



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión Prospectiva y la Motivación del personal en la  
Municipalidad Provincial Huari, año 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración**

**AUTORAS:**

Br. Blas Huayanay, Naomi Estefani (ORCID: 0000-0003-1911-8976)

Br. Aguilar Oncoy, Jahaira Thalía (ORCID: 0000-0001-5832-4268)

**ASESOR:**

MBA. Paredes del Águila, Jardiel (ORCID: 0000-0001-5461-0929)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mis padres, quienes son la fortaleza para continuar en el logro de mis objetivos y estar siempre guiándome.

**Naomi Estefani**

A mis padres, quienes han sabido guiarme al camino de la superación personal a pesar de las dificultades.

**Jahaira Thalía.**

## **Agradecimiento**

A Dios, a mis padres y a todas aquellas personas que de manera directa e indirecta colaboraron en mi formación profesional, brindándome el apoyo en momentos en los que creía no poder seguir.

**Naomi Estefani**

A Dios, a mis padres por su incansable apoyo en cada momento y a los docentes que con sus enseñanzas contribuyeron en generar mayores conocimientos e hicieron posible lograr la presente investigación.

**Jahaira Thalía**

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	20
3.1 Tipo y diseño de investigación .....	20
3.2 Variables y Operacionalización .....	21
3.3 Población, Muestra y muestreo.....	22
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.	23
3.5 Procedimientos .....	24
3.6 Métodos de análisis de datos .....	24
3.7 Aspectos éticos .....	24
IV. RESULTADOS .....	25
V. DISCUSIÓN .....	35
VI. CONCLUSIONES .....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS .....	40
ANEXOS .....	43

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Sexo	25
Tabla 2: Nivel de instrucción	25
Tabla 3: Tabla cruzada gestión prospectiva – motivación	26
Tabla 4: Resumen de procesamiento	27
Tabla 5: Estadística de fiabilidad	27
Tabla 6: Resumen de procesamiento	28
Tabla 7: Estadística de fiabilidad	28
Tabla 8: Pruebas de normalidad de los datos	29
Tabla 9: Correlación entre la gestión prospectiva y la motivación	30
Tabla 10: Correlación entre el análisis prospectivo y la motivación	32
Tabla 11: Correlación entre el análisis estratégico y la motivación	34

## Resumen

La investigación tuvo la finalidad llegar a determinar la relación entre la gestión prospectiva y la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, año 2021. La población estuvo constituida por 182 trabajadores de la municipalidad, habiendo determinado una muestra de 124 trabajadores. Con la finalidad de recopilar la información se hizo uso de los instrumentos cuestionario de gestión prospectiva y cuestionario de la motivación en trabajadores. Se llegó a determinar el alfa de Cronbach para la gestión prospectiva de  $\alpha = 0,967$  y de la motivación de  $\alpha = 0,960$ , la que demuestra que los instrumentos son confiables. Asimismo, se determinó que existe relación entre las variables de estudio luego de haber obtenido el p-valor = 0.000 entre las variables de estudio y el Rho de Spearman = 0,786, lo que demuestra que la correlación es positiva y considerable, Empero, la gestión prospectiva en la entidad se encuentra en el nivel malo con un 44% y la motivación se ubica en el nivel bajo con un 56%.

**Palabras clave:** Gestión, prospectiva, motivación.

## **Abstract**

The purpose of the research was to determine the relationship between prospective management and staff motivation in the Provincial Municipality of Huari, year 2021. The population consisted of 182 workers from the municipality, having determined a sample of 124 workers. In order to collect the information, use was made of the prospective management questionnaire and worker motivation questionnaire instruments. Cronbach's alpha was determined for the prospective management of  $\alpha = 0.967$  and for motivation of  $\alpha = 0.960$ , which shows that the instruments are reliable. Likewise, it was determined that there is a relationship between the study variables after having obtained the p-value = 0.000 between the study variables and Spearman's Rho = 0.786, which shows that the correlation is positive and considerable. Prospective in the entity is at the bad level with 44% and motivation is at the low level with 56%.

**Keywords:** Management, prospective, motivation.

## I.- INTRODUCCIÓN

Recientemente observamos la expansión en la actividad productiva del país, la que ha generado múltiples transformaciones económicas, tecnológicas y sociales donde las pequeñas, medianas y grandes empresas han adecuado su fortaleza laboral a fin de enfrentarse a los retos que le plantea una economía abierta. Las transformaciones producidas hace 50 años dan una percepción de mareo. El planeta se está desarrollando de manera muy rápida, y la posición de las organizaciones se hace muy complicada, hablemos de "gestión accidental" y "planificación para entornos mentalmente desordenados o impredecibles". (Pérez & Uribe, 2018).

Pérez & Uribe, (2018) proponen los factores de gestión inesperada: fenómenos naturales, desequilibrios humanos, crisis económicas, responsabilidad social empresarial, una nueva generación de paradigmas, tecnología nueva, alianzas, fusiones y adquisiciones, la normalización de transformaciones veloces y creativos con miras al futuro. Liderazgo, un tipo de aprendizaje y organizaciones basadas en el conocimiento. Ante esto, los desafíos con los que tienen que lidiar las organizaciones son enormes, inicialmente necesitan entender lo más posible los sucesos y desarrollar estrategias con la finalidad de edificar el futuro y haciendo que marche a favor suyo los eventos presentados.

La pandemia desatada a nivel mundial ha generado muchos desafíos para los países, con mayor preponderancia en los países de Latinoamérica, con impactos que ya se han visualizados en los últimos meses y en algunos casos de manera impredecible en llegar a lograr la Agenda 2030 y de aquellos objetivos que involucre el desarrollo sostenible. Bajo este contexto la prospectiva y las investigaciones de futuro llegan a ser necesarios para muchos países de la región. Llegar a desarrollar capacidades que permiten anticiparse, diseñar escenarios y llegar a modelar el futuro son maneras adecuadas a fin de reducir las incertidumbres en un mundo pospandemia. En la agenda 2030 referido al desarrollo sostenible dado en las Naciones Unidas presenta 17 Objetivos en ella (ODS) y enfatiza a los participantes obtener su logro, incluidos gobiernos, sociedad civil, empresas privadas, Naciones Unidas y otras entidades (ONU, 2015). Las inmersas en el sector privado son



organizaciones decididas a generar contribución al objetivo. Ya en 2019, las Naciones Unidas presentó un informe de avance sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, indicando que se han logrado muy pocos logros; por el contrario, muchos de los 169 objetivos marcados tienen retrocesos. La tierra y la humanidad están en el medio ambiente, salud y educación, la situación en otros temas está empeorando.

Perú desarrolló una visión para el 2050 y la aprobó en el Foro de Pactos Nacionales. En ella figura las pretensiones de todas las personas describiendo el futuro estado de satisfacción que esperamos lograr al para 2050. Luego, orientará al Estado, sociedad civil, la academia, las empresas y las organizaciones cooperativas para mejorar continuamente y orientar al país, a través de desarrollar la inclusión y sostenibilidad en todo el país, para lograr una vida digna para todos. Esta visión contribuirá a la revisión de las políticas nacionales después del 2021, y siendo fundamento a fin de generar plan de desarrollo estratégico para el 2050, que ha de tener dirección estratégica, preferencias, metas, y acciones. La expansión y descentralización del país ha sido constante a lo largo del tiempo, difundiéndose en cambios de gobierno. Al ejecutar la tarea, es claro que el ser humano y su dignidad alcanzan objetivos altos de la colectividad y del país, esto requiere un tratamiento en la vida cotidiana de la ciudadanía partiendo del nivel local que presenta un trasfondo de mucha complejidad. Estas realidades deben entenderse siempre a la hora de formular el plan de desarrollo estratégico general al 2050 y mejorar continuamente políticas, planes y acciones a lo largo del país. Esta visión constituye el principal referente para SINAPLAN y CEPLAN con la finalidad de organizar sus procedimientos y actividades a fin de producir el desarrollo nacional.

Ante lo referido, realizamos la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre la gestión prospectiva y la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021? Y, los problemas específicos, a) ¿Cuál es la relación entre el análisis prospectivo y la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021?, b) ¿Cuál es la relación entre el análisis estratégico y la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021?

El estudio cuenta con justificación teórica puesto que permite realizar una comparación con otros estudios desarrollados en otros países y en el ámbito nacional acorde a la gestión prospectiva y la motivación, además de que las organizaciones cuentan con múltiples problemas entre las que destaca la motivación que requiere el personal que le permita afrontar pruebas desafiantes futuros, que el estado ha sido incapaz de brindar las condiciones necesarias para que ello ocurra. De acuerdo a la metodología, se ha llegado a determinar a las variables gestión prospectiva y la motivación, lo que nos ha permitido conocerla, comprenderla y analizar su problemática, lo que nos llevará a plantear recomendaciones orientadas a la mejora de la motivación y la aplicación de estrategias que lleven a lograr la visión de la organización. A nivel social, la investigación llegará a beneficiar a la organización y a su recurso humano, quienes, al desarrollar un adecuado programa de motivación, enfocándose a la prospectiva de la institución generará satisfacción en los usuarios que acuden con frecuencia a realizar diversidad de trámites.

Ello nos permitió plantearnos el objetivo general: Explicar la relación entre la gestión prospectiva y la motivación en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; del mismo modo, los objetivos específicos se fijaron en: a) Determinar la relación del análisis prospectivo con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021. b) Explicar la relación del análisis estratégico con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.

Posteriormente, llegamos a plantearnos la siguiente hipótesis: Existe relación positiva entre la gestión prospectiva y la motivación en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021. Y como hipótesis específicas llegamos a plantearnos: a) Existe relación positiva entre el análisis prospectivo con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021. b) Existe relación positiva entre el análisis estratégico con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.

## II.- MARCO TEÓRICO

Luego de la indagación sobre investigaciones, referimos a Palma (2016) en su estudio que incluye la prospectiva en prevenir riesgos en catástrofes. La investigación fue cualitativa, la población estuvo conformado por 115 personas entre expertos y grupos de discusión multidisciplinarios, llegando a obtener una muestra de 40 personas. La técnica utilizada fue la entrevista y el instrumento la guía de entrevista a profundidad, se llega a concluir que la planificación estratégica es apropiada a fin de atender la dinámica de riesgos de desastre en las áreas urbanas históricas en el país, requiriéndose la estrategia que permita ser eficiente la trascendencia de objetivos de seguridad urbana, pero que requiere su fortalecimiento a través del empleo de un enfoque sistémico y prospectivo en la planificación.

De igual importancia Raygoza et al. (2016) en su estudio sobre prospectiva de gestión aplicado a riesgos industriales. El estudio fue descriptivo, transversal, cualitativo. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta y entrevista, el instrumento lo constituyó el cuestionario estructurado, la población estuvo conformada por el personal de la empresa, obteniendo una muestra de 100 trabajadores. La elaboración de escenarios futuros es un trabajo rico, y no hay duda de que es imprescindible en la planificación a largo plazo. El objeto es generar la postura de la dificultad, como identificar peligros en el procedimiento de administración de riesgos y la forma de obtener beneficios mediante el uso de drones y la prevención de percances mediante la personalización y eliminación. Esta encuesta se realizó con base en Cisco y GBN preguntando a conocedores del tema y el recurso humano de la empresa; de manera similar, se desarrollaron cuatro historias futuras en torno a los temas de investigación: escenarios inseguros, escenarios de corrupción, escenarios extremos y de resurrección.

Según Cortés & Vargas (2017) en su investigación referida a la prospectiva en agencias de viajes, el estudio fue descriptivo, la población se conformó de 50 investigaciones, la técnica empleada fue la entrevista y el instrumento el cuestionario, los investigadores concluyen que hay variedad de estudios que han creado contextos y orientaciones basados en las tecnologías más avanzadas, y se han realizado algunos estudios exploratorios en este campo.

La aplicación de la prospectiva estratégica en las agencias de turismo y su relación con la innovación de los modelos de negocio tradicionales son aún escasas. Se cuenta con muchas investigaciones relacionadas al papel en la agencia de viajes y su relación con el consumidor final a través de la calidad de los servicios prestados, y algunas tendencias que sirva de patrón de negocio. No se enfatiza en la conveniencia de hacer uso de herramientas de visión estratégica en la toma de decisiones actual e influir en las apuestas futuras o en la construcción del futuro. Se analiza a profundidad cada ítem identificado investigaciones futuristas relacionadas con la industria turística, y la innovación para ser moderno, eficiente y competitivo.

Asimismo, Valarezo et al. (2017) en su investigación referida a gestión prospectiva cuyo estudio fue exploratorio, analítica, deductiva, donde la técnica empleada fue la entrevista y el instrumento fue el cuestionario, la población del estudio fueron los pobladores de una provincia de Ecuador, llegan a concluir que, en la aplicación del análisis prospectivo, se identificaron factores clave o variables estratégicas de las actividades y servicios sociales y culturales en instituciones públicas. Éstos hacen referencia a los factores políticos, económicos, sociales, culturales y legales que han de influenciar en el procedimiento. En el análisis estructural del software MICMAC se logró identificar 40 variables, de las cuales 6 son muy influyentes y dependientes, que permite interpretar cualquier actividad sobre estas se han de asumir como derivaciones similares. Respecto a los desafíos que confrontan las instituciones socioculturales, resultan del contexto, correspondiente al sistema de evaluación de desempeño, oferta de talleres, carga laboral, burocracia administrativa y clima laboral.

Por otro lado, Bustos & Pulido (2015) en su estudio experimental, donde la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, la población lo conformaron 40 estudiantes, siendo la misma cantidad considerada como muestra, llegando a concluir que el desarrollo del pensamiento prospectivo es un procedimiento muy importante y complejo, que fue desarrollado en la institución educativa aplicando estrategias que permitieron transformaciones en sus actitudes, opiniones y creencias establecidas por el individuo

constituyéndose un sujeto empoderado con capacidad de transmitir mensajes positivos que ocasiona cambios en sus demás compañeros.

De acuerdo a lo referido por Huilcapi et al. (2017) en su investigación sobre motivación: teorías y su relación empresarial, estudio inductivo deductivo, en la cual se usó como instrumento el cuestionario, cuya población estuvo conformada entre por 180 personas entre gerentes, administradores y propietarios, la misma que se consideró como muestra al ser una población pequeña. Llegando a concluir que el 53% de entrevistados refirió cierto grado de insatisfacción llega a afectar el desempeño laboral y los vínculos interpersonales, los directivos han de rehuir esta situación en la organización a fin de conservar a los trabajadores motivados y con alta productividad. La motivación llega a ser fundamental al momento de gestionar una empresa, porque puede cultivar una actitud positiva, la cual es beneficiosa para el desempeño de trabajadores, también puede mejorar la calidad de vida de las personas y las familias.

Según refieren García et al. (2016) en su estudio descriptivo, la técnica fue la encuesta cuyo instrumento utilizado fue el cuestionario, la población se conformó por 113 administradores y tomando la misma como muestra, llegaron a concluir con base en todo el contenido del artículo que la motivación refiere al proceso de alentar a un individuo a realizar un determinado comportamiento, que involucra los intereses del individuo a su vez para la organización. La motivación laboral es la más importante, si es necesario mejorar el desempeño de los empleados, una herramienta útil y utilizada en la organización porque les brinda la posibilidad de realizar sus funciones y responsabilidades como se espera. El factor humano es muy importante en una organización, porque está relacionado con el nivel de entusiasmo de trabajadores, que cuenta con factores internos (como el requerimiento de pertenencia, logro y poder) y factores externos de supervisión del trabajo, salario, reconocimiento al mérito y grupos de labor, ambos factores permiten mostrar lo que los empleados necesitan para generar altos niveles de motivación.

De acuerdo a lo referido por Marin & Placencia (2017) en su estudio descriptivo, transversal, relacional, siendo la técnica empleada la encuesta

cuyo instrumento utilizado fue el cuestionario y la población estuvo integrada por 209 colaboradores y una muestra de 136 colaboradores. los resultados permitieron determinar que la motivación alcanzó el nivel medio (49,3%). En cuanto a los elementos de salud, los empleados están moderadamente motivados (46%). Los más altos son: relación con el jefe y relación con compañeros, los más bajos son: estatus y políticas y pautas organizacionales. En cuanto a los factores motivadores, el entusiasmo de los empleados fue moderado (57%). Los factores con mayor nivel medio fueron: el trabajo en sí es un estímulo positivo y el sentido de responsabilidad, en el nivel medio más bajo fue desarrollo profesional. Hay baja correlación positiva de la motivación con la satisfacción laboral. El nivel de entusiasmo laboral es moderado. La satisfacción laboral se ubica en una satisfacción moderada.

Por su parte, De la Puente (2017) en su investigación descriptiva, correlacional, donde la población estuvo conformada por los trabajadores de la entidad, obteniendo una muestra de 150 trabajadores y la técnica empleada fue la encuesta con el instrumento el cuestionario, se concluye que el personal administrativo de la ciudad mostró una alta tendencia de afiliación del 71%, poder del 69% y logro del 69% en la subescala de motivación al logro. Existe pequeña correlación del compromiso organizacional con la motivación en los ejecutivos. La sub dimensión de compromiso emocional del compromiso organizacional está relacionada con la sub escala de motivación de logro ejecutivo ( $r = 0.269$ ) de una manera pequeña pero significativa. La sub dimensión del significado de compromiso organizacional se relaciona con la subescala de afiliación ( $r = 0.280$ ) de manera pequeña y significativa, pero la correlación con el poder ( $r = 0.374$ ) y el logro ( $r = 0.319$ ) es una motivación de logro moderada y significativa de los ejecutivos.

Gestión: es la acción de una persona de hacer algo frente a una idea, pensamiento u objeto con el fin de lograr una meta y meta previamente definida. (Fuentes, 2012)

Fuentes (2012) refiere que la prospectiva es una fundamentación teórica holística con estudios de las ideas de futuro, que tiene probabilidad de aplicar en el largo plazo a la realidad, desde los futuribles dinámicos en la incertidumbre, con espacios de acción en un conjunto infinito de conjeturas en

el futuro múltiple, de las cuales se obtienen con el accionar proactivo y preactivo del pensamiento e imaginación del hombre, variados efectos en la creatividad, la innovación y asunciones continuas o discontinuas en el tiempo, en el saber, ser y actuar disponiendo en sus acciones la actitud positiva al porvenir en función del desarrollo de la humanidad y de las ciencias. por otro lado, Mojica (2010), Señaló que la visión es una disciplina, y nació para decirnos que no tenemos que soportar el dolor del futuro, pero podemos construirlo. Prieto (2011) refiere que puede suceder, la previsión es muy importante, además de dar respuesta a lo que pueda suceder mañana, también propone las acciones necesarias para lograr este objetivo. En la empresa se implementa con un enfoque de escenarios, teniendo en cuenta el comportamiento observado y la participación de sus participantes. El enfoque de la humanidad en comprender el futuro lo impulsó a estudiarlo, sobre él. Godet, (2000) refieren que la prospectiva es "concebir un futuro ideal y los medios necesarios para realizarlo", en el que los sueños fecundan la realidad, los deseos y las intenciones son la fuente de la producción futura y la anticipación ilumina el entusiasmo y la iniciativa.

La finalidad de prospectiva es explorar el futuro, explorar lo desconocido, imaginar lo inimaginable, intentar hacer posibles e ideales modelos, movilizar en algunos o todos los cambios en la representación esperada de la realidad, y diseñar y construir escenarios a partir de la diversidad de futuros aleatorios; estos objetivos de realidad cambiante con base en el alcance futuro seleccionados del futuro se definen deliberadamente a través de las acciones de visión gerencial y visión estratégica, así como diversos procedimientos y métodos prospectivos, de acuerdo con las preferencias del grupo de expertos. Luego, guíe a todo el personal involucrado en las diferencias ideológicas y la convergencia de acuerdos, al implementar aplicaciones prospectivas, requiera que los participantes tengan el coraje de darse cuenta de las deficiencias en la estrategia prospectiva que en algunos casos no se logran en el consenso de la visión de futuro (Fuentes, 2012).

El pensar estratégicamente combina valores, misión, visión y estrategia. A menudo se basan en elementos intuitivos de percepción, en lugar de análisis apoyado en datos. Alcanzar acuerdos referidos a los componentes entre los

integrantes del grupo de administración viene a ser requisito necesario antes de planificar eficazmente. Infiere la trascendencia del pensamiento estratégico que es fundamental al tomar decisiones estratégicas. Sin esta base, las decisiones y acciones posteriores pueden estar fragmentadas e inconsistentes con el buen desempeño a largo plazo de la empresa. (Chiavenato y Sapiro, 2011).

Los escenarios son las imágenes futuras conformado por un equipo de expertos en plasmar de manera mental el futuro o resultantes de la combinación de las conjeturas que se van asumiendo como eventos en el argot probabilístico en la aplicación de los métodos prospectivos en un horizonte elegido, la que incluye a la composición de variables principales de estudio, Fuentes (2012) hace referencia a Mojica quien manifiesta rescatar la visión de la prospectiva orientada en las actuaciones adecuadas del hombre en función del desarrollo de la humanidad, y que no llegue a afectar la dignidad y valores en la condición humana, en la que incluye las vías de acceso al futuro en el contexto prospectivo refiriéndose a los futuros posibles, probables y deseables. La primera son imágenes futuras en el largo plazo, viables al alcance del grupo de expertos como resultante de las condiciones cualitativas y cuantitativas evaluadas, añadido al valor experimental y conocimientos implicados, donde el accionar prospectivo actúa en su expresión de poder y decisión creativa. Los probables, son imágenes futuras que pueden suceder y es resultante de la evaluación y selección probabilística de eventos futuros, que aplica modelos cualitativos y estocásticos, que expresan connotación matemática, en el contexto probabilístico de ocurrencia en espacios de incertidumbre del futuro múltiple, que podrían ser probables negativos para el entorno y la humanidad. Los deseables, son probables positivos, llega a ser la meta deseada por la esencia misma de la prospectiva en la aspiración guiada por los valores como el de elegir la innovación y desarrollo para la humanidad.

Prieto (2011) refiere que el enfoque de la humanidad en comprender el futuro lo que le impulsó a estudiarlo. Hay tres métodos principales de previsión: Predicción, busca obtener conocimientos tangibles sobre el futuro. Explicativo,



analizar la realidad social y sus múltiples entornos. Crítico, crea alternativas para determinar el futuro.

La prospectiva estratégica es el accionar de la reflexión del pensamiento que se vincula con el querer y el deseo de indagar en el futuro, disponiendo la anticipación reflexiva de la imaginación en el diseño y construcción de escenarios, al servicio del accionar de la voluntad de los actores prospectivos, que producen observación en la manera de comportarse, la normatividad, reglas, metas y objetivos prospectivos (Fuentes, 2012).

El gobierno peruano a través del Ceplan y en función al acuerdo nacional se ha fijado una visión hacia el 2050, la cual contempla un desarrollo inclusivo, la que permita alcanzar igualdad de oportunidades, ser competitivo y sostenible, permitiendo erradicar la pobreza extrema y fortalezca la familia. Es por ello que se basa en cinco pilares fundamentales en orientación a una prospectiva. La primera refiere que las personas utilizan oportunidades de manera igualitaria y sin discriminación para desarrollar su potencial y disfrutar de una vida plena. Las acciones nacionales destinadas a promover el desarrollo humano en todo el país continúan enfocándose en erradicar la pobreza, eliminar la discriminación y asegure la accesibilidad igualitaria a la ocasión. Por tanto, nadie perderá potencial por motivos evitables, por ello existe un sistema de protección para proteger los derechos de niños, mujeres, ancianos y discapacitados. El gobierno avala brindar educación estatal y privada con inclusión, integral y calidad en diversos niveles, teniendo en cuenta la diversidad cultural, social, territorial y lingüística del país, la educación pública garantiza equivalencia en oportunidades. Acceso a la atención de la salud pública general, justa, oportuna y alta calidad, utilizando métodos transculturales. La familia es esencial para desarrollar integralmente a un individuo, se internalizan valores y potencian la autoestima y habilidades personales.

El segundo es la gestión sustentable de la naturaleza y las medidas para hacer frente al clima cambiante. Gestionar y usar sosteniblemente del ecosistema requiere que todos los participantes en todos los territorios del estado garanticen desarrollo social y económico armonioso, la ausencia de la polución y la salud de los individuos en el contexto del clima cambiante. Por

lo tanto, es necesario gestionar la demarcación y sus servicios ecosistémicos de manera sostenible, proteger la diversidad geográfica y promover la educación e investigación ambiental (incluidos los glaciares). Implementar maneras de adaptarse al cambio del clima. Reducir la deforestación, implementar estrategias de reforestación y reducir la emisión de gases de efecto invernadero.

El empleo decente y desarrollo sustentable armonizado con la naturaleza, el crecer económicamente y de modo sostenido con competitividad, trabajo decoroso y sustentabilidad del ambiente basa sus esfuerzos conjuntos del gobierno, empresas, trabajadores y la academia en el ámbito de economía social de mercado. Lograr educación implica capacitar personal calificado; reducir significativamente los déficits de infraestructura; tener entorno político y legal propicio y estable que atraiga la inversión del sector privado; y promover la innovación, investigación, el adaptarse y transferencia de tecnología y ciencia. Integrar el país a la economía global, el país debe diversificar la producción, incentivar la industria, manufactura y servicios industriales, promover la unión de reducidas unidades de producción urbana y rural.

Una sociedad democrática y pacífica, respeto a los derechos humanos, sin miedo y sin violencia. La democracia asegura efectividad en los derechos esenciales, el estado de derecho, acceso a justicia y gobernanza, respetar la Constitución, los tratados y convenios internacionales, la autonomía de poder, etc.

Construir un país con modernidad, eficiente, traslúcido y descentralizado para garantizar una colectividad justa con inclusión, libre de corrupción. Un país unificado y descentralizado actúa a escala nacional con eficiencia y transparencia ceñidos a principios de economía social de mercado, competencia libre, asistencia y fraternidad, garantizando oportunidades igualitarias. La administración nacional tiene su base en la ética y la misión de servir a la ciudadanía, por lo que sus políticas están planificadas y articuladas a nivel intergubernamental y son coherentes con el planeamiento estratégico de desarrollo nacional. Como gestión moderna, la tecnología de la información se utiliza para hacer transparente y eficiente la información de interés público,

para brindar servicios adecuados y de alta calidad y garantizar la igualdad de oportunidades.

Se entiende por motivación que es un estado psicológico que existe, fuerzas internas y externas nos la indican (Hellriegel, 2009), en tanto Pérez (2009) manifiesta que implica el deseo humano de trabajar, contribuir y cooperar, acción inicial y continuada exigido por la organización influyendo en el gusto por el trabajo basado en el reconocimiento, la responsabilidad, oportunidades de crecimiento, siendo importante en el ámbito empresarial que nos refleja que es el elemento que motiva a colaboradores a tener en cuenta si se trabaja por objetivos. Robbins y Coulter (2018) refieren que la motivación son procedimientos que repercute en la fuerza, direccionamiento y persistencia de la fatiga que desempeña un individuo a fin de lograr una meta. En términos generales, es todo aquello que estimula a las personas a actuar de cierto modo o al menos conduce a tendencias específicas, comportamientos específicos y las fuerzas impulsoras del comportamiento pueden ser estímulos externos (del entorno) o resultados del entorno y, el proceso psicológico del individuo (generación interna). En este sentido, la motivación está relacionada con el sistema cognitivo (Chiavenato, 2017).

Sobre la teoría de la Motivación, han plasmado exposiciones efectivas de ella, las teorías tempranas siguen siendo de suma importancia porque representan la base de las teorías de la motivación contemporáneas, y debido a que variados directivos en el trabajo todavía la usan, tenemos: (Robbins y Coulter, 2018).

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow: Esta teoría analiza menesteres de trabajadores. La más famosa puede ser la teoría de la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow, propuso cinco niveles de necesidades. (Robbins y Coulter, 2018).

1.- Necesidades fisiológicas: incluyendo hambre, sed, refugio, género y otras necesidades físicas. 2.- Necesidades de seguridad: cubren la atención y la protección de las lesiones físicas y de emoción, garantiza la satisfacción de las físicas. 3.- Necesidades sociales: incluye emoción, sentido de pertenencia, aceptación y amistad. 4.- Necesidades de estima: son factores internos: autoestima, autonomía y logro, y factores externos como el estatus, el

reconocimiento y la atención. 5.- Necesidad de autorrealización: la necesidad en crecer, evolucionar el potencial de la persona y alcanzar su satisfacción; el deseo de ser una persona capaz.

Sobre la Teorías X y Y de McGregor Robbins y Coulter, (2018) refieren que éste es reconocido al establecer dos posiciones sobre la condición humana: Teoría X y Teoría Y. En pocas palabras, la Teoría X tiene visión negativa de los individuos, creen que las ambiciones de colaboradores son bajas y a quienes no les gustan las ambiciones. En el trabajo a menudo evitan asumir responsabilidades, por lo que es necesario vigilarlos de cerca y poder laborar eficazmente. La teoría Y es de criterio positivo, asume que los empleados aman su trabajo, buscan y asumen responsabilidades y son capaces de autodirigirse. El autor cree que la práctica de la gestión administrativa debe encaminarse a través de los supuestos establecidos en la Teoría Y. Además, puede aumentar la motivación de los trabajadores al involucrarlos en tomar decisiones, consignar cargo desafiante y promover la relación grupal.

Respecto a la teoría de los dos factores de Herzberg, éste señaló elementos internos que están relacionados con la satisfacción en el trabajo, en tanto los elementos externos no tienen nada que ver con la satisfacción laboral. El propósito de Herzberg es determinar cuándo las personas se sienten muy bien o mal en el trabajo. Lo más importante es que las personas que se sienten bien en el trabajo, reaccionen de manera diferente a las personas que se sienten mal. Ciertas características siempre están relacionadas con la satisfacción, mientras que otras están relacionadas con la insatisfacción. (Robbins y Coulter, 2018). De manera similar, Herzberg dijo que la información recopilada muestra de manera opuesta a la satisfacción no es la insatisfacción que la gente imagina. Suprime características de la insatisfacción laboral que no necesariamente hace que en el trabajo esté más motivado. Llegó a proponer que existe un continuo de apelaciones dobles: lo opuesto a la satisfacción es la insatisfacción y lo opuesto a la insatisfacción es la insatisfacción.

También considera que los elementos causantes de la satisfacción laboral son distintos a los factores que causan la insatisfacción laboral, es así que los directivos quieren suprimir elementos que causan la insatisfacción, lo que

implica prevenir que los individuos estén insatisfechos, pero no imprescindiblemente llega a motivarlas. El factor higiene mencionado es un factor externo que genera insatisfacción en el trabajo, cuando los elementos son correctos los individuos no se sentirán insatisfechos, pero tampoco satisfechos o frustrados. Llegó a sugerir que se enfatice en los factores motivacionales para generar motivación a las personas, es decir, factores internos relacionados con el trabajo en sí. (Robbins y Coulter, 2018).

Respecto a los Factores higiénicos o extrínsecos, son el medio ambiente en el entorno humano, incluidas las condiciones en las que trabajan. Las organizaciones son las que gestionan y determinan estas condiciones y las personas no pueden controlarlas, incluye principalmente: salario, bienestar social, tipo de liderazgo o supervisión, material de trabajo y condiciones ambientales, políticas, lineamientos, clima de relación empresa-empleado, normativa interna. (Chiavenato, 2014). Herzberg señaló que cuando los factores de higiene son prominentes, lo mejor que pueden hacer es eludir la insatisfacción de trabajadores; en tanto la satisfacción aumenta, no pueden mantener este estado por mucho tiempo, cuando estos son inestables, causarán insatisfacción entre los trabajadores, se consideran higiénicos porque son preventivos y porque deben evitar la insatisfacción, pero no producen satisfacción.

En tanto Chiavenato (2019) las ubica en el ambiente de los individuos, incluyendo las circunstancias donde se desarrolla su labor como salarios, prestaciones sociales, liderazgo o supervisión, condiciones laborales físicas y ambientales, lineamientos organizacionales, normativa interna, etc. Son elementos de fondo, hallados en su ambiente externo de la persona, y estos estados son gestionados por la organización y no controladas por las personas. Los factores de higiene se utilizan casi siempre en la motivación de trabajadores donde el trabajo es considerada acción desagradable. Con la finalidad de que los individuos laboren más, se necesita atraer a las personas a través de incentivos salariales, supervisión, apertura e incentivos, es decir, proporcionar incentivos externos a las personas a cambio de su trabajo. La investigación de Herzberg muestra que cuando los factores de higiene son

ideales, son preventivos, solo para evitar la insatisfacción, si logran aumentar la satisfacción, no pueden mantenerla por mucho tiempo.

Respecto a los factores motivacionales o intrínsecos: Estos tienen relación con lo que contiene el puesto y el carácter de la tarea realizada por la persona. El empleado es quien controla estos factores porque se refiere a lo que hace. Por otro lado, implica crecimiento personal, reconocimiento y sentimientos de autorrealización, que tiene dependencia en las actividades de la persona desarrolla en su trabajo. Definir y secuenciar funciones y puestos de forma tradicional para adecuarlos a principios de eficiencia y economía, pero desapareciendo desafíos y creatividad personal. De esta forma, carecen de sentido psicológico en la persona individuo que la realiza, este es su impacto negativo, que conduce a la apatía, el desinterés y la falta de conciencia psicológica. Cuando estos factores se vuelvan buenos, producirá satisfacción personal, por el contrario, si es inestable, se eliminará. (Chiavenato, 2014)

En tanto que Chiavenato (2019) refiere que están relacionados con lo que contiene el puesto y la naturaleza de funciones realizadas por el trabajador. Están controlados por éste porque se encuentran relacionados con su comportamiento y desempeño, implican crecimiento personal, reconocimiento profesional y sentimientos de autorrealización, y dependen del desempeño del individuo en el trabajo. De manera tradicional las funciones y puestos se organizan y definen cumpliendo principios de eficiencia, eliminación de desafíos y creatividad personal. De esta forma, pierden la percepción psicológica de la persona que la desarrolla y suerte efecto negativo, que genera apatía y desinterés. Su impacto en individuos es intenso y sólido. Si son ideales, inspirarán satisfacción de individuos, pero si son inestables, evitarán la satisfacción. Al tener relación con la satisfacción personal, se denominan factores de satisfacción (p. 285).

Los factores de higiene y los factores de motivación son independientes y no hay conexión entre ellos. Los elementos conducentes a la satisfacción profesional de individuos no cuentan con relación alguna, son completamente diferenciados a los elementos que producen insatisfacción profesional. Lo contradictorio a la satisfacción laboral no es la insatisfacción, es la falta de

satisfacción. Además, lo contradictorio a la insatisfacción profesional es falta, no satisfacción.

Al referirnos a la teoría de los dos factores Castillo (2012) refiere que ella determina que las condiciones laborales se dividen en 2 grupos que tienen diferencias. La primera incluye los denominados elementos de salud, bienestar social, salarios, supervisión, políticas y relaciones interpersonales. El segundo está formado por elementos motivacionales, que incluyen reconocimiento, responsabilidad, oportunidades de desarrollo, prestigio y autorrealización. Herzberg refiere que los elementos de higiene forman parte del ambiente personal de trabajo, cuando están ausentes o en desventaja producirán frustración, pero su existencia no producirá satisfacción, sino un estado neutral. Por otro lado, los factores motivadores son factores internos del trabajo, que harán que los colaboradores sientan satisfacción, pero sin estos elementos no habrá insatisfacción.

Esto significa que los elementos de higiene no van a motivar a las personas, dicho de otra manera, ponen a las personas en un estado de "insatisfacción". Aunque los factores motivadores mueven el trabajo de las personas, no generan insatisfacción. Este modelo ha sido ampliamente difundido en la comunidad empresarial, explicando por qué las políticas salariales y de relaciones interpersonales no han mejorado significativamente la motivación, al mismo tiempo que insta a directivos a trabajar duro para mejorar los factores motivacionales sin ignorar los externos o factores laborales o higiénicos.

Sobre las teorías de las tres necesidades, McClelland señaló que las principales motivaciones del trabajo son tres necesidades adquiridas: necesidades de logro, es decir, la motivación para perseguir la excelencia y el éxito bajo una serie de estándares; la necesidad de poder se ha vuelto imposible de lograr para otros de alguna manera, la necesidad de actuar de una manera y el requerimiento de pertenencia, vale decir, deseo de establecer vínculos de amistad (Robbins y Coulter, 2018).

Los individuos cuentan con menester de logros, siguen sus propios logros, no la atracción y las recompensas del éxito; aspiran a hacerlo de manera más eficaz o mejor que antes; tienden a asumir responsabilidades de hallar la mejor solución al problema y recibirlas a tiempo, la retroalimentación sobre su

desempeño, para que pueda ver si está progresando y si sus metas se establecen dentro de un rango moderadamente desafiante. Las personas con un sentido de realización evitan las tareas que son fáciles o demasiado difíciles para ellos, estas personas generalmente no son grandes gerentes porque se enfocan en sus propios logros, mientras que las buenas personas están interesadas en proporcionar ayuda en conseguir sus objetivos. McClelland pudo demostrar que al mantener trabajadores en un estado de necesidad y responsabilizarlos y al proporcionar retroalimentación y un riesgo moderado, pueden mejorar su capacidad para motivar el logro (Robbins y Coulter, 2018).

Teorías contemporáneas de la motivación: Aunque las que se mencionarán no son bien conocidas, representan las últimas explicaciones basadas en encuestas sobre motivar a colaboradores, incluidas las teorías que establecen objetivos, las teorías de refuerzo, el diseño del trabajo, la equidad, las expectativas y las expectativas de hábitos de trabajo altamente comprometidos (Robbins y Coulter, 2018).

Teoría del establecimiento de metas, afirma que las metas específicas pueden mejorar el rendimiento y, cuando se aceptan, los que tienen mayor dificultad producirán un mejor rendimiento que los objetivos simples. La teoría muestra que el logro de metas es el origen de suma importancia de la motivación laboral. La investigación referida a metas muestra que las específicas y con desafío son una gran motivación. En términos generales, estos objetivos producen mejores resultados que los resultados del mejor esfuerzo (Robbins y Coulter, 2018).

Teoría del reforzamiento, confirma que el comportamiento es función de sus resultados y sus conclusiones siguen inmediatamente a la conducta e incrementan la posibilidad de recurrencia, llamadas refuerzos. La teoría omite elementos como metas, expectativas y necesidades, pero en cambio focaliza en el acontecimiento cuando un individuo realiza alguna actividad (Robbins y Coulter, 2018).

Teoría de puestos de trabajo motivadores, el término trabajo pretende indicar cómo combinar tareas para formar un trabajo completo. Los puestos ocupados por los empleados no deben crearse arbitrariamente, sino que los



gerentes de la organización deben generar consciente y seriamente para reflejar el entorno en constante cambio, la tecnología organizacional, habilidades y preferencias de trabajadores. Al diseñar cargos de este modo, los colaboradores estarán más motivados y trabajarán mucho más (Robbins y Coulter, 2018).

Teoría de la equidad, Adams dijo que los trabajadores llegan a comparar sus ingresos laborales con los ingresos que tienen para invertir y luego comparan los resultados y las contribuciones con lo proporcional de otros individuos. Si un colaborador piensa que su proporción es justa en comparación de otros trabajadores importantes, entonces no hay problema, pero si no es justa, será considerado como una recompensa. Al existir desigualdad, los trabajadores intentarán ejecutar algo. La consecuencia puede darse productividad mayor o menor, productos con calidad mayor o menor, mayor ausentismo o renuncia (Robbins y Coulter, 2018).

Teoría de las expectativas, Vroom señaló como tendencia en la persona a proceder de alguna manera se sujeta a la expectativa de que la acción produzca un determinado resultado, dado que su atractivo para la persona tiene tres variables, es decir, la relación es entre expectativa o esfuerzo y desempeño, esta es la posibilidad de que yo personalmente crea que un determinado esfuerzo alcanzará un cierto grado de desempeño. La relación del desempeño y compensación, es el nivel donde las personas creen que cierto grado de desempeño les accede a lograr los resultados esperados. Además, el precio de recompensa es lo importante que resulta ésta, se puede asignar a posibles resultados o trabajo, teniendo en cuenta los objetivos y necesidades personales (Robbins y Coulter, 2018).

Integración de las teorías de la motivación, el modelo muestra el desempeño individual, que depende no solo de los esfuerzos del individuo, sino también de las capacidades de desempeño del individuo y de si la organización tiene un procedimiento de evaluar el desempeño de manera objetiva y justa. Si el individuo piensa que lo recompensado es el desempeño, su relación llegará a ser más intenso. El nivel de motivación dependerá del nivel donde la recompensa de una persona por el desempeño satisfaga sus principales necesidades de objetivos personales (Robbins y Coulter, 2017).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación:**

La investigación por su finalidad fue aplicada, Vara (2015) con fines de investigación significa que generalmente identifica situaciones problemáticas y encuentra posibles soluciones que son más adecuadas para situaciones específicas.

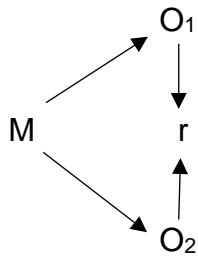
La investigación fue transversal, Hernández y Mendoza (2018), significa que recopila información en un momento y una vez.

De acuerdo a su naturaleza o enfoque fue mixta, Hernández y Mendoza, (2018), refieren que Es un proceso de investigación sistemático, empírico y crítico que involucra la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, con el fin de hacer inferencias basadas en toda la información recolectada, y profundizar la investigación entendiendo los fenómenos.

El diseño fue no experimental, Hernández y Mendoza (2018) la definen Fue desarrollado sin manipulación real de variables, mide fenómenos y variables que ocurren naturalmente para analizarlos.

Llegó a ser descriptivo, Hernández y Mendoza (2018) refieren que Están diseñados para especificar los atributos, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno a analizar, es decir, miden o recolectan datos y reportan diversos conceptos, variables, aspectos, dimensiones, o componentes del fenómeno o problema a investigar.

El estudio fue correlacional, Hernández y Mendoza (2018) refieren que Su propósito es comprender la relación o correlación entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico. El presente tiene el fin de comprobar la relación entre la gestión prospectiva y la motivación.



**Dónde:**

M = muestra

O<sub>1</sub> = observación variable 1

r = relación

O<sub>2</sub> = observación variable 2

**3.2 Variables y Operacionalización:**

Gestión prospectiva:

Definición conceptual: es concebir un futuro ideal y los medios necesarios para realizarlo, donde los sueños alimentan la realidad, donde el deseo y la intencionalidad son la fuente de la producción futura, donde la anticipación ilumina el entusiasmo y la iniciativa. (Godet et al, 2000).

Definición operacional: La variable llegó a operacionalizarse por medio de sus dimensiones, para lo cual se formuló sus indicadores permitiendo desarrollar el instrumento para medirlas, en función a la escala de Likert.

Indicadores: análisis de tendencias, Pest, pestel, análisis estructural, matriz de impactos cruzados, análisis de autores, Mactor, simulaciones, escenarios, delphi, inputs, outputs, análisis competitivo, concentración, comportamientos, Foda, opciones estratégicas, objetivos estratégicos, selección, control estratégico.

Escala de medición: Se realizará con la escala de medición ordinal

Motivación:

Definición conceptual: la motivación es el proceso de influir en la energía, la dirección y la persistencia de los esfuerzos de uno para lograr una meta. (Robbins y Coulter, 2018).

Definición operacional: Se operacionalizó a través de sus dimensiones, extrayendo indicadores las que permitieron elaborar un cuestionario como instrumento y llegar a medirla acorde a la escala de Likert.

Indicadores: salario, bienestar social, liderazgo, material de trabajo, condiciones ambientales, políticas, lineamientos, relación empresa – empleado, normativa interna, crecimiento personal, reconocimiento profesional, sentimiento de autorrealización, desempeño del individuo.

Escala de medición: Se llevó a cabo de acuerdo a la escala de medición ordinal

### 3.3 Población, Muestra y muestreo:

Población:

Hernández y Mendoza (2018), refieren que es una colección de todos los casos relacionados con una serie de características. Para la presente investigación fueron 182 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, distribuido de la siguiente manera:

Clasificación	Cantidad
Funcionario Público	1
Empleados de confianza	14
Servidor Público - Directivo Superior	2
Servidor Público - Ejecutivo	15
Servidor Público - Especialista	31
Servidor Público - De apoyo	35
Contrato Administrativo de Servicio y Terceros	84
<b>Total</b>	<b>182</b>

**Fuente:** Oficina de recursos humanos de la Municipalidad provincial de Huari.

Muestra:

Se hizo uso de la fórmula siguiente:

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

Donde:

N = Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari.

Z = 1.96 = a un nivel de confianza del 95%.

E = 5% = error estándar.

p = 50% probabilidad a favor.

q = 50% probabilidad en contra.

Al reemplazar los datos obtenemos:

$$n_0 = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(182)}{(0.05)^2(182-1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = \frac{174.7928}{1.4129} = 123.7121 \approx 124$$

Criterio de inclusión: se ha considerado a todos los colaboradores de la municipalidad de ambos sexos, quienes han accedido a la aplicación del instrumento de la investigación.

Criterio de exclusión: aquellos trabajadores quienes no desearon participar en el desarrollo del cuestionario voluntariamente.

### **3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Técnica: Para la recolección de datos se utilizaron técnicas de encuesta, la herramienta utilizada para la primera variable fue un cuestionario de gestión prospectiva y la segunda variable fue un cuestionario de motivación.

Instrumento: se utilizó al cuestionario, estructurada en función a las variables de estudio. Según refieren Hernández y Mendoza (2018), es el recurso que utiliza el investigador para consignar información o datos sobre las variables que tiene en mente.

Validez: Con la finalidad de validar el instrumento, se llevó a cabo a través del juicio de expertos, la que demuestra ser aceptable lo que quiere decir que existe una relación lógica de los problemas detectados.

Confiabilidad: A fin de determinar la confiabilidad de los instrumentos se procedió a usar el coeficiente Alpha de Cronbach, en el SPSS, que permitió obtener el valor de 0.967 y 0.960 respectivamente, lo que quiere decir que el instrumento utilizado es confiable.

### **3.5 Procedimientos:**

Se solicitó a la Municipalidad Provincial de Huari el permiso correspondiente para aplicar el instrumento de la investigación dada la observación de la problemática generalizada en los diversos entes del estado, no siendo ajena ella en gestionar adecuadamente la prospectiva y la poca motivación que existe en los trabajadores para desempeñarse de manera adecuada, lo que nos permitió identificar la población de estudio, procediendo a elaborar el instrumento que fueron respondidos por el personal no sin antes brindarles la orientación correspondiente para ser contestada el cuestionario, manifestándoles que la información es anónima y confidencial, pero que es de vital importancia conocerla a fin de ser procesada y analizada, arribando a conclusiones que permitan mejorar la institución y a sus miembros, dando gracias por la información proporcionada.

### **3.6 Métodos de análisis de datos:**

A fin de analizar la información recabada del instrumento, fueron procesados en el Excel, para luego ser analizada a través del estadístico SPSS, llegando a obtener la confiabilidad del instrumento y llegar a analizar la relación entre las variables de estudio, se realizó la prueba estadística de Rho de Spearman. Por otro lado, se fijó los niveles para la variable gestión prospectiva, siendo de la siguiente manera; mala = 18 – 36; regular = 36 – 54; buena = 54 – 72 y excelente = 72 – 90, y para motivación se consideró: baja = 13 – 26, media = 26 – 39; alta = 39 - 52 y muy alta = 52 – 65.

### **3.7 Aspectos éticos:**

La investigación fue elaborada acorde a la normativa de la Universidad, siendo considerada auténtica, debido a la información veraz proporcionada por los encuestados quienes decidieron de manera libre su colaboración con la investigación, asimismo, adaptada a lo establecido en los artículos 27° al 31° del Código de Ética Profesional del Licenciado en Administración del Perú, refiere el secreto profesional y la confidencialidad que norma sus actividades.

## IV. RESULTADOS

### Estadística Descriptiva:

**Tabla 1**

Sexo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje válido
Femenino	49	40%
Masculino	75	60%
Total	124	100%

**Fuente:** base de datos.

**Interpretación:** en tabla 1 se observa que el 60% encuestados son de sexo masculino y el 40% son de sexo femenino.

**Tabla 2**

*Nivel de instrucción*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje válido
Secundaria incompleta	2	2%
Secundaria completa	6	5%
Superior no universitaria	31	25%
Superior universitaria	85	69%
Total	124	100%

**Fuente:** base de datos.

**Interpretación:** en tabla 2 se observa que el 69% de encuestados tiene el nivel de instrucción superior universitario, en tanto que un 25% tiene el nivel superior no universitario, el 5% cuenta con secundaria completa y sólo un 2% refiere secundaria incompleta.

**Tabla 3***Tabla cruzada gestión prospectiva – motivación.*

			Motivación				
			Baja	Media	Alta	Muy Alta	Total
Gestión prospectiva	Mala	Recuento	53	1	0	0	54
		% del total	42,7%	0,8%	0,0%	0,0%	43,5%
	Regular	Recuento	14	26	5	0	45
		% del total	11,3%	21,0%	4,0%	0,0%	36,3%
	Buena	Recuento	2	7	14	2	25
		% del total	1,6%	5,6%	11,3%	1,6%	20,2%
Total	Recuento		69	34	19	2	124
	% del total		55,6%	27,4%	15,3%	1,6%	100,0%

**Fuente:** Base de datos:**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 3 se observa 44% de los encuestados refieren que es mala la gestión prospectiva en la entidad, en tanto que el 36% refiere que es regular y el 20% manifiesta que es buena, respecto a la motivación el 56% de encuestados refieren que es baja, el 27% manifiesta que es media, en tanto que el 15% refiere que es alta y, sólo el 2% refiere que es muy alta.



## ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

**Encuesta:** Gestión prospectiva

**Tabla 4**

*Resumen de procesamiento*

<i>Resumen de procesamiento de casos</i>			
		N	%
Casos	Válido	124	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total		124	100,0

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

**Tabla 5**

*Estadística de fiabilidad*

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	18

**Interpretación:** La confiabilidad de la encuesta referida a la Gestión prospectiva se obtuvo como resultado el Alfa de Cronbach = 0.967. Al realizar el análisis del planteamiento con el resultado, se llega a determinar que el índice del Alfa de Cronbach es excelente y se encuentra inmerso en los parámetros de la investigación básica para cuestionarios.

## Encuesta: Motivación

**Tabla 6**

*Resumen de procesamiento*

<i>Resumen de procesamiento de casos</i>			
		N	%
Casos	Válido	124	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	124	100,0

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

**Tabla 7**

*Estadística de fiabilidad*

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	13

**Interpretación:** La confiabilidad de la encuesta referida a la motivación se obtuvo como resultado el Alfa de Cronbach = 0.960. Al realizar el análisis del planteamiento con el resultado, se llega a determinar que el índice del Alfa de Cronbach es excelente y se encuentra inmerso en los parámetros de la investigación básica para cuestionarios.

## Prueba de hipótesis

La contrastación de la hipótesis se desarrolló por medio de la prueba de correlación Rho de Spearman en muestras dependientes, se llegará a utilizar la prueba cuando en ambos grupos no llegan a cumplir la normalidad, si no es de esa manera, se utilizará la prueba del coeficiente de Pearson en uno o ambos grupos.

**Tabla 8**

*Pruebas de normalidad de los datos*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión prospectiva	0.277	124	0.000
Análisis prospectivo	0.309	124	0.000
Análisis estratégico	0.282	124	0.000
Motivación	0.340	124	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos

## Objetivo general:

### Objetivo de la investigación

Explicar la relación entre la gestión prospectiva y la motivación en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021

## Hipótesis estadística:

H<sub>0</sub>: La gestión prospectiva no se relaciona con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021

H<sub>1</sub>: La gestión prospectiva se relaciona con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021

**Nivel de significancia:** ésta es  $\alpha = 0,05$  correspondiente a un nivel de confiabilidad del 95%.

## Función de la prueba:

Se desarrolló a través de la prueba no paramétrica correspondiente al coeficiente de correlación Rho de Spearman (ver tabla 8)

**Regla de decisión:**

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes del modelo logístico es menor que alfa ( $\alpha$ )

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que alfa ( $\alpha$ )

**Cálculos:****Tabla 9**

*Correlación entre la gestión prospectiva y la motivación.*

			Gestión prospectiva	Motivación	
Rho de Spearman	Gestión prospectiva	Coefficiente de correlación	1.000	,786**	
		Sig. (bilateral)		0.000	
			N	124	124
	Motivación	Coefficiente de correlación	,786**	1.000	
Sig. (bilateral)		0.000			
		N	124	124	

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Base de datos.

En función a lo observado en la tabla 9, existe relación entre la gestión prospectiva y la motivación.

**Conclusión:**

Siendo el valor de significación  $p = 0.000$  menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , rechazamos la hipótesis nula, vale referir, la gestión prospectiva se relaciona positiva y considerable con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.

### **Primer objetivo específico de la investigación**

Determinar la relación del análisis prospectivo con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.

### **Hipótesis estadística:**

H<sub>0</sub>: El análisis prospectivo no se relaciona con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021

H<sub>1</sub>: El análisis prospectivo se relaciona con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021

**Nivel de significancia:** el nivel es  $\alpha = 0,05$  correspondiente a un nivel de confiabilidad del 95%.

### **Función de la prueba:**

Se desarrolló a través de la prueba no paramétrica correspondiente al coeficiente de correlación Rho de Spearman (ver tabla 8)

### **Regla de decisión:**

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes del modelo logístico es menor que alfa ( $\alpha$ )

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que alfa ( $\alpha$ )

### Cálculos:

**Tabla 10**

*Correlación entre el análisis prospectivo y la motivación.*

			Análisis prospectivo	Motivación
Rho de Spearman	Análisis prospectivo	Coefficiente de correlación	1.000	,712**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	124	124
	Motivación	Coefficiente de correlación	,712**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	124	124

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Base de datos.

En función a lo observado en la tabla 10, existe relación entre el análisis prospectivo y la motivación.

### Conclusión:

Siendo el valor de significación  $p = 0.000$  menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , rechazamos la hipótesis nula, lo que significa que el análisis prospectivo se relaciona positiva y media con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.

## **Segundo objetivo específico de la investigación**

Explicar la relación del análisis estratégico con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.

### **Hipótesis estadística:**

H<sub>0</sub>: El análisis estratégico no se relaciona con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.

H<sub>1</sub>: El análisis estratégico se relaciona con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.

**Nivel de significancia:** el nivel de significación teórica es  $\alpha = 0,05$  correspondiente a un nivel de confiabilidad del 95%.

### **Función de la prueba:**

Se desarrolló a través de la prueba no paramétrica correspondiente al coeficiente de correlación Rho de Spearman (ver tabla 8)

### **Regla de decisión:**

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes del modelo logístico es menor que alfa ( $\alpha$ )

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada " $p$ " de los coeficientes del modelo logístico es mayor que alfa ( $\alpha$ )

## Cálculos:

**Tabla 11**

*Correlación entre el análisis estratégico y la motivación.*

			Análisis estratégico	Motivación
Rho de Spearman	Análisis estratégico	Coefficiente de correlación	1.000	,778**
		Sig. (bilateral)		0.000
	N		124	124
	Motivación	Coefficiente de correlación	,778**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
N		124	124	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Base de datos.

En función a lo observado en la tabla 11, existe relación entre el análisis estratégico y la motivación.

## Conclusión:

Siendo el valor de significación  $p = 0.000$  menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , rechazamos la hipótesis nula, lo que significa que el análisis estratégico se relaciona positiva y considerablemente con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.



## V. DISCUSIÓN

Luego de realizado el análisis estadístico nos permite evidenciar de que hay relación positiva considerable de la gestión prospectiva con la motivación la que es atribuida por haber obtenido el valor de  $p = 0.000$  y el estadístico Rho de Spearman = 0.786, lo que nos permite aceptar la hipótesis general de la investigación, ante lo hallado, Raygoza, Toriz y Sánchez (2016) en su investigación refieren que el elaborar de contextos futuros es un trabajo rico, y no hay titubeo de que es proceso necesario en la planificación a largo plazo, se desarrollaron cuatro historias futuras en torno a los temas de investigación: escenarios inseguros, escenarios de corrupción, escenarios extremos y de resurrección. Ante lo señalado, se evidencia la importancia que tiene la prospectiva en las organizaciones y de como ellas se deben gestionar adecuadamente que conlleve a lograr los deseos e intenciones que tiene la organización para con la empresa, sus clientes y sus colaboradores, la que se traduce en generar motivación al personal anticipándose al futuro de incertidumbre con acciones de iniciativa e innovación en procesos y actividades de la organización. Ante lo señalado, Fuentes (2012) refiere que la prospectiva es una fundamentación teórica holística con estudios de las ideas de futuro, con gran probabilidad de aplicación en el largo plazo a la realidad. Y Hellriegel (2009) refiere que la motivación es un estado psicológico que existe siempre fuerzas internas y externas nos implica el deseo humano de trabajar, contribuir y cooperar, acción inicial y continuada exigido por la organización.

En lo referido por la primera hipótesis específica, el análisis realizado a los resultados, nos permitieron determinar que hay relación entre el análisis prospectivo y la motivación, la que es atribuida a valor de  $p = 0.000$  y al coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.712, la que demuestra la correlación positiva media entre ambas, lo que nos lleva a aceptar la primera hipótesis específica, ante ello, Palma (2016) enfatiza la importancia de agregar dos métodos al procedimiento de planificación: sistemático y prospectivo, como disciplina en la ciencia ayuda a minimizar indecisión de temas de riesgo. Esperar a que ayuden a construir un modelo de métodos de

planificación. A lo manifestado, se evidencia la importancia de anticiparse al futuro a través del análisis de las tendencias, desarrollar un análisis estructural, simulaciones, plantearse escenarios a través de los diversos métodos que permita tomar decisiones pertinentes en alcanzar metas organizacionales y enfrentarse a los cambios que han de presentarse en el futuro y que se mantiene en incertidumbre. Es así que Fuentes (2012) refiere que la finalidad de prospectiva es explorar el futuro, explorar lo desconocido, imaginar lo inimaginable, intentar hacer posibles e ideales modelos, movilizar en algunos o todos los cambios en la representación esperada de la realidad, y diseñar y construir escenarios a partir de la diversidad de futuros aleatorios; estos objetivos de realidad cambiante con base en el alcance futuro seleccionados del futuro se definen deliberadamente a través de las acciones de visión gerencial y visión estratégica, así como diversos procedimientos y métodos prospectivos, de acuerdo con las preferencias del grupo de expertos. Es así que Robbins y Coulter (2018) refieren que la motivación es el proceso de influir en la energía, la dirección y la persistencia de los esfuerzos de uno para lograr una meta.

Al referir la segunda hipótesis específica, luego de analizar los resultados, ellos nos permitieron determinar que existe relación entre el análisis estratégico y la motivación, debido a que se obtuvo el valor de  $p = 0.000$  y al coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.778, la que demuestra la correlación positiva considerable entre ellas, llevándonos a aceptar la segunda hipótesis específica, es a ello que Cortés y Vargas (2017) manifiestan que la aplicación de la prospectiva estratégica en las agencias de turismo y su relación con la innovación de los modelos de negocio tradicionales son aún escasas, no se hace énfasis en la importancia de utilizar herramientas de visión estratégica en la toma de decisiones actual e influir en las apuestas futuras o en la construcción del futuro, los individuos pueden optar por cambiar el futuro a partir de ahora. Es importante señalar que el realizar un análisis estratégico tomando en consideración lo que viene realizando la organización requiere anticiparse al futuro, lo que implica realizar un análisis FODA, establecer un análisis competitivo en que se encuentra

actualmente y los comportamientos que se vienen realizando a fin de establecer las opciones estratégicas y formularse objetivos estratégicos, los que deberán ser seleccionados para conducir sus esfuerzos hacia ellos, el mismo que requiere de establecer un control estratégico que permita observar si se viene cumpliendo o no con lo planificado. Ante lo señalado Fuentes (2012) refiere que la prospectiva estratégica es el accionar de la reflexión del pensamiento que se vincula con el querer y el deseo, de indagar en el futuro disponiendo la anticipación reflexiva de la imaginación en el diseño y construcción de escenarios, al servicio del accionar de la voluntad de los actores prospectivos, que producen observación en la manera de comportarse, la normatividad, reglas, metas y objetivos prospectivos. Pérez, (2009) refiere que la motivación se logra influyendo en el gusto por el trabajo basado en el reconocimiento, la responsabilidad, las oportunidades de crecimiento, siendo importante en el ámbito empresarial que nos refleja que el dinero es un factor que motiva a los colaboradores a tener en cuenta si se trabaja por objetivos.

## VI. CONCLUSIONES

- 1) Luego de realizado el análisis estadístico llegamos a obtener el valor de  $p = 0.000$  y el estadístico Rho de Spearman = 0.786 que nos demuestra la relación positiva considerable entre la gestión prospectiva y la motivación, llegando a admitir la hipótesis alterna y rechazando la nula.
- 2) Luego de realizado el análisis estadístico llegamos a obtener el valor de  $p = 0.000$  y el estadístico Rho de Spearman = 0.712 datos que nos demuestran la relación positiva media entre el análisis prospectivo y la motivación, que nos permitió admitir la hipótesis alterna y rechazar la nula.
- 3) Concluimos después de realizado el análisis estadístico a obtener el valor de  $p = 0.000$  y el estadístico Rho de Spearman = 0.778, información que nos demuestran la relación positiva considerable entre el análisis estratégico y la motivación, que nos permitió admitir la hipótesis alterna y rechazar la nula.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1) Se recomienda a quienes dirigen la entidad a establecer mecanismos de aplicación la gestión prospectiva acorde a la normatividad que permita generar condiciones de motivación al personal en la consecución de los objetivos organizacionales.
- 2) Se recomienda a quienes dirigen la entidad a desarrollar un análisis de tendencias, Pestel, simulaciones, establecimiento de escenarios y demás metodologías que permitan conocer la situación y condiciones en las que se encuentra la entidad a fin de anticiparse al futuro desarrollando una adecuada planificación.
- 2) La entidad deberá de realizar un análisis estratégico a través de desarrollar el análisis FODA y demás matrices donde se llegue a determinar las opciones estratégicas y generar objetivos estratégicos contenidos en un plan, donde involucre el control estratégico a desarrollar en el cumplimiento de la visión y misión de la organización.

## REFERENCIAS

- Bustos y Pulido (2015) Fomento del pensamiento prospectivo y la motivación académica en estudiantes de grado sexto, del colegio I.E.D Sierra Morena Sede a J.M, para la proyección a futuro de estudios de educación superior, a través de expresiones lúdicas teatrales.  
<https://repository.libertadores.edu.co/handle/11371/130>
- Castillo, (2012) Efectos de liderazgo y motivación.  
[https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5214/castilloefectosdeliderazgoymotivacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5214/castilloefectosdeliderazgoymotivacion.pdf)
- Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2021) Visión del Perú al 2050.  
<https://www.ceplan.gob.pe/visionperu2050/>
- Chiavenato, I. y Sapiro, A. (2011). *Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones*. Segunda Edición. McGraw-Hill Education. México.
- Chiavenato, I. (2017) Administración de Recursos Humanos, El capital humano de las organizaciones (Décima edición) Mc Graw Hill Educación.
- Chiavenato, I. (2014) Introducción a la teoría general de la Administración, (Octava edición) Mc Graw Hill Education.
- Chiavenato, I. (2019) Introducción a la teoría general de la Administración, (Décima edición) Mc Graw Hill Interamericana Editores.
- Cortés, C. y Vargas, E. (2018). Prospectiva en agencias de viajes: una revisión de la literatura. *Turismo y Sociedad*, xxii, pp. 45-64. doi:  
<https://doi.org/10.18601/01207555.n22.03>
- De la Puente, L. (2017) Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo.  
[http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_8873ba03f5eb067fd48ffc0f788838e4](http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_8873ba03f5eb067fd48ffc0f788838e4)

- Fuentes, A. (2012) *Prospectiva de gestión y estrategia empresarial*. Brank New Paperback.
- García, D., Londoño, C. y Ortiz, L. (2016) Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- Godet, M. (2000) *La caja de herramientas de la prospectiva estratégica*. (Cuarta edición) Prospektiker.
- Godet, M. (2007) *Prospectiva Estratégica: problemas y métodos*. (Segunda edición) Prospektiker ediciones.
- Huilcapi, M., Castro, G. y Jácome, G. (2017) Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009) *Comportamiento Organizacional*. (12ª edición) Cengage Learning.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación. las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera edición) Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Marin, H. y Placencia, M. *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Horiz. Med. [online]. 2017, vol.17, n.4, pp.42-52. ISSN 1727-558X. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
- Mojica, F. (2010) *Introducción a la prospectiva estratégica para la competitividad empresarial*. Bogotá. Universidad Externado de Colombia.
- Palma, S. (2016) *Planificación estratégica, sistémica y prospectiva para prevenir y mitigar riesgos de desastre en áreas urbanas históricas de Guatemala*. <https://www.redalyc.org/pdf/401/40152906002.pdf>

- Pérez y Uribe, R. (2018). *Gerencia estratégica corporativa*. (Primera Edición) Ecoe Ediciones.
- Prieto, J. (2011) *Gestión Estratégica Organizacional*. (Tercera edición). Ecoe Ediciones.
- Raygoza, M., Toriz, A. y Sánchez, M. (2016) *Prospectiva de gestión de riesgos industriales en México con el uso de drones*. <https://www.ricea.org.mx/index.php/ricea/article/view/51>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2018) *Administración*. (Decimotercera edición) Pearson Hispanoamerica.
- Valarezo, B., López, G., Arias, D. y Abril, J. (2017) *Gestión y prospectiva estratégica aplicable a entidades públicas de desarrollo sociocultural*. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/230>.
- Vara, A. (2012) *7 pasos para una tesis exitosa*. (Tercera edición) Universidad San Martín de Porres.



## ANEXOS

### Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Técnica</b>
¿Cuál es la relación entre la gestión prospectiva y la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021?	Explicar la relación entre la gestión prospectiva y la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021	Existe relación positiva entre la gestión prospectiva y la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.	Encuesta
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Instrumentos</b>
¿Cuál es la relación entre el análisis prospectivo y la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021?	Determinar la relación del análisis prospectivo con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.	Existe relación positiva entre el análisis prospectivo con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.	Instrumentos
¿Cuál es la relación entre el análisis estratégico y la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021?	Explicar la relación del análisis estratégico con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.	Existe relación positiva entre el análisis estratégico con la motivación del personal en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021.	Cuestionario
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>	
No experimental, descriptivo, correlacional	<b>Población</b>		
	Estuvo conformado por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huari, llegando a ser 182 trabajadores.	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>
		Gestión prospectiva	Análisis prospectivo Análisis estratégico
	<b>Muestra</b>		
	Se logró obtener una muestra de 124 usuarios.	Motivación	Factores higiénicos Factores motivacionales

### Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión prospectiva	La prospectiva es “concebir un futuro deseado, así como los medios necesarios para alcanzarlo”, donde el sueño fecunda la realidad, donde el deseo y la intencionalidad es fuente productora de futuro, donde la anticipación ilumina la preactividad y la proactividad. (Godet et al, 2000)	La variable llegó a operacionalizarse por medio de sus dimensiones, para lo cual se formuló sus indicadores permitiendo desarrollar el instrumento para medirlas, en función a la escala de Likert.	Análisis prospectivo	Análisis de tendencias	Ordinal
				PEST, PESTEL, STEEPLED	
				Análisis estructural	
				Matriz de impactos cruzados (MIC) Multiplicación Aplicada a una Clasificación (MAC)	
				Análisis de Autores	
				MACTOR	
				Simulaciones	
				Escenarios	
				Delphi, Morfológico	
			Análisis estratégico	Inputs, outputs	
				Análisis competitivo	
				Concentración	
				Comportamientos	
				DAFO, FODA	
				Opciones estratégicas	
				Objetivos estratégicos	
				Selección	
				Control estratégico	
Motivación	La motivación son procesos que inciden en la energía, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar una meta. Robbins y Coulter (2018)	Se operacionalizó a través de sus dimensiones, extrayendo indicadores las que permitieron elaborar un cuestionario como instrumento y llegar a medirla	Factores higiénicos	Salario	Ordinal
				Bienestar social	
				Liderazgo	
				Material de trabajo	
				Condiciones ambientales	
				Políticas	
				Lineamientos	
			Relación empresa - empleado		
			Factores motivacionales	Normativa interna	
				Crecimiento personal	
				Reconocimiento profesional	
				Sentimiento de autorrealización	

acorde a la  
escala de Likert.

Desempeño del individuo

Fuente: Bases teóricas.



## ENCUESTA

Estamos desarrollando un estudio la cual tiene como objetivo explicar la relación entre la gestión prospectiva y la motivación en la Municipalidad Provincial de Huari, 2021; es así que recurrimos a solicitar su colaboración respondiendo las siguientes interrogantes. Gracias por su colaboración!

PARTE I	
Consta de algunas preguntas respecto a Ud., marque con un aspa (X) en los recuadros que considere correcta su respuesta.	

1 Sexo  Femenino  Masculino

Nivel de

2 instrucción:

Secundaria

incompleta

Secundaria

completa

Superior no universitaria

Superior universitaria

PARTE II	
A continuación, marque la alternativa que se ajuste a su opinión.	
1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni en desacuerdo ni en acuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo.	

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>GESTIÓN PROSPECTIVA</b>					
	<b>DIMENSIÓN ANÁLISIS PROSPECTIVO</b>					
1	La entidad realiza un análisis de las tendencias que han de ocurrir en el futuro					
2	Se ha logrado desarrolla un análisis PEST, PESTEL, STEEPLD a fin de establecer la realidad de la institución.					
3	En la entidad se estructura y organiza adecuadamente sus ideas para una mejor toma de decisiones					
4	Se estudia el futuro a través de la elaboración de la matriz de impactos cruzados y multiplicación aplicada a una clasificación					
5	Se realiza un análisis de autores referidos a temas futuristas para una adecuada toma de decisiones					
6	Se desarrolla el método MACTOR donde se estudia a los objetivos, motivaciones y relaciones entre los grupos.					
7	Se realizan simulaciones de eventos que han de ocurrir en el futuro.					

8	Se proponen y orientan acciones estratégicas de acuerdo a las competencias de la empresa en función a escenarios del entorno general.					
9	Se obtiene información relevante respecto a temas precisos de acuerdo a la consulta realizada a expertos.					
	<b>DIMENSIÓN ANÁLISIS ESTRATÉGICO</b>					
10	La entidad se preocupa por realizar una análisis de ingreso y salida de información.					
11	Se desarrolla un análisis competitivo para determinar dónde se encuentra posicionado.					
12	La entidad se concentra en los objetivos institucionales.					
13	El comportamiento futurista es tomado en cuenta por los miembros de la entidad.					
14	Se realiza un análisis FODA para planificar y tomar decisiones adecuadas, que permitan mejorar, innovar y prevenir acciones futuras.					
15	Se evalúan las alternativas en la toma de decisiones a fin de cumplir los objetivos organizacionales					
16	Las metas son desarrolladas a nivel estratégico durante períodos cortos.					
17	Se han seleccionado las mejores decisiones que han permitido alcanzar los objetivos de la entidad.					
18	Se desarrolla un control de las decisiones estratégicas que miden su impacto.					

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	<b>MOTIVACIÓN</b>					
	<b>DIMENSIÓN FACTORES HIGIÉNICOS</b>					
1	El salario percibido se adecúa a las funciones que cumple.					
2	La labor que desempeña le permite acceder con facilidad a la educación, salud, vivienda, bienes de consumo y otros sin problema alguno.					
3	Existe un liderazgo marcado en la entidad que le permite sentirse satisfecho con el trabajo desarrollado.					
4	La entidad se preocupa por brindarle los materiales necesarios para desarrollar sus labores sin problemas.					
5	Las condiciones ambientales como temperatura, ruido, iluminación, etc. que le ofrece la entidad son adecuadas para desempeñar su trabajo.					
6	Existe un guion básico de conducta establecida por la entidad.					
7	Las decisiones laborales están direccionadas adecuadamente para lograr los objetivos organizacionales.					

8	La relación con la entidad es adecuada para el cumplimiento de sus funciones.					
9	Existe una normativa interna que permite orientarse al logro de objetivos institucionales.					
<b>DIMENSIÓN FACTORES MOTIVACIONALES</b>						
10	La entidad permite desarrollar actividades que permiten descubrir sus potencialidades, habilidades personales y relacionales.					
11	La entidad alienta a los empleados en sus labores y reconoce el trabajo que se desarrolla.					
12	Siente que ha alcanzado sus metas personales que le han permitido desarrollarse como persona.					
13	Desarrolla sus actividades con total normalidad en el cumplimiento de los objetivos de la entidad.					

## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Señor :** Mg. Yuri Roger Osorio Espinoza.

**Presente.**

**Asunto:** VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de titulación en Administración de la UCV en la sede Huaraz, aula virtual, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaremos el título profesional en administración.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Gestión Prospectiva y la Motivación del personal en la Municipalidad Provincial Huari, año 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia y desarrollo profesional.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me suscribo de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Blas Huayanay Naomi Estefani  
DNI N° 73129828



---

Aguilar Oncoy Jahaira Thalía  
DNI N° 72317346

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Yuri Roger Osorio Espinoza.  
 Institución donde labora : UGEL - Recuay  
 Especialidad : Administración  
 Instrumento de evaluación : Gestión prospectiva.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Blas Huayanay Naomi Estefani y Aguilar Oncoy, Jahaira Thalía.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Gestión prospectiva</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión prospectiva</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión prospectiva</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

---



---



---

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.6

Huaraz, 05 de octubre del 2021.



Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Yuri Roger Osorio Espinoza.

Institución donde labora : UGEL – Recuay.

Especialidad : Administración.

Instrumento de evaluación : Motivación.

Autor (s) del instrumento (s) : Blas Huayanay Naomi Estefani y Aguilar Oncoy, Jahaira Thalía.

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Motivación</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Motivación</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Motivación</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

---



---



---

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Huaraz, 05 de octubre del 2021.



Mg. Osorio Espinoza Yuri Roger  
D.O. N° 000144

Sello personal y firma



## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Señor :** Mg. Anddy David Gonzalez Lucero

**Presente.**

**Asunto:** VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de titulación en Administración de la UCV en la sede Huaraz, aula virtual, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaremos el título profesional en administración.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Gestión Prospectiva y la Motivación del personal en la Municipalidad Provincial Huari, año 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia y desarrollo profesional.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me suscribo de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Blas Huayanay Naomi Estefani  
DNI N° 73129828



---

Aguilar Oncoy Jahaira Thalía  
DNI N° 72317346

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Anddy David Gonzalez Lucero.

Institución donde labora : Universidad San Pedro

Especialidad : Administración.

Instrumento de evaluación : Motivación.

Autor (s) del instrumento (s) : Blas Huayanay Naomi Estefani y Aguilar Oncoy, Jahaira Thalia.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Motivación</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Motivación</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Motivación</b> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**VI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**


---



---



---

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.5

Huaraz, 06 de octubre del 2021.


  
 CLAD N° 04628

Sello personal y firma



## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Anddy David Gonzalez Lucero.

Institución donde labora : Universidad San Pedro

Especialidad : Administración

Instrumento de evaluación : Gestión prospectiva.

Autor (s) del instrumento (s) : Blas Huayanay Naomi Estefani y Aguilar Oncoy, Jahaira Thalía.

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Gestión prospectiva</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión prospectiva</b>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión prospectiva</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

---



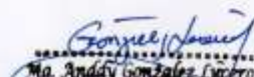
---



---

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Huaraz, 06 de octubre del 2021.

  
 Mg. Anddy Gonzalez Lucero  
 GLAD N° 04628  
 Sello personal y firma

## CARTA DE PRESENTACIÓN

**Señorita:** Mg. Deysi Gladys Broncano Díaz

Presente.

**Asunto:** VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de titulación en Administración de la UCV en la sede Huaraz, aula virtual, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaremos el título profesional en administración.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Gestión Prospectiva y la Motivación del personal en la Municipalidad Provincial Huari, año 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia y desarrollo profesional.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me suscribo de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



---

Blas Huayanay Naomi Estefani  
DNI N° 73129828



---

Aguilar Oncoy Jahaira Thalía  
DNI N° 72317346

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**III. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Deysi Gladys Broncano Díaz  
 Institución donde labora : Universidad Santiago Antúnez de Mayolo  
 Especialidad : Administración  
 Instrumento de evaluación : Gestión prospectiva.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Blas Huayanay Naomi Estefani y Aguilar Oncoy, Jahaira Thalía.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Gestión prospectiva</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Gestión prospectiva</b> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Gestión prospectiva</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

---



---



---

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.5

Huaraz, 05 de octubre del 2021.

  
 .....  
 Broncano Díaz Deysi Gladys  
 UNI 407.14125 Reg. CLAD 06197  
 Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**

**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Mg. Deysi Gladys Broncano Díaz  
 Institución donde labora : Universidad Santiago Antúnez de Mayolo  
 Especialidad : Administración.  
 Instrumento de evaluación : Motivación.  
 Autor (s) del instrumento (s) : Blas Huayanay Naomi Estefani y Aguilar Oncoy, Jahaira Thalía.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: <b>Motivación</b> en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>Motivación</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>Motivación</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**VIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.4

Huaraz, 07 de octubre del 2021.

  
 .....  
**Mg. Broncano Diaz Deysi Gladys**  
 DNI 407.14125 Reg. CLAD 06197  
 Sello personal y firma

"Año de Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**CARGO**

Huaraz, 09 de setiembre del 2021,

**SOLICITO:** Permiso para realizar Trabajo de Investigación

**SEÑOR:**

**Alcalde de la Municipalidad Provincial de Huari.**



Jahaira Thalia Aguilar Oncoy, identificada con DNI N°72317346, con domicilio en la Av. Universitaria N° 122 y Naomi Estefani Blas Huayanay identificada con DNI N°73129828, con domicilio en el Jr. Progreso S/N San Marcos.

Ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos lo siguiente: Que, en calidad de estudiantes del Taller de Titulación para obtener el Grado de Licenciado en Administración de la Universidad Cesar Vallejo nos dirigimos a usted para manifestarle que venimos realizando el trabajo de investigación denominado: "Gestión Prospectiva y la Motivación del Personal en la Municipalidad Provincial Huari, año 2021", por lo cual solicitamos a usted la autorización correspondiente para realizar la aplicación de encuestas a los trabajadores de la institución que usted muy acertadamente dirige, las que se relacionan a nuestra investigación.

Agradeciéndole la atención a la presente, es propicia la oportunidad de reiterarle las muestras de consideración y estima personal.

Jahaira Thalia Aguilar Oncoy  
DNI N° 72317346

Naomi Estefani Blas Huayanay  
DNI N° 72317346



**CARTA N° 054-2021-MPHI/GM**

Huari, 08 de octubre de 2021.

**Señoritas:**

**Jahaira Thalia Aguilar Oncoy**

**Naomi Estefani Blas Huayanay**

Estudiantes de la Universidad Cesar Vallejo.

**ASUNTO:** Solicitud de autorización.

Mediante la presente me dirijo a ustedes, a fin de hacerles llegar mi cordial saludo y, en atención a la solicitud con Exp. N° 6801 de fecha 27 de setiembre del presente, hago de su conocimiento que han sido autorizadas para desarrollar la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad, referida a su investigación: "Gestión Prospectiva y la Motivación del personal en la Municipalidad Provincial Huari, año 2021".

Es preciso mencionar que la autorización otorgada adquiere la responsabilidad suya de desarrollarla de manera anónima y que los resultados adquiridos han de ser remitidos a la entidad, información de relevancia para la entidad.

Es cuanto hago de su conocimiento y fines.

Atentamente;



CPC. CIRNO EDER HUAMÁN OSORIO  
DNI N° 42573391  
GERENTE MUNICIPAL

