



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACÁDEMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa en la motivación laboral en los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo
Andahuaylas – Apurímac, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Truyenque Quispe, Flor Rosmery (ORCID: 0000-0002-1534-5349)

ASESORA:

Dra. Zevallos Delgado, Karen del Pilar (ORCID: 0000-0003-2374-980X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta investigación al todo poderoso, en cada momento que me brinda la sabiduría, la guía y la protección para alcanzar una de mis metas.

A mis papas y hermanas que me dieron comprensión, cariño y sabios consejos, para la conclusión de mi tesis

A mi familia en general que siempre ha sido incondicional cariñosa, alentadora e inspiradora en todo momento de mi vida

Agradecimiento

A Dios que con su infinito amor y cuidado ha permitido que desarrollemos este trabajo de indagación.

A la escuela universitaria cesar vallejo y a la docente por su paciencia y apoyo valorable en el profesionalismo en la preparación del contenido de la Tesis, en especial a la Dra. Zevallos Delgado, Karen del Pilar, quien nos guio con el asesoramiento y nos accedió seguir con la meta trazada.

A mis queridos familiares que, con su perseverancia, tolerancia me ayudaron día a día.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	11
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	37

Índice de Tablas

		Pág
Tabla 1	<i>Distribución de frecuencias de la Gestión Administrativa del personal de la municipalidad de San Jerónimo – Andahuaylas</i>	19
Tabla 2	<i>Distribución de frecuencias de las dimensiones de Gestión Administrativa del personal de la municipalidad de San Jerónimo – Andahuaylas</i>	20
Tabla 3	<i>Distribución de frecuencias de la Motivación Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo</i>	21
Tabla 4	<i>Distribución de frecuencias de las dimensiones del Motivación Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo</i>	22
Tabla 5	<i>Prueba de bondad de ajuste de la Gestión Administrativa en la Motivación Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo</i>	23
Tabla 6	<i>Prueba Pseudo R² de variación de la Gestión Administrativa en la Motivación Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo</i>	24
Tabla 7	<i>Prueba paramétrica de Gestión Administrativa en la Motivación Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo</i>	25
Tabla 8	<i>Prueba paramétrica de Gestión Administrativa en el compromiso afectivo del personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo</i>	26
Tabla 9	<i>Prueba paramétrica de Gestión Administrativa en el compromiso de continuación del personal de la municipalidad de San Jerónimo – Andahuaylas</i>	27
Tabla 10	<i>Prueba paramétrica de Gestión Administrativa en el compromiso normativo del personal de la municipalidad de San Jerónimo – Andahuaylas</i>	28

Resumen

El presente estudio tiene el objeto de determinar la incidencia de la gestión administrativa en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo. Metodológicamente corresponde al enfoque cuantitativo, del tipo aplicada, cuyo diseño es no experimental correlacional de corte transversal que pretende conocer por un lado la motivación laboral dentro de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Para recolectar la información se utilizó la técnica del cuestionario y el instrumento para medir la gestión administrativa y motivación laboral se tomó del autor Br. Mario Estuardo Ferrer Salaverry donde se tomó una muestra de 50 trabajadores de manera no probabilística, llegando aplicar el cuestionario que contiene 24 ítem para la variable gestión administrativa y 19 ítem para la variable motivación laboral, las cuales se distribuyó de acuerdo a las dimensiones de cada variable. En tal sentido, los fundamentos obtenidos como beneficio de compilación y recopilación de información permitieron estipular qué: la evaluación de la planificación, organización, dirección y control de la gestión administrativa en la entidad no están implementados en su totalidad, entonces se dice que la gestión administrativa incide significativamente en la motivación laboral por que se encuentra directamente relacionada.

Entonces estos resultados nos demuestran que consta una relación directa y significativa entre las dimensiones de la gestión administrativa y motivación laboral

Palabras clave: Gestión Administrativa y Motivación laboral

Abstract

The present study aims to determine the incidence of administrative management on work motivation in the workers of the district Municipality of San Jeronimo. Methodologically, it corresponds to the quantitative approach, of the applied type, whose design is non-experimental, cross-sectional correlational that seeks to know, on the one hand, the work motivation within the administrative management of the District Municipality of San Jerónimo. To collect the information, the questionnaire technique was used and the instrument to measure administrative management and work motivation was taken from the author Br. Mario Estuardo Ferrer Salaverry where a sample of 50 workers was taken in a non-probabilistic way, applying the questionnaire that contains 24 items for the administrative management variable and 19 items for the work motivation variable, which were distributed according to the dimensions of each variable. In this sense, the fundamentals obtained as a benefit of compilation and compilation of information allowed to stipulate what: the evaluation of the planning, organization, direction and control of administrative management in the entity are not fully implemented, then it is said that the management administrative significantly affects work motivation because it is directly.

So these results show us that there is a direct and significant relationship between the dimensions of administrative management and work motivation

Keywords: Administrative Management and Labor Motivation related

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día nos encontramos en un entorno en la que podríamos considerar que el trabajo es muy importante como origen financiera para complacer las necesidades de las personas, en tal sentido los individuos buscan la estabilidad económica y el empleo , podemos decir que las organizaciones estatales o privadas del interior del Perú tienen la obligación de mantener buenos puestos de trabajo con objetividad y capacidad, por lo cual las entidades deben tener estrategias para incentivar adecuadamente a sus colaboradores con el objetivo de efectuar las innovaciones que se solicita en una gestión administrativa, fundamentalmente sobre la necesidad de adecuarse en los distintos y diferentes cambios que requieren el municipio para el buen cuidado de los vecinos de este distrito.

La Gestión Administrativa es la base primordial entre las entidades públicas privadas, así mismo se desglosan acciones que posee y tiene como objetivo establecer los esfuerzos, que permitan lograr la finalidad en las organizaciones con el apoyo de las personas, a través del trabajo como la planeación, la dirección, organización y control (Anzola, 2002, citado en Mendoza, 2019, p. 75). Chiavenato (2010), el autor cree que la motivación es un tema muy importante en el individuo. Porque esta hace que una persona se comporte y actúe de determinada manera. Se trata de satisfacer el deseo, anhelo del trabajador de actuar en una situación establecida. La motivación Interfiere de alguna manera con el comportamiento de un individuo.

Pintado (2016) el autor enfatiza que la motivación se convierte en un factor importante para los trabajadores y puede orientar sus esfuerzos y acciones hacia las metas de la organización y sus propios intereses. Para ello, se capacita en diversos temas que pueden contribuir a las buenas interacciones entre personas que también tienen la naturaleza de una organizacional adecuada. Así mismo podemos decir que, aún queda trabajo por hacer en este tema para lograr los objetivos como incentivar, motivar a los buenos trabajadores y así poder lograr estrategias de transparencia y justicia para el servicio de los usuarios.

En los municipios carecen de capacitaciones de sus empleados para lograr objetivos, se reflejan en la falta de estrategias básicas de gestión de recursos humanos, para lograr las metas y objetivos en la administración de los procesos presupuestales, bajos salarios y escasas oportunidades de desarrollo profesional, el alcalde decide, quien ingresa a laborar en esta entidad, no hay evaluación y gestión del desempeño, es decir, los trabajadores ingresan por invitación o mecenazgo, de tal forma que no están comprometidos con la gestión, por lo que la atención del usuario es insuficiente.

La entidad pública debe considerar aplicar estrategias, planes que establezcan desarrollo organizacional en los colaboradores, es por ello se consideró como problema principal; ¿Cómo incide la gestión administrativa en la motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021? Esta se viene desarrollando por el Capítulo I, seguimos con el problema específico: ¿Cómo incide la dimensión planeación en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021?, ese problema se planeó de acuerdo a la personalidad de cada trabajador como influye la motivación, incentivo en los trabajadores de esa institución.

A continuación, seguimos con más preguntas del problema específico que son: ¿Cómo incide la dimensión organización en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021?, ¿Cómo incide la dimensión de la dirección en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021? ¿Cómo incide la dimensión del control en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021?, Contamos con nuestro objetivo general que es Determinar la incidencia de la gestión administrativa en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021?, este objetivo nos ayuda a determinar la dinámica de la autoridad administrativa en cuanto a la aprobación de trabajadores.

seguimos con más objetivos que se consideró en nuestro proyecto y son: Determinar la incidencia de la dimensión planeación en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac,

2021?, Determinar la incidencia de la dimensión organización en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021?, Determinar la incidencia de la dimensión dirección en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021?, Determinar la incidencia de la dimensión control en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021?, La justificación teórica, la gestión y el despliegue después de la finalización de este estudio serán la fuente de información para otros estudios y mejorarán el sistema de gestión y el empleo de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021?.

La justificación práctica, esto permite a los funcionarios mejorar sus habilidades para lidiar con posibles problemas y debilidades, tener un mejor sistema de gestión para mejorar el empleo y brindar una mejor atención en los gobiernos locales. Seguimos con la justificación metodológica, los métodos y herramientas se emplearán en la investigación de gestión administrativa en la motivación laboral demostraron su confiabilidad y validez, en tal sentido estos serán utilizados como base para otros proyectos de investigación.

¿La hipótesis para este estudio existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021? Continuamos con las hipótesis específicas son: Existe incidencia significativa de la dimensión planeación en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021?, Existe incidencia significativa de la dimensión organización en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021?, 2021, Existe incidencia significativa de la dimensión dirección en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021?, Existe incidencia significativa de la dimensión control en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021?

II. MARCO TEÓRICO.

Como trasfondo nacional, podemos encontrar a Cerdán (2017) para su investigación de obtener el reconocimiento de maestro en *gestión pública en la UCV con el título de Gestión Administrativa y Motivación Laboral, 2017 RENIEC-Lima*, con el afán de construir la interrelación de gestión Administrativa y motivación laboral de los colaboradores de esta institución, con diseños de indagación descriptivo y correlacional, no experimental transversal. Seguimos con Gómez (2016) escribió su tesis titulada *Gestión administrativa y la motivación laboral en la Oficina Central de Logística y Servicios Auxiliares de la UNFV. Lima 2016* con el fin de establecer la relevancia transformadora de los diseños no experimentales. Utilizando una muestra de 77 operadores logísticos, un cuestionario de correlación, gestión administrativa y motivación laboral, se llegó a una conclusión que existe una fuerte interrelación entre la gestión administrativa y la Motivación laboral en la oficina de abastecimiento.

Para Pérez (2017) tiene como objetivo establecer una relación en el estudio *Gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa publica Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de carabayllo - 2017*, El enfoque cuantitativo, correlación y diseño de variables no experimental correlacional de enfoque cuantitativo se utilizará un cuestionario de dos variables con 100 docentes como herramienta y se concluyó que consta una alta interrelación entre la gestión administrativa y la motivación laboral. El estudio de Fernández (2019), *Gestión administrativa y motivación laboral docente en instituciones educativas - Callao 2019*, que determina la relación entre dos variables: diseño no empírico, enfoque de correlación cuantitativa y que tiene una muestra de 94 profesores utilizando como instrumento el uso de encuestas como herramienta y encuestas como técnica concluimos que hay una alta interrelación entre la gestión administrativa y la motivación laboral docente, como lo evidencia la prueba de correlación estadística de Spearman (signo bilateral = .000 <.01; Rho = .628).

También encontramos a Ríos (2017),

Existe una incidencia importante entre motivación y satisfacción, así mismo podemos decir que hay un mayor estímulo para los empleados mayores que

están contentos consigo mismo cuando terminan su trabajo. Este autor nos dice que mientras más motivación se les dé a los trabajadores, mejores resultados tendremos en una organización y por lo tanto tendremos más rentabilidad, mejor motivación, más crecimiento y desarrollo de la empresa para los administradores de programas nacionales de conservación forestal, existe una relación importante entre la gestión y el trabajo basado en los resultados esperados y los medios que se deben lograr para evaluar la relación entre la gestión y el trabajo, así mismo el uso de sus recursos.

Por lo tanto, continuamos con los antecedentes **internacionales** que a su vez el autor realiza una conclusión del desempeño laboral: Concluyendo que es un problema sociológico, Ecuador debe alinear sus leyes con la estructura social actual. La importancia de valorar los propios talentos requiere una combinación de conocimientos y habilidades que son fundamentales para la capacidad de uno para llevar a cabo sus deberes. Su propósito es sugerir soluciones que puedan mejorar el desempeño a corto plazo en el contexto actual de la organización (Alvares, B,A,D,B,I – 2018), en tal sentido este autor de dedico a la evaluación de Desempeño Laboral en las organizaciones México, Los empleados más pequeños en una empresa significan una mejor producción y salarios más altos y más oportunidades laborales para los empleados de la empresa.

Por su parte Párraga (2019) en su estudio titulado Estrategias administrativas para mejorar la productividad laboral a través de la motivación en las empresas familiares en el sector de la construcción de la ciudad de Guayaquil – Ecuador. El propósito de definir la importancia de la gestión en la implementación de estrategias de motivación e incremento de empleados es gestionar explicaciones, navegación e incentivos en esta área, especialmente laboral y seguridad social.

Para Assen (2018) se dedicó a la investigación: Gestión Administrativa y su incidencia en la atención al cliente de la Corporación Nacional de telecomunicaciones Agencia El Empalme, año 2018, en la ciudad de Quevedo, Ecuador”. Hay 385 muestras para una investigación. Se trata de un estudio no experimental, un modelo relacional, y las preguntas se utilizan como medio para medir las variables. El estudio concluye que las agencias o gerentes responsables de la gestión han tomado las medidas adecuadas para contribuir directamente a los

grandes proyectos que brinda la organización. De manera similar, es claro que las organizaciones bajo investigación están promoviendo una mejor gestión financiera gobernabilidad, lo que podría conducir al crecimiento económico monetario a nivel macro.

En su estudio de Villarreal (2019), en su estudio denominado *Gestión directiva y motivación laboral en una institución educativa Adalberto Ortiz Quiñonez*, Guayaquil, 2018, El fin es estudiar la interrelación entre dos variables en un diseño correlacionado no experimental, correlacional. Dado que las organizaciones recopilaron información mediante cuestionarios sobre ambas variables, la gestión de supervisión fue en general "buena" y la motivación de los empleados fue alta en un 67%. Se llega a una conclusión que hay una interrelación de frente entre las variables de búsqueda.

Por otro lado, tenemos a Tigua (2016), *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del benemérito cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Quevedo* 2016, Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador. El objetivo es determinar la relación entre las tasas de gestión en relación con las prácticas laborales. El cuestionario se utiliza para recopilar los datos a través de la escala de Likert, los autores concluyen que existe una buena relación entre el personal administrativo y operativo que tiene un impacto positivo en la gestión ya que tiene una dirección complementaria y fija para lograr los objetivos marcado.

Así mismo encontramos las dimensiones e indicadores que presentan para esta variable y son: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA**, Según Chiavenato (2010). La gestión es ejecución de un proyecto para lograr múltiples resultados de la manera más eficiente y económica. En definitiva, elegir un proyecto en función de resultados esperados y los medios disponibles es siempre un problema para asegurar los mejores resultados y recursos. Son obras de arte que producen determinados resultados de la forma más eficiente y económica. A continuación, encontramos cuatro dimensiones muy importantes de la gestión administrativa y que son:

1. **Planeación.** Teniendo en cuenta a (Chiavenato 2010, p. 172). La planificación es la base de todas las actividades de gestión y consiste en seleccionar metas, objetivos y evaluar las tareas necesarias

para alcanzarlos. La toma de una decisión o acción debe seleccionarse entre varias opciones para que el programa y dar proporciones una forma racional de lograr los objetivos previamente elegidos, así mimos es determinar la posición futura de la empresa, en términos de productos, mercados, rentabilidad, escala, grado de innovación y relaciones entre gerentes, empleados y otras instituciones externas.

2. **Organización**, Implica coordinar el proceso para que la empresa planifique y amplíe sus operaciones y distribuya los recursos humanos y financieros existentes para lograr los objetivos previstos. Aquí se describen las áreas de la organización, se clasifican las funciones y se selecciona el personal adecuado. Para Chiavenato 2010, (p. 235), definen el término organización como trabajo administrativo con planificación y coordinación para lograr las metas y objetivos organizacionales por parte del personal relevante.
3. **Dirección**. El liderazgo implica instruir, intervenir y dar motivaciones a los trabajadores y estas hagan sus labores importantes. Por su parte Chiavenato (2010, p. 279), argumentó que la dirección es la base de un sistema de gestión que tiene como objetivo organizar los recursos humanos de una empresa, con las personas adecuadas mostrando liderazgo en iniciativa, comunicación, planificación, cambio de personas, creatividad y más.
4. **Control**. Según Chiavenato (2010), el control orienta y asegura el desarrollo de la toma de decisiones asegurando un buen funcionamiento de la entidad, por lo cual se utiliza para encontrar errores y malestares inusuales en el individuo y así realizar correcciones de acuerdo a la situación presentada.

El control hace que las organizaciones se encuentren en la dirección correcta, consisten en hacer el monitoreo como se ordena los objetivos y las metas de cada organización.

Por lo cual continuamos con la **motivación laboral**, Para Ryan y Deci (2000). Señala que este trabajo se realiza bajo el principio de autodeterminación es un proceso motivacional de tratar de entender el buen trabajo de las personas y tener la experiencia de comportamiento de una persona con el Universal original. Según su teoría quien definió la motivación como iniciativa impulsar a los individuos en su vida particular, profesional, etc., para a pretender lograr un motivo y

compensar sus necesidades humanas a partir de las más básicas hasta las de autorrealización. Dimensionando su investigación en cinco finalidades: las fisiológicas, seguridad, sociales, aprecio y autorrealización.

Dentro de la variable motivación laboral podemos encontrar las siguientes dimensiones según Ryan y Deci (2000):

Dimensión 1, Desmotivación. Indica el nivel en el que una persona no tiene intención de actuar y tiene poca o ninguna razón. En este caso, las personas no realizan sus funciones o actividades sin propósito, solo se dedican al trabajo, y la corrupción es el resultado de no prestar atención a la tarea porque no tienen la experiencia necesaria para realizarla. Ciertas tareas e ideas faltan de las habilidades necesarias para realizarlas.

Dimensión 2, Regulación externa. Esto sucede al implementar acciones para obtener resultados. Por lo general, se crea mediante el disfrute del trabajo en sí, la confianza en uno mismo con un sentido de autodeterminación o la obediencia a principios externos.

Dimensión 3, Regulación introyectada que ocurre cuando una persona usa un conjunto de reglas, pero no las acepta como propias. Esta es una forma de controlar la conducta para impedir emociones de culpa o ansiedad, adoptando comportamientos específicos que sean suficientes para satisfacer el egoísmo.

Dimensión 4, Motivación intrínseca. Refleja el potencial individual, el deseo de asumir nuevos desafíos, el deseo de desarrollar y entrenar las fortalezas de todos y la tendencia a instruirse entes nuevos.

El éxito de una empresa depende del trabajo y la satisfacción de sus empleados. Cuando los empleados y colaboradores se sienten cómodos, y aumentan la productividad. Para garantizar un buen desempeño, es importante que los empleados tengan claro su estado, los pasos que deben tomar, su función los objetivos que deben alcanzar. La motivación que todos tienen en el lugar de trabajo es muy importante para lograr conseguir el éxito deseado. Los especialistas exhortan varias técnicas para mejorar el rendimiento, como mejorar el rendimiento, mejorar la calidad de la oficina e incluso dar mayor peso, En cuanto a la motivación, Cid y Yolanda (2017) afirman que el deseo de sentir algo mejor, exitoso y competente es triunfar en una competencia con un enfoque equilibrado y profesional que incluya la evaluación del puesto como búsqueda del éxito.

Las personas que tienen altas metas para el éxito y quieren tener triunfo en un trabajo desafiante están listas para implementar una tarea específica cuando activan la causa del éxito.

III. METODOLOGÍA.

3.1. TIPO DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.

Método.

El método de estudio fue hipotético-deductivo. Según Mejía (2017) se basará en la vía de lo lógico que buscará la solución a los problemas planteados. Consiste en que se realizará hipótesis respecto a probables resultados al problema proyectado y ratificar con la información apropiada si ellos están de acuerdo con aquéllas. El método que se empleó en la investigación es hipotético deductivo, del enfoque cuantitativo, del paradigma positivista. Hipotético deductivo porque en el caso específico se planteó la hipótesis de lo general a lo particular.

Enfoque.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2019), se aplicó el enfoque cuantitativo, este método utilizó la recopilación de información para comprobar ideas basadas en medidas cuantitativas y análisis matemático. También se considera la preparación de programas de investigación y pruebas.

Tipo.

Se realizó a través del tipo de indagación básica accede progresar la investigación de tipo descriptiva, transversal, se considerará el fin de indagación que es la incidencia que hay en las dos variables.

Para (Ñaupas, 2015) basado en su investigación fue de tipo aplicada, por cuanto, el trabajo tiene como finalidad mejorar, corregir, modificar las capacidades de los sistemas, procedimientos, estándares y regulaciones tecnológicas últimas en relación con el progreso de la ciencia y la tecnología. Por tanto, este tipo de estudio no servirá al logro, falsedad o probabilidad, sino a la validez, la ausencia, la invalidez, la efectividad o la cancelación

Nivel.

Por su nivel el actual estudio fue correlacional causal. Este tipo de indagación puesto que tiene la finalidad de conocer la incidencia o grado de asociación que conste entre dos o más conceptos, categorías o variables en un modelo o contexto en particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2019, p. 93).

Diseño de investigación.

El diseño fue no experimental, Esto se debe a que la investigación realiza sin ninguna manipulación o modificación, y solo entonces se pueden monitorear e investigar las condiciones ambientales. Se trata de una encuesta regional para procesar los datos proporcionados al mismo tiempo.

Diseño de investigación. El presente estudio se trata de diseño no experimental, correlacional causal de corte transversal, se recogerá información en un determinado punto, en un tiempo único. Su objetivo es narrar las variables y estudiar su incidencia e interrelación en un determinado tiempo.

3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACION.

Variable independiente:

Gestión Administrativa.

Definición conceptual

Según Chiavenato (2010). La gestión administrativa es ejecución de un proyecto para lograr múltiples resultados de la manera más eficiente y económica. En definitiva, elegir un proyecto en función de resultados esperados y los medios disponibles es siempre un problema para asegurar los mejores resultados y recursos. Son obras de arte que producen determinados resultados de la forma más eficiente y económica.

Definición Operacional.

Con el fin de lograr una planificación y una organizacional eficiente en la gestión administrativa, así mismo se debe llevar un correcto control y dirección para el buen funcionamiento de una entidad.

Variable dependiente:

Motivación laboral.

Definición conceptual

Para Ryan y Deci (2000). Señala que este trabajo se realiza bajo el principio de autodeterminación es un proceso motivacional de tratar de entender el buen trabajo de las personas y tener la experiencia de comportamiento de una persona con el Universal original. Según su teoría quien definió la motivación como iniciativa impulsar a los individuos en su vida personal, profesional, etc., para a pretender lograr un motivo y compensar sus necesidades los seres humanos a partir de las

más básicas hasta las de autorrealización. Evaluando su investigación en cinco finalidades: las fisiológicas, seguridad, sociales, aprecio y autorrealización.

Definición operacional.

Se refiere a dar un incentivo por el trabajo realizado, así mismo se puede dar reconocimiento por el buen funcionamiento óptimo de los seres humanos, en tal sentido dado la oportunidad de ascender por el trabajo arduo.

Desmotivación. Indica el nivel en el que una persona no tiene intención de actuar y tiene poca o ninguna razón. En este caso, las personas no realizan sus funciones o actividades sin propósito, solo se dedican al trabajo, y la corrupción es el resultado de no prestar atención a la tarea porque no tienen la experiencia necesaria para realizarla. Ciertas tareas e ideas carecen de las habilidades necesarias para realizarlas.

Regulación externa. Esto sucede al implementar acciones para obtener resultados. Por lo general, se crea mediante el disfrute del trabajo en sí, la confianza en uno mismo con un sentido de autodeterminación o la obediencia a principios externos.

Regulación introyectada que ocurre cuando una persona usa un conjunto de reglas, pero no las acepta como propias. Esta es una forma de controlar el comportamiento para evitar sentimientos de culpa o ansiedad, adoptando comportamientos específicos que sean suficientes para satisfacer el egoísmo.

Motivación intrínseca, Refleja el potencial individual, el deseo de asumir nuevos desafíos, el deseo de desarrollar y entrenar las fortalezas de todos y la tendencia a aprender cosas nuevas.

3.3 POBLACIÓN, MUESTRA MUESTREO.

Población.

El alcance de este estudio incluyó a la parte administrativa de los trabajadores del Municipio del distrito de San Jerónimo Andahuaylas periodo 2021, considerando al personal de planilla y al de servicios no personales, con un total de 50 trabajadores.

Criterio de inclusión. El personal nombrado y CAS, estén disponibles para la investigación correspondiente.

Criterio de exclusión. Los trabajadores se encuentren en la municipalidad y no hayan pedido permiso ni licencias o se encuentren de vacaciones.

Muestra.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2016), la selección de materiales no depende de la probabilidad, sino de factores relacionados con la naturaleza de estudio o quien creó el producto. La muestra es parte de una población de la cual se recolecta información para la investigación y por lo tanto está compuesta por 50 trabajadores administrativos del municipio distrital de San Jerónimo Andahuaylas Apurímac, 2021.

Muestreo.

según, Silvestre y Huamán (2019) se utilizó el muestreo no probabilístico o dirigido, se diferencia de las probabilísticas porque éstas no se encuentran sujetas a reglas estadísticas, dependiendo solamente de la decisión o voluntad del que investiga.

Muestra censal: se realiza cuando se tiene una muestra relativamente pequeña, Según, Silvestre y Huamán (2019).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica que se utilizó para medir la dependiente e independiente de las variables será la técnica de la encuesta, parte del supuesto de que podemos obtener información sobre las características de una determinada población preguntando a una parte o a la totalidad de esa población (Unai y Gonzales, 2019). Esta técnica de investigación cuantitativa nos va a brindar información escrita con el fin de lograr el resultado para nuestro trabajo de investigación.

Sánchez y Reyes (2016) encontraron que las técnicas de recopilación de datos es una forma para que los investigadores obtengan información detallada sobre un evento o situación particular, permitiéndoles alcanzar los

objetivos presentados en su investigación. Se utilizó el método de búsqueda para recolectar datos.

Esta tecnología se considera la principal forma de recuperación de datos basados en un cuestionario fijo y estandarizado. Te permite analizar datos obtenidos mediante métodos estadísticos y evaluar los resultados junto con otros errores y creencias en la comunidad.

Encuesta.

Por otro lado, contamos con (Grasso, 2016) quien mantuvo que el investigador logra una indagación sistemática sobre la información que se anhela, juntando de este modo la información personal podrá ser examinados. La encuesta nos accedió a conseguir datos precisos de un número de individuos, fruto de ello se posee el estudio documental; por ende, se tiene como objetivo estudiar el material adecuado con relación a la gestión administrativa, tal como la documentación respecto a las teorías burocráticas.

Cuestionario.

Este es un conjunto de preguntas escritas en el instrumento para tener los datos necesaria para hacer la encuesta. La indagación del estudio se evaluó por el propósito del estudio realizado, que podría medirse a partir del comportamiento, actitudes o ideas del modelo de estudio (Abascal y Grande, 2017).

Para recolectar la información de las variables gestión administrativa y motivación laboral, se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como su instrumento utilizando la escala tipo Likert, la que según Sánchez y Reyes (2016) es empleado para calcular opiniones y principalmente actitudes sociales.

Instrumento de recolección de datos.

A través del cuestionario, el público en general responde a las preguntas planteadas por otros modelos y obtiene la información necesaria a gran

escala. Esto facilita descubrir lo que piensa un grupo de personas sobre las variables de su estudio.

La pregunta utilizada para nuestro cambio fue el tipo de pregunta que hizo Likert. Se usa para medir ideas, especialmente el comportamiento social, según Sánchez y Reyes (2016).

Se utilizó en 45 minutos para cada método, con 24 ítems en 5 tamaños, 5 ítems en el proceso de planificación, 4 ítems en el proceso de diseño, 3 ítems en el sistema de integración humana y sistema de gestión, se utiliza la escala Likert con cinco opciones de respuesta: ninguna (1), casi ninguna (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Los datos que se recopilaron para la variable motivación laboral, los instrumentos que se desarrollaron fueron por los propios investigadores. La herramienta esa diseñada para ser utilizada por cada encuestado en 20 minutos, con 19 ítems divididos en 4 tamaños, 6 ítems con diferentes tipos de diseño, 6 ítems para escala de evaluación del puesto y tamaño del puesto, que consta de seis elementos de importancia. 6 ítems para actividad y autonomía, 6 ítems para medidas conceptuales. En las respuestas ponderadas, se utiliza una escala Likert con cinco opciones de respuesta intactas (1), casi (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

Validez y confiabilidad

Validez.

Hernández (2016), afirma que la validez es un instrumento que aspira medir las variables, (p.201). El instrumento debe ser confiable y cualitativo para la precisión

de los resultados de la investigación presentados a través de la evaluación científica. Por tanto, para poder evaluar la calidad de las herramientas antes de su implementación se realiza la tarea de verificar su contenido. En la encuesta, se implementará un proceso de validación de contenido. Este proceso considerará tres componentes: la relevancia, relevancia y visibilidad de cada componente de herramientas.

Para la primera variable, gestión administrativa la validez se consiguió por medio de la validez de constructo usando el análisis factorial, dando

valores de adecuación KMO de 0.524 y de esfericidad de Barlett de 0,000, permitiendo agrupar 4 dimensiones, evidenciando una buena estructura en su interior.

Bonavia, Prado y García (2016) estimaron la confiabilidad mencionando que el alpha de Cronbach del cuestionario en su conjunto es de 0,97 y para las diferentes dimensiones y sub escalas que lo componen se encuentra por encima de 0,70. La única sub escala que presenta puntuaciones inferiores a 0,70 es Valores centrales ($\alpha=0,68$), que optimizaría hasta 0,78 si se elimina el ítem 19.

Para la segunda variable, motivación laboral, se obtuvo una validez de constructo con valores de 0.681. La confiabilidad del instrumento Gestión Administrativa, mediante la aplicación de un ensayo piloto a 20 individuos de una población pequeña comparada a la población muestra de la investigación arrojando una confiabilidad de 0,82 con el alpha de Cronbach en el total del cuestionario y en cuanto a la dimensión afectiva 0.748, de continuidad 0.746 y normativa 0.704. Según Cedeño y Pirela (2016).

Confiabilidad.

La confiabilidad es la calidad en que la aplicación repetida de un instrumento de medición, a los mismos trabajadores u objetos, origina respuestas iguales Para Hernández, Fernández y Baptista (2015)

Confiabilidad del instrumento que mide la gestión administrativa.

Para establecer la confiabilidad, se realizó un examen de un ensayo piloto de 20 personales administrativos en el municipio distrital, el examen de consistencia de la herramienta de la variable gestión administrativa, estará de acuerdo alfa de Cronbach: 0.904, significa que es muy alta; por lo tanto, el instrumento que se empleará tendrá una alta confiabilidad y coherencia interna.

3.5 Procedimientos.

Se solicitó el permiso al titular y a los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas – Apurímac, 2021, para ello se elaborará y se presentará una carta de presentación en la cual figura el tema de investigación y los objetivos de estudio obteniendo de esta manera el permiso respectivo para desarrollar la investigación con la población o muestra de estudio, dicha carta fue dirigido al alcalde como titular de la institución. Así mismo se realizó de manera virtual, para ello se elaboró dos formularios y se enviaron mediante el enlace directo de WhatsApp, con las indicaciones e ítem correspondiente a cada escala que permitió medir las dos variables de investigación. Posteriormente se elaboraron los formularios en la plataforma del Google forms, conteniendo las indicaciones necesarias para su aplicación de manera virtual. El link se compartió mediante Whatsapp, obteniendo los resultados se descargaron en formato Excel y se exportaron a hojas Excel para analizarlos dicho material fue compartidos a cada trabajador y colaborador por tipo de formulario virtual (WhatsApp). En tal sentido se les invita a dar respuesta clara y concisa.

3.6 Método de análisis de datos

La actual indagación es de carácter correlacional causal, se empleó en un procedimiento estadístico descriptivo e inferencial:

Estadística descriptiva: Esto le permite comparar dos variables y sus tamaños por escala y según el diseño de tablas, diagramas y segmentos.

Estadística inferencial:

Contando con la información ordenada en la hoja Excel, se exportó al software estadístico SPSS 26.0, para proceder con el análisis de datos.

Se procedió a la utilización de las pruebas estadísticas para el contraste de hipótesis, como la prueba de bondad de ajuste y la prueba de regresión ordinal.

Concluido el análisis de datos se visualizaron los resultados en tablas, figuras y otros para su posterior interpretación metodológica.

3.7 Aspectos éticos.

La indagación realizada cumplió con los principios de ética y moral, así mismo se ha continuado con los lineamientos de calidad, brindados por la Universidad Cesar Vallejo y normas internacionales como las normas APA, los cuales certifican la calidad de la indagación.

La documentación contiene información y se entregó al autor de la universidad a cargo de la investigación, por lo que la confirmación de los resultados se utiliza en beneficio del investigador. Además, se mantuvo la dignidad de los participantes de acuerdo con las declaraciones de los trabajadores.

Por lo tanto, se mantiene de acuerdo con los criterios de referencia del autor para la base de datos utilizada para recopilar la información, y el autor se nombra de acuerdo con los datos del edito (Código de ética en investigación UCV, 2017).

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Gestión Administrativa

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la Gestión Administrativa del personal de la Municipalidad de San Jerónimo

	Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido	Bajo	24-56	1	2.0
	Regular	57-88	11	22.0
	Alto	88-120	38	76.0
	Total		50	100.0

4.1.2 Dimensiones de Gestión Administrativa

Tabla 2

Distribución de frecuencias de las dimensiones de Gestión Administrativa del personal de la municipalidad de San Jerónimo

Dimensiones	Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Planeación	Bajo	6-14	1	2.0
	Regular	15-22	12	24.0
	Alto	23-30	37	74.0
Organización	Bajo	6-14	2	4.0
	Regular	15-22	10	20.0
	Alto	23-30	38	76.0
Dirección	Bajo	6-14	3	6.0
	Regular	15-22	11	22.0
	Alto	23-30	36	72.0
Control	Bajo	6-14	2	4.0
	Regular	15-22	9	18.0
	Alto	23-30	39	78.0

De acuerdo a los datos presentados en la tabla y la figura 2, de las dimensiones de la Gestión Administrativa alcanzan los mayores niveles de alto del 78%, en regular 24%; en nivel bajo 6%. El análisis permite destacar que la Gestión Administrativa requiere de atención en planeación con un 2%, y en control con un 4% ya que se encuentran en un nivel bajo.

Es importante destacar que los encuestados consideran que la Gestión Administrativa del personal de la municipalidad de San Jerónimo se encuentran en un nivel bajo con 2% y en un 78% se encuentran en el nivel alto

4.1.3 Motivación Laboral

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la motivación Laboral del personal de la municipalidad de San Jerónimo

	Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Válido	Bajo	19-57	27	54.0
	Intermedio	58-95	21	42.0
	Alto	96-133	2	4.0
	Total		50	100.0

Los resultados de la estadística descriptiva de la tabla y figura 3 muestran que la Motivación Laboral para los encuestados del 54.0% está en un nivel y para el nivel Intermedio el 42% y un 4% el nivel alto

En este sentido la desmotivación del personal de la municipalidad de San Jerónimo, es primordial y de mucha importancia para el buen desempeño laboral y así obtienen casi el mismo nivel en los niveles bajo e intermedio explica que en tres cuartas partes del personal se encuentran en el nivel alto.

4.1.4 Dimensiones de la Motivación laboral

Tabla 4

Distribución de frecuencias de las dimensiones de la motivación laboral personal de la municipalidad de San Jerónimo

Dimensiones	Niveles	Baremo	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Desmotivación	Bajo	5-15	34	68.0
	Intermedio	16-25	12	24.0
	Alto	26-35	4	8.00
Regulación Externa	Bajo	6-18	26	52.0
	Intermedio	19-30	22	44.0
	Alto	31-42	2	4.0
Regulación Introyectada	Bajo	4-12	28	56.0
	Intermedio	13-20	18	36.0
	Alto	21-28	4	8.0
Motivación Intrínseca	Bajo	4-12	15	30.0
	Intermedio	13-20	31	62.0
	Alto	21-28	4	8.0

Según los resultados de la tabla y figura 4 indican que el 68% se ubica en la dimensión de desmotivación en el nivel bajo; el 44% de la Regulación Externa se encuentra en el nivel intermedio y el 8% de la motivación Intrínseca que personifica el entusiasmo sin ningún incentivo del trabajador de la Municipalidad De San Jerónimo está en el nivel alto; y la gran mayoría se encuentra desmotivada.

4.2 Resultados inferenciales

4.2.1 Bondad de ajuste

Tabla 5

Prueba de bondad de ajuste de la Gestión Administrativa en la Motivación laboral del personal de la municipalidad de San Jerónimo

Bondad de ajuste	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	3.883	3	.288
Desviación	5.124	3	.172

Función de enlace: Logit.

En cuanto a la prueba de bondad para evaluar si el modelo se ajusta adecuadamente a los datos aplicando la regresión ordinal y evaluar la Gestión Administrativa en la Motivación Laboral y sus dimensiones, al registrar un Chi-cuadrado Pearson de 3,883 y valor de p: $0.288 > \alpha: 0.05$; indica que el modelo es adecuado para las constantes de la ecuación.

4.2.2 Prueba de variación

Tabla 6

Prueba Pseudo R² de variación de la Gestión Administrativa en la Motivación Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo

Gestión Administrativa	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Desmotivación	0.072	0.073	0.029
Relación Externa	0.043	0.049	0.025
Relación Introyectada	0.103	0.118	0.060
Motivación Intrínseca	0.030	0.034	0.018

En la tabla 6 de la prueba de variabilidad de Pseudo R², se observa en nivel porcentual de la variabilidad en la variable independiente gestión Administrativa asociado con los factores de predicción; estos valores responsables muestran la variabilidad explicada para el modelo, en ellos se observa que la Nagelkerke estima en un 7.3% en Desmotivación; el 4,9% en Relación Externa , el 11.8% en Relación Introyectada y el 3,4% en la motivación intrínseca, evidenciando mayor variación relativo en la desmotivación.

4.2.3. Gestión Administrativa en Motivación Laboral

Hipótesis general

H₀. La Gestión Administrativa no incide significativamente en la Motivación Laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Jerónimo, Apurímac 2021

H₁. La Gestión Administrativa incide significativamente en la Motivación Laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Jerónimo, Apurímac 2021

Sin embargo, permite determinar la incidencia significativa de la Gestión Administrativa en la Motivación Laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo. Según puntajes Wald en los cuatro niveles con 1,883, 2,863 y 0,463 es menor de 4 (4 es el punto de corte para el modelo) y con p: 0,170 > α : 0,05 no incide significativamente en el nivel 1 de la Motivación Laboral por cuanto Wald muestra también de 2,594 < 4 y p: 0,107 > α : 0,05; por consiguiente no se acepta la hipótesis nula y se infiere que la Gestión Administrativa no incide

significativamente en la Motivación Laboral de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Jerónimo, Apurímac 2021.

Sin embargo es importante hacer notar que en el nivel 2 de la variable desempeño laboral al mostrar puntaje Wald de 6,363 > 4 y p: 0,012 < α : 0,05 que existe algún otro factor que no es Gestión Administrativa está contribuyendo significativamente en la Motivación Laboral de los trabajadores.

Tabla 7

Prueba paramétrica de Gestión Administrativa en la Motivación Laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo
prueba de variabilidad de Pseudo R2

prueba de variabilidad de Pseudo R2	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
prueba de [COLAB1 = 1.00]	-.651	.404	2.594	1	.107	-1.444	.141
variabilidad de [COLAB1 = 2.00]	1.072	.425	6.363	1	.012	.239	1.904
Pseudo R2							
prueba de [CULOR1=1.00]	.516	.758	.463	1	.496	-.970	2.002
variabilidad de [CULOR1=2.00]	1.189	.703	2.862	1	.091	-.188	2.566
Pseudo R2							
[CULOR1=3.00]	.981	.715	1.882	1	.170	-.420	2.382
[CULOR1=4.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

prueba de variabilidad de Pseudo R2

prueba de variabilidad de Pseudo R2

4.2.3. gestión Administrativa en la Desmotivación

Hipótesis específica 1

H₀. La gestión Administrativa no incide significativamente en la desmotivación de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Jerónimo, Apurímac 2021

H₁. La Gestión Administrativa incide significativamente en la desmotivación de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Jerónimo, Apurímac 2021

Tabla 8

Prueba paramétrica de Gestión Administrativa en la desmotivación del personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[AFEC1 = 1]	-.734	.407	3.255	1	.071	-1.531	.063
	[AFEC1 = 2]	1.102	.425	6.722	1	.010	.269	1.936
Ubicación	[CULOR1=1.00]	.764	.767	.992	1	.319	-.740	2.268
	[CULOR1=2.00]	.878	.689	1.625	1	.202	-.472	2.228
	[CULOR1=3.00]	.184	.698	.070	1	.792	-1.183	1.552
	[CULOR1=4.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

De acuerdo a los resultados de la tabla 8 permite determinar la incidencia significativa de la Gestión Administrativa en la desmotivación en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo 2021. Con puntajes Wald en los cuatro niveles con $0,070, 1,625$ y $0,992 < 4$ y con $p: 0,792, 0,202$ y $0,319 > \alpha: 0,05$ prueban que no incide significativamente en el nivel 1 de la desmotivación por que el puntaje Wald es de $3,255 < 4$ y $p: 0,071 > \alpha: 0,05$; por tanto, consiguiente se acepta la hipótesis nula y se infiere que la Gestión Administrativa no incide significativamente en el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Jerónimo, Apurímac 2021. En similar condición al resultado general ya indicado en el nivel 2 de la variable la desmotivación al mostrar puntaje Wald de $6,722 > 4$ y $p: 0,010 < \alpha: 0,05$ explica que algún otro factor no analizado contribuye significativamente en la desmotivación de los trabajadores de la Municipalidad.

4.2.3. Gestión Administrativa en relación externa

Hipótesis específica 2

H₀. La Gestión Administrativa no incide significativamente en la relación externa de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Jerónimo, Apurímac 2021

H₁. La Gestión Administrativa incide significativamente en la relación externa de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Jerónimo, Apurímac 2021

Tabla 9

Prueba paramétrica de Gestión Administrativa en el compromiso de continuación del personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%		
						Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[COMO1 = 1]	-1.012	.427	5.627	1	.018	-1.849	-.176
	[COMO1 = 2]	.607	.406	2.234	1	.135	-.189	1.402
Ubicación	[CUOR1=1.00]	1.619	.886	3.341	1	.068	-.117	3.355
	[CUOR1=2.00]	1.310	.743	3.110	1	.078	-.146	2.765
	[CUOR1=3.00]	.260	.698	.138	1	.710	-1.109	1.629
	[CUOR1=4.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

- a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 9 se puede observar que, la gestión administrativa tiene una incidencia significativa en relación a los trabajadores de la municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas – Apurímac 2021, según los puntajes de Wald en los niveles, 0,138, 3,110 y 3,341 < de 4 y con p: 0,710, 0,078 y 0,068 > α : 0,05, respectivamente prueban que no existe incidencia significativa. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se infiere que la Gestión Administrativa no incide significativamente en el la relación externa de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Jerónimo, Apurímac 2021. En similar condición a los resultados presentados en el nivel 1 de la variable la relación externa con puntaje Wald de 5,627 > 4 y p: 0,018 < α : 0,05 muestra que algún otro variable contribuye en este compromiso.

4.2.3. Gestión Administrativa en la relación introyectada

Hipótesis específica 3

H₀. La Gestión Administrativa no incide significativamente en la relación introyectada de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Jerónimo, Apurímac 2021

H₁. La Gestión Administrativa incide significativamente en relación introyectada de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Jerónimo, Apurímac 2021

Tabla 10

Prueba paramétrica de Gestión Administrativa en el compromiso normativo del personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[NOR1 = 1]	-.481	.399	1.451	1	.228	-1.264	.302
	[NOR1 = 2]	1.544	.456	11.478	1	.001	.651	2.437
Ubicación	[CUOR1=1.00]	.117	.765	.023	1	.879	-1.382	1.616
	[CUOR1=2.00]	.752	.688	1.194	1	.274	-.596	2.100
	[CUOR1=3.00]	.531	.707	.565	1	.452	-.854	1.917
	[CUOR1=4.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Los resultados de la tabla 10 la muestra que al determinar la incidencia significativa de la Gestión Administrativa en la relación introyectada en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Andahuaylas 2021, los puntajes Wald en los cuatro niveles con 0,565, 1,194 y 0,023 < de 4 y con valores de p: 0,452, 0,274 y 0,879 > α : 0,05 respectivamente prueban también que no existe incidencia significativa en el nivel 1 de la relación introyectada porque el puntaje Wald es de 1,451 < 4 y p: 0,228 > α : 0,05; por lo que se acepta la hipótesis nula y se infiere que la Gestión Administrativa no incide significativamente en la relación introyectada de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Jerónimo, Andahuaylas. En similar situación a los resultados ya presentados esta vez en el nivel 2 de la variable la relación introyectada con puntaje Wald de más altos de 11,478 > 4 y p: 0,001 < α : 0,01 muestra que existe algún otro factor que está contribuyendo en la mejora la relación introyectada del personal de la municipalidad.

V. DISCUSIÓN

A nivel nacional, las instituciones estatales en particular, plantean similar problemática en relación al compromiso que presentan los trabajadores hacia la organización, muchas veces debido a un sin número de causas ya sean culturales ú otras, las que conllevan en ocasiones a no involucrarse significativamente con las dimensiones que presentan la Gestión Administrativa.

Con la culminación de la investigación, se pretendió corroborar el objetivo principal de determinar la incidencia significativa de la Gestión Administrativa en la Motivación Laboral, obteniendo resultado en la prueba paramétrica que muestran puntajes Wald menores a 4 y un puntaje $p: 0,170 > \alpha: 0,05$, indicando que la Gestión Administrativa incide significativamente en la Motivación Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo, por consiguiente se acepta la hipótesis nula de trabajo. Los datos obtenidos para Gestión Administrativa indican que 45,28%, de los encuestados, considera que la Gestión Administrativa es de nivel efectiva, un 20,75% consideran que la Gestión Administrativa requiere atención, el 18,87% necesita de oportunidades de fortalecimiento y para el 15,09% la Gestión Administrativa se encuentra en zona de riesgo. Los resultados nos indicarían que la mayoría del personal considera que la cultura en dicha municipalidad es efectiva.

De acuerdo a los datos obtenidos estos son contrarios a los encontrados tanto en Fernández (2019), "Gestión administrativa y motivación laboral docente en instituciones educativas - Callao 2019", que determina la relación entre dos variables: diseño no empírico, enfoque de correlación cuantitativa y que tiene una muestra de 94 profesores utilizando como instrumento el uso de encuestas como herramientas y encuestas como técnica Concluimos que hay una alta interrelación entre la gestión administrativa y la motivación laboral docente, como lo evidencia la prueba de correlación estadística de Spearman $b(\text{signo bilateral} = .000 < .01; \text{Rho} = .628)$.

Cabe indicar que Gómez (2016) en su tesis " Gestión administrativa y la motivación laboral en la Oficina Central de Logística y Servicios Auxiliares de la UNFV. Lima 2015", se llegó a una conclusión que existe una fuerte interrelación entre la gestión administrativa y la Motivación laboral en la oficina de abastecimiento. En su estudio de Villarreal (2018), en su estudio denominado "Gestión directiva y motivación laboral en una institución educativa "Adalberto Ortiz Quiñonez" Guayaquil, 2018, El fin es estudiar la interrelación entre dos variables en un diseño correlacionado no experimental, correlacional. Dado que las organizaciones recopilaron información mediante cuestionarios sobre ambas variables, la gestión de supervisión fue en general "buena" y la motivación de los empleados fue "alta" en un 67%. Se llega a una conclusión que hay una interrelación de frente entre las variables de búsqueda.

Por otro lado, tenemos a Tigua (2016), Gestión administrativa y su incidencia en el Desempeño laboral del benemérito cuerpo de Bomberos de la Ciudad de Quevedo 2016, Universidad Técnica Estatal de Quevedo-Ecuador. El objetivo es determinar la relación entre las tasas de gestión en relación con las prácticas laborales. El cuestionario se utiliza para recopilar los datos a través de la escala de Likert, los autores concluyen que existe una buena relación entre el personal administrativo y operativo que tiene un impacto positivo en la gestión ya que tiene una dirección complementaria y fija para lograr los objetivos marcado.

En relación a la variable motivación laboral, se observa que 41,5% se ubica en la desmotivación en nivel medio; por lo que se asume que los trabajadores no presentan altos niveles de compromiso con la institución, y que la municipalidad debe promover que los 3 niveles de compromiso (Normativo, afectivo y de continuidad) se mantengan equilibrados. Siendo este nivel expuesto el que necesita de mayor atención. 49,1% del personal se encuentra dentro del motivación intrínseca el cual está en un nivel alto, lo implica que existe un apego a la institución evidenciando con ello una vinculación laboral. Puede suponerse que debido a la pandemia actualmente, las plazas laborales se encuentran muy escasas, lo que al estar dentro de la institución asegura el ingreso económico para la solventar los gastos familiares.

El 45,3% de relaciones externas que personifica el deber del personal está en el nivel medio, lo que indica que la lealtad y la satisfacción con los reconocimientos que brinda la empresa son aceptables medianamente por parte de los trabajadores.

Al corroborar el objetivo específico 1, "Determinar la incidencia de la gestión administrativa en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021, observamos que según los datos estadísticos obtenidos en la prueba paramétrica con puntajes Wald, menores de 4 y con $p: 0,792, 0,202$ y $0,319 > 0,05$, indican que incide significativamente, razón por la cual se aprueba la hipótesis nula, siendo algún otro factor que contribuye en el compromiso afectivo y que no ha sido analizado en el presente estudio.

El objetivo específico 2, Determinar la incidencia de la dimensión planeación en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021. Se obtienen puntajes Wald menores a 4 y $p: 0,70, 0,078$ y $0,068 > \alpha: 0,05$, indicando que no hay una incidencia significativa, por lo que se acepta la hipótesis nula y se infiere que la cultura no incide significativamente en la relación introyectada, siendo algún otro factor que influye en este compromiso.

El objetivo específico 3, Determinar la incidencia de la dimensión planeación en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de san Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021, se han obtenido puntajes menores a 4 y con valores de $p: 0,452, 0,274$ y $0,879 > \alpha: 0,05$, los cuales indican que se acepta la hipótesis nula, concluyendo que la Gestión Administrativa no incide significativamente en la relación externa de los trabajadores de la municipalidad.

Al explicar Meyer y Allen sobre la definición de la Motivación Laboral, incide preferentemente en el nivel de correspondencia que tiene una persona o trabajador en este caso para con la organización, hecho que vemos en los datos, específicamente en relación al compromiso de continuación cuyos valores son los más altos en el presente estudio, lo cual da cuenta del impacto que puede tener sobre todo en el aspecto de retención y rotación de los empleados. El alto índice del mismo asegura una mayor continuidad en el logro de los objetivos. Sin embargo,

los datos bajos obtenidos en relación al compromiso afectivo, indican que pueden existir ciertos rasgos en la Gestión Administrativa que no brindan una mayor empatía de los trabajadores con la municipalidad y sus funcionarios.

De hecho, la Motivación Laboral por ser una actitud marcada por un compromiso afectivo o de pertenencia, podríamos señalar que al encontrar un mayor puntaje en la desmotivación en el personal se muestra más identificado con la misión y visión institucional lo que influye para mostrarse motivados para seguir participando laboralmente en dicha institución.

La limitación de mayor importancia que se ha tenido para la realización de la presente investigación es que no existen muchos trabajos con diseño correlacional-causal, sin embargo, hay algunos estudios que orientaron el desarrollo del presente. Así mismo encontramos las dimensiones e indicadores que presentan para esta variable y son: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA**, Según Chiavenato (2010). La gestión es ejecución de un proyecto para lograr múltiples resultados de la manera más eficiente y económica. En definitiva, elegir un proyecto en función de resultados esperados y los medios disponibles es siempre un problema para asegurar los mejores resultados y recursos. Son obras de arte que producen determinados resultados de la forma más eficiente y económica

VI. CONCLUSIONES

Primera: La gestión administrativa desde la percepción del personal administrativo de la municipalidad distrital de San Jerónimo, fue de nivel regular.

Segunda: La Gestión Administrativa no incide significativamente en el compromiso afectivo de los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de San Jerónimo, Apurímac 2021, demostrado a través de los datos obtenidos en la prueba paramétrica con puntajes Wald.

La motivación laboral desde la percepción del personal administrativo de la municipalidad distrital de san jerónimo, fue regular, denotándose más afectación las dimensiones significación de interacción externa y motivación intrínseca.

Tercera: La Gestión Administrativa no incide significativamente en el compromiso de continuación, según la obtención de los puntajes Wald. La gestión administrativa y la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de san Jerónimo, indican valoraciones altas en el nivel regular en todas sus dimensiones.

Cuarta: La Gestión Administrativa no incide significativamente en el compromiso de normativo, debido a que se tienen puntajes Wald.

- La gestión administrativa y el nivel de motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, muestran una correlación positiva moderada y un significancia bilateral, aceptándose la hipótesis general.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo deben solicitar a las autoridades de la Dirección de Salud de Andahuaylas a través de su Centro Comentario de Salud Mental, implementen actividades relacionados a la motivación laboral en el personal, con el fin de promover el mejoramiento de los procesos administrativos en el ámbito organizacional; ya que en los resultados obtenidos en la presente investigación se vieron afectadas las dimensiones control y organización.
- Segunda** Que la administración promueva cursos de actualización y capacitación para todas las áreas de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo con el propósito de mejorar la percepción de las dimensiones relacionadas con las motivaciones laborales; ya que en la presente investigación se evidenció una afectación en las dimensiones de interacción externa y motivación intrínseca.
- Tercera** Que el personal directivo y funcional de la entidad de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo implemente la supervisión y monitoreo del plan operativo que rige el área administrativa, asegurándose que las acciones realizadas sean pertinentes y eficaces; dado que, en los resultados del presente trabajo de investigación, las variables han sido afectadas en sus dimensiones.
- Cuarta** Que el área de gestión administrativa realice reuniones periódicas con el personal administrativo con el fin de recabar las necesidades suscitadas en el trabajo y darles el tratamiento oportuno; toda vez que existen lineamientos tradicionales, los mismos que se pueden mejorar a través de normas, directivas, reglas de conducta con el fin de medir resultados a través de indicadores de eficiencia y eficacia.

REFERENCIAS

- Anzola, S. (2017). *Administración de pequeñas empresas*. (2da ed.). México: Editorial McGraw Hill
- Alvarado, O. (2005). *Administración general*. Lima, Perú. Editorial Mantaro.
- Álvarez, M. (2018). *Gestión administrativa y la Satisfacción de los usuarios en el Hospital Básico Baños*. Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.
- Aquino, J. (2015). *Gestión Administrativa en el área de Subgerencia de desarrollo económico de la Municipalidad de Puente Piedra – 2015*. Universidad Cesar Vallejo.
- Anzola, S. (2017). *Administración de pequeñas empresas*. (2da ed.). México: Editorial McGraw Hill.
- Avendaño, J. (2010). *Análisis de la nueva gerencia hospitalario un enfoque de gestión administrativa dentro del sector hospitalario*. Universidad Nacional de Colombia.
- Bateman, T y Snell, S. (2009). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. (8va ed.). México: Editorial McGraw Hill.
- Cantillo, J. (2013). *Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño*. Universidad Nacional de Colombia.
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica – metodología para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú, Editorial San Marcos.
- Cartes, E. (05 de noviembre de 2009). *Teoría de la Motivación Intrínseca*. Obtenido de *Psicología Laboral*: <http://erikacartes.blogspot.pe/2009/11/teoria-de-la-motivacion-intrinseca.html>.
- Castillo, N. (2014) (Tesis). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5431>
- Cerdán T. (2014). *Gestión administrativa y la motivación laboral en el RENIEC – Lima, 2014*. (Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 13 de mayo de 2017).
- Chiang, M. y San Martin, N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad de Talcahuano*. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159165. Recuperado https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718.
- Chiavenato, I. (2010). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Editorial Thomson.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7ma ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración, Proceso Administrativo*. (3era ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración Recursos Humanos*, (5ta ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Introducción a la teoría general de la Administración*. México: Mc 48 Graw-Hill. Obtenido de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

- Correa, C (2016). *Administración estratégica y calidad integral en las instituciones educativas*. (3era ed.). Colombia: Editorial Cooperativa magisterio
- Fernández, A. M. (2019). *Gestión administrativa y motivación laboral docente en instituciones educativas - Callao, 2014*. Tesis de Maestría , Universidad Cesar Vallejo , Escuela de Posgrado , Callao. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4814/Fern%20c3%a1ndez_CAM.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Gómez Buitrón, R. E. (2016). *Gestión administrativa y motivación laboral en la oficina central logística y servicios auxiliares UNFV. Lima 2015*. Tesis de Maestría , Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8584>
- Hernández, M.J (2016). *Administración de empresas*. Madrid: Pirámide.
- Hernández, S, Fernandez, C y Baptista, P. (2019). *Metodología de la investigación*. (5ta ed.). México: Editorial Mc Graw Hill
- Hernández, M.J. (2019). *Administración de empresas*. España: Editorial Pirámide
- Huerta, M y Solís, J. (2019), *La cultura organizacional y la gestión administrativa en los centros de educación técnico – productivo público de la provincia de Huaura – 2012”*, Universidad Cesar Vallejo
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista, M. (2019). *Metodología de la Investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Madariaga, J. (2004). *Manual práctico de auditoría*. España: Ediciones Deusto.
- Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta*. *Revista científica dominio de las ciencias, Ecuador*
- Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2013). *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. (3era ed.). Lima Perú: Editorial de la UNMSM.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas , M. R., Palacios Vilela , J. J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogota: Ediciones de la U.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas , M. R., Palacios Vilela , J. J., & Romero Delgado, H. (2018). *Metodología de la Investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogota: Ediciones de la U.
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (Abril de 2018). *Motivación Laboral Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A., 3(7). *La Libertad, Ecuador*. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>.
- Pérez Ynfantes, F. (2017). *Gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo-2017*. Tesis de Maestría , Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado . Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14937/P%20c3%a9rez_YFDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ríos, C. (2017). *Gestión administrativa y clima organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de Hualmay UGEL N° 09 – 2014*. Universidad Cesar Vallejo.

- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración (Decimosegunda ed.)*. México: Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración*. México: Pearson.
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology* 25, pp. 54-67.
- Ryan, R. y Deci, E. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *American Psychological Association*, 55, 68-78.
- Trujillo Andia, W. (2018). *Motivación laboral y gestión administrativa en el personal administrativo de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional penitenciario, Lima 2017. Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15910>*.
- Pintado P. (2016). *Comportamiento organizacional: Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*, (4ta. Ed.), Perú. Ed. Autores nacionales.
- Valderrama, S. (2013). *Paso para elaborar proyectos de tesis de investigación*. Lima, Perú: San Marcos.
- Villanueva, F. (2015). *El control interno y la gestión administrativa en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de ESSALUD*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Villarreal y Briones, (2018). *Diagnóstico de la cultura organizacional en un hospital de zona de Durango*. Universidad Juárez del Estado de Durango, México. *Revista Conciencia Tecnología* N°44, julio-diciembre 2017.

Anexos

ANEXO N° 1

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR

Yo, Flor Rosmery Truyenque Quispe, alumna de la Escuela de Posgrado y del Programa académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo-Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo de Investigación titulado “Gestión Administrativa en la Motivación Laboral de los Trabajadores del Municipio Distrital de San Jerónimo Andahuaylas Apurímac, 2021”, son:

1. De mi autoría
2. La presente tesis no ha sido plagiado ni total, no parcialmente.
3. El presente Trabajo de Investigación no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de investigación son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lima, 15 de mayo de 2021



Flor Rosmery Truyenque Quispe

DNI 41485653

ANEXO N° 2

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

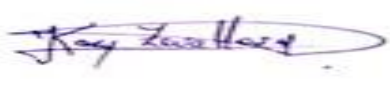
Yo, Karen del Pilar Zevallos Delgado, docente de la Escuela de posgrado y Programa académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Lima Norte, asesor (a) de la Tesis titulada:

“Gestión Administrativa en la Motivación Laboral de los Trabajadores del Municipio Distrital de San Jerónimo Andahuaylas Apurímac, 2021” de la autora Flor Rosmery Truyenque Quispe, constato que la investigación tiene un índice de similitud de% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lima 15 de mayo de 2021

Nombre y apellidos del asesor	Zevallos Delgado Karen del Pilar
DNI	
ORCID (ID ORCID 0000-0003-2374-980X)	

ANEXO N° 3

Matriz de consistencia

GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MOTIVACION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERONIMO ANDAHUAYLAS - APURIMAC, 2021.						
Problema general ¿Cómo incide la gestión administrativa en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021?	Objetivo general Determinar la incidencia de la gestión administrativa en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021.	Hipótesis general Existe incidencia significativa de la gestión administrativa en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021	Variables Variable Independiente: Gestión Administrativa , Chiavenato (2006)			
Problemas específicos ¿Cómo incide la dimensión planeación en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021	Objetivos específicos Determinar la incidencia de la dimensión planeación en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021	Hipótesis específicas Existe incidencia significativa de la dimensión planeación en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
¿Cómo incide la dimensión organización en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021	Determinar la incidencia de la dimensión organización en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021	Existe incidencia significativa de la dimensión organización en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021	1. Planeación	Proceso de planeación de Diagnóstico de problemas. Capacitación de personal. Metas institucionales	1,2,3,4,5,6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) Baja 30 – 69 Regular 70 – 109 Alto 110 – 150
¿Cómo incide la dimensión de la dirección en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021	Determinar la incidencia de la dimensión dirección en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021.	Existe incidencia significativa de la dimensión dirección en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021	2. Organización	Trabajo en equipo. Coordinación e integración. Acuerdos.	7,8,9,10,11,12	
¿Cómo incide la dimensión del control en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021	Determinar la incidencia de la dimensión control en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021.	Existe incidencia significativa de la dimensión control en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021	3. Dirección	•Toma de decisiones • Liderazgo •Comunicación	13,14,15,16,17,18	
			4. Control	• Actividades de control •Información y comunicación	19,20,21,22,23,24	
			Variable Dependiente. Motivación Laboral , Ryan y Deci (2000)			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores
			1. Desmotivación	Esfuerzo. Identidad.	1,2,3,4,5	A: Totalmente de Acuerdo B: De Bajo 19 – 43

Andahuaylas - Apurímac, 2021	San Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021	Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021.				Acuerdo C: Intermedio Levemente de Acuerdo Alto 44- 69 D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo E: Levemente en Desacuerdo F: En Desacuerdo G: Totalmente en Desacuerdo
			2.Regulacion Externa	Aprobación. Estímulos. Sanciones.	6,7,8, 9,10,11	
			3. Regulación Introyectada.	Auto respeto	12,13, 14,15,	
			4. Motivación intrínseca	Diversión. Interés. Emoción.	16,17, 18, 19	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>TIPO: Aplicada</p> <p>NIVEL O ALCANCE: Correlacional causal o explicativa</p> <p>DISEÑO: Por el diseño la investigación es no experimental, de corte transversal, ya que se basa en las observaciones de los hechos en estado natural sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto Hernández et al. (2010) afirman que son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (p. 149). En la presente investigación correlacional se aplicará el siguiente diseño: Dónde: M : Muestra de Estudio X : Gestión administrativa Y : Motivación laboral</p>	<p>POBLACIÓN: Según Tamayo y Tamayo, (2007:114), "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación" N = 177 trabajadores</p> <p>Muestra La muestra quedo conformada por 50 trabajadores de la Municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas - Apurímac, 2021</p> <p>Muestreo El muestreo utilizado es probabilístico. La muestra se determinó por formula estadística además es aleatorio simple por sorteo, de tal manera que cualquier sujeto de estudio de la población puede ser elegido para aplicar el cuestionario</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa Instrumento: Se aplicará un cuestionario</p> <p>Variable 2: Motivación laboral Instrumento: Se aplicará un cuestionario</p> <p>Autor(a): Br. Mario Estuardo Ferrer Salaverry</p> <p>Técnica: La técnica que se utilizará en este estudio será la encuesta.</p> <p>Escala de los instrumentos: Siempre: 5 Casi siempre: 4 A veces: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1</p>	<p>Para el tratamiento de los datos de la muestra, se procesaron en el programa estadístico SPSS versión 21.0, donde se elaboraron tablas de contingencia y figuras para el análisis descriptivo, de las variables y dimensiones.</p>

ANEXO: N° 4 Definición Operacional: Gestión administrativa

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Administrativa	<p>La Gestión Administrativa es la realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica posible- se trata siempre de escoger las acciones en función de resultado que se espera obtener y de los medios que se dispone, es decir de asegurar la utilización óptima de los recursos.</p> <p>Es la realización de acciones, con el objeto de obtener ciertos resultados, de la manera más eficaz y económica posible.</p> <p>Autor Chiavenato (2006)</p>	<p>Es un conjunto de acciones que se realiza en la institución el logro de los objetivos propuestos, su evaluación se realizara atreves de las cuatro dimensiones, planificación, organización, dirección, control.</p>	1. Planeación	Eficiencia	<p>Nunca (1)</p> <p>Casi nunca (2)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Casi siempre (4)</p> <p>Siempre (5)</p>
				Eficacia	
				Desarrollo de capacidades	
			2. Organización	Valores centrales	
				Acuerdos	
				Coordinación e integración	
			3. Dirección	•Toma de decisiones	
				• Liderazgo	
				•Comunicación	
			4. Control	• Motivación	
				• Actividades de control	
				•Información y comunicación	
				• Vigilancia y monitoreo	

ANEXO: N° 5 Definición Operacional. Motivación laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación Laboral	Según Ryan y Deci (2000). conceptualiza a la motivación como el impulso que conlleva a las personas en su vida personal, laboral, profesional, etc., a querer alcanzar un objetivo y satisfacer sus necesidades humanas desde las más básicas hasta las de autorrealización. Dimensionando su estudio en cuatro dimensiones necesidades: la desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, motivación intrínseca	Se refiere a dar un incentivo por el trabajo realizado, así mismo se puede dar reconocimiento por el buen funcionamiento óptimo de los seres humanos, en tal sentido dado la oportunidad de ascender por el trabajo arduo.	1.Desmotivación 2.Regulacion Externa 3.Regulacion Introyectada 4.Motivacion intrínseca	Motivar con algún tipo de reconocimiento ya sea económico y otros Reconocer por los logros obtenidos Satisfacción con que brinda la institución Esforzarse por conocer los intereses del trabajador, sus propuestas y deseos.	A: Totalmente de Acuerdo B: De Acuerdo C: Levemente de Acuerdo D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo E: Levemente en Desacuerdo F: En Desacuerdo G: Totalmente en Desacuerdo

ANEXO N° 6

Cuestionario que se aplica

Gestión Administrativa

Datos Generales

Tiempo de servicio en esta Institución..... Edad.....
 Sexo M() H() Cargo

Instrucciones

Estimado trabajador/a, con la finalidad de conocer qué opina acerca de la gestión de recursos humanos en esta institución, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

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

ENCUESTA: GESTION ADMINISTRATIVA

Instrucciones:

Marque con un aspa (x) su respuesta en los recuadros.

N°	Dimensiones/ itens	Escala de Likert				
		5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 1. PLANIFICACIÓN						
1	¿Las labores administrativas en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo se planifican con anticipación?					
2	¿Considera Ud. que los funcionarios que laboran en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, tienen bien definidos los objetivos institucionales?					
3	¿Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo planifican oportunamente la atención a los usuarios y al público en general?					
4	¿Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, cumplen con las metas planificadas?					
5	¿Los funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, cuentan con estrategias para minimizar riesgos?					
6	¿En la Municipalidad Distrital de San Jerónimo existe un plan de desarrollo concertado de acuerdo a la realidad socioeconómica?					
7	¿Considera Ud. que los instrumentos de gestión municipal sirven como guía y orientación en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?					
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN						
8	¿Considera Ud. que existe una adecuada organización de las actividades en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?					
9	¿Los instrumentos de gestión municipal son de fácil acceso en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?					

10	¿Cuenta Ud. con un organigrama en el área funcional a la que pertenece en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?					
11	¿Considera Ud. que los servidores públicos cumplen con la jornada laboral en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?					
12	¿Considera Ud. que existe un idóneo proceso de selección en la contratación del personal para la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?					
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN						
13	¿Los funcionarios asignan puestos claves en las áreas de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?					
14	¿Los funcionarios asignan funciones claves en las áreas de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?					
15	¿Los funcionarios realizan un constante seguimiento a la atención que se le brinda al usuario de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?					
16	¿Los funcionarios cumplen con los objetivos establecidos en el plan de gobierno local de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?					
17	¿Los funcionarios mantienen buena comunicación con los usuarios de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?					
18	¿Los funcionarios conocen las expectativas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?					
DIMENSIÓN 4: CONTROL						
19	¿La Municipalidad Distrital de San Jerónimo cuenta con un órgano de control Institucional?					
20	¿Los funcionarios hacen rendición de cuentas de la gestión en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?					
21	¿Son controladas adecuadamente los recursos que tiene la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?					
22	¿Son controladas las asistencias de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?					
23	¿Existe un personal idóneo que efectúe el control del proceso administrativo de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?					
24	¿Considera Ud. que existe un control adecuado después de la ejecución de un proyecto en la Municipalidad Distrital de San Jerónimo?					

		Dimensiones de la variable gestión administrativa																												
		PLANIFICACIÓN						ORGANIZACIÓN						DIRECCIÓN						CONTROL										
N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	sd1	sd2	sd3	sd4	v2	
1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	8	12	12	12	44	
2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	4	4	19	21	24	24	88	
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	25	24	21	22	92	
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	28	24	24	100	
5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	27	30	28	26	111	
6	3	3	3	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	3	3	4	5	3	3	2	2	3	3	3	20	23	22	16	81	
7	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	1	5	4	4	4	26	29	27	23	105	
8	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	27	24	30	25	106	
9	4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	23	24	27	27	101	
10	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	26	29	27	27	109	
11	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	27	26	26	27	106	
12	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	28	27	24	29	108	
13	4	4	4	3	3	3	5	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	21	26	24	27	98	
14	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	26	22	25	30	103	
15	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	3	5	4	23	25	11	16	75	
16	3	4	3	3	1	4	1	2	1	3	1	1	4	4	3	5	4	5	4	4	5	3	5	4	18	9	25	25	77	
17	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4	27	30	28	26	111	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	30	30	30	25	115	
19	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	26	24	26	26	102	
20	2	3	4	2	3	1	5	3	2	5	5	3	1	1	4	1	1	3	1	1	3	5	4	5	15	23	11	19	68	
21	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	29	26	28	27	110	
22	1	4	3	3	2	2	5	5	2	5	5	2	5	5	3	4	5	1	4	4	5	5	5	4	15	24	23	27	89	
23	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	1	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	26	27	22	26	101	
24	5	4	3	1	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	20	22	24	28	94	
25	4	3	5	4	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	5	5	3	23	22	22	26	93	
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	3	23	26	21	25	95	
27	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	23	23	20	12	78	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	18	16	26	27	87	

29	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	23	26	24	28	101	
30	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	25	25	22	28	100
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	23	24	23	22	92	
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	5	4	4	23	24	23	22	92	
33	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	25	24	23	28	100	
34	4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	23	25	26	28	102	
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	18	18	23	28	87	
36	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	23	22	24	26	95	
37	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	5	3	23	25	25	21	94		
38	4	3	5	4	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	1	3	3	4	2	3	4	4	23	22	16	20	81		
39	5	4	3	1	2	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	20	22	27	24	93		
40	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	26	27	26	28	107		
41	1	4	3	3	2	2	5	5	2	2	5	5	2	5	5	3	4	3	4	4	3	5	3	4	15	24	22	23	84		
42	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	3	29	27	26	26	108		
43	5	2	3	4	2	3	1	5	3	2	5	5	4	3	1	5	4	1	1	3	5	3	4	5	19	21	18	21	79		
44	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	26	24	25	26	101		
45	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	27	25	25	27	104		
46	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	26	29	27	26	108		
47	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	27	30	28	26	111		
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	23	23	21	27	94		
49	4	4	5	5	5	3	5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	26	24	27	28	105		
50	3	5	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	23	26	26	26	101		

ANEXO N° 7

Motivación Laboral

Datos Generales

Tiempo de servicio en esta Institución..... Edad.....
 Sexo M() H() Cargo

Instrucciones

Estimado trabajador/a, con la finalidad de conocer qué opina acerca de la gestión de recursos humanos en esta institución, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

1	2	3	4	5	6	7
A: Totalmente de Acuerdo	B: De Acuerdo	C: Levemente de Acuerdo	D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	E: Levemente en Desacuerdo	F: En Desacuerdo	G: Totalmente en Desacuerdo

Técnicas e instrumentos

Cuestionario para medir la Motivación Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas Apurímac

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad obtener y recabar opinión importante sobre la Motivación Laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas, la encuesta es anónima, se requiere leer cuidadosamente cada pregunta, y responder con total sinceridad.

A continuación, se le presenta una serie de preguntas, el mismo que contiene una escala de valores, marcando con una (X) la respuesta que a criterio presente.

N°	¿POR QUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?	Escala de Likert						
		G	F	E	D	C	B	A
1	¿Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo?							
2	Me esfuerzo poco, ¿porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo?							

3	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).								
4	¿Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales?								
5	¿Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo?								
6	¿Porque me divierto haciendo mi trabajo?								
7	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo								
8	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo								
9	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).								
10	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)								
11	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo								
12	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.								
13	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante								
14	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo								
15	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.								
16	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.								
17	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo								
18	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí								
19	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo								

Dimensiones de la variable motivación laboral																									
N	Desmotivación					Regulación externa						Regulación introyectada					Motivación intrínseca				sd1	sd2	sd3	sd4	v1
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19						
1	5	5	2	2	2	2	4	1	2	3	2	2	1	3	1	4	2	1	2	16	14	7	9	46	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	5	1	2	5	6	10	15	36	
3	2	6	6	1	1	1	6	6	5	2	1	1	2	5	7	7	7	2	4	16	21	15	20	72	
4	1	5	5	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	3	6	6	6	1	1	13	11	11	14	49	
5	1	6	6	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	5	6	6	6	1	1	15	11	13	14	53	
6	1	2	5	1	1	1	1	5	5	5	1	1	1	5	5	5	2	1	2	10	18	12	10	50	
7	1	7	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	7	7	6	5	12	8	7	25	52	
8	1	7	7	1	1	1	1	7	7	7	1	1	3	1	7	7	7	1	1	17	24	12	16	69	
9	2	6	6	2	2	1	6	6	6	6	6	2	1	6	6	6	6	2	6	18	31	15	20	84	
10	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	6	6	6	2	2	7	6	11	16	40	
11	1	7	1	1	1	2	1	2	2	3	1	2	6	6	7	7	7	1	1	11	11	21	16	59	
12	1	5	6	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	7	5	1	1	1	14	14	10	8	46	
13	1	6	6	1	1	1	1	1	6	1	1	1	1	5	6	6	6	1	1	15	11	13	14	53	
14	1	2	5	1	1	1	1	5	5	5	2	1	2	1	1	2	2	1	2	10	19	5	7	41	
15	1	7	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	4	12	8	6	7	33	
16	1	7	7	1	1	1	1	7	7	7	1	1	2	1	7	7	7	1	1	17	24	11	16	68	
17	6	2	6	6	2	2	1	6	6	6	6	6	2	1	6	6	6	6	2	22	27	15	20	84	
18	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	6	6	6	2	2	7	6	11	16	40	
19	1	7	1	1	1	2	1	2	2	3	1	2	5	5	7	7	7	1	1	11	11	19	16	57	
20	1	5	6	6	6	1	1	1	1	5	5	1	1	1	1	1	7	5	1	24	14	4	14	56	
21	2	7	7	2	1	2	2	7	7	7	1	1	2	6	7	7	7	4	2	19	26	16	20	81	
22	1	7	6	2	2	2	2	6	4	4	2	2	2	3		7	7	2	3	18	20	7	19	64	
23	1	5	2	2	2	2	2	6	6	6	2	2	2	6	6	6	6	2	6	12	24	16	20	72	
24	7	6	4	7	7	6	6	4	4	4	4	7	7	4	6	4	4	4	4	31	28	24	16	99	
25	1	7	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	11	11	6	6	34	
26	1	2	6	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	7	7	3	4	17	24	10	21	72	
27	2	4	7	1	1	3	2	6	7	6	5	5		4	6	3	6	4	5	15	29	15	18	77	
28	1	5	3	1	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	6	5	5	5	6	11	17	12	21	61	
29	1	7	2	1	1	2	2	6	6	2	1	1	2	2	6	6	2	1	1	12	19	11	10	52	

30	2	6	3	2	2	2	3	2	4	4	1	2	2	2	3	2	2	2	4	15	16	9	10	50
31	4	7	6	7	7	7	4	1	5	7	7	4	7	7	4	7	6	5	2	31	31	22	20	104
32	1	6	4	1	2	1	3	6	6	2	1	1	1	7	7	7	4	7	14	19	16	18	67	
33	1	6	6	1	1	1	1	1	6	6	1	1	1	6	6	6	6	1	6	15	16	14	19	64
34	1	7	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	13	12	6	8	39
35	2	1	3	1	1	1	2	2	2	4	1	2	1	1	1	1	1	3	4	7	12	5	9	33
36	2	1	1	1	2	2	4	3	1	2	2	4	6	4	5	3	1	6	7	7	14	19	17	57
37	5	6	6	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	3	4	6	3	6	26	29	19	15	89	
38	2	7	6	2	2	2	6	3	3	3	2	2	2	7	7	7	2	2	2	19	19	18	13	69
39	1	6	2	1	1	1	4	4	6	4	4	6	4	1	1	1	1	6	4	11	23	12	12	58
40	1	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	11	19	8	13	51
41	1	7	4	1	1	4	1	1	4	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	14	13	6	8	41
42	1	6	4	1	2	3	6	6	2	6	6	2	1	1	1	7	7	7	7	14	29	5	28	76
43	1	6	6	1	1	1	1	1	6	6	1	1	1	6	6	6	6	6	1	15	16	14	19	64
44	1	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	7	12	8	6	33
45	2	1	3	1	1	2	2	2	4	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	8	13	5	7	33
46	2	1	1	1	2	2	4	3	1	2	2	4	3	5	6	7	1	2	6	7	14	18	16	55
47	5	6	6	4	5	5	5	6	3	3	5	5	6	6	6	3	6	3	6	26	27	23	18	94
48	2	7	6	2	2	2	3	5	5	5	2	2	2	5	7	7	7	2	2	19	22	16	18	75
49	1	6	2	1	1	1	4	4	6	4	1	1	1	1	6	6	4	2	4	11	20	9	16	56
50	1	2	2	2	2	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	9	19	14	12	54

ANEXO: N° 8



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO
ANDAHUAYLAS - APURÍMAC



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE

LA QUE SUSCRIBE, JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO, OTORGA LA PRESENTE:

CONSTANCIA

A la Srta. FLOR ROSMERY TRUYENQUE QUISPE, identificada con DNI N°41485653, estudiante de la Maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo; quien realizó la aplicación de los instrumentos, encuestas, de su trabajo de investigación titulado "GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO DEL DISTRITO DE ANDAHUAYLAS - APURÍMAC 2021".

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada, para los fines que vea por conveniente.

San Jerónimo, 22 de junio del 2021.



ANEXO: N° 9



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JERÓNIMO
ANDAHUAYLAS – APURÍMAC**
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE
INDEPENDENCIA"



San Jerónimo, 15 de junio del 2021

CARTA N° 017-2021-URH-MDSJ

Señorita:

FLOR ROSMERY TRUYENQUE QUISPE

PRESENTE:

Ref. Carta N° 01-2021-FRTQ

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted a fin de saludarla cordialmente, y en atención al documento de la referencia otorgarle la **AUTORIZACIÓN**, a fin de que realice las encuestas de estudio para la Investigación denominada "**Gestión Administrativa en la Motivación Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo - Andahuaylas - Apurímac 2021**", de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo, que será aplicado a los Trabajadores administrativos de la Municipalidad.

Sin otro particular me suscribo de Usted.

Atentamente,

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE SAN JERÓNIMO**

Abg. Diana Orusco Rodríguez
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS