejecución o ganancia de varios objetivos, por lo mismo es suscitado por una causa que persigue cumplir un desenlace, siendo enfocado hacia un determinado objetivo. (Chiavenato, 1999).

La motivación requiere de la voluntad del ser humano, y cuenta con dos dispositivos y son: en lo fisiológico están consideradas las faltas, los desequilibrios; para lo psicológico estos son considerados de mayor rango por ser fundamentales para todo ser humano, y cuentan con dos principios los innatos y los aprendidos.

Como podemos ver existen diferentes tipos de conceptos, doctrinas y expertos sobre el tema de Motivación, es por ello que (Maslow A. , 1951) señala las

características de la motivación y a su vez indica que éstas no son estáticas, y que constantemente vienen progresando o transformándose por la misma naturaleza del ser humano, estas son una necesidad saciada pero no es generadora de conducta, la cual a su vez que genera tensión o incomodidad. La escasez no siempre saciada, es transitoria a veces aparecen otros motivos tanto y en cuanto sea de mayor fuente para el ser humano en lograr sus metas. Los motivos generan en el humano buscar la ejecución y comienzo de la labor.

El incentivo viene a ser el impulso, la fuerza que le atrae al ser humano para realizar investigaciones y hasta curiosidades, debido a que obtendrá recompensas y logros que pueden satisfacer sus ambiciones e inspiraciones.

Después de haber observado los diferentes conceptos de motivaciones, analizaremos el cómo interviene en la jornada diaria y laboral que desempeñara el trabajador.

(Chaivenato, 2009), identifica diferentes tipos de motivación laboral que influyen de forma directa e indirecta en ejercicio laboral, es por ello que en esta investigación encontraremos diferentes tipos de motivaciones y son las siguientes:

Motivación extrínseca, involucra incentivos, externos tales como recompensas y castigos, los enfoques humanistas y cognitivos resaltan la importancia de la motivación extrínsecas en el logro” (Santrock, 2002), quiere decir que la motivación extrínseca, se vincula a las recompensas que puede tener durante el desempeño laboral, cabe aclarar que la persona cuando trabaja, este se enfoca en la subsistencia y el bienestar material que va a tener, asimismo se refiere a los incentivos o aumentos buenos o malos que reciba el trabajador durante jornada laboral. Ejemplo: Este tipo de motivación se basa en obtener determinados objetivos, si se logra satisfacer las expectativas en el trabajo entonces se logra un premio de recompensa.

En los últimos años, se está empezando a valorar otro tipo de incentivos que no sean económicos, como por ejemplo: los descansos, reconocimientos que busca

alentar al trabajador con frases motivadoras y resaltando sus puntos fuertes, aunque se mantiene el factor material con mucha diferencia como gran incentivo, (Ryan, 1985), el trabajador necesita oír frases motivadoras, ejemplo: el empleador reconoce la eficiencia del trabajador, su esfuerzo, su inteligencia.

La motivación extrínseca se produce cuando el estímulo no guarda relación directa con la materia desarrollada, ejemplo: cuando el motivo para estudiar es solamente la necesidad de aprobar el curso”, (Campanario, 2002: pag. 22). Quiere decir que en el ámbito laboral, la motivación de la persona es la remuneración que va recibir a cambio por el trabajo realizado y más no va ser por ese gusto de querer trabajar.

Asimismo está se va a emplear más en los motivos de aprendizaje poniendo en juego acción-recompensa, otro ejemplo sería el sistema de educación actual, cuando el profesor condiciona hacer una tarea para poder jugar en hora de receso, y posterior a ello las madres refuerzan esta motivación diciendo: saldrás a jugar con tus amigos si terminas de hacer toda tu tarea, mediante este ejemplo observamos que el niño desde muy pequeño lo acostumbra a recibir un incentivo para realizar determinada acción y no lo hace por el deseo de realizarlo.

En cambio la Motivación intrínseca, está basada en factores internos como autodeterminación, desafíos y esfuerzos”, (Santrock, 2002). Cabe mencionar que esta motivación se refiere a lo que se obtiene en sí del trabajo mismo. Quiere decir que esta proviene de un orden superior a la motivación extrínseca porque, en ella, el trabajo provee el medio más propicio para dar a conocer a los demás nuestras mejores capacidades, la eficiencia que se cuenta, asimismo ampliar los espacios de nuestra perfección y extender el horizonte humano que tenemos por delante.

Es por ello que las motivaciones personales de cada uno, se consideran motivación intrínseca. Ejemplo: practicar un hobby, cuando realizamos una actividad por el hecho de superarnos a nosotros mismos.

Constantemente la motivación intrínseca, se observa en la motivación deportiva y también en la motivación personal ejemplo: un proyecto y este tendrá un valor importante para nosotros, aunque a los demás les pueda parecer de un sentido práctico.

El incentivo de la motivación intrínseca es la actividad misma, es decir, es la realización de la conducta en sí misma lo que nos mueve, los motivos que conducen a la activación de este patrón conductual, son inherentes a nuestra persona sin necesidad de estímulos externos.

La Teoría de la Motivación Intrínseca, comprende el compromiso y su iniciativa. (Grensing, 1989), quiere decir que los trabajadores en la actualidad necesitan algo más que el incentivo económico y el trabajo, algunos requieren un incentivo interno como es: el simple hecho de trabajar le dará una recompensa interna, emocionalmente se sentirá bien consigo mismo.

La motivación intrínseca, tiende a satisfacer las necesidades a partir de las características como son: el tipo, contenido, proceso (autonomía, oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades que uno tiene), y ejecución del trabajo; quiere decir la realización de acciones por el simple gusto de querer ejecutar o cumplir, la persona realiza una acción sin recibir nada a cambio, ningún beneficio a cambio, ejemplo: el gusto de leer un libro que le llamo la atención, el estudiar para que sus conocimientos se amplíen, y no por una nota que pueda obtener.

Asimismo esta motivación, esta incentivada a realizar una acción, ya sea por placer o preferencia propia, estos no esperan nada a cambio, ni esperan recibir dinero, premio o algo a cambio, ejemplo de la motivación intrínseca en lo laboral, la persona trabaja porque le gusta su trabajo y estos no lo hacen por recibir algún premio, dinero o algo a cambio o sea recompensa externa o del exterior

Para el autor (Diaz, 2012) la Motivación transitiva, se relaciona con lo que se puede aportar a los demás a través del trabajo; quiere decir que estas se basan

en el cómo podemos ayudarnos en sociedad, en este tipo de motivación se gestiona el bien común y el beneficio de los que nos rodean.

En efecto, las motivaciones intrínsecas se enfocan directamente en el incentivo que es el trabajar, cumplir con su deseo, pero para la motivación trascendente se requiere ampliar, trascender o traspasar el valor a otras personas. Ejemplo, las motivaciones transitivas te mueven a trabajar en beneficio de los otros, de manera que el interés del trabajo sale fuera de mí para poder traspasar sobre los demás. Y aquí es donde se observa la clave de la circulación de las motivaciones.

La Motivación trascendente, se refiere a la actitud y acciones del líder que toma para desarrollar las potencialidades de sus clientes y subordinados, según la definición del autor (Díaz, 2012). Se basa en que el líder lleve a cabo la motivación trascendente y este debe pasar por encima de sí mismo, y buscar el beneficio de los demás.

Por otro lado la motivación trascendente tiene una estrecha relación con la motivación transitiva, pero en este caso es la relación que existe con el líder o los superiores, en ella se encierran los otros tipos de motivación porque comprende las necesidades de los individuos, ya sean internas o externas y las relaciones humanas de los trabajadores, por lo tanto la interacción de los superiores se vuelve fundamental para el desarrollo del ambiente laboral.

Es por ello que la motivación extrínseca, se vincula a las recompensas que puede tener durante el desempeño laboral, cabe aclarar que la persona cuando trabaja, este se enfoca en la subsistencia y el bienestar material que va a tener.

Bajo ese contexto se puede concluir que la motivación intrínseca, es la conducta que se lleva a cabo de manera frecuente y sin ningún tipo de motivación externa, el propio incentivo es intrínseco a la actividad misma, es decir un reflejo de los deseos y necesidades interiores de la persona tales como, afecto, deseos de superación personal, autodeterminación entre otras, estos elementos intrínsecos son parte de la naturaleza humana y por lo tanto cada presente tiene un

comportamiento diferente, dependiendo de las necesidades interiores que pueda tener.

Con referencia a la motivación transitiva, se refiere a la interacción con los demás, es decir que estas se basan en el cómo podemos ayudarnos en sociedad, en esta motivación se gestiona el bien común y el beneficio de los que nos rodean, como son los compañeros de trabajo; aquí se observa la importancia que existe en la relación laboral, tanto la entidad como el trabajador constituyen un núcleo donde ese acercamiento es esencial y fundamental, y que se necesita del apoyo mutuo para lograr las metas y objetivos en común.

Cabe mencionar que la motivación trascendente tiene una estrecha relación con la transitiva, pero en este caso es la relación que existe con el líder o los superiores, en ella se encierran los otros tipos de motivación porque abarca las necesidades internas y externas de los individuos y las relaciones humanas de los trabajadores, por lo tanto la interacción de los superiores se vuelve vital para el desarrollo del ambiente laboral.

Existen diferentes Teorías Motivacionales y son las siguientes.

Teoría de la Motivación fue de (Maslow A. , 1954) , cuyo más representativo ícono es La Pirámide de Maslow, en ella propuso una estratificación de las necesidades en cinco niveles jerarquizados de forma que el individuo debe de satisfacer cada nivel.

La Teoría de las Necesidades, se concentra en lo que requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo.

El siguiente párrafo describe a la teoría motivacional de las necesidades:

Primero; nace con la necesidad (privación), seguidamente del impulso (tensiones o impulsos para satisfacer una necesidad), posterior a ello la satisfacción (disminución del impulso y la satisfacción de la necesidad original), y por ultimo las acciones (la conducta dirigida hacia una meta).

Existen diversas teorías de las necesidades, las cuales se citarán en el orden que se encuentra en la Pirámide.

Pirámide de (Maslow A.), fuente Comportamiento organizacional, (Chiavenato, 2015).

Primer nivel, la Fisiología, comprende la respiración, alimentación, descanso, sexo y la homeostasis; segundo nivel la Seguridad, comprende la seguridad física, tercer nivel la Inscripción, comprende la amistad, afecto y la intimidad sexual; cuarto nivel el Reconocimiento, y quinto nivel la Autorrealización, comprende la moralidad, creatividad, espontaneidad, la falta de prejuicios, aceptación de hechos y resolución de problemas.

Parar ello describiremos cada una de los niveles de la pirámide de (Maslow A.).

Las Necesidades Fisiológicas, son consideradas como las necesidades primarias, para la subsistencia del individuo, llamadas también necesidades biológicas y exigen satisfacción y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo; ejemplo: comer, beber y dormir, protección contra el sufrimiento. En el ámbito laboral se le consideraría un salario y condiciones laborales mínimas.

Necesidades de Seguridad, esta necesidad es de protección y seguridad; y está estrechamente relacionada con la supervivencia del hombre; ejemplo: el estar libre de peligros ya sea real o imaginario, estar protegido contra todo tipo de amenazas en el entorno externo. En el ámbito laboral equivale a las condiciones de seguridad laboral; ejemplo: la estabilidad laboral, seguridad social y la remuneración superior al mínimo.

Necesidad de afiliación, se refiere a las necesidades sociales como son la vinculación, cariño, amistad, amor, afecto, participación, y pertenecer a grupos; ejemplo: se relaciona con la vida del individuo en sociedad con otras personas y

con el deseo de dar y recibir afecto. En el ámbito laboral son las posibilidades de interactuar con otras personas, ejemplo: el compañerismo, relaciones laborales.

Necesidad de reconocimiento, estas corresponden a las necesidades de consideración y mantenimiento de un estatus; ejemplo: la forma en que una persona se percibe y evalúa, como es la autoestima, el amor propio y la confianza en uno mismo. En el ámbito laboral sería el poder realizar y cumplir con todas las funciones asignadas y que esto permita un sentimiento de logro y responsabilidad, ejemplo: recompensas, promociones y reconocimiento.

Necesidad de autorrealización, esta necesidad es la más elevada del ser humano, y se encuentra en la parte más alta de la pirámide, esta necesidad se realiza mediante el desarrollo de las aptitudes y capacidades del ser humano, aquí reflejara el esfuerzo de cada persona por alcanzar su potencial y desarrollarse continuamente a lo largo de su vida. En el ámbito laboral se reflejara en la autorrealización de la persona que labora, en este caso el trabajador utilizara plenamente todas sus habilidades, capacidades y su creatividad.

Teoría de motivación de los factores de (Herzberg), los factores Higiénicos, son las condiciones de trabajo que rodean a la persona, quiere decir las facilidades que se le brinda al trabajadores dentro de un ambientes asimismo las condiciones físicas, el incentivo remunerativo, la estructura y políticas de una organización, el clima laboral, según el autor se refiere a las condiciones que va a tener el trabajador, estos factores tienen una capacidad limitada para influir en la gente. La expresión higiene refleja un carácter preventivo y profiláctico.

La teoría de (Herzberg) nos indica que existen dos factores importantes en su Teoría de los 2 factores; estos son los factores Higiénicos: que están relacionados con la infraestructura, el contexto laboral, condiciones físicas, el incentivo remunerativo, etc., estas pueden ser denominadas como motivaciones extrínsecas.

Los factores Motivacionales están referidos a las habilidades personales, libertad para decidir cómo ejecutar el trabajo, responsabilidad, definición de metas y

objetivos relacionados con el trabajo. Las cuales podrían considerarse como factores intrínsecos.

(Douglas Mc Gregor, 1960), propuso dos teorías: Negativa, denominado teoría X, y el otro positivo, llamado teoría Y.

La teoría X, supone que las necesidades de orden inferior dominan a la persona. La teoría Y, supone que las necesidades de orden superior predominan.

Teoría de motivación de (McClellan), el autor sostuvo que todos los individuos poseen:

Necesidad de logro, esta se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.

Necesidad de poder, se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás.

Necesidad de afiliación, se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.

Teoría ERC, el autor (Chiavenato, 2015), afirma: (Alderfer), trabajó con la Pirámide de (Maslow A.), pero la ajusto por medio de la investigación empírica y la resumió en necesidades de existencia, de relaciones y de crecimiento, de ahí el nombre de teoría ERC.

Las necesidades de existencia (E), se refieren al bienestar físico: la existencia, la preservación y la supervivencia (abarcen las necesidades fisiológicas y de seguridad de la pirámide de (Maslow A.). Las necesidades de relaciones (R), se refieren al deseo de interacción con otras personas, es decir a las relaciones sociales, (corresponden a las necesidades sociales y a la parte de estima de las necesidades psicológicas de Maslow). Las necesidades de crecimiento (C), se refieren al desarrollo del potencial humano y al deseo de crecimiento personal,

(equivalen a las necesidades psicológicas de autoestima y a la autorrealización en el esquema (Maslow A.)

La segunda variable viene hacer la Gestión Administrativa.

Primero definiremos el concepto de gestión: es la acción y efecto de gestionar o de administrar, quiere decir que es ganar, es hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera”.

Por otro lado gestión es definida como “el conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa o una institución”.

El Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua explica que “la administración es la acción de administrar, acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar”.

La Gestión administrativa es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y vigilar, desempeñada tarea para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos. Quiere decir que es un procedimiento donde una organización debe proyectar, organizar, realizar el desarrollo de las actividades de los trabajadores con la finalidad que cumplir con las metas de la organización, para ello la intervención del trabajador es fundamental.

En conclusión consiste en el proceso, procedimiento, donde se planea, ejecuta y organiza toda una empresa o una entidad, pero para ello se debe prever los recursos presupuestales, para poder tener una buena administración, ya sea con recursos humanos, o a para los proyectos de inversión y que estos son fundamentales dentro de una organización.

La gestión administrativa tiene como función principal construir una sociedad económicamente muy buena, para así poder obtener los resultados o metas trazadas.

La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador, quiere decir que la supervisión es fundamental dentro de la administración, y que a través de ello se alcanzara la satisfacción de nuestros objetivos en todos los ámbitos. La administración ponen en orden los esfuerzos según George Terry.

La Gestión Administrativa es el conjunto de operaciones, mediante el cual las personas podrán desarrollar sus acciones mediante las fases del procedimiento administrativo, asimismo consiste en planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar para alcanzar los objetivos señalados en el uso de seres humanos y otros recursos.

La planeación implica que cada gerente ya sea de una empresa o una entidad, debe planear con anticipación para poder obtener el logro de sus metas y diferentes operaciones, pero para ello se deben basar en actividades, técnicas, procedimientos, conocimiento y capacidad y mas no en presentimientos, presagios, sospechas o creencias.

La planificación contendrá todos los objetivos de la empresa o entidad, donde se debe establecer diferentes programaciones, procesos eficaces para poder lograr las metas trazadas pero para ello se debe designar, y distribuir de la forma correcta los recursos para así lograr el contenido de la planificación.

La Organización; es fundamental para poder clasificar y distribuir de forma correcta el trabajo y asimismo los recursos con los que cuenta una empresa o entidad.

Dirección consistente en que a los trabajadores de una empresa o entidad se les debe de ordenar y motivar, para que estos realicen de forma correcta el desenvolvimiento de sus funciones.

El objetivo de la gestión administración da un propósito al esfuerzo; además el objetivo debe tener un significado y valor; quiere decir se enfoca en una meta

pero para ello se requiere un campo de gestión determinado y que se mencione la alineación. Para la gestión administrativa son importantes los objetivos ya que mediante ellos se pretenda llegar a los resultados anhelados.

El enfoque de la gestión administrativa es de la siguiente forma:

Para el autor (Chiavenato, 2006), se refiere que el enfoque neoclásico es más específica en cuanto a la función de los administradores que guían los pasos a seguir en la administración en general, en este contexto un administrador podría tomarlo como instrumento de gestión en cualquier empresa dado que la administración no es nueva sino que viene de siglos atrás; quiere decir que hace un buen tiempo la administración en términos generales es un instrumento de gestión ya sea en una empresa o una entidad

Es decir, hoy en día las entidades públicas y privadas estarían optando por dicha teoría, dado que las organizaciones competitivas sus actividades son plasmadas en recurso humano, gasto público, proyectos de inversión, y clima organizacional. Las funciones de los administradores son fundamentales ya que deberían direccionarse a tener un perfil con liderazgo, estar preparado para cualquier cambio dentro o fuera de la organización; de la misma manera efectuar sus funciones con eficacia, eficiencia, economía y calidad para que la misma sea exitosa, quiere decir que las funciones son primordiales y estas están direccionadas a tener un perfil de liderazgo, para ello deben estar preparados para afrontar cualquier tipos de cambio dentro o fuera de una empresa o una entidad.

Las etapas del proceso administrativo en la práctica se deberían tomar en cuenta siempre en forma constante dado que, si solo trabajas con una fase no se logrará las metas y objetivos esperados en la entidad, es por tal razón que cada etapa es especial e indispensable y fundamental dentro de la gestión administrativa es por ello que las organizaciones deben cumplir constantemente con el procedimiento administrativo para el logros de sus objetivos.

En ese sentido la administración permite llegar a todas las áreas de una organización mediante diferentes actividades que realizan los involucrados de la empresa y con la finalidad de cumplir los objetivos esperados en la organización, es decir que los involucrados trabajen en equipo para un mejor resultado.

En ese sentido la Gestión administrativa, es muy importante dentro de una organización pública o privada, en la gestión pública la administración es considerado como el núcleo, debido a que abarca en todas las áreas, asimismo se debe tener en cuenta que mediante la administración nos permitirá realizar diferentes tipos de actividades, con la finalidad de cumplir con todos los objetivos y metas trazadas, pero para ello se debe contar con lo siguiente: Recursos Humanos, los gastos (inversión), Proyectos de Inversión Pública, y el clima laboral.

Recursos humanos, consiste cuando el trabajador deberá de cumplir con sus funciones asignadas, y eso reflejara en su desempeño laboral, con la producción y calidad de su trabajo se cumplirá con los objetivos que tiene cada Institución, quiere decir que el personal contratado debe de cumplir con las funciones encomendadas con la finalidad de lograr las metas de la organización pública o privada; asimismo se observará el desempeño laboral y el compromiso que tiene el trabajador.

Los gastos, abarcará el tema presupuestal, la forma en que se realizara los gastos siendo de manera eficaz y eficiente dentro de una organización pública o privada.

Proyectos de Inversión Pública, se refiere a los tipos de proyectos que se pretende elaborar, para ello se contratará personal capacitado e idóneo para realizar los estudios que se requiera para la ejecución de los proyectos de inversión.

Clima Laboral, es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano; asimismo el clima laboral influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad, este punto se relaciona con recursos humanos, como bien se sabe el ser humano es el centro del trabajo, es el elemento más importante en dentro de una organización.

Recursos Humanos, se define como un integrante fundamental dentro de una organización asimismo dentro de la gestión administrativa y que a través del trabajador se lograra los objetivos y meta trazadas de una empresa o una entidad pública.

Los recursos humanos son fundamentales dentro de la gestión pública, ya que a través de los trabajadores se obtendrá logros como que también se puede obtener retrasos y errores dentro de una organización, todo ello dependerá del desempeño laboral que tiene sus trabajadores, he ahí donde influye los factores de motivaciones que cuentan los trabajadores.

Dentro de la administración el recurso humano engloba lo que es la distribución, el planeamiento, progreso, relación y la revisión de los métodos que originan el trabajo eficiente del personal que trabaja dentro de la organización, y a su vez este representa el medio donde va a desenvolverse el trabajador para poder lograr los objetivos que se tienen.

La gestión del talento humano, es fundamental y trascendental dentro de una organización, y esto dependerá de las actividades y la forma en el cómo se va a desenvolver, para ello se tomara en cuenta diferentes puntos como son los siguientes: especialidades, hábitos, experiencia y capacidades de cada uno de los trabajadores y esto nos va permitir la contribución eficaz de cada uno de ellos para así lograr el propósito que tiene la organización

Para el autor (Chiavenato I. , 2002), menciona que los objetivos de la gestión de personas son diversos. El recurso humano debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

Los recursos humanos deben estar debidamente motivado ya sea en el aspecto profesional y remunerativo, estos dos factores son de mucha importancia dentro del trabajador y esto influirá en el desenvolvimiento de sus funciones y alcanzar los propósitos y metas de una organización.

Para el autor (Garcia, 2004), los gastos públicos es la financiación de los ingresos de las entidades públicas, y que ello debe ser invertido de forma eficaz y eficiente como por ejemplo que algunas carencias que pueda tener una población, su finalidad será obtener la satisfacción de la población.

El gasto público se repartirá en gasto corriente, gasto de capital y servicio de deuda, y que esto estará a cargo de las entidades.

El (Fondo Monetario Internacional, 2001): los gobiernos tendrán el trabajo de abastecer ciertos y bienes y asimismo las contrataciones de diferentes servicios en beneficio de la comunidad y segundo es redistribuir el ingreso y la riqueza mediante pagos de transferencia, los gobiernos tendrán la obligación de realizar pagos mediante abonos por los abastecimientos y contrataciones que se realizaron.

Se puede decir que los recursos del estado de debe realizar de la mejor forma y siempre teniendo como finalidad la satisfacción de aquellas carencias que pueda tener una población.

El autor (Finanzas, 2010), estableció que “la calidad del gasto público considera, en el centro de atención al ciudadano y no a la Institución”, es por ello que a través de la presente estudio averiguaremos en qué medida se favorece la población con los recursos del estado.

(Internacional, 2010), menciona que los gobiernos locales, regionales y nacionales antes de pensar en que invertir los recursos presupuestales del estado, lo primero que deben de hacer es un estudio de investigación a una población y que a través de ello saber las carencias y deficiencias que tienen y posteriormente determinar qué tipo de soluciones y mejoras se le puede dar a la población, las entidades tienen que tener como prioridad la satisfacción y buena calidad de vida.

Los recursos financieros se deben gastar de forma eficiente y eficaz y teniendo como prioridad la satisfacción de una población, ese es el rol fundamental que debe cumplir el estado.

(Rodriguez y Urzua, 2011), sostuvieron que el gasto público, sea de gobierno local o nacional, puede analizarse mediante tres perspectivas.

Primera perspectiva en la gestión administrativa, es la contabilidad gubernamental. En este caso radica primordialmente en dar búsqueda a los gastos de cada una de los gobiernos ya sea local, regional, nacional, así como en calcular contablemente el cumplimiento de los límites preestablecidos. Segunda perspectiva, son los ingresos y egresos de los diferentes gobiernos del estado, para luego inspeccionar, en especial, los definitivos del déficit público. Tercera perspectiva, es fundamental e importante la satisfacción sobre el bienestar social de la población.

La población percibe que el presupuesto participativo en las municipalidades son eventos previamente concertados entre los funcionarios de la entidad y la población, para lo cual se ofrecen todo tipo de prebendas a los líderes de la comunidad, con el fin de que sean ellos quienes de alguna manera fuerzan la voluntad del público y la prioridad de los proyectos.

En conclusión, se define que el gasto público debe ser utilizado eficaz y eficientemente, asimismo debe ser manejado de forma correcta siempre teniendo como prioridad la satisfacción y bienestar de toda la población.

Para el autor (Shack, 2012), la gestión de proyectos de inversión pública, constituye un enfoque metódico para planificar y orientar los procesos del proyecto de principio a fin, guiados por cinco etapas que son: Iniciación, Planeamiento, Ejecución, Control y Cierre.

Según el autor (Chavez, 2006), define que la gestión pública, es una herramienta que permite gestionar los proyectos de inversión en el ámbito estatal, para el cual

debe cumplir fases que comprende la idea, el perfil, la factibilidad, el expediente técnico, su ejecución y evaluación, existiendo para cada etapa procesos administrativos, establecidos por la normativa correspondiente. Las fases previa antes de la ejecución de un proyecto puede durar aproximadamente 03 meses, si el proyecto es de baja complejidad, por el contrario puede durar hasta 10 años, cuando la naturaleza de la ingeniería del proyecto es compleja.

Según el autor (Gandolfo, 2012), define un proyecto de inversión pública como aquella intervención que lleva a cabo el Estado, con la finalidad de cumplir su fin social de crear valor público hacia la ciudadanía, con recursos que provienen de la recaudación de impuestos o tributos, y aun cuando se pueda generar divisas a partir de su ejecución, su finalidad no es el lucro. Los proyectos de inversión por su tipología constituyen una gran variedad de acciones como edificaciones y construcciones de diversa índole, mejoramiento de la capacidad productiva de un bien o servicio, fomento y desarrollo de capacidades, siempre que tengan como fin la satisfacción de una necesidad pública.

Existen diferentes formas de Ejecutar los Proyectos de Inversión Pública:

Según el autor (Cueva, 2015), detalla que los Proyectos de Inversión Pública en función a quien se hará cargo de la ejecución del proyecto de dos formas a saber: Por contrata, donde la ejecución de la obra se encarga, mediante un proceso de selección a un tercero denominado contratista de obra, quien con utilizando su estructura logística y organizacional ejecuta la obra de acuerdo al expediente técnico proporcionado por la entidad y las cláusulas contractuales.

Por administración directa, donde la ejecución de la obra la realiza la entidad, es decir se utiliza la estructura logística y organizacional de la entidad para llevar a cabo la obra, y se sujeta al igual que en el caso anterior a lo descrito en el expediente técnico.

(Cueva, 2015), indica que independientemente de la modalidad, la ejecución de la obra previamente tiene que estar definida en el Plan Anual de Contrataciones, se

debe contar con la viabilidad del proyecto, el tipo de proceso de selección a desarrollar y como parte de las políticas de control interno se debe establecer el plan de monitoreo y control de la obra, asimismo este autor adiciona que existen otras formas de contratación y ejecución de obras, en función de la forma cómo está estructurada el presupuesto y estas:

Suma Alzada, se desarrolla esta modalidad cuando los metrados y la calidad de la obra están definidas en los diseños de ingeniería para el caso de las obras, y en los términos de referencia para el caso de servicios. En el caso de obras el contratista ofrece un monto fijo por la ejecución total de la obra y este se obliga a cumplirla de acuerdo con los planos, las especificaciones técnicas, la memoria descriptiva, los presupuestos, en este orden de prelación; no reconociéndose adicionales o deductivos de obra. Esta forma se aplica más en edificaciones.

Precios Unitarios, se desarrolla esta modalidad cuando la naturaleza de los servicios o bienes no permiten conocer con precisión las cantidades y los precios requeridos, por tanto las ofertas de los contratistas se efectúan en previos unitarios, o utilizando tarifas que están previamente detalladas en rubros o partidas en las bases del concurso.

En el caso de obras, los contratistas ofertan los precios unitarios de cada partida contenida en las especificaciones técnicas en función de los metrados contenidos en los planos, y el pago se efectúa previa valorización y en función de un plazo establecido en los contratos. Por lo general es útil en proyectos de carreteras, canales de riego, saneamiento, represas. En este tipo de contratos se pueden reconocer adicionales o deductivos de obra en función de los metrados ejecutados.

Mixto, esta modalidad se desarrolla solo y solo si en el expediente técnico del proyecto se detalla que existen partidas que puedan ser ejecutadas por las dos modalidades anteriores, por tanto se contratan a suma alzada y por costos unitarios las partidas que el expediente técnico así lo determina.

Tipos de Proyectos de Inversión Pública en función de su financiamiento:

Herrera, A. (2015) menciona que se pueden distinguir los siguientes tipos de proyectos de inversión pública en función de su financiamiento:

Financiados con recursos exclusivos del Estado. Financiados a través de convenios de cooperación internacional, donde la entidad cooperante se compromete a aportar el financiamiento en un monto menor al 60%, en cuyo caso la administración del proyecto lo asume el Estado. Financiados a través de convenios de cooperación internacional, donde la entidad cooperante se compromete a aportar el financiamiento en un monto no menor al 60%, en cuyo caso la administración del proyecto lo asume el ente cooperante.

Asociaciones Público Privadas para concesiones, donde a través de un proceso el privado asume los riesgos atribuibles al proyecto, y este se encarga del proyecto desde su diseño, construcción, operación y mantenimiento.

Obras por Impuesto, modalidad de ejecución de proyectos de inversión pública por una entidad privada con cargo a descontar los montos invertidos de los impuestos a ser pagados a la SUNAT.

La Dirección Nacional de Presupuesto Público (2014) establece como las fases del gasto público las siguientes:

El compromiso, es una fase que ocurre cuando la entidad mediante un procedimiento administrativo ha determinado el monto a ser pagado por un bien o servicio, luego de conocer el proveedor, contratista del bien o servicio. Previo a ello la entidad debe solicitar la certificación presupuestal y el calendario de gasto correspondiente. Se establece a partir de un contrato o una orden de servicio.

La fase de devengado, es cuando el proveedor o contratista ha cumplido con la prestación del bien o servicio requerido en el compromiso, el mismo que ha sido acreditado por un funcionario responsable de ello, como por ejemplo el almacenero, el jefe de unidad, el residente, el coordinador, todo ello según la

naturaleza del bien o servicio. En el caso de obras se devenga sin antes haber cumplido con la prestación del servicio, pues se otorgan los adelantos de obra previa al inicio del proyecto, y en este caso se sustenta con la presentación de una carta fianza por el total del monto a ser devengado.

La fase del pago, es cuando la entidad a partir de un procedimiento contable financiero transfiere los recursos a la cuenta interbancaria del proveedor o contratista que brindado los servicios o bienes que han sido devengados.

Se entiende por pagado cuando la entidad financiera haya aceptado la transferencia a la cuenta del proveedor o contratista, independientemente que si este lo utiliza o no. No se puede pagar si antes no se ha efectuado el devengado, caso contrario se comete delito contra la administración de justicia.

El Clima organizacional, que influye de gran magnitud el lugar donde realizan sus actividades laborales, y que cada trabajador tiene una apreciación distinta del lugar donde trabaja, así como el recurso humano es fundamental dentro de una organización, de la misma forma el clima organizacional es importante.

Para el autor (Elena, 2007), el clima laboral es el lugar en el que va a desarrollar sus actividades, funciones, influye en la satisfacción, productividad y calidad laboral.

El clima organizacional tiene las siguientes funciones:

Intimidad: consiste en que los empleados gocen de una buena relación social con sus compañeros de trabajo, y que de ello va a depender los resultados y los logros q obtengan dentro de una organización.

Empuje: el trabajador debe contar con motivaciones para que su conducta dentro de la administración sea buena y eficiente.

Responsabilidad: los trabajadores tienen un compromiso con la organización, asimismo ellos toman las mejores decisiones para poder cumplir con su trabajo.

Recompensa, consiste que los trabajadores deben estar motivados para poder realizar de forma eficiente su trabajo y sobre todo reconocer el esfuerzo y asimismo premiándole por los buenos resultados de su desempeño laboral.

Apoyo, consiste en que el trabajador requiere de la ayuda y colaboración de sus compañeros y así como también la de su jefe inmediato, el trabajo en equipo será importante dentro de una organización.

Las funciones que presenta el clima organizacional hacen que ese establezca un buen clima o un mal clima organizacional, ya que dependiendo de estas tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por lo que los miembros de la organización perciben. Quiere decir que las consecuencias positivas dentro de un clima organizacional se considera la productividad que realiza el trabajador, la satisfacción que el trabajador obtiene al ejecutar sus actividades, la adaptación que tiene el trabajador dentro de un clima organización y las innovaciones que puede hacer una organización.

Las consecuencias negativas de un clima organizacional, podemos señalar las siguientes: inadaptación, baja productividad, etc., un pésimo rendimiento por parte del trabajador, en este caso se evidencia la falta de motivación.

El clima organizacional consiste en que los funcionarios y trabajadores aprecian su organización donde laboran y que reinciden directamente en el desempeño organizacional.

1.4. Formulación del Problema.

Problema General.

¿Cuál es la relación entre los factores de motivación y su influencia en la Gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno - 2018?

Problemas Específicos.

¿Cómo los factores de motivación influyen en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno?

¿Cuál es el nivel de Gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno?

¿Los factores de Motivación se relacionan con las dimensiones de la Gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Quellouno?

1.5. Justificación del estudio.

Dado el planteamiento del problema, la presente investigación lleva por título: “Factores de motivación y su influencia en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Quellouno, año 2018”, tiene como finalidad brindar un aporte a la sociedad.

Mediante esta investigación se determinara si existe algún vínculo, y la influencia que puede existir entre las variables, por otro lado las investigaciones que realizo a través de las fuentes bibliográficas, así como el trabajo de campo, y esto permitirá obtener datos confiables y válidos, asimismo con qué tipo de motivación se encuentra actualmente el trabajador de la Municipalidad Distrital de Quellouno, Provincia La Convención del Departamento del Cusco.

Terminando con todo el proceso que abarca la investigación, la presente tesis se va a constituir como antecedente histórico para las futuras investigaciones que tengan relación con los factores de motivación y la gestión administrativa.

En el ámbito institucional, las conclusiones expuestas en el transcurso del estudio, logrará que la entidad materia de investigación, adopte, implemente acciones idóneas y sobre todo que tome buenas decisiones, pensando siempre en el bienestar de su Población (habitantes), asimismo de su Gestión, para ello también deberá enfocarse en sus funcionarios de confianza y sus trabajadores.

A través de esta investigación, pretendo dar a conocer la importancia que tiene el trabajador, pero para ello, la Municipalidad Distrital de Quellouno, mediante la Unidad de Recursos Humanos, deberá implementar diferentes tipos de incentivos y motivaciones para los trabajadores, y como resultado obtendrá un recurso

humano motivado y satisfecho el desempeño laboral de los trabajadores cambiara de forma positiva, mejorará su producción y la calidad de servicio, estos resultados será de beneficio para la gestión administrativa, asimismo se incrementara el presupuesto, y esto dará una oportunidad de hacer más obras en beneficio de la población. .

1.6. Hipótesis.

Hipótesis General.

Existe relación alta y significativa entre los factores de motivación y la Gestión administrativa en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno, año 2018.

Hipótesis Específicas.

Los factores de motivación influyen de manera regular en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno, año 2018.

El nivel de Gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno, es regular.

Los factores de motivación se relacionan significativamente con las dimensiones de la Gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno.

1.7. Objetivos.

Objetivo General.

Determinar el grado de relación entre los factores de motivación y la Gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno, año 2018.

Objetivos Específicos.

Determinar cómo los factores de motivación influyen en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno.

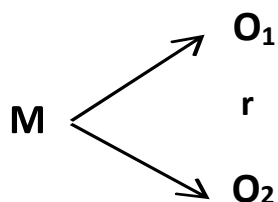
Determinar el nivel de Gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno.

Determinar si los factores de motivación se relacionan con las dimensiones de la Gestión administrativa de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno.

II. METODO

2.1. Diseño de la investigación

La investigación no experimental, correlacional – descriptivo y cuantitativa porque fue necesario analizar los resultados de las encuestas que se aplicaron a los trabajadores en la Municipalidad de Distrital de Quellouno, en la Provincia de La Convención, no experimental porque no se pueden manipular las variables, correlacional porque se observó la relación que tiene la variable independiente con la variable dependiente y descriptivo porque se estudiaron las variables de factores de motivación y gestión administrativa en base a las teorías antes mencionadas.



Donde:

- M : Muestra
- r : Relación entre factores de motivación y Capacidad de Gestión administrativa.
- O₁ : Factores de Motivación
- O₂ : Gestión administrativa

2.2. Variables e indicadores

2.2.1 Variable independiente:

Factores de motivación.

Dimensiones:

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

2.2.2 Variable dependiente:

Gestión administrativa.

Dimensiones:

- ✓ Capacidad de gestión en recursos humanos.
- ✓ Capacidad de gestión de gasto.
- ✓ Capacidad de gestión de proyectos de inversión.
- ✓ Clima organizacional.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE 1.

| VARIABLE DE ESTUDIO 1: FACTORES DE MOTIVACION | | | | |
|---|--|---|--|--|
| DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
| <p>¿Motivación? La motivación es el conjunto de aspectos materiales y psicológicos que dan al individuo satisfacción a sus necesidades básicas, provocando un comportamiento diferente que logra obtener un mejor resultado dentro de los objetivos de una empresa. (Robbins, 1999: 123)</p> | <p>Es el conjunto de diferentes motivos que tienen el ser humano, y poder lograr su satisfacción personal o laboral, y que el resultado de esto será beneficiados ambos tanto el trabajador como el empleador.</p> | <p>Motivación Extrínseca. La motivación extrínseca, involucra incentivos, resolución de reconocimientos externos tales como recompensas, remuneración y castigos, los enfoques humanistas y cognitivos resaltan la importancia de la motivación extrínsecas en el logro” (Santrock, 2002).</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Remuneración económica. ✓ Reconocimientos. ✓ Resoluciones. ✓ Capacitación al personal. ✓ Seguridad e higiene. ✓ Ascensos. ✓ Y otros. | <p>a) Siempre</p> <p>b) Casi siempre</p> <p>c) A veces</p> <p>d) Nunca</p> |
| | | <p>Motivación intrínseca La Motivación intrínseca está basada en factores internos como autodeterminación, compromisos desafíos y esfuerzos, capacidad intelectual, aspiraciones personales y profesionales, resultados del trabajo de uno mismo. (Santrock, 2002).</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Aspiraciones personales y profesionales. ✓ Vocación de servicio. ✓ Compromiso. ✓ Capacidad intelectual. ✓ Responsable. ✓ Desempeño de metas y objetivos ✓ Y otros. | |
| | | <p>Motivación transitiva La motivación transitiva se relaciona con lo que se puede aportar a los demás a través del trabajo, bien común. (Diaz, 2012),</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Orientación entre compañeros. ✓ Voluntad de servicio. ✓ Interpretación de ideas. ✓ Bien común. | |
| | | <p>Motivación trascendente La motivación trascendente se refiere a la actitud y acciones del líder que toma para desarrollar las potencialidades de sus clientes y subordinados y la armonía organizacional. (Diaz, 2012).</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo de Gerente Municipal y Jefe inmediato. ✓ Relación entre sector público y privado. ✓ Comportamiento organizacional. ✓ Armonía organizacional. | |

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE 2. INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA.

| DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICION |
|--|---|--|---|---|
| <p>¿Gestión Administrativa? La Gestión administrativa es un proceso distintivo que comprende Recursos Humanos, Gastos Públicos, los proyectos de inversión pública y el clima organizacional, y que a través de estos podrá planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñada tarea para determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos.</p> | <p>Es muy importante dentro de una organización pública o privada, la gestión administrativa se considera como el núcleo, debido a que abarca en todas las áreas; la administración nos permitirá realizar diferentes tipos de actividades, con la finalidad de cumplir con todos los objetivos y metas trazadas.</p> | <p>Recursos Humanos. Es considerado como el integrante más importante en una organización, ya que de este integrante va a depender el funcionamiento y desarrollo de la misma, para así lograr y alcanzar los objetivos y metas propuestas, a través de un esfuerzo coordinado entre todo el personal que trabaja en una organización</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Dominio y manejo de conocimientos. ✓ Contratación de personal por competencia y habilidades. ✓ Contratación de personal por factores de superación y competitividad. | <p>a) Siempre b) Casi siempre c) A veces d) Nunca</p> |
| | | <p>Gastos El gasto público es: La inversión de los ingresos de las entidades públicas en la satisfacción de las Necesidades colectivas, resumiendo que el gasto debe ser bien utilizado en las necesidades de la población, y este debe ser de forma eficaz y eficiente. Ortega y García (2004).</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Presupuesto asignado en la Entidad. ✓ Inversión de presupuesto para la satisfacción de las necesidades de la sociedad. ✓ Gestión de gastos eficaz y eficiente. | |
| | | <p>Proyectos de inversión Pública. La gestión de proyectos constituye un enfoque metódico para planificar y orientar los procesos del proyecto de principio a fin, guiados por cinco etapas que son: Iniciación, Planeamiento, Ejecución, Control y Cierre.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaboración de proyectos de inversión pública. ✓ Ejecución de proyectos de inversión pública. ✓ Proyectos de inversión prioritarios. ✓ Personal capacitado e idóneo. ✓ Herramientas necesarias. | |
| | | <p>Clima organizacional. El Clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente en que los empleados se desempeñan y las condiciones de su entorno laboral, que influyen directamente en las actividades que realizan, ya que cada miembro tiene una percepción distinta del medio en que se desenvuelve.</p> | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ubicación de trabajo según su formación. ✓ Condición laboral. ✓ Normas de convivencia laboral. ✓ Equipamiento en el centro de trabajo. ✓ Ambiente adecuado. ✓ Relaciones interpersonales ✓ Trabajo en equipo. | |

Fuente: Elaboración propia.

2.3. Población y Muestra.

2.3.1 Población.

La motivación es una actitud que propende a estimular a una determinada persona u organización de una entidad del cual de efectuarse de una manera loable tendera a tener mejor productividad laboral, este también estará sujeto a determinadas situaciones externas o internas, es así que para el respectivo estudio se ha tomado como población de estudio a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno, Provincia La Convención, el cual está constituido por cincuenta personas en quienes se observara como se sienten motivados para efectuar una mejor gestión administrativa, esta composición se puede observar en el siguiente cuadro.

POBLACIÓN

| SERVIDORES PÚBLICOS | |
|---------------------|---------|
| VARONES | MUJERES |
| 30 | 20 |
| TOTAL | 50 |

Fuente: Elaboración propia.

2.3.2 Muestra.

Con la finalidad de encontrar mejores opiniones que alimenten lo supuesto en el presente trabajo de indagación, se procedió a seleccionar a las personas integrantes de la respectiva muestra, el cual tuvo una selección al azar y de manera estratificada, con una característica no probabilística intencionada, es decir que no fue necesario recurrir a la utilización de estadísticos para su determinación, ya que esta fue tomada de manera intencional, dicha muestra está conformada por servidores públicos que laboran en dicha entidad el cual se especifica en el siguiente cuadro:

MUESTRA

| SERVIDORES PÚBLICOS | |
|----------------------------|----------------|
| VARONES | MUJERES |
| 20 | 10 |
| TOTAL | 30 |

Fuente: Elaboración propia.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

2.4.1 Instrumento.

Con el propósito de comprobar los objetivos de la presente indagación se diseñó al respecto dos instrumentos para cada una de las variables, al cual se le denominó cuestionarios, estos se caracterizan por tener respuestas ordinales con el objeto de encontrar opiniones loables por parte de los servidores públicos, para tal caso fue necesario la utilización de la técnica de la encuesta, para su mejor manejo analítico dichas respuestas fueron codificadas por una numeración sucesiva en forma ascendente, tal como se aprecia en el cuadro siguiente:

| TECNICAS | INSTRUMENTOS | VALORACIÓN DIMENSIONES | VALORACION VARIABLES |
|-----------------|---------------------------|---|---|
| Encuesta | Factores de motivación | Siempre = 3 Casi siempre = 2 A veces = 1 Nunca = 0 | Muy buena = 3 Buena = 2 Regular = 1 Mala = 0 |
| Encuesta | Gestión Administrativa | Siempre = 3 Casi siempre = 2 A veces = 1 Nunca = 0 | Muy buena = 3 Buena = 2 Regular = 1 Mala = 0 |

2.4.2 Confiabilidad de datos.

Los cuestionarios tuvieron un análisis probabilístico, esto para determinar su nivel de confiabilidad, del cual se recurrió al estadístico alfa de Cronbach, lo que ayudo a la determinación de su consistencia interna, este coeficiente tiene un rango de cálculo que varía desde cero hasta una unidad, en donde se puede determinar el nivel de confianza y consistencia interna de los cuestionarios, teniendo en cuenta el apoyo de la bibliografía estadística se aprecia en el cuadro siguiente los rangos de confiabilidad que podría tener el análisis de un determinado instrumento el cual se detalla a continuación.

Tabla 1

Rangos para interpretación del coeficiente alpha de Cronbach.

| Rango | Magnitud |
|-------------|----------|
| 0.01 a 0.20 | Muy baja |
| 0.21 a 0.40 | Baja |
| 0.41 a 0.60 | Moderada |
| 0.61 a 0.80 | Alta |
| 0.81 a 1.00 | Muy alta |

Nota: Cronbach 1951

Los instrumentos aplicados a los servidores públicos de la municipalidad en estudio, tuvieron una evaluación probabilística, para determinar el nivel de confianza que tienen dichos cuestionarios, que luego de este cálculo el coeficiente tanto para la primera variable como para sus respectivos aspectos se pueden apreciar en el siguiente cuadro:

Tabla 2.- Factores de motivación.

| | Alfa de Cronbach ^a | N de elementos |
|---------------------------|-------------------------------|----------------|
| D1: Motivación extrínseca | 0.8043 | 8 |
| D2: Motivación extrínseca | 0.8020 | 8 |

| | | |
|-----------------------------|--------|----|
| D3: Motivación transitiva | 0.8475 | 4 |
| D4: Motivación trascendente | 0.8530 | 4 |
| Factores de motivación. | 0.8267 | 24 |

Nota: Paquete estadístico Spss versión 23.

^aValor de coeficiente alpha = 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

Se aprecia en el cuadro anterior que el coeficiente de confiabilidad, para esta variable es de 0,8, que teniendo en cuenta los rangos de consistencia Alfa de Cronbach se afirma que el respectivo cuestionario tiene alta confiabilidad, tanto para este como para sus respectivas dimensiones.

Tabla 3.- Gestión administrativa.

| | Alfa de Cronbach ^a | N de elemento |
|---------------------------------------|-------------------------------|---------------|
| D1: Recursos humanos | 0.8076 | 7 |
| D2: Gasto | 0.8479 | 4 |
| D3: Proyectos de inversión | 0.8285 | 5 |
| D4: Puesto laboral y clima laboral | 0.8193 | 6 |
| Gestión administrativa | 0.8258 | 22 |

Nota: Paquete estadístico Spss versión 23

^aValor de coeficiente alpha = 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

Se aprecia en el anterior cuadro que los datos al someterse al análisis para determinar la confiabilidad de la segunda variable como para los aspectos que la componen arroja un resultado de 0,8 y que tomando en cuenta los intervalos de confianza, se aprecia que este tiene un nivel de confianza alta.

2.4.3 Validación por juicios de expertos

Para poder obtener opiniones certeras y válidas para el análisis de nuestro proceso de indagación, las encuestas, fueron evaluadas antes de su respectiva aplicación, este proceso lo realizaron personas conocedoras del proceso de investigación, en este caso docentes de la respectiva universidad quienes luego

de revisar tanto el fondo y la forma de los cuestionarios dieron su opinión al respecto sobre dichos instrumentos, esta apreciación por parte de estos expertos lo podemos observar en el siguiente cuadro:

| | NOMBRE DEL EXPERTO | % de Valoración |
|--|----------------------------|------------------------|
| | Dr. Waldo Campaña Morro. | 80 % |
| | Dr. Ricardo Sánchez Ortiz. | 80 % |
| | Dra. Roció Gil Ayma. | 80 % |
| | Promedio | 80 % |

FUENTE: Elaboración Propia.

Como se verá los datos anteriores muestran en porcentajes los calificativos de los docentes luego de la revisión de los instrumentos, el cual alcanzo un **80 %** de promedio total en base a la calificación de los tres docentes, lo que nos permite continuar con el proceso de indagación.

2.5 Método de análisis de datos

La presente investigación nace de una problemática relevante en nuestra sociedad que teniendo en cuenta las características primordiales del proceso de investigación esta trasciende en nuestra sociedad.

Como primer paso se seleccionó la situación problemática que luego de la prognosis respectiva se procedió a diseñar los instrumentos, que luego de encuestar a los sujetos participes de este estudio este fue analizado y descrito en base a las tablas de frecuencia y gráficos respectivos.

Mediante la estadística descriptiva, en dicho proceso también tuvo lugar la evaluación de los supuesto es decir de las hipótesis que mediante el estadístico respectivo y la correlación correspondiente se realizó la demostración de estas, dicho proceso fue mediante la estadística inferencial que en este caso se utilizó instrumentos estadísticos como es el SPSS, MINITAB y para la data fue necesario el EXCEL.

2.6 Aspectos éticos

La presente indagación nace de un problema que acoge constantemente a nuestra sociedad, situación del cual nació la preocupación de efectuar dicha investigación, dentro de las características primordiales de este, se tiene que dicho trabajo es de autoría propia puesto que se ha respetado todos los procesos de resguardo, respeto y confidencialidad de los sujetos participes de esta investigación. Dentro del proceso de análisis y descripción del marco teórico se respetó los criterios y definiciones de los autores citados, con el objetivo de darle más soporte teórico, como también de resguardar su autoría y patente teórico, para esto se efectuó el parafraseo respectivo teniendo en cuenta el sistema APA y las normas de respeto a dichos autores, se menciona también que este trabajo servirá de sustento para otras investigaciones que puedan efectuar otros estudiantes.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción.

Los cambios constantes en la sociedad arrastran consigo aspectos relevantes a la labor del hombre el cual que dentro de su institución con el transcurrir del tiempo se hace monótono, el cual para seguir laborando de mejor manera necesita de estímulos ya sea externos o internos que propendan a que su labor tenga mejor producción.

En este estudio se hace referencia a como los factores de motivación influyen en la gestión administrativa de los trabajadores de la entidad en mención que para un mejor análisis y descripción de la indagación fue necesario elaborar instrumentos caracterizados con preguntas de respuesta múltiple con un aspecto ordinal.

Es así que para la variable independiente se diseñó ocho ítems para la motivación extrínseca, otros ocho para la intrínseca y cuatro para las motivaciones transitiva y trascendente respectivamente.

Por otro lado en cuanto a la variable dependiente se diseñó siete ítems para recursos humanos, cuatro ítems para lo que es gasto, cinco preguntas para proyectos de inversión y seis para lo que es puesto laboral y clima laboral.

Para una mejor descripción y tabulación de las opiniones las respuestas fueron codificadas numéricamente y ubicadas de acuerdo al código numérico en rangos establecidos para cada una de las dimensiones donde correspondan dichas respuestas, estos rangos se aprecian de mejor manera en los cuadros siguientes:

Tabla 4.- Variable factores de motivación.

| <i>CATEG</i> | <i>DIMENSIONES</i> | | | |
|--------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| <i>ORIAS</i> | <i>Motivación extrínseca</i> | <i>Motivación intrínseca</i> | <i>Motivación transitiva</i> | <i>Motivación trascendente</i> |
| <i>Nunca</i> | <i>(0 – 6)</i> | <i>(0 – 6)</i> | <i>(0 – 3)</i> | <i>(0 – 3)</i> |

| | | | | |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <i>A veces</i> | (7 – 12) | (7 – 12) | (4 – 6) | (4 – 6) |
| <i>Casi siempre</i> | (13 – 18) | (13 – 18) | (7 – 9) | (7 – 9) |
| <i>Siempre</i> | (19 – 24) | (19 – 24) | (10 – 12) | (10 – 12) |

Nota: *Elaboración propia*

Para el caso de la segunda variables de indagación también se elaboró rangos equivalentes de acuerdo al puntaje total de cada dimensión y como se mencionó anteriormente esto para poder ubicar las diferentes opiniones de los sujetos de nuestra muestra el cual se puede analizar en el siguiente cuadro.

Tabla 5.- Variable Gestión administrativa.

| CATEGORIAS | DIMENSIONES | | | |
|---------------------|-------------------------|--------------|---------------------------|----------------------|
| | <i>Recursos humanos</i> | <i>Gasto</i> | <i>Proy. de inversión</i> | <i>Clima laboral</i> |
| <i>Nunca</i> | (0 – 5) | (0 – 3) | (0 – 4) | (0 – 4) |
| <i>A veces</i> | (6 – 10) | (4 – 6) | (5 – 8) | (5 – 8) |
| <i>Casi siempre</i> | (11 – 15) | (7 – 9) | (9 – 12) | (9 – 13) |
| <i>Siempre</i> | (16 – 21) | (10 – 12) | (13 – 15) | (14 – 18) |

Nota: *Elaboración propia*

3.2 Presentación de los resultados de la variable: Factores de Motivación.

TABLA 6. Motivación extrínseca.

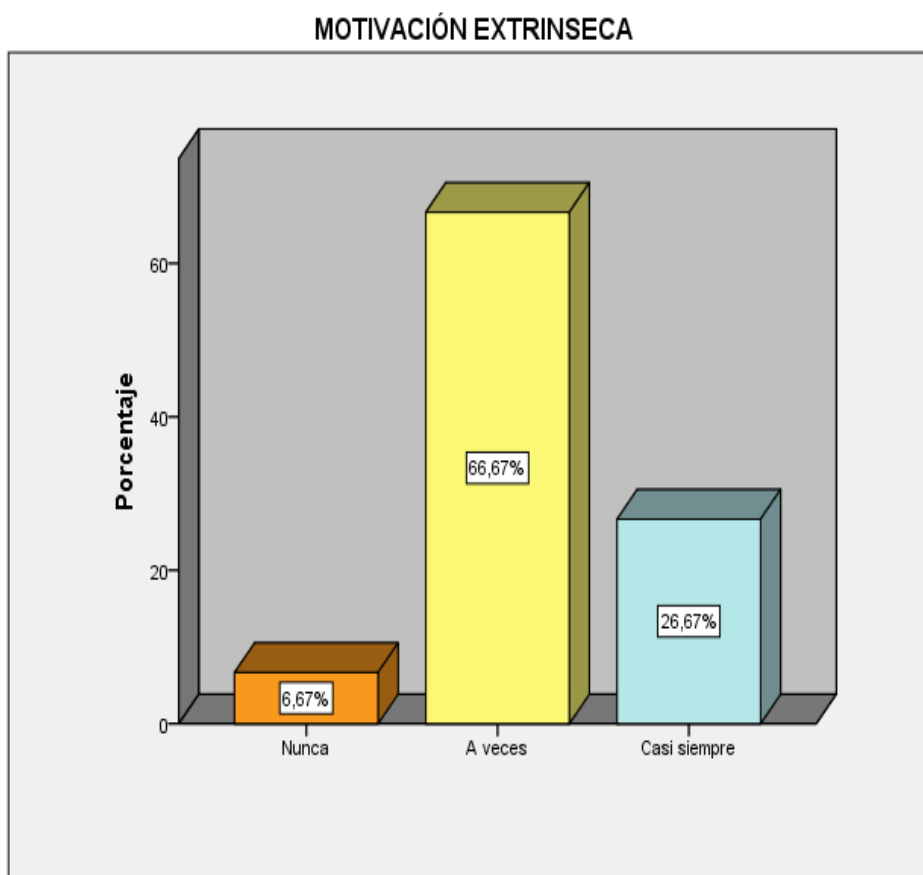
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--|------------|------------|----------------------|
|--|------------|------------|----------------------|

| | | | |
|--------------|----|-------|-------|
| Nunca | 2 | 6,7 | 6,7 |
| A veces | 20 | 66,7 | 73,3 |
| Casi siempre | 8 | 26,7 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | |

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación: El cuadro anterior muestra que sobre la motivación extrínseca, el 66,7% de los trabajadores ediles dio una opinión de a veces, el 26,7% de los mismos adujo casi siempre, y el 6,7% de los mismos opino nunca.

GRAFICO N°1



Fuente: Tabla 6

Análisis.- Se observa en el grafico anterior que un porcentaje mayor de los servidores ediles que a veces la remuneración que recibe en su centro de trabajo,

satisface sus necesidades económicas y familiares y que en ocasiones en su centro de trabajo, otorgan algún reconocimiento mediante resolución y/o diplomas de felicitación por su buen desempeño laboral.

Dichos trabajadores mencionan que los estímulos de labor algunas veces son equitativos o distribuidos de forma justa, dichos encuestados aducen que a veces en el centro laboral se realizan actos de reconocimiento por las horas extras laboradas, por otro lado se percibe que en esta entidad edil solo se capacita de forma permanente a algunos miembros del personal que trabaja en las diferentes áreas, así mismo se observa que en el centro de trabajo las oficinas y los otros ambientes cuentan con las medidas de seguridad e higiene, complementadas con algo de iluminación y ventilación pertinentes.

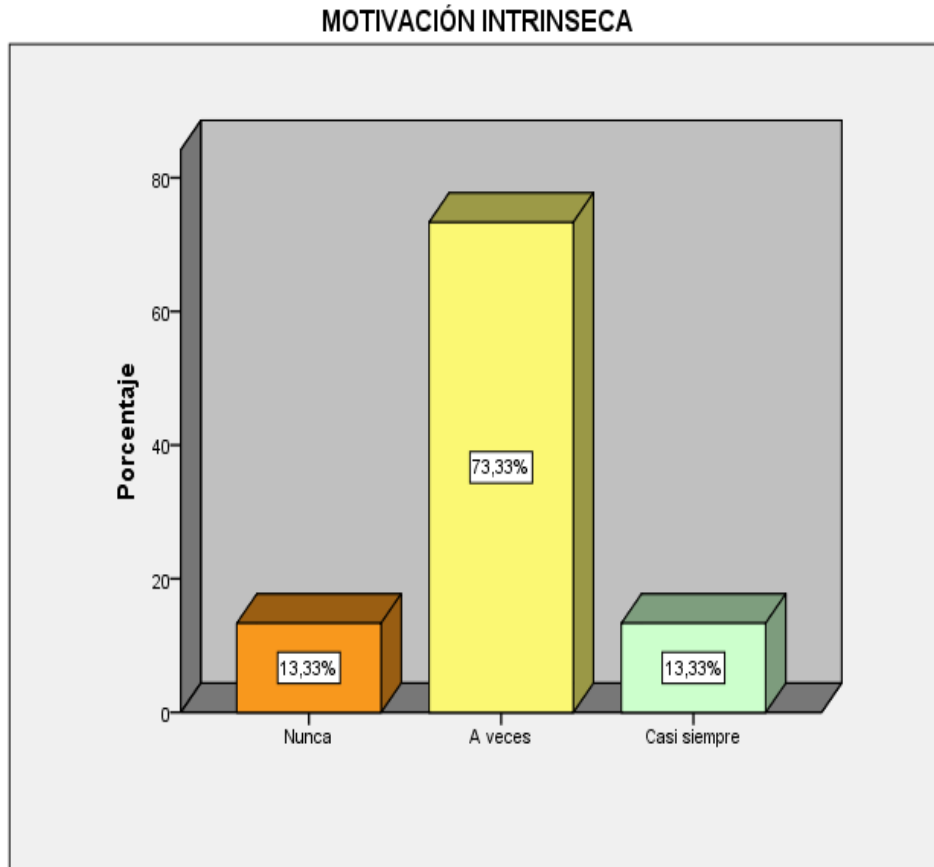
TABLA 7. Motivación intrínseca.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Nunca | 4 | 13,3 | 13,3 |
| A veces | 22 | 73,3 | 86,7 |
| Casi siempre | 4 | 13,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | |

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación: Sobre la motivación intrínseca los resultados hallados muestran que el 73,3% de los trabajadores optaron por la respuesta de a veces, mientras que el 13,3% de los mismos marcaron la respuesta de casi siempre y nunca respectivamente.

GRAFICO N°2



Fuente: Tabla 7

Análisis.- Se aprecia en el gráfico anterior que una mayoría de los ediles brinda una opinión de que a veces las funciones que realizan en esta municipalidad le motiva directamente al logro de sus aspiraciones personales por otro lado este mismo grupo de encuestados aduce que las funciones que le asigna le motivan a tener aspiraciones profesionales, que dentro del área que labora en ocasiones lo efectuar con vocación de servicio.

Dichos trabajadores aducen que algunas veces se siente comprometido, lo cual tiende a cumplir sus funciones que le asignan en su centro de trabajo, se percibe también que en esta entidad edil las labores y funciones que asignan a los servidores ediles le permiten que desarrolle al máximo todas sus capacidades en el cumplimiento de sus metas y objetivos.

Dentro de este grupo se encontró que a veces estos asumen con responsabilidad las funciones asignadas por la unidad de recursos humanos y las que son encomendadas por el jefe inmediato, asimismo se nota que estos servidores ediles algunas veces están motivados para alcanzar un reconocimiento dentro de la institución, como también satisfacción personal.

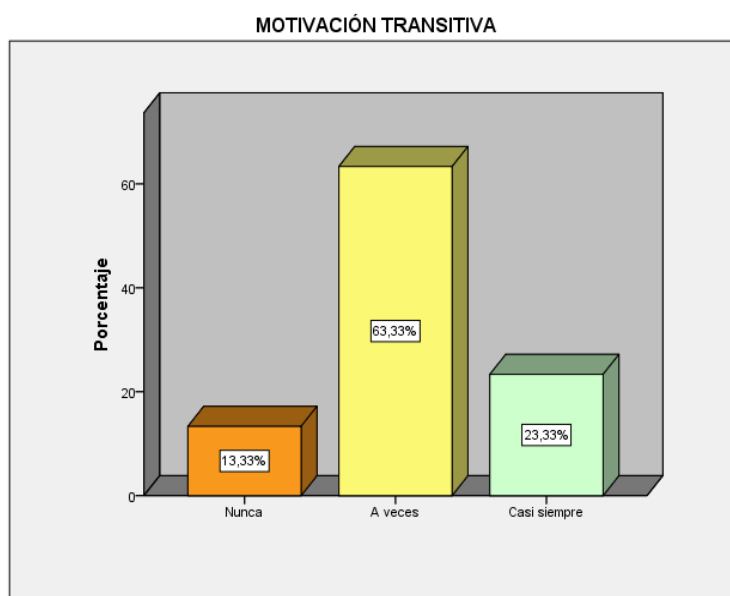
TABLA 8. Motivación transitiva.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Nunca | 4 | 13,3 | 13,3 |
| A veces | 19 | 63,3 | 76,7 |
| Casi siempre | 7 | 23,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | |

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación: Los valores encontrados de la motivación transitiva se ve que el 63,3% de los trabajadores optaron por responder a veces, Otro 23,3% de los mismos respondió casi siempre. Y el 13,3% de los mismos marco la respuesta de nunca.

GRAFICO N°3



Fuente: Tabla 8.

Análisis. - Se aprecia en el gráfico anterior que un número apreciativo de los servidores ediles de esta entidad municipal a veces para que pueda cumplir con sus funciones laborales, cuenta con la orientación de sus colegas o compañeros de trabajo, y que ocasionalmente sus amigos expresan voluntad de servicio y apoyo mutuo.

Dentro de esta institución edil se observa que el jefe inmediato y compañero de oficina, se reúnen al finalizar la jornada laboral, con la finalidad de aportar e intercambiar ideas por el bien de la institución, así mismo dichos encuestados aducen que a veces sus colegas o compañeros hacen buen uso de los recursos del estado.

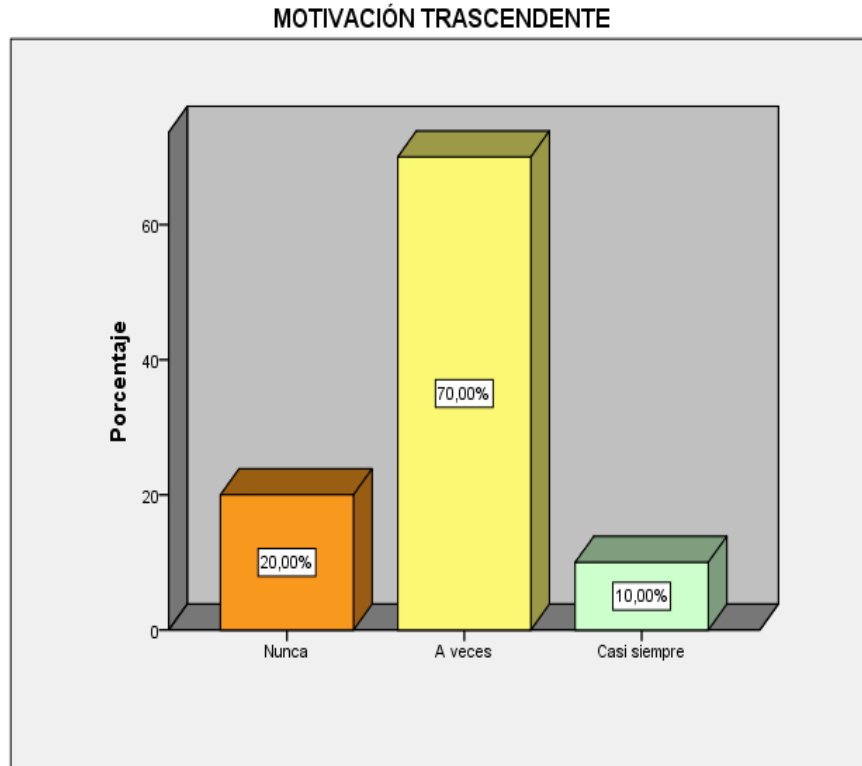
TABLA 9. Motivación trascendente.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Nunca | 6 | 20,0 | 20,0 |
| A veces | 21 | 70,0 | 90,0 |
| Casi siempre | 3 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | |

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación: Del cuadro anterior se deduce que el 70,0% de los trabajadores encuestados dio una opinión de a veces. Otro 20,0% de los mismos respondió nunca, Sólo el 10,0% de los mismos adujo casi siempre.

GRAFICO N° 4



Fuente: Tabla 9.

Análisis.- En cuanto a este tipo de motivación el gráfico anterior muestra que un número mayor de los trabajadores dio una respuesta de que a veces en la municipalidad distrital de Quelluno, el gerente o jefe inmediato muestra características de liderazgo frente a los demás trabajadores, así mismo se observa que ocasionalmente son favorables las relaciones interinstitucionales que realiza dicha institución edil así como los del sector privado.

Este grupo de encuestados aduce que en su centro de trabajo, así como en la sociedad algunas veces el comportamiento del jefe inmediato es ético y trascendental, lo que genera en ocasiones que en las oficinas de esta entidad exista armonía en toda la organización y con el público.

3.3 Resumen de la Variable: Factores de Motivación.

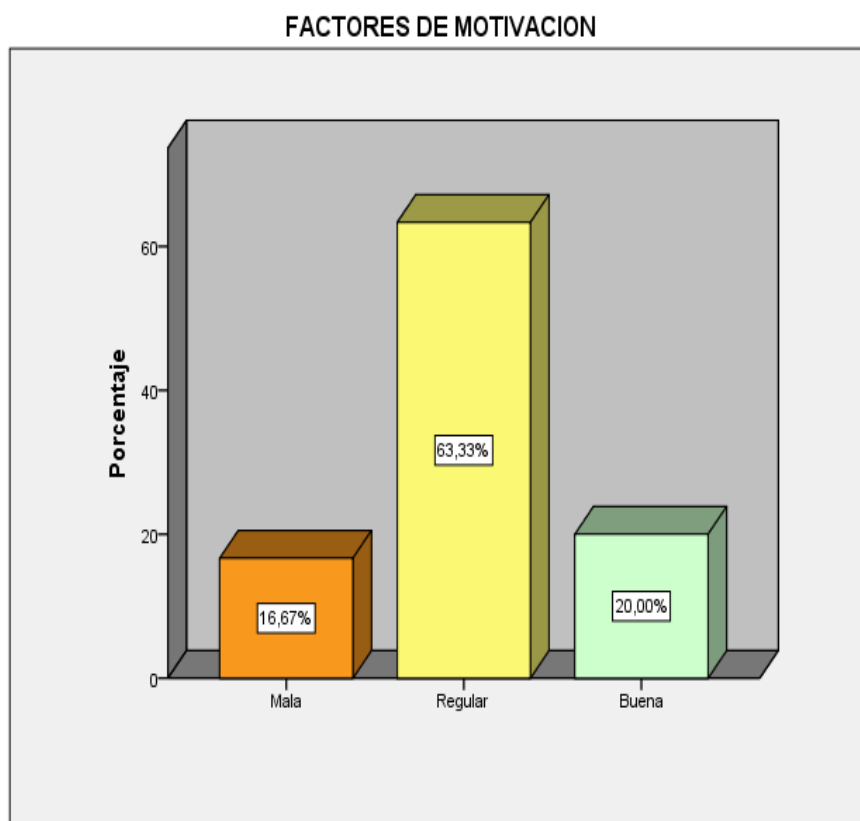
TABLA 10. Factores de motivación.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|----------------------|
| Mala | 5 | 16,7 | 16,7 |
| Regular | 19 | 63,3 | 80,0 |
| Buena | 6 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | |

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación: Se aprecia en el cuadro anterior el resumen de la variable factores de motivación, en donde el 63,3% de los trabajadores dio una respuesta de que es regular, el 20,0% adujo que es buena, y el 16,7% de los mismos indico que esta es mala.

GRAFICO N° 5



Fuente: Tabla 10

Análisis.- Se puede observar en el gráfico anterior que un porcentaje relevante de los trabajadores optó por responder la alternativa de regular del cual, se llegó a la conclusión de que los factores de motivación influyen de manera regular en los empleados de la municipalidad distrital de Quelluno, esto debido a que los factores extrínsecos a veces tienden a incentivar a que la remuneración económica es buena, y que los jefes de área algunas veces les brinda reconocimientos y resoluciones de felicitación por su buena labor,

Estos encuestados aducen que también en ocasiones tienen aspiraciones personales con vocación de servicio, dentro de ellos se observa que algunos cuentan con la capacidad intelectual para realizar de manera responsable su labor edil, el cual está comprometido con el logro de las metas y objetivos de la municipalidad, de estos trabajadores también se aprecia que muy poco reciben orientación por parte de algunos de los compañeros de trabajo, el cual genera poca voluntad de servicio,

El mismo grupo de encuestado manifiesta que algunas veces se observa el liderazgo del gerente frente a sus trabajadores, el cual tiende a romper en cierto porcentaje la armonía organizacional en esta municipalidad.

3.4 Presentación de los resultados de la Variable Gestión Administrativa.

TABLA 11. Recursos humanos.

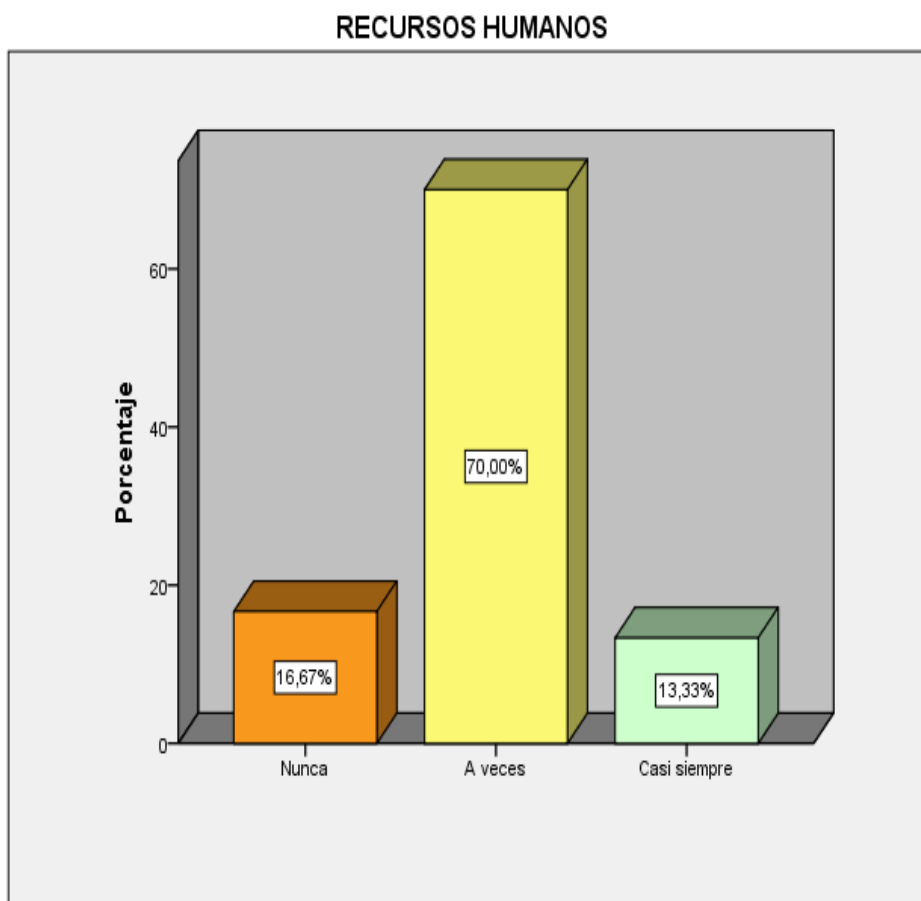
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|----------------------|
| Nunca | 5 | 16,7 | 16,7 |
| A veces | 21 | 70,0 | 86,7 |

| | | | |
|--------------|----|-------|-------|
| Casi siempre | 4 | 13,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | |

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación: En cuanto a los recursos humanos se obtuvo que el 70,0% de los trabajadores marco la alternativa de a veces. otro 16,7% de los mismos dio una respuesta de nunca, el 13,3% opto por responder casi siempre.

GRAFICO N° 6



Fuente: Tabla 11

Análisis.- Se aprecia en el cuadro anterior que un mayor número de los encuestados aduce que a veces el personal contratado para las diferentes

funciones dentro de la municipalidad distrital de Quellouno, tiene dominio, manejo y conocimiento idóneo para poder cumplir con las funciones encomendadas.

Dichos trabajadores indican que en su centro de trabajo el personal que labora a veces ha sido requerido según el perfil profesional, ya que se contrata al personal por competencias, habilidades y destrezas. Así mismo se percibe que en el centro de trabajo se toma personal profesional o técnico de acuerdo a las necesidades de la institución, en esta municipalidad el personal que labora en ocasiones desempeña sus funciones con habilidad y creatividad en la solución de problemas, en donde en algunas oportunidades se toma decisiones acertadas para cumplir los objetivos, esto porque el factor superación y competitividad influyen en la contratación del personal idóneo.

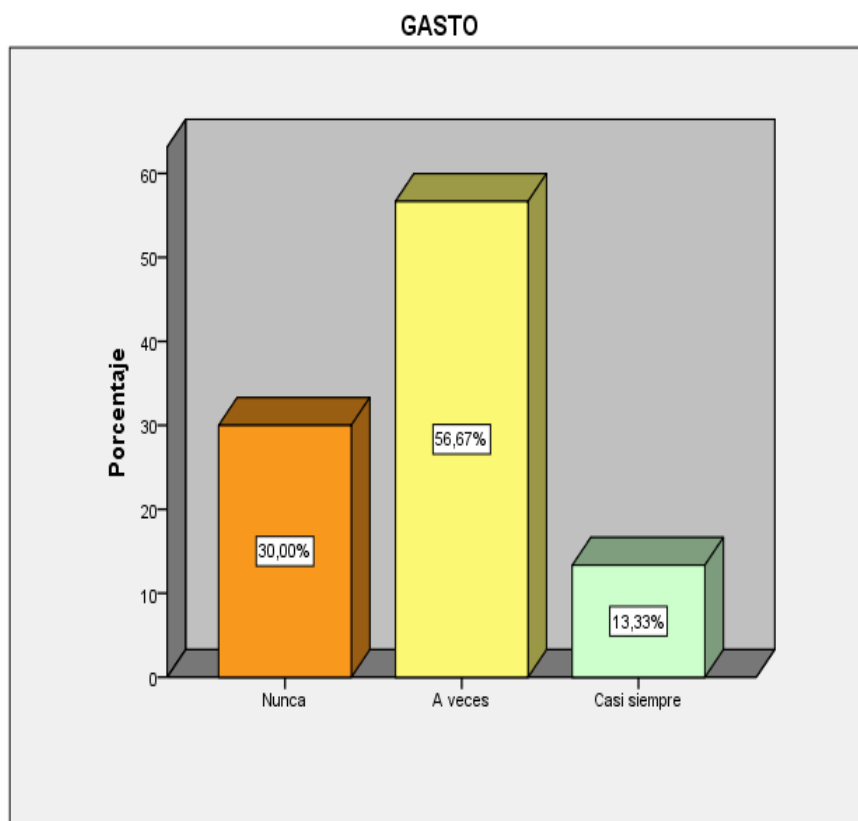
TABLA 12. Gasto.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Nunca | 9 | 30,0 | 30,0 |
| A veces | 17 | 56,7 | 86,7 |
| Casi siempre | 4 | 13,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | |

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación: En cuanto a la dimensión gasto el cuadro anterior muestra que el 56,7% de los encuestados dio una respuesta de a veces. Otro 30,0% marco la alternativa de nunca. Y el 13,3% de los mismos contesto casi siempre.

GRAFICO N° 7



Fuente: Tabla 12.

Análisis.- Los resultados de la gráfica anterior nos llevan a determinar que un buen número de los trabajadores indica que a veces el presupuesto que maneja la municipalidad es suficiente para las diferentes actividades ediles, ya que en ocasiones invierte en proyectos de inversión pública, con la finalidad de cubrir las necesidades básicas de la población.

Esto porque algunas veces se aprecia una gestión de la inversión de manera eficaz, ya que muchos de los trabajadores algunas veces implementa una gestión del gasto de forma eficiente en el presupuesto de esta entidad edil.

TABLA 13. *Proyectos de inversión.*

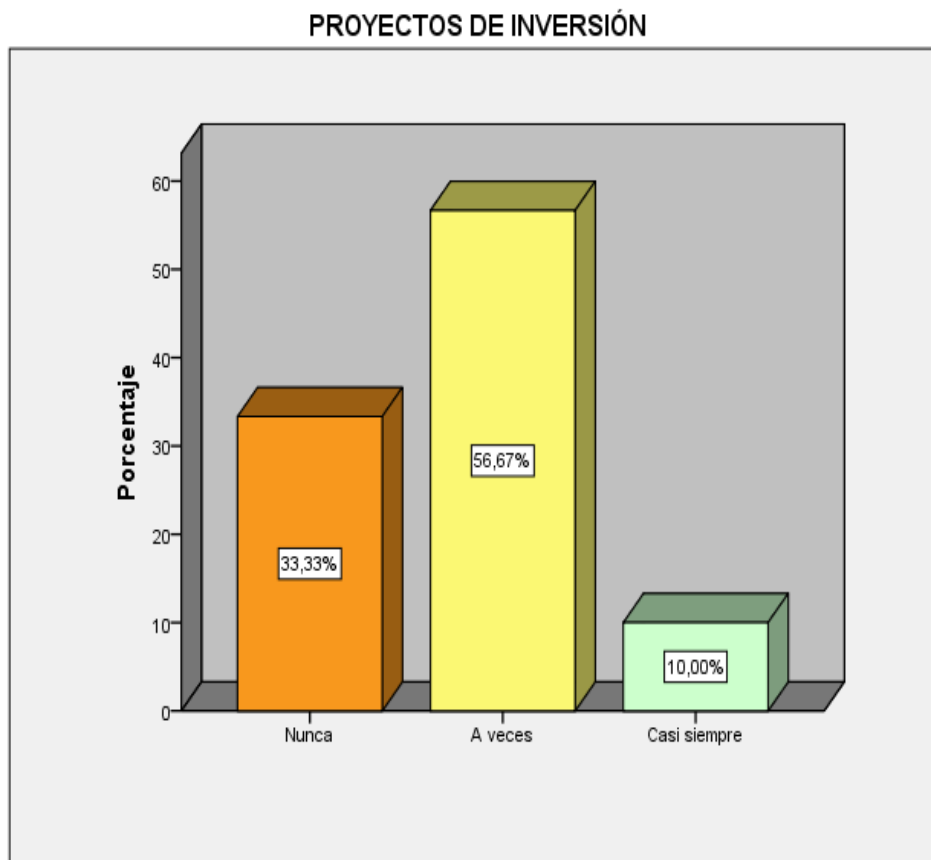
| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|----------------------|
| Nunca | 10 | 33,3 | 33,3 |

| | | | |
|--------------|----|-------|-------|
| A veces | 17 | 56,7 | 90,0 |
| Casi siempre | 3 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | |

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación: Se observa en el cuadro que respecto a los proyectos de inversión el 56,7% de los trabajadores dio una respuesta de a veces, el 33,3% adujo nunca, y el 10,0% marco la alternativa de casi siempre.

GRAFICO N° 8



Fuente: Tabla 13

Análisis.- En lo que se refiere a esta dimensión el grafico muestra que un número mayoritario de los encuestados aduce que a veces en esta municipalidad se ejecuta proyectos de inversión prioritarios para las diferentes comunidades, como también se aprecia que para el presente año esta entidad edil cuenta con personal idóneo y capacitado para la elaboración de proyectos de inversión pública.

Dentro de la opinión que brindan los trabajadores se encontró que en esta entidad edil muy poco se cuenta con herramientas necesarias para la elaboración de los diferentes proyectos de envergadura que beneficien a la población.

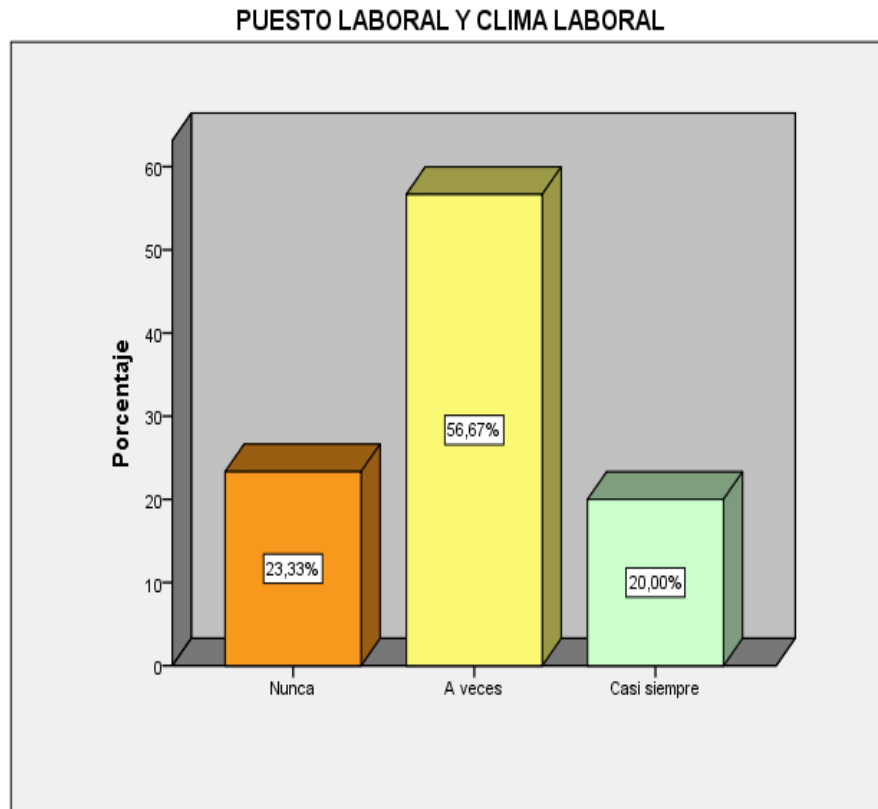
TABLA 14. *Clima laboral.*

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Nunca | 7 | 23,3 | 23,3 |
| A veces | 17 | 56,7 | 80,0 |
| Casi siempre | 6 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | |

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación: El cuadro anterior muestra los resultados de opinión que dieron los trabajadores, en donde se halló que el 56.7% de los encuestados dio una respuesta de a veces, el 23,3% respondió nunca y el 20,0% adujo casi siempre.

GRAFICO N° 9



Fuente: Tabla 14.

Análisis.- De los resultados de la gráfica anterior se deduce que un buen número de los trabajadores afirma que a veces en su centro de trabajo la mayoría está de acuerdo que lo ubiquen según su formación profesional y/o capacitación, este mismo contingente de personas indica que la municipalidad a veces brinda las condiciones adecuadas para su desempeño laboral.

Por otro lado se observa que el personal contratado a veces cumple con las normas y directivas internas establecidas dentro de la institución, los trabajadores manifiestan que uno que otra oficina cuenta con las medidas de seguridad y el equipamiento completo en las diferentes áreas de trabajo, y que se percibe que a nivel de trabajadores las actividades lo realizan con una regular relación durante la jornada laboral, puesto que algunas veces las diferentes gerencias de línea trabajan en equipos.

3.5 Resumen de la Variable: Gestión Administrativa.

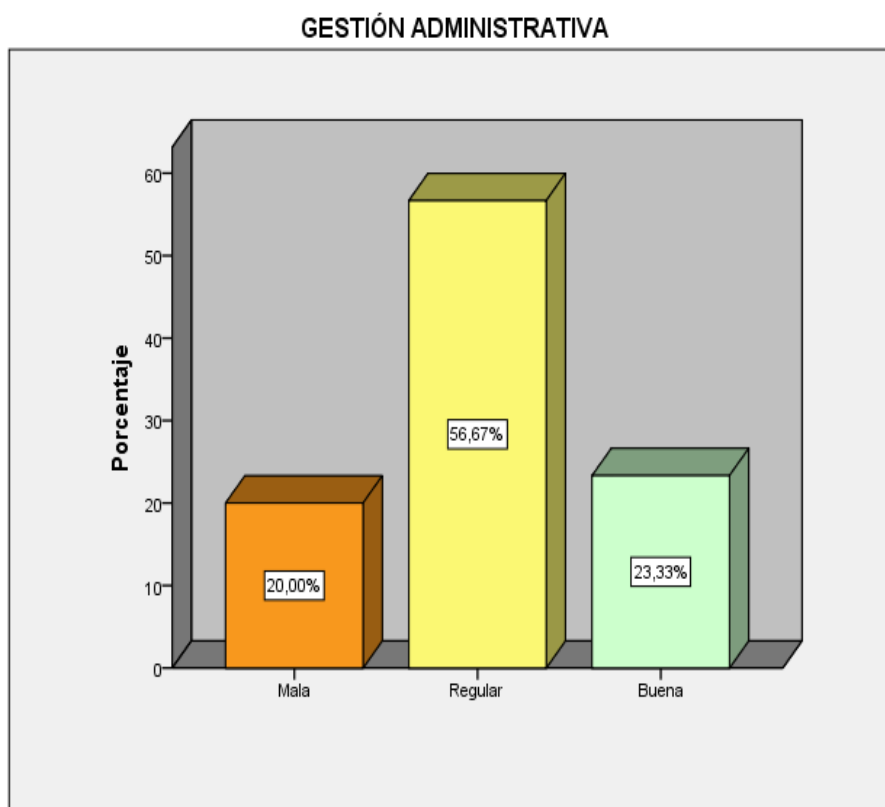
TABLA 15. Gestión administrativa.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|----------------------|
| Mala | 6 | 20,0 | 20,0 |
| Regular | 17 | 56,7 | 76,7 |
| Buena | 7 | 23,3 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | |

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación: Se puede apreciar en este cuadro en resumen los resultados sobre esta variable en donde se obtuvo que el 56,7% de los trabajadores marco la respuesta de regular. El 23,3% opto por responder que es buena. Y el 20,0% marco la alternativa de mala.

GRAFICO N° 10



Fuente: Tabla 15

Análisis.- Se puede apreciar los resultados del gráfico anterior que un número apreciativo de los trabajadores dio una respuesta de regular que teniendo en cuenta la objetividad del presente estudio se deduce que el nivel de Gestión administrativa de los empleados de la Municipalidad Distrital de Quellouno es regular, esto debido a que dichos encuestados en lo que respecta al manejo de los recursos muy poco tienen dominio y manejo de conocimientos, esto debido a que se contrata personal con pocas competencias y habilidades para laborar en dicha área edil. Estas mismas personas aducen que el presupuesto asignado para las diferentes horas algunas veces es destinado para su objetivo, ya que la gestión de gastos no es la eficaz y eficiente, lo que hace que se tenga una debilidad en cuanto al logro de los proyectos de mayor prioridad. Esto como se dijo a consecuencia de que no se cuenta con personal capacitado e idóneo en dichas áreas de administración. Por otro lado se observa que en esta institución edil algunas veces la ubicación del personal es según su formación o perfil profesional, el cual viene complementado con poca implementación en las condiciones laborales o equipamiento en las oficinas, lo que genera que las relaciones interpersonales sean de forma regular con un trabajo en equipo poco fluido a nivel de inter oficinas de dicha municipalidad.

3.6 Prueba de Hipótesis General.

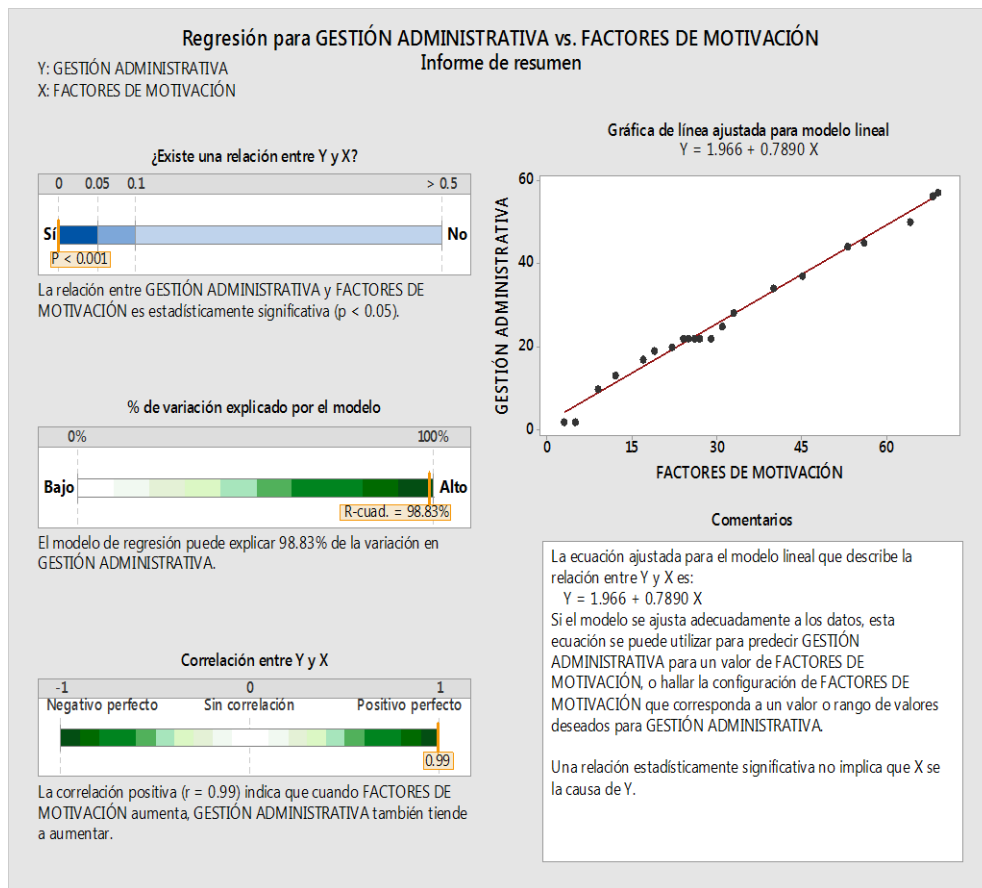
La atención involuntaria y con desgano en las oficinas e instituciones donde se conglomeran gran número de personas en los últimos tiempos se está acrecentando debido a la carencia de motivación que dichos trabajadores tienen como también a diferentes aspectos. En este estudio se propende a encontrar como los factores de motivación tienen relación con la gestión administrativa, del cual para determinar estos supuestos se recurrió al estadístico Tau b de Kendall, cuyos resultados se pueden apreciar en las matrices de dos por dos que se muestran más adelante, en este también se observa la significatividad del presente estudio.

TABLA 16.

3.7 Correlación Factores de motivación y gestión administrativa.

| | | FACTORES DE MOTIVACION | | GESTIÓN ADMINISTRATIVA | |
|-----------------------------------|------------------------|---|--------|------------------------|--------|
| Tau_b de Kendall | FACTORES DE MOTIVACION | Coeficiente de correlación | 1,000 | | ,909** |
| | | Sig. (bilateral) | . | | ,000 |
| | | N | 30 | | 30 |
| | GESTIÓN ADMINISTRATIVA | Coeficiente de correlación | ,909** | | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | | . |
| | | N | 30 | | 30 |
| Interpretación y análisis: | | | | | |
| Hipótesis estadísticas | | Ho: Los factores de motivación y la gestión administrativa no se relacionan significativamente. | | | |
| | | Ha: Los factores de motivación y la gestión administrativa se relacionan significativamente. | | | |
| Nivel de significación | | $\alpha = 0,05$ | | | |
| Coeficiente de correlación | | 0,909 = Alta correlación | | | |
| Valor p calculado | | $p = 0,000$ | | | |
| Conclusión | | Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa | | | |

GRAFICO N° 11



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión.- Los resultados hallados en la matriz de contingencia muestran que existe una relación alta y significativa entre los factores de motivación y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Quellouno, ya que la línea de regresión muestra que si la primera variable aumenta la segunda también tendera aumentar, en nuestro caso si Los factores de motivación es regular entonces la gestión administrativa también será regular.

Prueba de Hipótesis.

A continuación se muestran las correlaciones entre la primera variable y las dimensiones de la segunda variable, cuyos resultados se muestran en las siguientes matrices de contingencia, en donde se enfoca los valores de la significatividad y coeficiente de relación.

3.8 Correlación entre factores de motivación y recursos humanos.

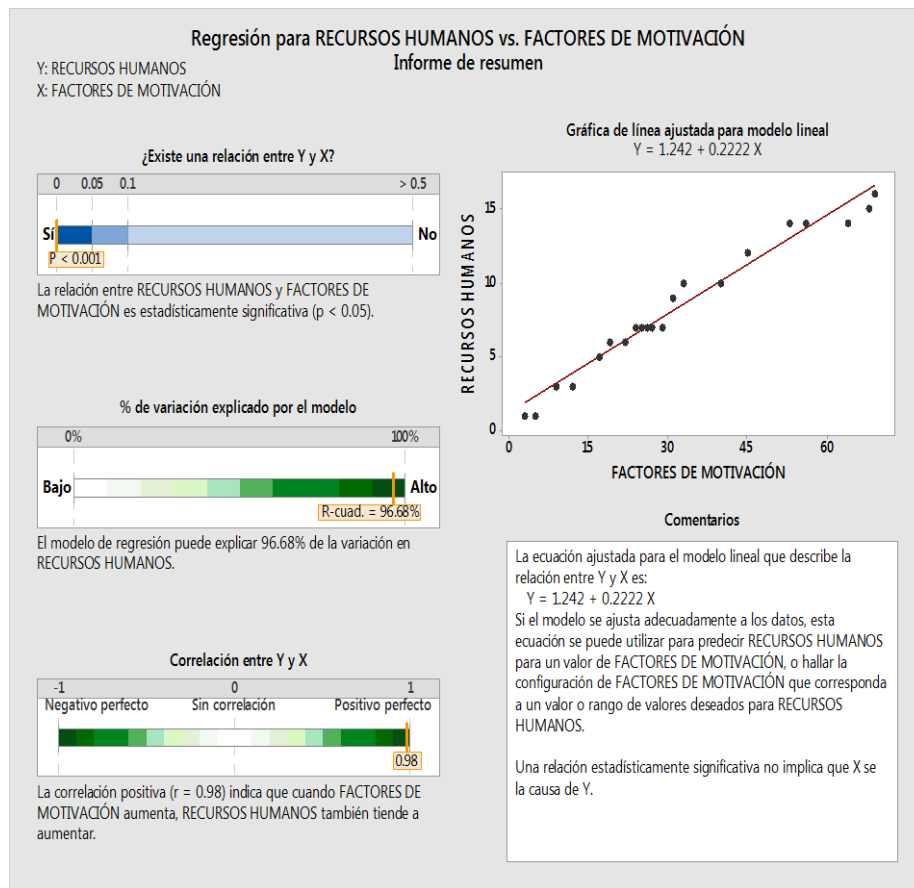
TABLA 17.

| | | | FACTORES DE MOTIVACION | RECURSOS HUMANOS |
|------------------------|------------------------------|---|---------------------------|---------------------|
| Tau_b de Kendall | FACTORES DE MOTIVACION | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) | 1,000 . | ,899** ,000 |
| | | N | 30 | 30 |
| | RECURSOS HUMANOS | Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) | ,899** ,000 | 1,000 . |
| | | N | 30 | 30 |

Interpretación y análisis:

| | |
|----------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Los factores de motivación y los recursos humanos no se relacionan significativamente. Ha: Los factores de motivación y los recursos humanos se relacionan significativamente. |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| Coeficiente de correlación | 0,899 = Alta correlación |
| Valor p calculado | $p = 0,000$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa. |

GRAFICO N° 12



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión.- Los resultados hallados en la matriz de contingencia muestran que existe una relación alta y significativa entre los factores de motivación y los recursos humanos en la municipalidad distrital de Quellouno, ya que la línea de regresión muestra que si la primera variable aumenta la segunda también tendera aumentar, en nuestro caso si los factores de motivación es regular entonces los recursos humanos tenderán a ser regulares.

3.9 Correlación entre factores de motivación y Gastos.

TABLA 18.

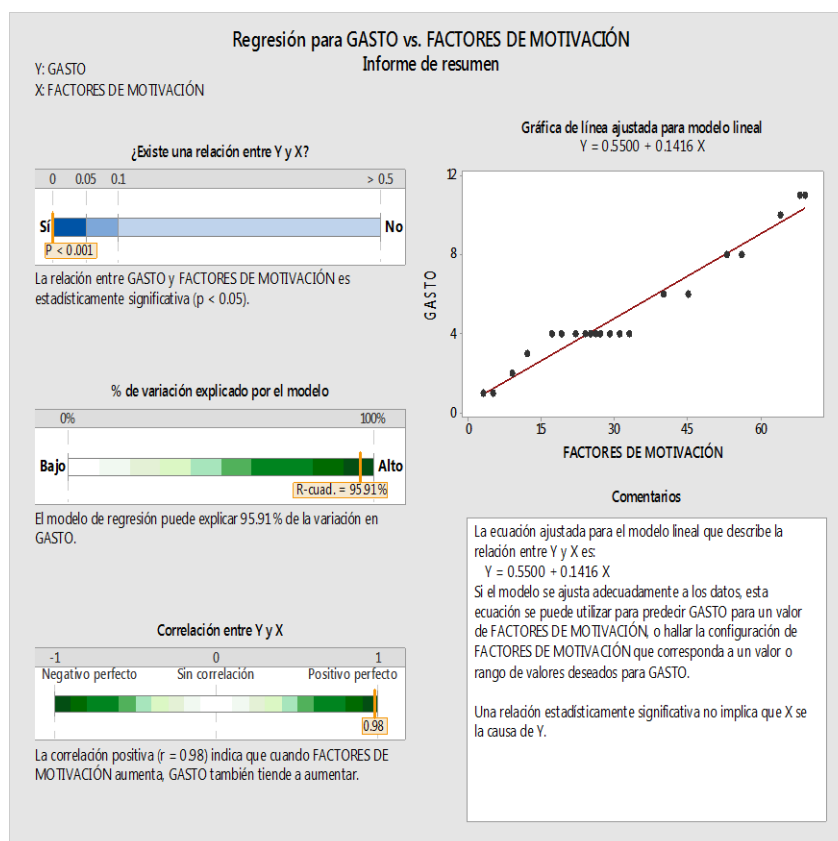
| | | FACTORES DE MOTIVACION | |
|------------------|-------------|----------------------------|--------|
| | | GASTOS | |
| Tau_b de Kendall | FACTORES DE | Coeficiente de correlación | |
| | DE | | |
| | | | |
| | | 1,000 | ,792** |

| | | | |
|------------|-----------------------------|--------|-------|
| MOTIVACION | Sig. (bilateral) | . | ,004 |
| | N | 30 | 30 |
| GASTOS | Coefficiente de correlación | ,792** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | ,004 | . |
| | N | 30 | 30 |

Interpretación y análisis:

| | |
|-----------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas | <p>Ho: Los factores de motivación y los gastos no se relacionan significativamente.</p> <p>Ha: Los factores de motivación y los gastos se relacionan significativamente.</p> |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| Coefficiente de correlación | 0,792 = Alta correlación. |
| Valor p calculado | $p = 0,004$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa. |

GRAFICO N° 13



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión.- Los resultados hallados en la matriz de contingencia muestran que existe una relación alta y significativa entre los factores de motivación y los gastos en la municipalidad distrital de Quellouno, ya que la línea de regresión muestra que si la primera variable aumenta la segunda también tendera aumentar.

En nuestro caso si los factores de motivación es regular entonces los gastos tenderán a ser regulares.

3.10 Correlación entre factores de motivación y proyectos de inversión.

TABLA 19.

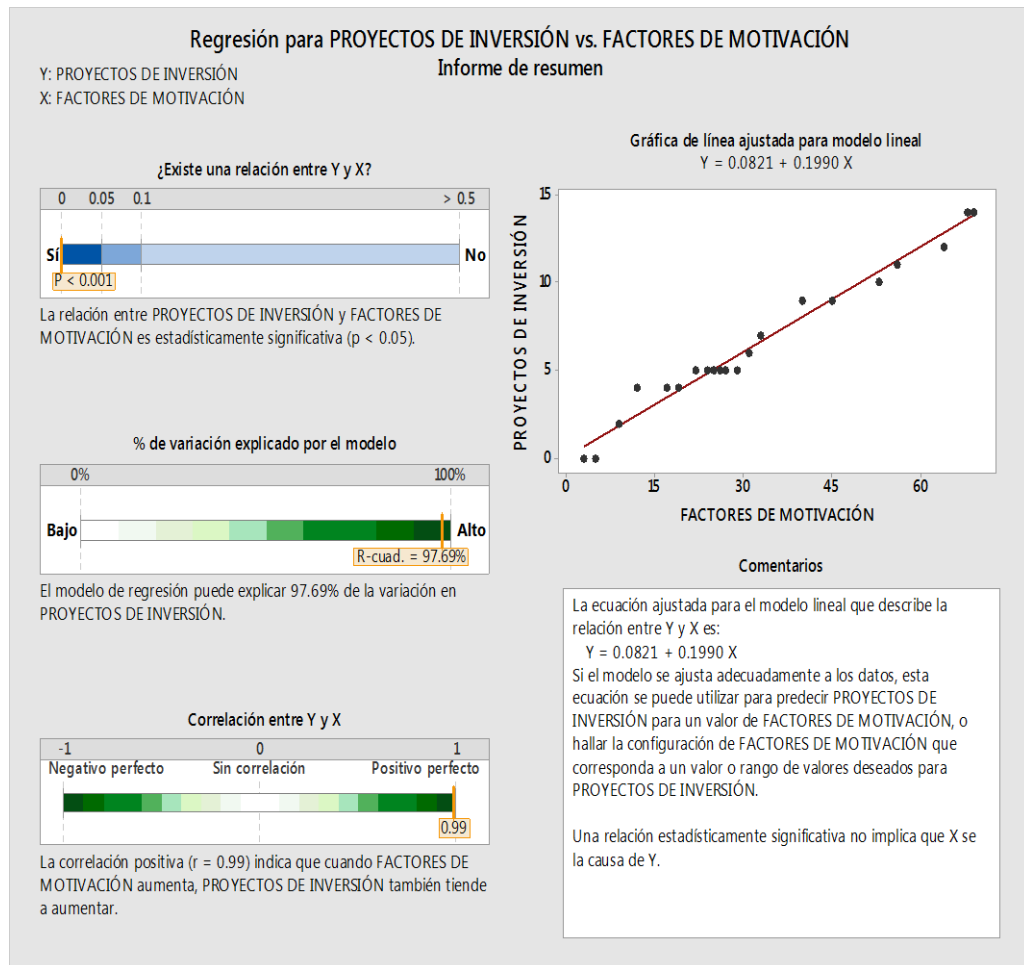
| | | FACTORES DE MOTIVACION | PROY. DE INVERSIÓN |
|--------|------------------------|----------------------------|--------------------|
| Tau_b | FACTORES DE MOTIVACION | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| Kendal | | Sig. (bilateral) | ,869 |
| | | N | ,000 |
| | | | 30 |
| | PROYECTOS DE INVERSIÓN | Coeficiente de correlación | ,869 |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | ,000 |
| | | | 30 |

Interpretación y análisis:

| | |
|----------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas | Ho: Los factores de motivación y los proyectos de inversión no se relacionan significativamente. Ha: Los factores de motivación y los proyectos de inversión se relacionan significativamente. |
| Nivel de significación | $\alpha = 0,05$ |
| Coeficiente de correlación | 0,869 = Alta correlación. |

| | |
|-------------------|---|
| Valor p calculado | $p = 0,000$ |
| Conclusión | Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa. |

GRAFICO N° 14



Fuente: SPSS V. 23

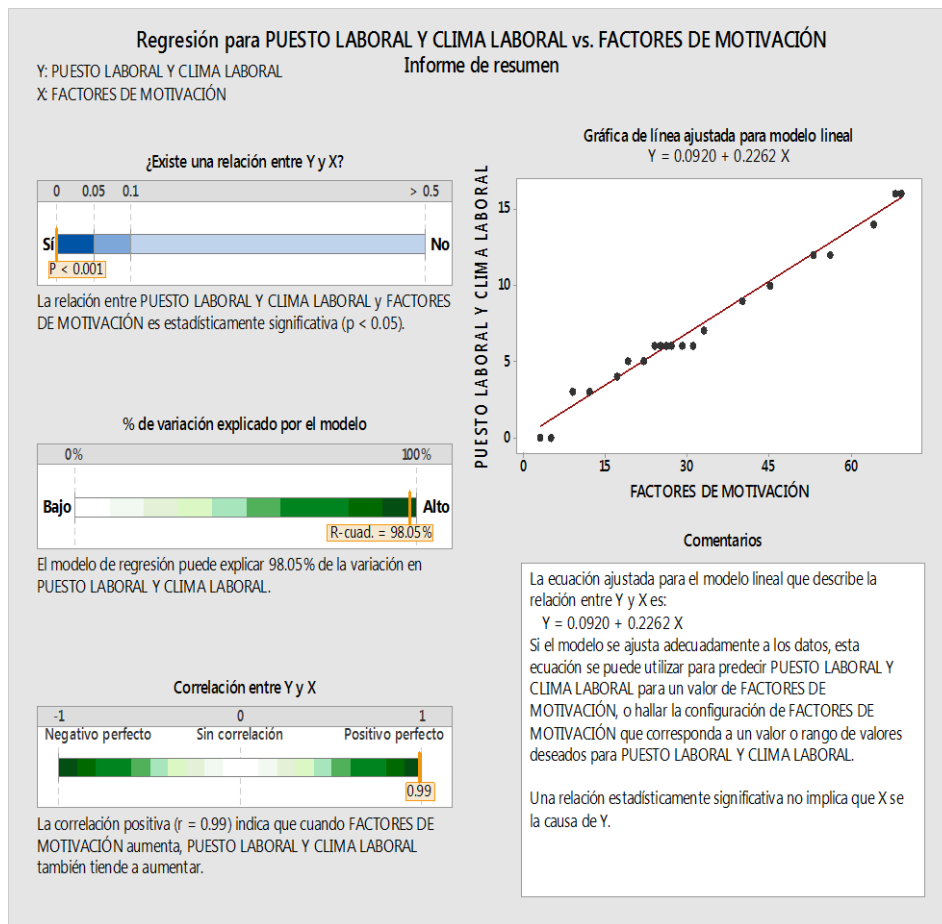
Conclusión.- Los resultados hallados en la matriz de contingencia muestran que existe una relación alta y significativa entre los factores de motivación y los proyectos de inversión en la municipalidad distrital de Quellouno, ya que la línea de regresión muestra que si la primera variable aumenta la segunda también tendera aumentar, en nuestro caso si los factores de motivación es regular entonces los proyectos de inversión tenderán a ser regulares.

3.11 Correlación entre factores de motivación clima laboral

TABLA 20.

| | | FACTORES DE | | |
|-----------------------------------|------------|--|---------------|-------|
| | | MOTIVACION | CLIMA LABORAL | |
| Tau_b | FACTORES | Coeficiente de | 1,000 | ,887* |
| Kendal | DE | correlación | . | ,003 |
| | MOTIVACION | Sig. (bilateral) | . | ,003 |
| | | N | 30 | 30 |
| | CLIMA | Coeficiente de | ,887* | 1,000 |
| | LABORAL | correlación | ,023 | . |
| | | Sig. (bilateral) | ,023 | . |
| | | N | 30 | 30 |
| <u>Interpretación y análisis:</u> | | | | |
| Hipótesis estadísticas | | Ho: Los factores de motivación y puesto laboral – clima laboral no se relacionan significativamente. | | |
| | | Ha: Los factores de motivación y puesto laboral – clima laboral se relacionan significativamente. | | |
| Nivel de significación | | $\alpha = 0,05$ | | |
| Coeficiente de correlación | | 0,887 = Alta correlación | | |
| Valor p calculado | | $p = 0,003$ | | |
| Conclusión | | Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa. | | |

GRAFICO N° 15



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión.- Los resultados hallados en la matriz de contingencia muestran que existe una relación alta y significativa entre los factores de motivación y puesto laboral – clima laboral en la municipalidad distrital de Quellouno, ya que la línea de regresión muestra que si la primera variable aumenta la segunda también tendera aumentar, en nuestro caso si los factores de motivación es regular entonces puesto laboral – clima laboral tenderán a ser regulares.

IV. DISCUSION

Las entidades ediles en los últimos tiempos está teniendo un declive debido a muchos aspectos que influyen en la actitud de la personas que laboran en estas oficinas, generando críticas y rechazo por su labor de parte de la sociedad y público usuario que concurren a dichas oficinas, es de allí que este estudio está enmarcado a observar como los factores de motivación influyen en la gestión administrativa de los trabajadores de la municipalidad de Quellouno, que para obtener mejores resultados se elaboró instrumentos acorde a lo que se quiere investigar, que luego de su aplicación se efectuó el análisis y descripción respectiva, es así que en los párrafos consiguientes se menciona los porcentajes relevantes de cada uno de los aspectos que constituyen cada una de las variables en estudio.

Como se describió anteriormente en lo que se refiere a la variable independiente el cuadro N° 6 muestra que en la motivación extrínseca el 66,7% de los trabajadores adujo que a veces la remuneración que recibe en su centro de trabajo, satisface sus necesidades económicas y familiares y que en ocasiones en su centro de trabajo, otorgan algún reconocimiento mediante resolución y/o diplomas de felicitación por su buen desempeño laboral, dichos trabajadores mencionan que los estímulos de labor algunas veces son equitativos o distribuidos de forma justa, dichos encuestados aducen que a veces en el centro laboral se realizan actos de reconocimiento por las horas extras laboradas.

Por otro lado en lo que se refiere a la motivación intrínseca el cuadro N° 7 muestra que el 73,3% de los encuestados de esta entidad edil, adujo que a veces las funciones que realizan en esta municipalidad le motiva directamente al logro de sus aspiraciones personales, por otro lado este mismo grupo de encuestados aduce que las funciones que le asigna le motivan a tener aspiraciones profesionales, que dentro del área que labora en ocasiones lo efectuar con vocación de servicio, dichos trabajadores aducen que algunas veces se siente comprometido, lo cual tiende a cumplir sus funciones que le asignan en su centro de trabajo, se percibe también que en esta entidad edil las labores y funciones

que asignan a los servidores ediles le permiten que desarrolle al máximo todas sus capacidades en el cumplimiento de sus metas y objetivos, en lo que respecta a la motivación transitiva.

El cuadro N° 8, muestra que el 63,3% de los trabajadores opino que a veces para que pueda cumplir con sus funciones laborales, cuenta con la orientación de sus colegas o compañeros de trabajo, y que ocasionalmente sus amigos expresan voluntad de servicio y apoyo mutuo, dentro de esta institución edil se observa que el jefe inmediato y compañero de oficina,

Así mismo el cuadro N° 9 respecto a la motivación trascendente muestra que el 70,0% de dichos encuestados aduce que a veces en la municipalidad distrital de Quellouno, el gerente o jefe inmediato muestra características de liderazgo frente a los demás trabajadores, así mismo se observa que ocasionalmente son favorables las relaciones interinstitucionales que realiza dicha institución edil así como los del sector privado,

El cuadro N° 10 muestra en resumen que el 63,3% de los trabajadores dio una repuesta de regular, que teniendo en cuenta lo planteado en nuestro objetivo se llegó la conclusión de que los factores de motivación influyen de manera regular en los empleados de la Municipalidad Distrital de Quellouno.

En lo que respecta a la variable dependiente se obtuvo que en lo que se refiere a los recursos humanos el cuadro N° 11, muestra que el 70,0% de los encuestados ediles adujo que a veces el personal contratado para las diferentes funciones dentro de la municipalidad distrital de Quellouno, tiene dominio, manejo y conocimiento idóneo para poder cumplir con las funciones encomendadas, dichos trabajadores indican que en su centro de trabajo el personal que labora a veces han sido requeridos según el perfil profesional, ya que se contrata al personal por competencias, habilidades y destrezas, así mismo se percibe que en el centro de trabajo se toma personal profesional o técnico de acuerdo a las necesidades de la institución.

Por otro lado el cuadro N° 12, sobre el gasto se encontró que el 56,7% de los trabajadores indico que a veces el presupuesto que maneja la municipalidad es suficiente para las diferentes actividades ediles, ya que en ocasiones invierte en proyectos de inversión pública, con la finalidad de cubrir las necesidades básicas de la población, esto porque algunas veces se aprecia una gestión de la inversión de manera eficaz, así mismo en lo que respecta a los proyectos de inversión.

El cuadro N° 13, muestra que el 56,7% de los mismos encuestados adujeron que a veces en esta municipalidad se ejecuta proyectos de inversión prioritarios para las diferentes comunidades, como también se aprecia que para el presente año esta entidad edil cuenta con personal idóneo y capacitado para la elaboración de proyectos de inversión pública.

En lo referente clima laboral se obtuvo en el cuadro N° 14, que el 56,7% de dichos encuestados menciona que a veces en su centro de trabajo la mayoría está de acuerdo que lo ubiquen según su formación profesional y/o capacitación, este mismo contingente de personas indica que la municipalidad a veces brinda las condiciones adecuadas para su desempeño laboral.

Por otro lado se observa que el personal contratado a veces cumple con las normas y directivas internas establecidas dentro de la institución, los trabajadores manifiestan que uno que otra oficina cuenta con las medidas de seguridad y el equipamiento completo en las diferentes áreas de trabajo, de lo descrito anteriormente en resumen la tabla N° 15 muestra que el 56,7% de los trabajadores dio una respuesta de regular del cual se afirma que el nivel de gestión administrativa de los empleados de la Municipalidad Distrital de Quellouno es regular.

Con la ayuda de la estadística inferencial se procedió a determinar nuestros supuestos hipotéticos del cual el cuadro N° 16 muestra que el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de 0,909 (alta correlación), y que el p valor es menor al de alfa es decir $0,000 < 0,05$, del cual se llegó a la conclusión de que existe una relación alta y significativa entre los factores de motivación y la gestión

administrativa en la municipalidad distrital de Quellouno, ya que la línea de regresión muestra que si la primera variable aumenta la segunda también tendera aumentar.

En nuestro caso si los factores de motivación es regular entonces la gestión administrativa también será regular, dentro de este análisis también se pudo determinar que la primera variable tiene relación directa con las dimensiones de la segunda variable, cuyos resultados hallados son similares a la anterior, estos se pueden verificar en las matrices de contingencia N° 17 al N° 20 de este respectivo estudio.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO.- La motivación en sus diferentes aspectos es fundamental en toda actividad laboral en las diferentes especialidades laborales puesto que de esta dependerá el éxito de toda entidad, es así que en este estudio se llegó a la conclusión de que los factores de motivación influyen de manera regular en los empleados de la Municipalidad Distrital de Quellouno, esto porque el cuadro N° 10 muestra que el 63,3% de los trabajadores marco la alternativa de regular, otro 20,0% adujo que es buena, y el 16,7% dio una respuesta de mala.

SEGUNDO.- La acción laboral eficiente está sujeto a muchos factores que rodean a la empresa o institución donde se encuentran muchas personas trabajando es así que en este estudio se llegó a la conclusión de que el nivel de Gestión administrativa de los empleados de la Municipalidad Distrital de Quellouno es regular, ya que el cuadro N° 15, muestra que el 56,7% de los encuestados opto por la respuesta de regular, otro 20,0% adujo que es mala y el 23,3% respondió que esta es buena.

TERCERO.- Se concluye que existe relación alta y significativa entre los factores de motivación con su influencia en la gestión administrativa en los empleados de la Municipalidad Distrital de Quellouno, esto demostrado mediante los datos encontrados en la matriz de contingencia N° 16 en donde el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de 0,909 (alta) con una significatividad apreciativa, es decir que $p < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), apoyado con la línea de regresión en el que se aprecia que si los factores de motivación es regular entonces la gestión administrativa también será regular.

CUARTO. - Se llegó a la conclusión de que existe una relación alta y significativa entre los factores de motivación y las dimensiones de la gestión administrativa de los trabajadores de la municipalidad distrital de Quellouno, este sustentado mediante la tablas de contingencia N° 16 al N° 20, en donde se encontró que el coeficiente de correlación es alta, como también la significatividad ($p < \alpha$),

razones que ayudo a descartar la hipótesis nula y tomar en cuenta la hipótesis alterna.

VI. SUGERENCIAS

- ✓ Se sugiere al alcalde y funcionarios de la municipalidad distrital de Quellouno diseñar estrategias de motivación al personal teniendo en cuenta las diferentes áreas de labor en dicha entidad edil y con ello lograr una mejor gestión por parte de los trabajadores en esta municipalidad.
- ✓ Se sugiere al personal jerárquico de la municipalidad distrital de Quellouno, tomar en cuenta los resultados en este estudio en lo que respecta a los factores de motivación, y con esto implementar políticas de estimulación laboral a su personal a cargo el cual coadyuvara a mejorar el porcentaje hallado en este estudio de indagación
- ✓ Se sugiere a todos los trabajadores de la municipalidad distrital de Quellouno, en principal los que efectúan la gestión administrativa, realizar reuniones de socialización y evaluación sobre la labor que efectúan, en sus diferentes áreas y con ello superar las posibles deficiencias que inducen al porcentaje hallado en este estudio y con ello disminuir las conjeturas del público usuario respecto a su labor edil.
- ✓ Se sugiere a los pobladores de la municipalidad distrital de Quellouno, apoyar en la gestión edil con sus aportes y recomendaciones de manera altura al alcalde y plana jerárquica, cuyas opiniones inculcaran a superar las posibles deficiencias que tienen las diferentes áreas, en principal la de gestión administrativa.

VII. REFERENCIAS

- Aldag, R. J. (1983). *Diseño de tareas y motivación del personal*. España: Trillas.
- Alderfer. (1969). *Teorías motivacionales*.
- Angarita, M. J. (27 de Junio de 2014). Obtenido de Dialnet: <https://Dialnet-lateoriadelascapacidadesenamartyasen-5010857.pdf>
- Baquero y Luque. (1999). *Motivación* .
- Campanario. (2002: pag. 22). *Motivación*.
- Chaivenato. (2009). *Motivación*.
- Chavez. (2006). *Gestión pública*.
- Chiavenato. (1999). *Conducta humana, motivacion* .
- Chiavenato. (2006). *Gestión administrativa*.
- Chiavenato. (2015). *Comportamiento organizacional*.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestion de talento humano*.
- Collao. (1985). *Presupuesto*.
- Cruz Muñoz, P. &. (2001). *La gestión por competencias: una nueva herramienta en la planificación estratégica del recurso humano*. Chile: Universidad de Antofagasta.
- Cueva. (2015). *Proyectos de Inversión pública*.
- Cummings. (1983). *Presupuesto - Gasto Público*.
- Diaz. (2012). *Motivacion*.
- Douglas Mc Gregor. (1960). *Teorías motivacionales*.
- Early, &. S. (2003). *La Motivación y la Gestión de Dirección*. Barcelona: Paidós Ibérica S.A. .
- Elena, R. (2007). *Clima organizacional*.
- Finanzas, M. D. (2010). *Presupuesto*.
- Fondo Monetario Internacional. (2001). *Presupuesto - Gastos*.
- Gandolfo. (2012). *Proyectos de inversión pública*.
- Garcia. (2004). *Gasto público*.
- García Solarte, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico*. Colombia: Universidad del Valle.
- Garcia Villamizar, G. E. (2007). *Clima Organizacional: hacia un nuevo modelo*. PORIK AN.

- Gonzales Esquivel, D. A. (2002). *Motivación laboral*.
- Gonzales Esquivel, D. A. (2002). *Motivación Laboral*.
- Grensing, L. (1989). *Motivación* .
- Grey. (2002). *Presupuesto* .
- Gutiérrez Melo, E. J. (2014). *La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo*.
- Gutiérrez Melo, E. J. (2014). *La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo*.
- Herrera Torres, H. &. (2014). Capacidades de gestión pública. Analisis de los gobiernos. *Revista Mexicana de Análisis Político y Administración Pública*, 121 - 146.
- Herzberg. (1959). *Teorias motivacionales*.
- Herzberg, F. (1966). *Trabajo y Naturaleza del Hombre*. Cleveland: Seix Barral .
- Idalberto, C. (2002). *Gestion del talento humano*.
- Internacional, L. A. (2010). *Desarrollo Internacional*.
- J., D. (2012). *Motivación*.
- Jaramillo Matías, J. N. (2017). *Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos*.
- Keith, D. &. (2001). *Comportamiento Humano en el trabajo*. Mexico: Mc Graw Hill.
- .
- Kishihara. (2014). *Presupuesto - Gastos Públicos*.
- Koontz, H. &. (1998). *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Madrid: Morova.
- Korman, A. (1978). *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Madrid: Morova.
- Leavit. (1964). *Motivación Psicología* .
- Mapilca. (2004). *Presupuesto participativo*.
- Martinez Fajardo, C. E. (2002). Neoinstitucionalismo y Teoria de Gestion . *Revista de ciencias administrativas y sociales*, 9-16.
- Maslow, A. (1951). *Motivacion y personalidad*.
- Maslow, A. (1954). *Motivacion y personalidad*.

- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Diaz de Santos.
- McClellan. (1961). *Teorías Motivacionales*.
- Nagel Amaro, J. (1995). *Capacitación en Gestión Conceptos y Acciones*. Chile: IICA Biblioteca Venezuela.
- Oceanico, D. E. (2000). *Terminos de palabras - Diccionario*.
- Ortega. (2000). *Presupuesto*.
- Ortega. (2004). *Gasto publico*.
- Pacheco, C. C. (2004). *Presupuesto*.
- Peréz Herrera, Y. (2014). *CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HAMBITO EMPRESARIAL CUBANO*.
- Personas., D. G. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima: J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L.
- Perú, I. (s.f.). *Presupuesto*.
- Portillo, R. F. (8 de Abril de 2006). *Monografias*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos33/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>
- Robbins. (1999: 123). *Motivación*.
- Robbins Stephen, P. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional conceptos, controversias y aplicaciones*.
- Robbins, S. P. (s.f.). Motivación. En 1. 123.
- Rodolfo, C. (2007). *Recurso humano*.
- Rodriguez. (1998). *Motivación*.
- Rodriguez Batres, F. &. (2013). *La satisfaccion laboral y su relacion con la identificacion del empleado de la empresa electrica de Guatemala EEGSA*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Rodriguez y Urzua. (2011). *Presupuesto*.
- Ryan, D. Y. (1985). *Motivacion*.
- S., R. (1999). *Motivación*.
- Santiago. (2011). *Motivacion*.
- Santrock. (2002). *Motivacion*.

Santrock. (2002). *Motivación*.

Serrano Mendoza, K. A. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo*.

Serrano Mendoza, K. A. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Carabayllo*.

Shack. (2012). *Proyectos de inversion pública*.

Souza, G. Y. (1998). *Presupuesto participativo*.

Stephen P. (s.f.). 1999:123.

Triana Yaniel, S. (2007). *La gestión por competencias con enfoque de procesos*.

Valdez y Moran. (2015). *Motivación*.

Zans Castellon, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*.

Zans Castellón, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*.

Zans Castellón, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*.

Zornoza, L. (16 de Marzo de 2004). *Gestiopolis* . Obtenido de Motivacion laboral:
<https://www.gestiopolis.com/motivacion-laboral/>

ANEXOS

INSTRUMENTOS

VALIDACION DE JUICIOS DE EXPERTOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE INSTRUMENTOS

CONSTANCIA DE AUTORIZACION PARA HACER LA
ENCUESTA

BASE DE DATS DE FACTORES DE MOTIVACION

BASE DE DATOS DE GESTION ADMINISTRATIVA

ALFA DE CROMBAC POR DIMENSIONES

ANEXOS 01: INSTRUMENTOS

FACTORES DE MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUELLOUNO 2018.

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES SOBRE LOS FACTORES DE MOTIVACION

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

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

| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | NUNCA |
|---------|--------------|---------|-------|
| 3 | 2 | 1 | 0 |

| N° | PREGUNTAS | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | CASI NUNCA | NUNCA |
|----|---|---------|--------------|------------|-------|
| 01 | ¿La remuneración que percibe en su centro de trabajo, satisface sus necesidades económicas y familiares? | | | | |
| 02 | ¿En su centro de trabajo, otorgan algún reconocimiento mediante Resolución, y/o diplomas de felicitación por el buen desempeño laboral? | | | | |
| 03 | ¿En su centro de trabajo los reconocimientos y/o premios de felicitación, son distribuidos de forma justa? | | | | |
| 04 | ¿En su centro de trabajo realizan actos de reconocimiento por las horas extras laboradas? | | | | |
| 05 | ¿En su centro de trabajo capacitan de forma permanente al personal que labora? | | | | |
| 06 | ¿En su centro de trabajo las oficinas y los otros ambientes cuentan con las medidas de seguridad e higiene? | | | | |
| 07 | ¿Las oficinas y otros ambientes que se encuentran en tu centro de trabajo cuentan con iluminación y ventilación? | | | | |
| 08 | ¿En su centro de trabajo, su Jefe y sus compañeros le motivan a ascender y hacer respetar sus derechos laborales? | | | | |
| 09 | ¿Las funciones que usted realiza en la Municipalidad Distrital de Quellouno, le | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | motiva directamente al logro de sus aspiraciones personales? | | | | |
| 10 | ¿En la Municipalidad Distrital de Quellouno, las funciones que le asignan, a usted le motiva logros de aspiraciones profesionales? | | | | |
| 11 | ¿En la Municipalidad Distrital de Quellouno, las funciones que usted realiza están debidamente motivadas, es decir según la vocación de su servicios? | | | | |
| 12 | ¿Usted, se siente comprometido y debidamente motivo en cumplir las funciones que se le asignaron en su centro de trabajo? | | | | |
| 13 | ¿En su centro de trabajo, las labores y funciones que usted realiza, le permiten que desarrolle al máximo todas sus capacidades en el cumplimiento de sus metas y objetivos? | | | | |
| 14 | ¿Diga usted, si asume con entera responsabilidad las funciones asignadas por la Unidad de Recursos Humanos y las que son encomendadas por su Jefe inmediato? | | | | |
| 15 | ¿Las labores que usted realiza en la Municipalidad Distrital de Quellouno, están motivadas por alcanzar un reconocimiento dentro de su Institución? | | | | |
| 16 | ¿Las funciones que realiza en la Municipalidad Distrital de Quellouno, a usted le proporciona satisfacción personal? | | | | |
| 17 | ¿Para que pueda cumplir con sus funciones laborales, usted cuenta con la orientación de sus colegas o compañeros de trabajo? | | | | |
| 18 | ¿Entre colegas o compañeros de trabajo expresan voluntad de servicio y apoyo mutuo? | | | | |
| 19 | ¿En su centro de trabajo, su Jefe inmediato, y compañeros de oficina, se reúnen al finalizar la jornada laboral, con la finalidad de aportar e intercambiar ideas por el bien de la Institución? | | | | |
| 20 | ¿En su centro de trabajo sus colegas o compañeros, hacen buen uso de los recursos del Estado? | | | | |
| 21 | ¿En la Municipalidad Distrital de Quellouno, el Gerente Municipal o Jefe Inmediato, muestra características de liderazgo frente a los demás trabajadores? | | | | |
| 22 | ¿Usted cree que son favorables las relaciones interinstitucionales que realiza la Municipalidad Distrital de Quellouno y así como los del sector privado? | | | | |
| 23 | ¿En su centro de trabajo y así como en la sociedad el comportamiento de su Jefe inmediato es ético y es trascendental? | | | | |
| 24 | ¿En la Municipalidad Distrital de Quellouno, existe armonía en toda la organización y con el público? | | | | |

FACTORES DE MOTIVACION Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUELLOUNO 2018.

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES SOBRE LA INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

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

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

| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | NUNCA |
|---------|--------------|---------|-------|
| 3 | 2 | 1 | 0 |

| N° | PREGUNTAS | SIEMPRE | CASI SIEMPRE | CASI NUNCA | NUNCA |
|----|---|---------|--------------|------------|-------|
| 01 | ¿Cree usted que el personal contratado para las diferentes funciones dentro de la Municipalidad Distrital de Quellouno, tiene el dominio, manejo y conocimiento idóneo para poder cumplir con las funciones encomendadas? | | | | |
| 02 | En su centro de trabajo el personal que labora, han sido requeridos según el perfil profesional? | | | | |
| 03 | ¿En su centro de trabajo se contrata al personal por competencias, habilidades y destrezas? | | | | |
| 04 | ¿En su centro de trabajo se contrata personal profesional o técnico de acuerdo a las necesidades de la institución? | | | | |
| 05 | ¿En su centro de trabajo el personal que labora desempeña sus funciones con habilidad y creatividad en la solución de problemas? | | | | |
| 06 | ¿Cree usted, que el personal que labora en su centro de trabajo toma decisiones acertadas para solucionar problemas? | | | | |
| 07 | ¿En su centro de trabajo el factor superación y competitividad influyen en la contratación del personal idóneo? | | | | |
| 08 | ¿Cree usted que el presupuesto que maneja la Municipalidad Distrital de Quellouno, es suficiente? | | | | |
| 09 | ¿Cree usted, que la Municipalidad Distrital de Quellouno, invierte en proyectos de | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| | inversión pública, con la finalidad de cubrir las necesidades básicas de la población? | | | | |
| 10 | ¿Cree usted que existe en la Municipalidad Distrital de Quellouno una gestión del gasto eficaz del presupuesto? | | | | |
| 11 | ¿Usted cree que existe en la Municipalidad Distrital de Quellouno una gestión del gasto eficiente en el presupuesto? | | | | |
| 12 | ¿En la Municipalidad Distrital de Quellouno para el presente periodo 2018 se elaboran proyectos de inversión pública? | | | | |
| 13 | ¿Cree usted que para el presente año 2018, la Municipalidad Distrital de Quellouno, ejecuta proyectos de inversión pública? | | | | |
| 14 | ¿En la Municipalidad Distrital de Quellouno, cree usted que se ejecuta proyectos de inversión prioritarios para las diferentes comunidades? | | | | |
| 15 | ¿Para el presente año 2018, la Municipalidad Distrital de Quellouno, cree usted que cuenta con el personal idóneo y capacitado para la elaboración de proyectos de inversión pública? | | | | |
| 16 | ¿La Municipalidad Distrital de Quellouno cuenta con las herramientas necesarias para la elaboración de los diferentes proyectos de inversión pública? | | | | |
| 17 | ¿En su centro de trabajo, usted estaría de acuerdo que lo ubiquen según su formación profesional y/o capacitación? | | | | |
| 18 | ¿Considera usted, que en la Municipalidad Distrital de Quellouno le brinda las condiciones adecuadas para su desempeño laboral? | | | | |
| 19 | ¿Diga usted, si el personal contratado cumple con las normas y directivas internas establecidas dentro la Municipalidad Distrital de Quellouno? | | | | |
| 20 | ¿La Municipalidad Distrital de Quellouno cuenta con las medidas de seguridad y el equipamiento completo en las diferentes áreas de trabajo? | | | | |
| 21 | ¿En la Municipalidad Distrital de Quellouno, el personal que labora y usted tienen buena relación durante su jornada laboral? | | | | |
| 22 | ¿En la Municipalidad Distrital de Quellouno en el presente año 2018, las diferentes gerencias de línea trabajan en equipo? | | | | |

ANEXOS 02: VALIDACION DE JUICIOS DE EXPERTOS

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: **FACTORES DE MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUELLOUNO, AÑO 2018**

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario

1.3 INVESTIGADOR: Erika Bellido López.

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

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:


.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 8,07,

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse


 Dr. Waldo Enrique Campana Morro
 ESPECIALIDAD GESTIÓN PÚBLICA
 Firma

Dr. 
 DNI: 23933423
 Cel. 984648727

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: **FACTORES DE MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUELLOUNO, AÑO 2018**
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario
- 1.3 INVESTIGADOR: Erika Bellido López.

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

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

89%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse


Firma

Dr. Erika B. López
DNI: 2386372
Cel. 984347989

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: **FACTORES DE MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUELLOUNO, AÑO 2018**

1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario

1.3 INVESTIGADOR: Erika Bellido López.

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

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

Ninguna

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

897

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

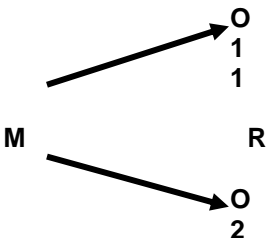
Ricardo Sánchez Ortiz
 Dr. F. Ricardo Sánchez Ortiz
 ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma

Dr. *Ricardo Sánchez Ortiz*
 DNI: 27 803 533
 Cel. 984612563

ANEXOS 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: FACTORES DE MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUELLOUNO, AÑO 2018

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
|--|---|--|--|---|
| <p>GENERAL ¿Cuál es la relación entre los Factores de Motivación y su influencia en la Gestión Administrativa en los empleados de la Municipalidad Distrital de Quellouno, año 2018?</p> <p>ESPECÍFICOS 1° ¿Cómo los factores de motivación influyen en los empleados de la Municipalidad Distrital de Quellouno? 2° ¿Cuál es el nivel de Gestión administrativa de los empleados de la Municipalidad Distrital de Quellouno? 3° ¿Los Factores de Motivación se relacionan con las dimensiones de la Gestión administrativa de los empleados de la Municipalidad Distrital de Quellouno?</p> | <p>GENERAL Determinar el grado de relación entre los Factores de Motivación y su influencia de Gestión administrativa de los empleados de la Municipalidad Distrital de Quellouno, año 2018.</p> <p>ESPECÍFICOS 1° Determinar cómo los factores de motivación influyen en los empleados de la Municipalidad Distrital de Quellouno. 2° Determinar el nivel de Gestión administrativa de los empleados de la Municipalidad Distrital de Quellouno. 3° Determinar si los Factores de Motivación se relacionan con las dimensiones de la Gestión administrativa de los empleados de la Municipalidad Distrital de Quellouno.</p> | <p>GENERAL Existe relación alta y significativa entre los factores de motivación con su influencia en la Gestión administrativa en los empleados de la Municipalidad Distrital de Quellouno, año 2018.</p> <p>ESPECIFICOS 1° Los factores de motivación influyen de manera regular en los empleados de la Municipalidad Distrital de Quellouno. 2° El nivel de Gestión administrativa de los empleados de la Municipalidad Distrital de Quellouno es regular. 3° Los Factores de Motivación se relacionan significativamente con las dimensiones de la Gestión administrativa de los empleados de la Municipalidad Distrital de Quellouno.</p> | <p>Variable de estudio 1: Factores de Motivación</p> <p>Dimensiones: Motivación intrínseca. Motivación extrínseca. Motivación transitiva. Motivación trascendente.</p> <p>Variable de estudio 2: Influencia en la Gestión administrativa</p> <p>Dimensiones: 1. Recursos Humanos. 2. Gastos. 3. Proyectos de inversión pública. 4. Clima laboral</p> | <p>Nivel: Descriptivo. Tipo: Descriptivo Diseño: Correlacional.</p>  <p>Donde: M. Muestra de estudio O1: Factores de Motivación O2: Influencia en la Gestión administrativa. R: Relación directa entre los factores de motivación y su influencia en la Gestión administrativa.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA Población: Está constituida por los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno, Provincia La Convención; el cual se detalla a continuación.</p> |

| | | | | <table border="1"> <tr> <th colspan="2">SERVIDORES PÚBLICOS</th> </tr> <tr> <th>VARONES</th> <th>MUJERES</th> </tr> <tr> <td>30</td> <td>20</td> </tr> </table> <p>TOTAL: 50</p> <p>Muestra: La selección para la muestra se hizo de manera no probabilística.</p> <table border="1"> <tr> <th colspan="2">SERVIDORES PÚBLICOS</th> </tr> <tr> <th>VARONES</th> <th>MUJERES</th> </tr> <tr> <td>20</td> <td>10</td> </tr> </table> <p>TOTAL: 30</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS Técnica. Instrumento Análisis documental Ficha documentario. Encuestas Cuestionario Observación Ficha de observación</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS. Para el procesamiento de datos se utilizará el sistema SPSS V.24</p> | SERVIDORES PÚBLICOS | | VARONES | MUJERES | 30 | 20 | SERVIDORES PÚBLICOS | | VARONES | MUJERES | 20 | 10 |
|---------------------|---------|--|--|---|---------------------|--|---------|---------|----|----|---------------------|--|---------|---------|----|----|
| SERVIDORES PÚBLICOS | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VARONES | MUJERES | | | | | | | | | | | | | | | |
| 30 | 20 | | | | | | | | | | | | | | | |
| SERVIDORES PÚBLICOS | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VARONES | MUJERES | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | 10 | | | | | | | | | | | | | | | |

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

FACTORES DE MOTIVACIÓN

| DIMENSIONES | INDICADORES | PESO | N° DE ITEMS | ITEMS/REACTIVOS | VALORACIÓN |
|------------------------------|---|-------|-------------|--|-----------------|
| Motivación extrínseca | Remuneración económica | 33.5% | 8 | ¿La remuneración que percibe en su centro de trabajo, satisface sus necesidades económicas y familiares? | a) Siempre |
| | Reconocimiento | | | ¿En su centro de trabajo, otorgan algún reconocimiento mediante Resolución, y/o diplomas de felicitación por el buen desempeño laboral? | |
| | Resoluciones de felicitación | | | ¿En su centro de trabajo los reconocimientos y/o premios de felicitación, son distribuidos de forma justa? | |
| | Capacitaciones | | | ¿En su centro de trabajo realizan actos de reconocimiento por las horas extras laboradas? | |
| | Seguridad e Higiene | | | ¿En su centro de trabajo capacitan de forma permanente al personal que labora? | |
| | Iluminación y ventilación | | | ¿En su centro de trabajo las oficinas y los otros ambientes cuentan con las medidas de seguridad e higiene? | |
| | Ascensos | | | ¿Las oficinas y otros ambientes que se encuentran en su centro de trabajo cuentan con iluminación y ventilación? | |
| | Derechos laborales | | | ¿En su centro de trabajo, su Jefe y sus compañeros le motivan a ascender y hacer respetar sus derechos laborales? | |
| Motivación intrínseca | Aspiraciones personales y profesionales | 33.5% | 8 | ¿Las funciones que usted realiza en la Municipalidad Distrital de Quellouno, le motiva directamente al logro de sus aspiraciones personales? | b) Casi siempre |
| | Aspiraciones Profesionales. | | | ¿En la Municipalidad Distrital de Quellouno, las funciones que le asignan, a usted le motiva logros de aspiraciones profesionales? | |
| | Vocación de servicios. | | | ¿En la Municipalidad Distrital de Quellouno, las funciones que usted realiza están debidamente motivadas, es decir según la vocación de su servicios? | |
| | Compromiso | | | ¿Usted, se siente comprometido y debidamente motivo en cumplir las funciones que se le asignaron en su centro de trabajo? | |
| | Capacidad intelectual. | | | ¿En su centro de trabajo, las labores y funciones que usted realiza, le permiten que desarrolle al máximo todas sus capacidades en el cumplimiento de sus metas y objetivos? | |
| | | | | | c) A veces |

| | | | | | |
|--------------------------------|---|-------------|-----------|--|----------|
| | Responsabilidad. | | | ¿Diga usted, si asume con entera responsabilidad las funciones asignadas por la Unidad de Recursos Humanos y las que son encomendadas por su Jefe inmediato? | |
| | Reconocimiento | | | ¿Las labores que usted realiza en la Municipalidad Distrital de Quellouno, están motivadas por alcanzar un reconocimiento dentro de su Institución? | |
| | Satisfacción personal | | | ¿Las funciones que realiza en la Municipalidad Distrital de Quellouno, a usted le proporciona satisfacción personal? | |
| Motivación transitiva | Orientación entre compañeros | 16.5% | 4 | ¿Para que pueda cumplir con sus funciones laborales, usted cuenta con la orientación de sus colegas o compañeros de trabajo? | d) Nunca |
| | Voluntad de servicio | | | ¿Entre colegas o compañeros de trabajo expresan voluntad de servicio y apoyo mutuo? | |
| | Intercambio de ideas | | | ¿En su centro de trabajo, su Jefe inmediato, y compañeros de oficina, se reúnen al finalizar la jornada laboral, con la finalidad de aportar e intercambiar ideas por el bien de la Institución? | |
| | Bien común. | | | ¿En su centro de trabajo sus colegas o compañeros, hacen buen uso de los recursos del Estado? | |
| Motivación trascendente | Liderazgo del Gerente y Jefes inmediatos. | 16.5% | 4 | ¿En la Municipalidad Distrital de Quellouno, el Gerente Municipal o Jefe Inmediato, muestra características de liderazgo frente a los demás trabajadores? | d) Nunca |
| | Relaciones interinstitucionales | | | ¿Usted cree que son favorables las relaciones interinstitucionales que realiza la Municipalidad Distrital de Quellouno y así como los del sector privado? | |
| | Comportamiento, Organizacional | | | ¿En su centro de trabajo y así como en la sociedad el comportamiento de su Jefe inmediato es ético y es trascendental? | |
| | Armonía organizacional. | | | ¿En la Municipalidad Distrital de Quellouno, existe armonía en toda la organización y con el público? | |
| TOTALES | | 100% | 24 | | |

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE 2:
INFLUENCIA EN LA GESTION ADMINISTRATIVA**

| DIMENSIONES | INDICADORES | PESO | N° DE ITEMS | ITEMS/REACTIVO | ESCALA DE MEDICION |
|---|---|-------|-------------|---|--------------------|
| 1. Gestión administrativa en recursos humanos | Dominio y manejo de conocimientos. | 29.2% | 7 | ¿Cree usted que el personal contratado para las diferentes funciones dentro de la Municipalidad Distrital de Quellouno, tiene el dominio, manejo y conocimiento idóneo para poder cumplir con las funciones encomendadas? | a) Siempre |
| | Contratación por competencia y habilidades | | | ¿En su centro de trabajo el personal que labora, han sido requeridos según el perfil profesional? | |
| | Contratación del personal por factores de superación y competitividad | | | ¿En su centro de trabajo se contrata al personal por competencias, habilidades y destrezas? | |
| | | | | ¿En su centro de trabajo se contrata personal profesional o técnico de acuerdo a las necesidades de la institución? | |
| | | | | ¿En su centro de trabajo el personal que labora desempeña sus funciones con habilidad y creatividad en la solución de problemas? | |
| | | | | ¿Cree usted, que el personal que labora en su centro de trabajo toma decisiones acertadas para solucionar problemas? | |
| | | | | ¿En su centro de trabajo el factor superación y competitividad influyen en la contratación del personal idóneo? | |
| 2. Gestión administrativa de gasto | Presupuesto asignado a la entidad. | 25% | 4 | ¿Cree usted que el presupuesto que maneja la Municipalidad Distrital de Quellouno, es suficiente? | b) Casi siempre |
| | Inversión de presupuesto para la satisfacción de necesidades de la sociedad | | | ¿Cree usted, que la Municipalidad Distrital de Quellouno, invierte en proyectos de inversión pública, con la finalidad de cubrir las necesidades básicas de la población? | |
| | Gestión de gastos eficaz y Eficiente. | | | ¿Cree usted que existe en la Municipalidad Distrital de Quellouno una gestión del gasto eficaz del presupuesto? | |
| | | | | ¿Usted cree que existe en la Municipalidad Distrital de Quellouno una gestión del gasto eficiente en el presupuesto? | |
| | Elaboración de proyectos de inversión pública. | | | ¿En la Municipalidad Distrital de Quellouno para el presente periodo 2018 se elaboran proyectos de inversión pública? | |

| | | | | | |
|--|---|-------------------------|---|---|---|
| 3. Gestión administrativa de proyectos de inversión | Ejecución de proyectos de inversión pública | 20.8% | 5 | Cree usted que para el presente año 2018, la Municipalidad Distrital de Quellouno, ejecuta proyectos de inversión pública? | c) A veces |
| | Proyectos de inversiones prioritarios. | | | ¿En la Municipalidad Distrital de Quellouno, cree usted que se ejecuta proyectos de inversión prioritarios para las diferentes comunidades? | |
| | Personal capacitado idóneo. | Herramientas necesarias | | | ¿Para el presente año 2018, la Municipalidad Distrital de Quellouno, cree usted que cuenta con el personal idóneo y capacitado para la elaboración de proyectos de inversión pública? |
| | ¿La Municipalidad Distrital de Quellouno cuenta con las herramientas necesarias para la elaboración de los diferentes proyectos de inversión pública? | | | | |
| 4. Clima organizacional | Ubicación de trabajo según su formación. | 25% | 6 | ¿En su centro de trabajo, usted estaría de acuerdo que lo ubiquen según su formación profesional y/o capacitación? | d) Nunca |
| | Condiciones laboral | | | ¿Considera usted, que en la Municipalidad Distrital de Quellouno le brinda las condiciones adecuadas para su desempeño laboral? | |
| | Normas de convivencia laboral. | | | ¿Diga usted, si el personal contratado cumple con las normas y directivas internas establecidas dentro la Municipalidad Distrital de Quellouno? | |
| | Equipamiento en su centro de trabajo. | | | ¿La Municipalidad Distrital de Quellouno cuenta con las medidas de seguridad y el equipamiento completo en las diferentes áreas de trabajo? | |
| | Relaciones interpersonales | | | ¿En la Municipalidad Distrital de Quellouno, el personal que labora y usted tienen buena relación durante su jornada laboral? | |
| | Trabajo en equipo con las demás gerencias. | | | ¿En la Municipalidad Distrital de Quellouno en el presente año 2018, las diferentes gerencias de línea trabajan en equipo? | |
| TOTALES | 100% | 22 | | | |

ANEXOS: 04 AUTORIZACION PARA REALIZAR EL ESTUDIO DE ENCUESTAS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUELLOUNO



SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR EL ESTUDIO DE ENCUESTAS EN LA ENTIDAD.

Señor.
NICANOR ÁLVAREZ ZUNIGA.
Alcalde de la Municipalidad Distrital de Quellouno.

Yo, Erika Bellido López, identificada con DNI N° 45918258, con domicilio en Jiron Santa Ana N° 230 del Distrito de Santa Ana de la Provincia La Convención y Departamento de Cusco, respetuosamente me presento y expongo ante Usted:

Que, siendo indispensable realizar el estudio descriptivo de los Factores de Motivación y su influencia en la Gestión Administrativa, con aplicación del instrumento de encuesta validada por el juicio de expertos para realizar el estudio de postgrado de la Universidad de Cesar Vallejo, y a la vez poder aportar de alguna manera con dichos estudios en la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la presente entidad, he de presentar la autorización para llevar a cabo dicha encuesta y aplicarla al persona que viene laborando en la Municipalidad Distrital de Quellouno.

Por todo lo expuesto:

Señor Alcalde, solicito a usted, se me expida la constancia de acceder a mi petición por ser de justicia que espero alcanzar, siendo conocedor de vuestro amplio espíritu.

Quellouno, 05 de Junio del 2018.




ERIKA BELLIDO LÓPEZ
DNI: 45918258

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUELLOUNO
PROVEIDO ALCALDIA
SECRETARIA GENERAL

FECHA: 05-06-2018
REG. N°: 2966
PASO A: *Secretaria General*
para su atención



**ANEXOS: 05 CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE
ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO**



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUELLOUNO
LA CONVENCIÓN - CUSCO



“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

Quellouno, 07 de Agosto del 2018.

CARTA N° 045 – 2018 – MDQ – SG/ LC.

SEÑORA:
ERIKA BELLIDO LÓPEZ

QUELLOUNO

ASUNTO : SE DA RESPUESTA A LO SOLICITADO

REFERENCIA: Documento Administrativo con Registro de Mesa de Partes N°
2966

De mi especial consideración.

Por medio del presente es grato dirigirme a Ud., al mismo tiempo saludarlo muy cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de Quellouno; la presente tiene por finalidad de dar respuesta al documento de referencia, de fecha 15 de Junio del año 2018, donde solicitan lo siguiente: *“Autorización para la Aplicación de Instrumentos de Recolección de Datos, para Fines Académicos”*.

En tal sentido, y luego de evaluar el documento de la referencia se decide aprobar lo solicitado y así se pueda aplicar la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Quellouno, sobre el siguiente tema, *“Estudio Descriptivo de los Factores de Motivación y su Influencia en la Gestión Administrativa”*, por lo que se le agradecerá que se nos alcance las recomendaciones de las conclusiones a las que se ha llegado sobre el referido trabajo de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para expresarle mis consideraciones más distinguidas y estima personal.

Atentamente;

ANEXOS: 06 BASE DATOS FACTORES DE MOTIVACIÓN

| TRABAJADORES | RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|-------|-----------------------|----|----|----|----|----|----|----|-------|-----------------------|----|----|----|-------|-------------------------|----|----|----|-------|
| | MOTIVACIÓN EXTRINSECA | | | | | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA | | | | | | | | | MOTIVACIÓN TRANSITIVA | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | TOTAL | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | TOTAL | 17 | 18 | 19 | 20 | TOTAL | 21 | 22 | 23 | 24 | TOTAL |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 3 | 1 | 2 | 3 | 13 | 2 | 1 | 0 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 14 | 0 | 2 | 1 | 2 | 5 | 0 | 3 | 3 | 1 | 7 |
| 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 3 | 1 | 2 | 3 | 13 | 2 | 1 | 0 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 14 | 0 | 2 | 1 | 2 | 5 | 0 | 3 | 3 | 1 | 7 |
| 3 | 1 | 2 | 1 | 0 | 3 | 1 | 2 | 3 | 13 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 3 | 1 | 11 | 0 | 2 | 1 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 1 | 4 |
| 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 13 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 7 | 1 | 2 | 1 | 0 | 4 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| 5 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 14 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 | 7 | 1 | 2 | 1 | 0 | 4 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| 6 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 13 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 10 | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 |
| 7 | 1 | 3 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 2 | 11 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 9 | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 | 2 | 1 | 1 | 0 | 4 |
| 8 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 10 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 8 | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 | 2 | 1 | 1 | 0 | 4 |
| 9 | 2 | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 | 2 | 1 | 1 | 0 | 4 |
| 10 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 0 | 5 |
| 11 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 11 | 1 | 0 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 0 | 5 |
| 12 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 10 | 0 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 10 | 1 | 0 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 7 |
| 13 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 13 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 10 | 1 | 0 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 |
| 14 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 11 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 15 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 12 | 2 | 1 | 0 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 16 | 0 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 9 | 2 | 1 | 0 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 17 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 3 | 10 | 2 | 1 | 0 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 18 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 6 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 3 | 11 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 19 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 7 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 3 | 11 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| 20 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 0 | 1 | 9 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 3 | 11 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 0 | 1 | 3 | 5 |
| 21 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 13 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 3 | 11 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 0 | 2 | 3 | 6 |
| 22 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 11 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 0 | 2 | 2 | 5 |
| 23 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 10 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 3 | 0 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 12 | 3 | 1 | 1 | 0 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 |
| 25 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 11 | 3 | 1 | 1 | 0 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 26 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 9 | 3 | 1 | 1 | 0 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 27 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 6 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 1 | 1 | 1 | 0 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 |
| 28 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 8 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 |
| 29 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 | 8 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 |
| 30 | 1 | 1 | 3 | 0 | 1 | 2 | 1 | 3 | 12 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 0 | 11 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 6 |

BASE DE DATOS GESTION ADMINISTRATIVA

| TRABAJADORES | RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|-------|-------|---|----|----|-------|------------------------|----|----|----|----|-------|--------------------------------|----|----|----|----|----|-------|
| | RECURSOS HUMANOS | | | | | | | | GASTO | | | | | PROYECTOS DE INVERSIÓN | | | | | | PUESTO LABORAL Y CLIMA LABORAL | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | TOTAL | 8 | 9 | 10 | 11 | TOTAL | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | TOTAL | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | TOTAL |
| 1 | 0 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 0 | 9 | 2 | 3 | 1 | 2 | 8 | 2 | 3 | 0 | 1 | 2 | 8 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 11 |
| 2 | 0 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 0 | 9 | 2 | 3 | 1 | 2 | 8 | 1 | 3 | 0 | 1 | 2 | 7 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 11 |
| 3 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 8 | 2 | 3 | 1 | 2 | 8 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 10 |
| 4 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 9 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 8 |
| 5 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 8 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 2 | 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 6 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 6 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 7 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 6 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 8 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 7 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 8 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 5 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 8 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 6 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 0 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 10 | 3 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 7 |
| 12 | 1 | 0 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 7 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 9 | 3 | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 9 |
| 13 | 1 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 8 | 0 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 10 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 10 |
| 14 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 6 | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 0 | 1 | 7 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 15 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 6 | 0 | 1 | 1 | 3 | 5 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 4 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 16 | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 6 | 0 | 1 | 1 | 3 | 5 | 0 | 1 | 3 | 0 | 1 | 5 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 |
| 17 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 1 | 1 | 1 | 3 | 6 | 0 | 1 | 3 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| 18 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| 19 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| 20 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 1 | 1 | 3 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 8 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 2 | 3 | 1 | 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 9 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 2 | 2 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 8 |
| 23 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 7 |
| 24 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 8 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| 25 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| 26 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| 27 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 8 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 4 |
| 28 | 1 | 2 | 1 | 1 | q | 0 | 1 | 6 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | q | 0 | 0 | 1 | 3 |
| 29 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 8 | 1 | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 5 |
| 30 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 8 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 7 |

ANEXOS: 07

ALFA DE CRONBACH: VARIABLE 1

VARIABLE 1

MOTIVACIÓN EXTRINSECA

| Variable omitida | Media total ajustada | Desv.Est. total ajustada | total ajustada por elemento | Correlación múltiple cuadrada | Alfa de Cronbach |
|------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------|
| Item1 | 18.733 | 12.128 | 0.9497 | 1.0000 | 0.7727 |
| Item2 | 18.533 | 12.168 | 0.9608 | 1.0000 | 0.7743 |
| Item3 | 18.700 | 12.143 | 0.9581 | 1.0000 | 0.7732 |
| Item4 | 18.700 | 12.169 | 0.9701 | 1.0000 | 0.7743 |
| Item5 | 18.700 | 12.377 | 0.9049 | 1.0000 | 0.7845 |
| Item6 | 18.733 | 12.323 | 0.9413 | 1.0000 | 0.7817 |
| Item7 | 18.600 | 12.311 | 0.9464 | 1.0000 | 0.7811 |
| Item8 | 18.300 | 12.326 | 0.8863 | 1.0000 | 0.7824 |
| TOTAL1 | 9.933 | 6.528 | 1.0000 | 1.0000 | 0.9826 |

Alfa de Cronbach = 0.8043

MOTIVACIÓN INTRINSECA

| Variable omitida | Media total ajustada | Desv.Est. total ajustada | total ajustada por elemento | Correlación múltiple cuadrada | Alfa de Cronbach |
|------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------|
| Item9 | 18.867 | 10.608 | 0.9042 | 1.0000 | 0.7757 |
| Item10 | 19.267 | 10.796 | 0.8842 | 1.0000 | 0.7857 |
| Item11 | 19.167 | 10.524 | 0.9436 | 1.0000 | 0.7708 |
| Item12 | 19.333 | 10.600 | 0.9001 | 1.0000 | 0.7753 |
| Item13 | 18.900 | 10.698 | 0.9035 | 1.0000 | 0.7804 |
| Item14 | 19.333 | 10.594 | 0.9089 | 1.0000 | 0.7749 |
| Item15 | 18.800 | 10.568 | 0.9048 | 1.0000 | 0.7736 |
| Item16 | 18.833 | 10.505 | 0.9359 | 1.0000 | 0.7698 |
| TOTAL2 | 10.167 | 5.657 | 1.0000 | 1.0000 | 0.9731 |

Alfa de Cronbach = 0.8020

MOTIVACIÓN TRANSITIVA

| Variable omitida | Media total ajustada | Desv.Est. total ajustada | total ajustada por elemento | Correlación múltiple cuadrada | Alfa de Cronbach |
|------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------|
| Item17 | 7.800 | 4.795 | 0.9184 | 1.0000 | 0.8016 |
| Item18 | 7.733 | 4.631 | 0.9533 | 1.0000 | 0.7783 |
| Item19 | 7.900 | 4.936 | 0.9234 | 1.0000 | 0.8201 |
| Item20 | 8.067 | 4.920 | 0.9000 | 1.0000 | 0.8188 |
| TOTAL3 | 4.500 | 2.751 | 1.0000 | 1.0000 | 0.9492 |

Alfa de Cronbach = 0.8475

MOTIVACIÓN TRASCENDENTE

| Variable omitida | Media total ajustada | Desv.Est. total ajustada | total ajustada por elemento | Correlación múltiple cuadrada | Alfa de Cronbach |
|------------------|----------------------|--------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------|
| Item21 | 7.767 | 5.237 | 0.9725 | 1.0000 | 0.8018 |
| Item22 | 7.933 | 5.304 | 0.9407 | 1.0000 | 0.8116 |
| Item23 | 7.767 | 5.354 | 0.9244 | 1.0000 | 0.8184 |
| Item24 | 7.800 | 5.301 | 0.9623 | 1.0000 | 0.8100 |
| TOTAL4 | 4.467 | 3.026 | 1.0000 | 1.0000 | 0.9727 |

Alfa de Cronbach = 0.8530

VARIABLE 2

RECURSOS HUMANOS

| Variable | Media total | Desv.Est. | total | total | Correlación | Alfa de |
|----------|-------------|-----------|----------|----------|-------------|----------|
| omitida | ajustada | ajustada | ajustada | por | múltiple | Cronbach |
| | | | | elemento | cuadrada | |
| Item1 | 14.400 | 7.509 | 7.509 | 0.9228 | 1.0000 | 0.7801 |
| Item2 | 14.267 | 7.423 | 7.423 | 0.9199 | 1.0000 | 0.7736 |
| Item3 | 14.067 | 7.606 | 7.606 | 0.8072 | 1.0000 | 0.7890 |
| Item4 | 14.333 | 7.317 | 7.317 | 0.9326 | 1.0000 | 0.7654 |
| Item5 | 14.233 | 7.514 | 7.514 | 0.9055 | 1.0000 | 0.7807 |
| Item6 | 14.500 | 7.459 | 7.459 | 0.8907 | 1.0000 | 0.7768 |
| Item7 | 14.300 | 7.553 | 7.553 | 0.9094 | 1.0000 | 0.7836 |
| TOTAL1 | 7.700 | 4.027 | 4.027 | 1.0000 | 1.0000 | 0.9643 |

Alfa de Cronbach = 0.8076

GASTO

| Variable | Media total | Desv.Est. | total | total | Correlación | Alfa de |
|----------|-------------|-----------|----------|----------|-------------|----------|
| omitida | ajustada | ajustada | ajustada | por | múltiple | Cronbach |
| | | | | elemento | cuadrada | |
| Item8 | 8.300 | 4.647 | 4.647 | 0.9034 | 1.0000 | 0.8246 |
| Item9 | 8.167 | 4.442 | 4.442 | 0.9479 | 1.0000 | 0.7932 |
| Item10 | 8.200 | 4.421 | 4.421 | 0.9367 | 1.0000 | 0.7912 |
| Item11 | 8.000 | 4.556 | 4.556 | 0.8932 | 1.0000 | 0.8123 |
| TOTAL2 | 4.667 | 2.578 | 2.578 | 1.0000 | 1.0000 | 0.9509 |

Alfa de Cronbach = 0.8479

PROYECTOS DE INVERSIÓN

| Variable | Media total | Desv.Est. | total | total | Correlación | Alfa de |
|----------|-------------|-----------|----------|----------|-------------|----------|
| omitida | ajustada | ajustada | ajustada | por | múltiple | Cronbach |
| | | | | elemento | cuadrada | |
| Item12 | 10.433 | 6.334 | 6.334 | 0.9567 | 1.0000 | 0.7820 |
| Item13 | 10.567 | 6.452 | 6.452 | 0.9675 | 1.0000 | 0.7927 |
| Item14 | 10.633 | 6.392 | 6.392 | 0.9201 | 1.0000 | 0.7888 |
| Item15 | 10.500 | 6.431 | 6.431 | 0.9596 | 1.0000 | 0.7910 |
| Item16 | 10.667 | 6.707 | 6.707 | 0.8950 | 1.0000 | 0.8189 |
| TOTAL3 | 5.867 | 3.589 | 3.589 | 1.0000 | 1.0000 | 0.9675 |

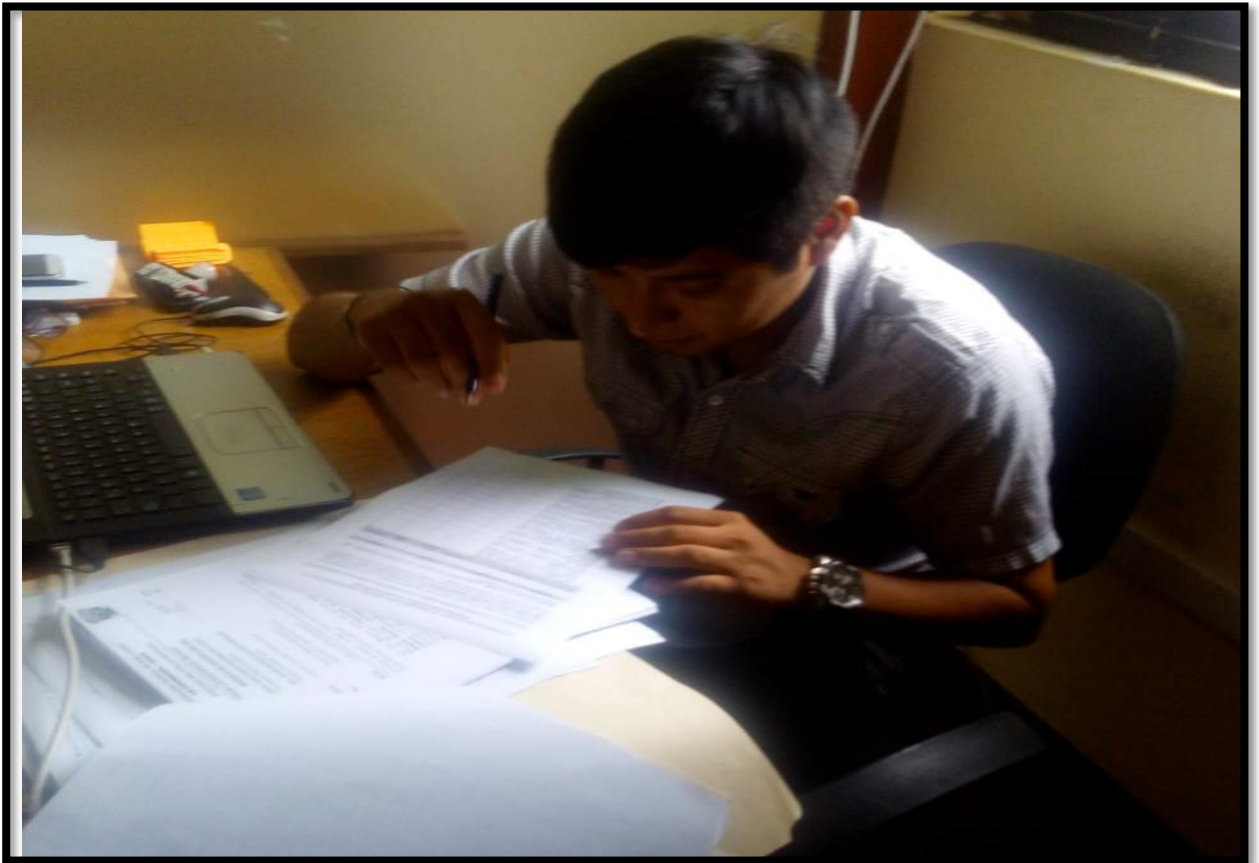
Alfa de Cronbach = 0.8322

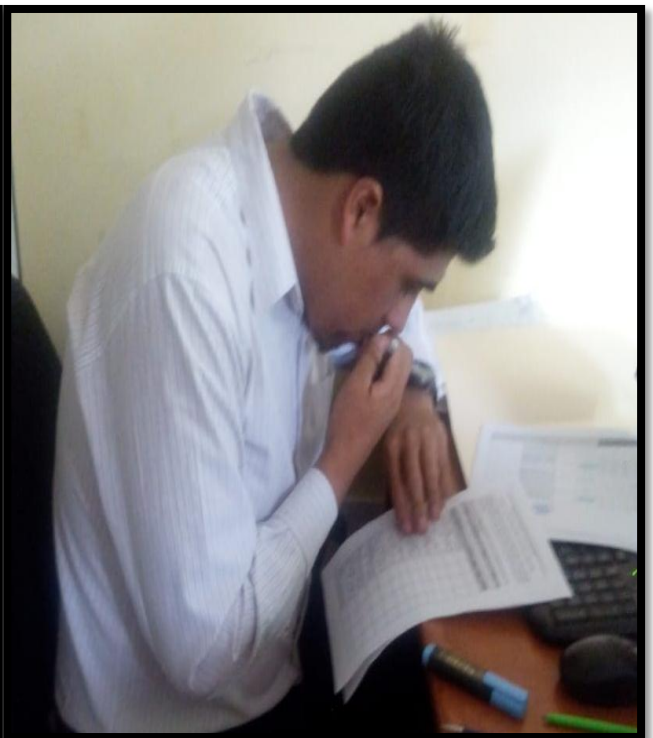
PUESTO LABORAL Y CLIMA LABORAL

| Variable | Media total | Desv.Est. | total | total | Correlación | Alfa de |
|----------|-------------|-----------|----------|----------|-------------|----------|
| omitida | ajustada | ajustada | ajustada | por | múltiple | Cronbach |
| | | | | elemento | cuadrada | |
| Item17 | 12.100 | 7.397 | 7.397 | 0.9596 | 1.0000 | 0.7802 |
| Item18 | 12.267 | 7.395 | 7.395 | 0.9474 | 1.0000 | 0.7804 |
| Item19 | 12.167 | 7.616 | 7.616 | 0.8806 | 1.0000 | 0.7989 |
| Item20 | 12.433 | 7.555 | 7.555 | 0.8780 | 1.0000 | 0.7943 |
| Item21 | 12.167 | 7.447 | 7.447 | 0.9251 | 1.0000 | 0.7849 |
| Item22 | 12.200 | 7.397 | 7.397 | 0.9563 | 1.0000 | 0.7803 |
| TOTAL4 | 6.667 | 4.071 | 4.071 | 1.0000 | 1.0000 | 0.9710 |

Alfa de Cronbach = 0.8193

ANEXOS: 08 IMÁGENES DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS





ANEXOS: 09 AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo, **ERIKA BELLIDO LÓPEZ**, identificada con DNI N° **45918258**, egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**FACTORES DE MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUELLOUNO - 2018**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:


FIRMA
DNI: **45918258**



Trujillo, 31 de Julio del 2018

ANEXOS: 10 ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: FACTORES DE MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUELLOUNO-2018, del estudiante BELLIDO LÓPEZ, ERIKA, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 17% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 31 de Julio del 2018



Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR
DNI: 23937242