



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA**

La motivación laboral y la gestión administrativa en una
municipalidad provincial, región Junín, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Perez Huaman, Abelardo Martin (orcid.org/0000-0003-2041-7738)

ASESOR:

Mg. Sanchez Vásquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis queridos padres Jesús y Juana que son ejemplo de perseverancia en las decisiones que he tomado a lo largo de mi vida y en mi carrera profesional.

A mi adorada esposa María, quien es el soporte emocional y compañera que me apoyó de manera incansable en el cumplimiento de mis objetivos trazados.

A mis amados hijos Sebastián y Leonardo, quienes fueron mi inspiración en todo momento.

Agradecimiento

A todos los docentes de esta prestigiosa universidad que formaron parte de mi enseñanza y de quienes obtuve valiosos conocimientos en las diversas asignaturas que llevamos a lo largo de la presente maestría.

Al asesor Mg. Sánchez Vásquez, Segundo Vicente por la exigencia y disciplina brindada a lo largo del trabajo de investigación y elaboración de nuestra tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 Variables y operacionalización.....	16
3.3 Población, Muestra y Muestreo.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimientos.....	20
3.6 Método de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
4.1 Resultados descriptivos.....	22
4.2 Resultados inferenciales.....	30
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS.....	53

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable Motivación laboral.....	22
Tabla 2: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Motivación intrínseca.....	23
Tabla 3: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Motivación extrínseca.....	24
Tabla 4: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Motivación trascendente.....	25
Tabla 5: Distribución de frecuencia y porcentaje de la variable Gestión administrativa.....	26
Tabla 6: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión CPlanificación	27
Tabla 7: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Organización..	28
Tabla 8: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Dirección	29
Tabla 9: Distribución de frecuencia y porcentaje de la dimensión Control	30
Tabla 10: Prueba de normalidad	31
Tabla 11: Criterios de interpretación de intensidad y dirección de correlación.....	32
Tabla 12: Correlación de Rho de Spearman entre las variables motivación laboral y gestión administrativa.....	33
Tabla 13: Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión motivación intrínseca y la variable gestión administrativa	34
Tabla 14: Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión motivación extrínseca y la variable gestión administrativa	35
Tabla 15: Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión motivación trascendente y la variable gestión administrativa	36

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

La investigación fue de tipo básica, nivel correlativo, diseño no experimental, el método fue hipotético deductivo, la muestra de tipo censal conformada por 62 trabajadores administrativos. La variable motivación laboral se midió aplicando una encuesta de 20 ítems elaborado por Ruiz (2014) validada por juicio de expertos, para obtener el análisis de confiabilidad se aplicó el coeficiente por Alpha de Cronbach (0,68) resultando el instrumento muy confiable. La variable gestión administrativa se midió aplicando una encuesta de 31 ítems elaborado por Acuña (2012) validada por juicio de expertos y para obtener el análisis de confiabilidad se aplicó el coeficiente por Alpha de Cronbach (0,66) resultando el instrumento muy confiable.

Se concluyó a través del análisis estadístico la existencia de relación significativa entre la motivación laboral y la gestión administrativa, determinándose por el coeficiente Rho de Spearman (0,646**) siendo el nivel de significancia ($0,000 < 0,001$), deduciendo que, a mejor motivación laboral a los trabajadores administrativos, mayor será el nivel del logro de la gestión, y viceversa.

Palabras clave: Motivación laboral y gestión administrativa.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between work motivation and administrative management in a provincial municipality, Junín region, 2022.

The research was of a basic type, correlative level, non-experimental design, the method was hypothetical deductive, the census-type sample made up of 62 administrative workers. The work motivation variable was measured by applying a 20-item survey prepared by Ruiz (2014) validated by expert judgment. To obtain the reliability analysis, the Cronbach's Alpha coefficient (0.68) was applied, resulting in a very reliable instrument. The administrative management variable was measured by applying a 31-item survey prepared by Acuña (2012) validated by expert judgment and to obtain the reliability analysis, the Cronbach's Alpha coefficient (0.66) was applied, resulting in a very reliable instrument.

It was concluded through statistical analysis the existence of a significant relationship between work motivation and administrative management, determined by Spearman's Rho coefficient (0.646**) being the level of significance ($0.000 < 0.001$), deducing that, the better work motivation administrative workers, the higher the level of management achievement, and vice versa.

Keywords: Work motivation and administrative management.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente podemos señalar con respecto a nuestro entorno que el trabajo es fundamental para poder tener una tranquilidad financiera mediante el cual podemos acceder a las necesidades prioritarias y básicas, además de tener una estabilidad económica, considerando además al sector público y privado de nuestra nación están en la obligación de dar las mejores condiciones laborales a través de estrategias innovadoras que motiven al trabajador para que se puedan desenvolver de manera eficiente y eficaz en sus funciones, y a través de ello se influya favorablemente en obtener una adecuada gestión administrativa que contribuya a que las entidades cumplan con sus objetivos y metas formuladas, considerando dentro de ello una buena planeación, control, organización y control.

Entonces en nuestra investigación se da a conocer respecto a las motivaciones que debería de contar los trabajadores de una municipalidad provincial, en la cual hay una falta de motivación a los trabajadores que se requiere para que puedan tener un mejor desarrollo en sus labores, además de dar a conocer la relación que existe entre la variable motivación laboral y la gestión administrativa.

Respecto a las motivaciones que debe de tener los colaboradores en un gobierno local es responsabilidad principal de la oficina de recursos humanos, por cuanto tiene acercamiento con el colaborador, pero sin embargo generalmente se da en la mayoría de los gobiernos locales que se dan cambios de colaboradores, afectando ello para un buen desenvolvimiento en cuanto a motivar a los colaboradores por parte de los jefes de personal, por la falta de experiencia lo que conlleva que no tenga un acercamiento a los colaboradores, siendo ello un problema motivo de la presente investigación.

Identificando la problemática en el gobierno local nace el interés de solucionar ello, por lo que no todos los colaboradores tienen la conformidad, como la obtención de ascensos, también en lo que respecta a sus honorarios están por debajo de la responsabilidad que ellos implican, evidenciándose la falta de un equilibrio entre el colaborador y su sueldo, considerando el esfuerzo, conocimientos, experiencia, sobretiempos, recibiendo a cambio una remuneración que no le satisface, siendo uno de los motivos ello que el trabajador se pueda preparar mejor, como seguir

estudios superiores y la comodidad en su hogar.

En una determinada sociedad en general la población pide proyectos de inversión para desarrollar su ciudad, ya sea socialmente, económicamente y políticamente, estando por ello los trabajadores de los gobiernos locales están bajo los principios de servicios a los usuarios, debiendo de brindar lo mejor de sus conocimientos y experiencia para satisfacer las necesidades de la ciudadanía.

Para lo cual es necesario identificar la existencia de un buen clima organizacional el que debe de comprender de manera adecuada la ubicación de los puestos de trabajo según estén formados, sobre las condiciones laborales en que trabaja e identificar y precisar las normas de convivencia laborales, además de contar con ambientes adecuados y trabajar en equipo.

Según Pintado (2016), la motivación se transforma en un aspecto fundamental para los colaboradores para poder dirigir el esfuerzo y acción que contribuya a alcanzar las metas planteadas por una entidad, y para ello es necesario una adecuada capacitación en los temas necesarios de tal manera que estas deban de contribuir a que haya una buena interacción entre las personas de una organización.

Según Chiavenato (2010), la motivación es un aspecto muy importante en cada persona, por cuanto la motivación hace que la persona tenga un comportamiento y una actuación de determinada manera, además que se busca que el trabajador satisfaga su deseo al momento que actúe en una situación establecida, finalmente señala que de alguna forma la motivación influye en el comportamiento de una persona.

Para Anzola (2017), la gestión administrativa es el soporte principal de las instituciones del sector público y las privadas, además que de ello se generan acciones cuyo objetivo determinar esfuerzos que permitirán obtener el fin en las entidades apoyándose en los colaboradores, a través del trabajo conjunto como con la planeación, la dirección, la organización y el control.

Las motivaciones que le corresponde a los trabajadores es competencia de la oficina de personal, por estar dentro de sus funciones, pero muchas veces debido a la permanente rotación o contratación de personal con poca experiencia en el

cargo, o que llegan a ocupar dichos cargos por favores políticos y no por méritos propios, hace que no consideren la atención a los trabajadores en lo que corresponde a motivarlos a través de incentivos, capacitaciones, bonificaciones, reconocimientos, promoverlos, entre otros

La motivación laboral tiene sus inicios por los años de 1970, en el continente de Europa circunstancia en que, en los ancestrales talleres de artesanías hubo transformación en muchas empresas en las cuales los trabajadores producían operando maquinas, por lo que la interacción entre los artesanos y sus asistentes se complicaban. Actualmente el problema más urgente que tienen las empresas es ver como motivar a su personal para aumentar la satisfacción e interés en el trabajo.

En el país de México las empresas que se dedican a la industria se caracterizan por tener baja gestión empresarial considerando el desarrollo de los trabajadores por parte de los directivos, lo que se ve el reflejo en su motivación, por no tener aún muy claro la importancia que conlleva que los trabajadores cuenten una buena gestión de desarrollo, como describirles sus funciones y demás métodos de tal manera que se logre el progreso de las mismas (Sum, 2015).

En el Perú en la mayoría de Municipalidades no se realizan muchas capacitaciones para sus trabajadores para que logren sus objetivos, evidenciándose la falta de estrategias en lo relacionado a la gestión administrativa, en lo cual debería de primar los recursos humanos, considerándolo como recurso primordial y fundamental, mejorando de esa manera la capacidad y el talento de sus colaboradores (Bellido, 2018).

Como problemática institucional debemos de mencionar que en un gobierno local provincial, los trabajadores en su mayoría no tienen las adecuadas motivaciones laborales que le conllevarían a desenvolverse correctamente en el cumplimiento de sus funciones, siendo la Oficina de Personal, de acuerdo a sus competencias y teniendo el contacto directo con el personal, quien debería de plantear estrategias para incentivar adecuadamente a los trabajadores de la municipalidad y con el objetivo de que se efectúen innovaciones necesarios en la gestión administrativa. Ante esta problemática se requiere solucionar la falta de oportunidades a los trabajadores, como falta de reconocimientos, mejoras remunerativas, incentivos económicos, para cumplir con sus funciones.

De lo señalado podemos evidenciarlo en la Resolución Directoral N° 006-2022-EF/50.01 que se publicó en el diario El Peruano el 11 de marzo de 2022 mediante el cual se da a conocer los resultados de la evaluación respecto a las municipalidades que cumplieron las diferentes metas del Programa de Incentivos que tiene como objetivo mejorar la Gestión Municipal determinadas al 31 de diciembre del 2021, siendo una de las metas no cumplidas la meta 6 para realizar la regulación del funcionamiento de los diversos mercados de abastos siendo la finalidad prevenir y contener el Covid-19, estando a cargo de la Unidad de Promoción Empresarial, Comercialización y Turismo de gobierno local provincial.

El problema general en la investigación sería entonces el siguiente: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022?, y los problemas específicos las siguientes interrogantes: PE1 - ¿Qué relación existe entre la motivación laboral intrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022?; PE2 - ¿Qué relación existe entre la motivación laboral extrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022?; PE3 - ¿Qué relación existe entre la motivación laboral trascendente y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022?.

La justificación de la investigación teórica está relacionada al planteamiento que se realiza sobre el problema, y así obtener resultados de la prueba de la hipótesis y obteniendo las conclusiones del presente estudio, podrá servir como instrumento de consulta para futuras investigaciones y mejorará el proceso de la gestión municipal y el empleo de una municipalidad provincial en la región Junín. Además, también se podrá desarrollar los aspectos teóricos de las dos variables del estudio, siendo de mucha importancia ya que hay la pretensión de que se determine la relación de las variables del presente estudio, siendo ello una contribución al conocimiento científico relacionado a dichas variables estudiadas.

La justificación práctica de la investigación es que permitirá a los trabajadores que se mejore su habilidad y de esa manera poder enfrentar futuros inconvenientes y dificultades, obteniendo una mejora en el proceso de gestión y el empleo, y poder otorgar una adecuada atención en la municipalidad. Además, que se buscará determinar cómo están relacionadas las variables del estudio que se puedan

apreciar en los trabajadores de un gobierno local provincial, ello con la finalidad de que se mejoren las investigaciones futuras que estén relacionadas al estudio de las variables investigadas en el presente estudio.

La justificación metodológica es que se utilizarán técnicas, métodos, instrumentos y procesos para que se puedan hacer la recolección de información que se utilizarán en el estudio y los cuales se podrán utilizar en futuros trabajos de investigación.

Con la presente investigación se pretende reconocer la importancia del trabajador en la municipalidad, debiendo para ello el gobierno local provincial, mediante la Oficina de Personal, implementar diversos tipos de motivaciones para los trabajadores, a fin de obtener un recurso humano satisfecho y comprometido en mejorar su producción.

El objetivo general sería entonces el siguiente: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022, y los objetivos específicos los siguientes: OE1 – Determinar la relación que existe entre la motivación laboral intrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022; OE2 - Determinar la relación que existe entre la motivación laboral extrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022; OE3 - Determinar la relación que existe entre la motivación laboral trascendente y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

La hipótesis general sería entonces el siguiente: Existe relación entre la motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022, y las hipótesis específicas las siguientes: HE1 – Existe relación entre la motivación laboral intrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022; HE2 – Existe relación entre la motivación laboral extrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022; HE3 – Existe relación entre la motivación laboral trascendente y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedente nacional citamos a Geraldo (2021) quien realizó una investigación relacionado a la motivación laboral y como se desempeñan los profesores en un colegio en la ciudad de Lima – Perú, cuyo objetivo fue analizar los indicadores como la motivación y el desempeño de la docencia para obtener un modelo factorial de predicción en los profesores, teniendo un enfoque cuantitativo de característica predictiva, concluyendo que se determinó dos modelos factoriales que ayudaran a predecir los resultados y aseverando que las dimensiones de la motivación tiene influencia en el desempeño y además permite pronosticar que se obtendrán buenos resultados para el docente de la I.I.E.E. Isabel La Católica, comprobándose que la motivación es trascendental para contar con un aprendizaje exitoso y para el proceso de enseñanza, determinándose que la motivación de un docente está muy relacionada con lo que pasa en el entorno social del alumno.

Por otro lado, tenemos a Ventura (2021) quien señala respecto a la gestión administrativa y la motivación con incidencia en las producciones del colaborador de una organización de productos naturales ubicada en la ciudad de Lima, señala que en la actualidad el empresariado tiene que dirigir sus tácticas de innovar la dirección a nuevas imposiciones sobre los mercados competitivos, el estudio en mención tuvo como objetivo identificar la influencia que hay entre la gestión administrativa y la motivación en lo que producen los colaboradores de una organización, teniendo un enfoque cuantitativo y tipo básico, de nivel explicativo y concluyéndose que de acuerdo al modelo elegido las variables dependientes tienen una incidencia en la variable dependiente, es decir que hay influencia entre las dos variables señaladas.

Continuando con los antecedentes nacionales, Bermúdez (2016) respecto a la motivación en la gestión administrativa de las pequeñas empresas tuvo como objetivo la maximización de utilidades obtenidos de una determinada actividad en las cuales se mantenían diversas motivaciones derivadas de factores internos y externos determinantes en el desempeño de los trabajadores. Se efectuó una descripción de diversos factores que motivan a los trabajadores para desempeñar sus funciones, concluyéndose que los resultados primordiales presentados en el trabajo se relacionan por la variedad de motivaciones que cuentan los trabajadores

de acuerdo al nivel educativo y su entorno laboral.

Para Pérez (2017) respecto a la Gestión administrativa y la motivación para los docentes en una institución educativa en la ciudad de Lima, tuvo como objetivo establecer una relación entre la motivación y gestión administrativa, empleando el método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, concluyéndose que las variables están relacionadas, así como su dimensión intrínseca y la motivación extrínseca.

Gómez (2019) refiriéndose a la Gestión Administrativa y a la motivación laboral en la una oficina logística de una universidad en la ciudad de Lima, plateó como objetivo general que se determine la relación existente entre la gestión administrativa y la motivación laboral, utilizándose el método hipotético deductivo y el diseño no experimental, nivel correlativo para lo cual hubo el recojo de datos en un determinado periodo, concluyéndose que hay la existencia significativa de ambas variables en la oficina de logística de la universidad.

Respecto a los antecedentes internacionales, se tiene a Álvarez (2016) quien señala respecto a la motivación y la incidencia que pueda tener en el desempeño de un trabajador permanente, establece que el control e implicancias para la administración pública de Colombia, determina una relación con la motivación de los empleados del sector estatal y además también determina sobre cómo repercute en el desempeño a nivel de organización en un determinado sector de la administración pública en el país de Colombia, teniendo como objetivo dicha investigación permitir que se conozca las necesidades y además de las motivaciones de los trabajadores y sobre ello la elaboración de las propuestas de mejorar la gestión para los empleados basándose en los factores de motivación. La metodología empleada fue cuantitativa buscando establecer la relación existente entre las variables.

Finalmente, Gómez (2016) en su investigación de acuerdo al resultado determina las siguientes conclusiones: Que los factores tales como poder, expectativas, equidad, relaciones humanas y reconocimientos, son los que dan motivación a los empleados de carrera a mejorar su rendimiento en las instituciones del sector público.

Como antecedente internacional, Del Canto (2015) señala sobre la Motivación

y gestión del capital humano de los gobiernos locales en Venezuela, que el capital humano necesita contar con estimulación que a la vez tenga influencia en su comportamiento para tener una adecuada orientación del logro de sus objetivos a nivel de una determinada organización, para que se generen diversas ventajas competitivas y se logre el cumplimiento de su misión social. El objetivo principal de dicho estudio fue hacer un abordaje en la parte teórica de la motivación y como ésta influye en la gestión del personal en las municipalidades del país de Venezuela, utilizando una metodología documental realizando un arqueo con las fuentes bibliográficas y electrónicos, y concluyendo los gobiernos locales tienen como reto reconvertirse para ser más competitivos y de esa manera poder afrontar cambios y se pueda satisfacer las necesidades de la población venezolana.

Así mismo podemos mencionar como antecedente internacional de acuerdo a Montes de Oca (2019) quien señala sobre la gestión administrativa y su vinculación con la producción de la microempresa en el país de Ecuador, que la microempresa es eje principal para impulsar la productividad de un determinado país, es por ello que realizó un estudio en los talleres Dipromax que se dedica a la fabricación de muebles en una provincia ecuatoriana, con el objetivo de saber su grado de productividad y ayudar en la obtención de sus objetivos y la optimizar sus recursos. La metodología empleada fue cuantitativa fundamentada porque se proporcionó información objetiva y confiable, concluyéndose que la fundamentación teórica ha permitido realizar el sustento a través de diversas fuentes de información las variables, solucionándose el problema detectado en el taller Diromax.

Además, podemos señalar que, según Navarro (2022) quien analizó para una universidad de la Ciudad de Barcelona - España, los diversos cambios intrapersonal en la motivación laboral a corto plazo, así como a mediano plazo, además de indicarse que exista la probabilidad de que se requiera más puntos de medición de lo que se crea, complementando que en la disertación de la motivación laboral, el estudio intrapersonal de los datos que provienen de diseños longitudinales actualmente son más comunes, pero sin embargo ciertas características de dicho diseño de investigación utilizado podría tener influencia en las variables personales ubicadas. El objetivo de la investigación fue hacer el análisis de las influencias de los números de mediciones duplicadas por los participantes en la varianza

intrapersonal de las motivaciones laborales a través de los estudios de la revisión sistemática y un estudio empírico original.

Dicha investigación concluye señalando que los lineamientos de las investigaciones en la actualidad en el campo de la motivación laboral, comienzan a explorar las consecuencias y las causas centrales próximos a los cambios a corto y mediano plazo y que se debería de incrementar el rigor de los diseños temporales en la evaluación de la varianza intra-participante.

También debemos señalar que, según Cobo (2020) en su estudio de investigación relacionada con la motivación de los estudiantes, con la finalidad de que se pueda fortalecer las competencias sobre el emprendimiento en la carrera de Gestión Empresarial en una universidad ecuatoriana, señalando además que a través de la motivación los empleados son más productivos en su centro de trabajo y como consecuencia se viene ampliando el área del emprendimiento, dicho estudio tiene como objetivo que se determine el estado situacional de la motivación en los universitarios que cursan la carrera de Gestión Empresarial de la mencionada universidad de Ecuador.

En dicho estudio se utilizó el método de medición utilizando cuestionario y recolectando la información con el apoyo de encuestas, concluyendo que la motivación en la formación de competencias en emprendimiento se consigue a través del aprendizaje de las competencias empresariales, y estos están basados en las actitudes emprendedoras y además en la dirección de la formación.

Debemos también considerar que en el estudio realizado por Lopes et al. (2019) que trata sobre la validación de un modelo diferenciado de Motivación Intrínseca y Extrínseca en los deportes escolares en el país de Brasil, teniendo como argumento la autodeterminación para lo cual el objetivo era determinar el modelo jerárquico de la motivación intrínseca y extrínseca, en el cual se utilizó un modelo teórico-explicativo lineal, fundamentándose en las Teorías de Autodeterminación, el cual reconoce las relaciones causales entre los factores social, psicológico, autodeterminaciones y las consecuencias, que se trabajó con alumnos que practicaban deporte, pertenecientes a los colegios privados y públicos. Los resultados obtenidos señalaron que dicho modelo presentaba índices que se adecuan a la validez en la muestra en estudio.

Por otro lado, Galarza (2016) elaboró un estudio respecto a los modelos de la gestión administrativa para una empresa en el Ecuador, en el cual tuvo como objetivo direccionar el análisis de la necesidad organizacional a fin de elaborar propuestas que permitan mejorar los procedimientos para desarrollar la empresa, utilizándose una metodología de tipo cuantitativa, y respecto a los resultados se evidenció que dicha empresa necesitaba que se aplique un modelo de gestión administrativa respaldado en la evidencias.

Llanes et al. (2021) en su proyecto motivaciones y satisfacciones académicas del estudiante con una visión a nivel internacional, tuvo como objetivo trazar el perfil motivacional de los estudiante universitario del continente europeo y americano en especial con los latinos, quienes estudiaban ciencias de la educación, con la finalidad de detectar variables sociodemográficas para que se explique prediga la motivación económica, siendo finalmente los resultados que los modelos de regresión lineal determinó que las variables predictoras de la motivación fueron las edades, los niveles educativos y los laborales.

En relación a la primera variable motivación laboral se señala que un aspecto importante en la administración es la motivación, tener al personal motivado y que se comprometa a tener los valores y principios permiten obtener el propósito y objetivo trazados por la institución, siendo un trabajo muy arduo que deben de realizar los directivos de la organización. Pero algunos individuos cuentan con comportamientos diferentes, en especial en el entorno laboral, esto de acuerdo con estudios elaborados la mayoría están determinados por su necesidad, expectativa, metas, etc. Tal como lo señala Federico (2016) que la acción de la motivación incide en influir respecto al comportamiento, y los directivos busquen influenciar sobre la conducta de los trabajadores, para ello deberá determinar los incentivos con los cuales lograra el objetivo.

Dar una definición a la motivación laboral es observar a las diversas teorías motivacionales, especialmente a las que orientan los medios laborales. Ante ello, también debemos de mencionar lo señalado por Valderrama (2018) quien presenta un nuevo marco teórico de clasificación de la motivación humana denominado el modelo Rueda de motivos proponiendo diez dimensiones, y señalando que la motivación laboral no ha continuado la secuencia de desarrollo conceptual de otras

construcciones teóricas relacionadas a la gestión como por ejemplo el liderazgo, tomar decisión, negociar, equipos y grupos, y los diseños organizacionales.

Otra de las teorías por destacar es la Teoría de la pirámide de necesidad de Maslow, clasificando las necesidades en cinco niveles, originándose la muy famosa pirámide de necesidades, como bien lo señala Silva (2016) se constituye un nivel jerárquico de necesidades que tienden a motivar a las personas a sobresalir de los diferentes problemas que se les presenta desde muy jóvenes hasta que se convierten en un individuo autorrealizado.

La siguiente teoría que señalamos es la Teoría de los dos factores de Herzberg que permite entender el proceso motivacional en entornos laborales, por lo tanto, esta teoría nos será de utilidad para sustentar la variable motivación laboral que se ha planteado en nuestra investigación. Ayala (2018) nos menciona que los factores higiénicos son las situaciones laborales que envuelven al individuo. Los factores motivacionales o intrínsecos, se refiere al perfil de puesto y demás acciones que tienen relación con el trabajador. Los factores higiénicos o extrínsecos son las situaciones de trabajo que rodean al individuo.

En cambio, en la Teoría de Motivación de McClelland (1985) considera que las personas tienen las siguientes necesidades: Necesidad del logro, el cual está referido al esfuerzo por querer sobresalir y obtener una relación grupal de manera positiva y luchar por nuestro éxito; otra necesidad es la necesidad de poder, referido a la necesidad de obtener que los otros individuos tengan un comportamiento en un modo que no quisieran hacerlo, como de impactar, de influenciar y tener el control sobre los demás; finalmente tenemos a la necesidad de afiliación, el cual está referido a la necesidad de tener una relación con otros individuos, es decir relacionarse de manera individual, amistosa y cercana con otros individuos que forman parte de una organización.

Por ello se acogió la teoría de los dos factores de Herzberg, citado por Ayala (2018) por cuanto considera los factores motivacionales relacionados con el trabajador en una organización.

Fundamentando nuestra segunda variable que es la gestión administrativa, podemos mencionar que la teoría como un grupo de principios, reglas, conocimiento, métodos, entre otros, sustentan a la ciencia, en este caso en la

administración se aplicarán para dar explicación a los problemas administrativos, tal como lo señala Koontz Wehrich & Cannice (2012), y a la vez citado por Federico (2016), arguyendo que la administración se trata de un arte y una ciencia ya que necesita de conocimientos y cualidad determinante de éxito. Sin lugar a dudas que las organizaciones para conseguir el éxito necesitan de trabajadores sensibles y visionarios para dar solución a los problemas de la institución y de carácter administrativo.

Actualmente la gestión administrativa como lo señala Mendoza-Briones (2017) cuenta con un carácter sistémico, al portar acciones coherentes dirigidos a la obtención de los objetivos mediante el acatamiento de las funciones tradicionales de la gestión en el proceso de la administración: planear, organizar, controlar y dirigir, siendo de mucha importancia el análisis del desarrollo de dichos procedimientos a la interna de las instituciones.

Una de las teorías que dan soporte a nuestra investigación que nos permite clasificar la variable de la gestión administrativa, es la teoría científica de la administración de Taylor, planteando un incremento de productividad, reduciendo el error, obteniendo una mejora en el desempeño de los trabajadores respecto a la base de un comportamiento científico.

Al respecto podemos complementar que los principios que sustentan dicha teoría es fundamentado por Bueno (2018), así tenemos al principio de la planificación, que propone modificar la improvisación por la planeación científica laboral. Principio de preparación, plantea que haya una selección científica de trabajadores que concuerden con sus aptitudes, para poder ser preparados y entrenados para que produzcan eficientemente. Principio de control, propone realizar un control del trabajo para asegurarse que se ejecute debidamente en concordancia con los objetivos trazados. Principio de ejecución, se delegan responsabilidades y se atribuyen funciones para un trabajo disciplinado.

La gestión administrativa podemos conceptualizarla como las actividades que realizan los trabajadores responsables de dirigir las organizaciones, sea una empresa o institución, con el fin de obtener los objetivos de la organización y desarrollarse exitosamente. Entonces mencionamos que para Taylor (1994) citado en Manrique (2016) hacer gestión administrativa en una organización, es el arte de

realizarlo eficientemente, haciendo uso de procesos pertinentemente para conllevar a la organización al éxito.

Otra definición contemporánea es la que ha citado Mora-Pisco et al. (2016) indicando que, de una manera más clara, una gestión es una diligencia, que se entiende como un trámite que se requiere para obtener algo o resolver algún asunto, también señala que es una agrupación de actos u operaciones que se relacionan con la administración y la dirección de una institución.

Otra definición destacable respecto a la gestión es la que realiza Aguerrondo (1990) citado en Farroñay (2016) señalando que dentro de la gestión las medidas en su totalidad tomadas tienen un contenido político porque especifican una intencionalidad.

La conceptualización y las teorías de la Gestión Administrativa, que según Amador (2003) es definido como un conjunto procedimientos dirigidos a realizar una planeación, organizar y tener un control eficiente sobre los diversos componentes que tienen en giro a una institución.

Según Bachenheimer (2016) define a la gestión administrativa como un proceso a través del cual se tomarán las decisiones a través de los órganos de dirección, administración y control de una organización, estando estos basados en el principio y metodología de la administración, en su contenido corporativo.

También es saber sobre las dimensiones y aspectos que conllevaran a mejorar al entendimiento del proceso administrativo. Para Amador (2003) citado en Falconi et al. (2019) la gestión administrativa tiene implicancia en desarrollar los procesos administrativos, desde las funciones esenciales que implica: planificar y organizar una estructura de una organización, además de designar cargos que conformaran la organización, así como la dirección y el control de las actividades. La gestión moderna deberá de adoptar de manera conjunta métodos, principios y técnicas, y sobre todo prácticas que deriven de la teoría científica, que poniéndola en práctica que va a permitir poder hacer una buena planeación, organizar, dirigir y sobre todo controlar los recursos, personal, materiales, etc.

Respecto a las dimensiones que tiene la gestión administrativa, tenemos a la Planificación, como primera función administrativa, como lo menciona Federico

(2016) que consiste en identificar las bases que guiarán las acciones en el futuro. Este proceso de planeación consta en determinar los objetivos, además de las cosas que se desean conseguir y los lineamientos que se requieren para obtenerlos. Es la encargada de definir los objetivos en relación a los lineamientos determinados, reduciendo los riesgos, con una definición de las estrategias, permitiendo que se alcancen las metas propuestas con una alta probabilidad de tener el éxito esperado.

La segunda dimensión es la Organización, que es la estructuración de las acciones para la conseguir los objetivos y las metas contando con el aporte de los trabajadores y otros recursos. EL propósito de la organización según Bueno (2018) es que se logre que toda actividad y recursos estén en coordinación y sean utilizados de tal manera que sea sencilla y fácil manejarlos por los colaboradores y para tener mejor atención de los usuarios. Organizar las actividades es de mucha importancia por que permitirán reducir los costos, incrementar las actividades y la eficiencia del personal de una empresa.

La Dirección, como tercera dimensión, encauza lo que se ha planificado y organizado con anticipación, por ello es la función de la administración que abarca las labores para lograr los objetivos planteados. Para Falconi (2019) la Dirección al mandato que se da para obtener una meta, y si este está debidamente planteado, pues los colaboradores y los gerentes de las empresas alcanzaran sus objetivos planteados en un inicio. Entonces a través de la Dirección se influye, motiva, dirige a los trabajadores para ejecutar óptimamente las tareas y acciones planeadas.

El Control como última dimensión, es la etapa en la cual tiene implicancia evaluar el cumplimiento de las actividades que se han planificado para la toma de decisión y mejorar la que tenían problemas y corregir el error que se han asumido en su ejecución. Para Falconi (2019) el objetivo primordial del proceso de Control es la identificación de los problemas que impidieron conseguir los objetivos que se han planificado, proponiendo entonces las acciones para corregir y solucionarlo y que sean orientados a los objetivos propuestos. El Control está bien relacionado con la Planificación puesto que el Control está orientado a que se cumplan los procesos planeados y haciendo una reflexión en los que no se pudieron cumplir, además involucra que se compare lo esperado en un inicio y lo realizado.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Considerando lo señalado a través de CONCYTEC (2018), la investigación es de tipo básica, por cuanto se centrará en desarrollar un estudio completo a través del entendimiento de situaciones con relevancia de los hechos que se puedan observar.

3.1.2 Diseño de investigación

Es no experimental, considerando que no se han intervenido ni manipulado las variables identificadas (Hernández, et al, 2014), complementariamente podemos señalar que la investigación han sido de corte transversal, por cuanto la recolección de datos y su estudio se han realizado en tiempo único (Hernández, et al, 2014); considerando además que es de nivel correlacional porque se estudia la relación que existen entre las variables motivación laboral y gestión administrativa en una municipalidad.

El método empleado fue hipotético deductivo, considerando que se ha realizado la observación de la relación que hay entre las dos variables estudiadas, además de la creación de la hipótesis para la explicación de dicha relación y la deducción de las consecuencias o la comprobación de los resultados.

Bunge (2007) indica que el hipotético deductivo es una metodología científica y también para la investigación científica, y permitirá que desde la hipótesis se establezcan resultados a partir del enunciado teórico, leyes o hipótesis mediante medidas de derivación se constituyen enunciados a ponerse a prueba.

El enfoque del proyecto de investigación es cuantitativo, considerando que se ha empleado la estadística para de esa manera poner a prueba las teorías aplicadas y que se responda al problema planteado en esta investigación, debemos de mencionar además que para realizar esta investigación se ha seguido un procesamiento bien estructurado permitiendo un proceso ordenado en cada fase desarrollada (Hernández et al, 2014).

Además, podemos mencionar respecto a la metodología que Echegoyen (2007) señala que cuando se crea una hipótesis se expresa algunos fenómenos o propuestas muy primordiales respecto a la misma hipótesis, reafirmando entonces una veracidad de las propuestas comparados con la costumbre.

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1 – Motivación Laboral

La motivación laboral se denomina al conjunto de aspectos psicológicos y materiales mediante las cuales una persona satisface sus necesidades básicas, y dichos aspectos provocan un comportamiento diferenciado mediante el cual se logra que mejoren los resultados de una determinada organización. (Robbins y Judge, 2014).

Respecto a la definición operacional de nuestra primera variable podemos señalar que el estudio de la variable de la motivación la realizaremos utilizando el cuestionario de Motivación Laboral creado por Ruíz (2014) y su puntuación se realizará a través de la escala de Likert.

Variable 2 – Gestión Administrativa

Denominada al conjunto de procesos que están orientados a la planificación, organización y realizar el control con eficiencia a los diferentes componentes que conducen una determinada organización (Amador, 2003).

Respecto a la definición operacional de nuestra segunda variable podemos señalar que el estudio de la variable de la gestión administrativa la realizaremos utilizando el cuestionario de Gestión Administrativa creado por Acuña (2012) y la puntuación se realizará a través de la escala de Likert.

3.3 Población, Muestra y Muestreo

3.3.1 Población

Hernández y Mendoza (2018) señala que la población es la sumatoria de todas las personas que cuentan con similares peculiaridades, es decir que una población es un conjunto de situaciones que coinciden con una variedad de especificaciones, entonces la población estará conformada por 62

colaboradores administrativos incluidos en el régimen laboral especial de contratación administrativa – CAS (D.L. 1057) que son un total de 38 trabajadores y por los empleados permanentes pertenecientes al D.L. 276, que son un total de 24, todos ellos pertenecientes a un gobierno local provincial.

Criterios de inclusión:

- Ser trabajador administrativo del gobierno local provincial.
- Estar en planillas de personal en el régimen laboral de Contratación Administrativa de Servicios – CAS (D.L. N° 1057) y decreto legislativo 276.
- Acceder de manera voluntaria a la encuesta.

Criterios de exclusión:

- Estar realizando prácticas de una municipalidad provincial en la región Junín.
- Ser titular del pliego, gerente municipal o gerente de línea.
- No acceder de manera voluntaria a la encuesta.

3.3.2 Muestra

Se trabajó con toda la población, es decir la muestra fue censal, considerando que según Quispe (2017) la muestra censal está referida a la porción que representa a una determinada población. Motivo por el cual para nuestra investigación dispondremos de todos los trabajadores administrativo del régimen laboral CAS y empleados permanentes del D.L. 276. Así mismo señalamos que Piatti (2013) nos refiere que la muestra censal es cuando las unidades que se investigan son consideradas como muestra, y como consecuencia de ello es que precisamos a nuestra muestra como censal (no probabilístico) por ser simultáneamente universo, población y muestra.

3.3.3 Unidad de análisis

Fue un trabajador administrativo de una municipalidad provincial en la región Junín quien está incorporado en planillas bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 que pertenece al régimen especial de contratación administrativas de servicios – conocido como el CAS y además es el

empleado permanente también incorporado en planillas bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

La Encuesta:

Estuvo conformada con preguntas fundamentadas en el problema planteado con la finalidad de ser aplicado al trabajador que será entrevistado en una secuencia determinada (Ñaupas et al, 2014, p. 223).

3.4.2 Instrumentos

El Cuestionario:

Para comprobar los objetivos de nuestra investigación se diseñaron los cuestionarios como instrumentos que fueron utilizados para cada variable, los que se caracterizan por tener respuestas ordenadas de tal manera que se obtengan opiniones loables de los colaboradores administrativos del gobierno local.

Validez de instrumentos

Argibay (2006) señala que la validez determina si es que el instrumento que se ha diseñado, mide de manera real el atributo que se desea medir, es decir el grado en que según la apariencia un instrumento mide la variable en cuestionamiento.

El cuestionario de motivación laboral tiene como a su creador a Ruiz (2014), y para su validación se ha recurrido a expertos, por ello previamente se ha realizado la verificación que nuestros validadores cumplieren con los requisitos de estar inscritos en los registros de Sunedu con los grados de Maestro, para lo cual se les ha remitido, previa a la calificación la definición conceptual de nuestras variables y dimensiones, así como la matriz de operacionalización de las variables, adjuntando además el certificado de validación de contenido del instrumento que midió la motivación laboral, obteniéndose de manera unánime sobre la opinión de aplicabilidad, que nuestro instrumento es aplicable de acuerdo a los anexos adjuntos, opinión

emitido por los siguientes expertos: 1° Mg. GARCIA CHIGUAN, NOE ENRIQUE identificado con DNI 10783850 y magister en Gestión Estratégica Empresarial; 2° Mg MORALES NIEVA, LUIS FERNANDO identificado con DNI 21138380 y magister en Gestión Pública; 3° Mg ARIAS VILLANUEVA, ROGER NELSON identificado con DNI 40073455 y magister en Gestión Pública.

El cuestionario de gestión administrativa fue elaborado por Acuña (2012), para su validación se ha recurrido a expertos, por ello previamente se ha realizado la verificación que nuestros validadores cumplieren con los requisitos de estar inscritos en los registros de Sunedu con los grados de Maestro, para lo cual se les ha remitido, previa a la calificación la definición conceptual de nuestras variables y dimensiones, así como la matriz de operacionalización de las variables, adjuntando además el certificado de validación de contenido del instrumento que mide la gestión administrativa, obteniéndose de manera unánime sobre la opinión de aplicabilidad, que nuestro instrumento es aplicable de acuerdo a los anexos adjuntos, opinión emitido por los siguientes expertos: 1° Mg. GARCIA CHIGUAN, NOE ENRIQUE identificado con DNI 10783850 y magister en Gestión Estratégica Empresarial; 2° Mg MORALES NIEVA, LUIS FERNANDO identificado con DNI 21138380 y magister en Gestión Pública; 3° Mg ARIAS VILLANUEVA, ROGER NELSON identificado con DNI 40073455 y magister en Gestión Pública.

Confiabilidad del instrumento

Parella et al, (2003) nos menciona que la confiabilidad se define a la falta de error aleatorio en un determinado instrumento con el que se recolectan datos, representando como influye el azar en la medida, también se señala que la confiabilidad es el grado por el cual se determina que la medición está libre de desviación ocurridas por ciertos errores causales.

Para ello se realizó una prueba piloto con 10 trabajadores de una municipalidad provincial en la región Junín, quienes fueron personal contratado por Locación de Servicios, es decir no pertenecían a nuestra población, por ello el instrumento fue analizada a través del Alpha de Cronbach por cuanto se utilizó la variable de intervalo.

El resultado del análisis nos muestra que la confiabilidad de nuestro instrumento Motivación Laboral tiene un nivel de 0.68 de fiabilidad lo que nos demuestra que nuestro instrumento es muy confiable.

En lo que corresponde al resultado del análisis nos muestra que la confiabilidad de nuestro instrumento Gestión Administrativa tiene un nivel de 0.66 de fiabilidad, lo que nos demuestra que nuestro instrumento es muy confiable.

3.5 Procedimientos

Primeramente, se realizó la indagación de información relacionado a las variables de motivación, como de la gestión administrativa, después se realizó la aplicación del cuestionario como herramienta de obtención de datos para encontrar la correlación que hay entre ambas variables en el estudio.

A través de nuestro instrumento se recogió las preguntas dirigidas a los participantes que fueron los trabajadores administrativos de una municipalidad provincial de la región Junín, quienes se encuentra establecidos a través de la obtención de la muestra predeterminada, es decir a los 62 trabajadores administrativos, como unidad de análisis. (Córdova, 2018).

3.6 Método de análisis de datos

Tomando como referencia la orientación cuantitativa, se realizó la base de datos para las variables estudiadas, en la que se guardaron los valores que se obtuvieron con la aplicación de los instrumentos de medición, para posteriormente realizar la utilización del programa SPSS, a través del cual se obtuvieron el análisis de los datos que se recogieron con el cuestionario con la finalidad de realizar las tablas considerando además la interpretación de los mismos.

Para presentar el resultado se elaboraron las tablas de frecuencia con el fin de realizar un resumen la información de las variables de nuestro estudio, así mismo se obtendrán las figuras estadísticas de tal manera que se pudo obtener de manera rápida el análisis visual y que se ofreció una mejor y abundante información.

Nuestro análisis estadístico fue no paramétrico, por cuanto los datos que se

utilizaron fueron mediante las frecuencias, así mismo para probar la hipótesis se realizó la regresión ordinal ya que utilizó escalas ordinales. (Valderrama y Jaimes, 2019).

3.7 Aspectos éticos

El estudio cumple con los lineamientos determinados por la universidad para lo que corresponde a la elaboración del material científico, también para evitar la similitud se viene utilizando el Turnitin y además el manual de referencias estilo APA.

Además, se respetó las opiniones recabadas de nuestros encuestados, por el cual se dio la transparencia y fidelidad a las diferentes respuestas acerca de las preguntas incluidas en el cuestionario.

La investigación es de autoría propia y además se ha considerado respetar todos los procesos de resguardo y confidencialidad de nuestros encuestados.

En la investigación se aplicó el principio de respeto por los encuestados en su integridad y autonomía por cuanto se reconoció la dignidad de los encuestados, independientemente de donde procede o de su estatus social o económico.

También se aplicó el principio de la búsqueda del bienestar o la no maleficencia, porque no se pretendió hacer daño a nadie con nuestra investigación ni perjudicar a la municipalidad con nuestros resultados.

Además del principio de beneficencia ya que protegió y defendió el derecho de autor de quienes se ha tomado como referencia sus investigaciones y obras realizadas. Finalmente, el principio de justicia realizándose el reconocimiento de los autores de las investigaciones y obras a quienes se les viene citando en nuestra investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable 1: Motivación laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alta	3	4,84
Media	55	88,71
Baja	4	6,45
Total	62	100,0

Nota: Fuente base de datos del cuestionario a los trabajadores administrativos de una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

Interpretación

En la tabla 1 se observa que del 100% de los encuestados, el 4.84% consideró el nivel de calificación como alta la motivación laboral en una municipalidad provincial, región Junín, 2022, mientras tanto el 88.71% consideró el nivel de calificación como media, y el 6.45% consideró el nivel de calificación como baja.

Tabla 2

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 1: Motivación intrínseca

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alta	3	4,84
Media	56	90,32
Baja	3	4,84
Total	62	100,0

Nota: Fuente base de datos del cuestionario a los trabajadores administrativos de una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

Interpretación

En la tabla 2 se observa que del 100% de los encuestados, el 4.84% consideró el nivel de calificación como alta la motivación intrínseca en una municipalidad provincial, región Junín, 2022, mientras tanto el 90.32% consideró el nivel de calificación como media, y el 4.84% consideró el nivel de calificación como baja.

Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 2: Motivación extrínseca

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alta	1	1,61
Media	56	90,32
Baja	5	8,06
Total	62	100,0

Nota: Fuente base de datos del cuestionario a los trabajadores administrativos de una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

Interpretación

En la tabla 3 se observa que del 100% de los encuestados, el 1.61% consideró el nivel de calificación como alta la motivación extrínseca en una municipalidad provincial, región Junín, 2022, mientras tanto el 90.32% consideró el nivel de calificación como media, y el 8.06% consideró el nivel de calificación como baja.

Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 3: Motivación trascendente

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alta	11	17,74
Media	48	77,42
Baja	3	4,84
Total	62	100,0

Nota: Fuente base de datos del cuestionario a los trabajadores administrativos de una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

Interpretación

En la tabla 4 se observa que del 100% de los encuestados, el 17.74% consideró el nivel de calificación como alta la motivación trascendente en una municipalidad provincial, región Junín, 2022, mientras tanto el 77.42% consideró el nivel de calificación como media, y el 4.84% consideró el nivel de calificación como baja.

Tabla 5

Distribución de frecuencias y porcentajes de la variable 2: Gestión administrativa

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buena	2	3,23
Regular	56	90,32
Mala	4	6,45
Total	62	100,0

Nota: Fuente base de datos conseguidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores administrativos de una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

Interpretación

En la tabla 5 se observa que del 100% de los encuestados, el 3.23% consideró el nivel de calificación como buena la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022, mientras tanto el 90.32% consideró el nivel de calificación como regular, y el 6.45% consideró el nivel de calificación como mala.

Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 1: Planificación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buena	2	3,23
Regular	54	87,10
Mala	6	9,68
Total	62	100,0

Nota: Fuente base de datos conseguidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores administrativos de una municipalidad provincial, región Junín.

Interpretación

En la tabla 6 se observa que del 100% de los encuestados, el 3.23% consideró el nivel de calificación como buena la planificación en una municipalidad provincial, región Junín, 2022, mientras tanto el 87.10% consideró el nivel de calificación como regular, y el 9.68% consideró el nivel de calificación como mala.

Tabla 7

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 2: Organización

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buena	6	9,68
Regular	53	85,48
Mala	3	4,84
Total	62	100,0

Nota: Fuente base de datos conseguidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores administrativos de una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

Interpretación

En la tabla 7 se observa que del 100% de los encuestados, el 9.68% consideró el nivel de calificación como buena la organización en una municipalidad provincial, región Junín, 2022, mientras tanto el 85.48% consideró el nivel de calificación como regular, y el 4.84% consideró el nivel de calificación como mala.

Tabla 8

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 3: Dirección

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buena	2	3,23
Regular	56	90,32
Mala	4	6,45
Total	62	100,0

Nota: Fuente base de datos conseguidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores administrativos de una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

Interpretación

En la tabla 8 se observa que del 100% de los encuestados, el 3.23% consideró el nivel de calificación como buena la dirección en una municipalidad provincial, región Junín, 2022, mientras tanto el 90.32% consideró el nivel de calificación como regular, y el 6.45% consideró el nivel de calificación como mala.

Tabla 9

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión 4: Control

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buena	2	3,23
Regular	49	79,03
Mala	11	17,74
Total	62	100,0

Nota: Fuente base de datos conseguidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores administrativos de una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

Interpretación

En la tabla 9 se observa que del 100% de los encuestados, el 3.23% consideró el nivel de calificación como buena el control en una municipalidad provincial, región Junín, 2022, mientras tanto el 79.03% consideró el nivel de calificación como regular, y el 17.74% consideró el nivel de calificación como mala.

4.2 Resultados inferenciales

Para realizar el análisis correlacional, previamente se elaboró la prueba de normalidad para establecer la distribución de los datos, si es que los datos no tenían una distribución normal se utilizaría una estadística no paramétrica (Rho Spearman), y si los datos tendrían una distribución normal, se utilizaría una estadística paramétrica (Coeficiente de Pearson).

Considerando que nuestro tamaño de muestra fue 62, es decir mayor a 50, entonces se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnom^a

Tabla 10

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	GI	P.
Motivación laboral	0,109	62	0,065
Gestión administrativa	0,147	62	0,002

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota: Fuente base de datos conseguidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores administrativos de una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

Criterio de decisión:

Si $p < 0,05$ se rechaza la H_0 (hipótesis nula) y se acepta la H_1 (hipótesis alterna).

Si $p \geq 0,05$ se acepta la H_0 (hipótesis nula) y se rechaza la H_1 (hipótesis alterna).

Interpretación

En la tabla 10 de acuerdo a la prueba de normalidad realizada se determinó que para la variable motivación laboral el P valor fue 0,065, es decir $P > 0,05$ por lo tanto, los datos tuvieron una distribución normal. En lo que corresponde a la variable gestión administrativa fue 0,002, es decir $P < 0,05$ por lo tanto, los datos no tuvieron una distribución normal.

Por lo tanto, considerando que nuestra primera variable motivación laboral tuvo una distribución normal y nuestra segunda variable gestión administrativa tuvo una no normal, en ese caso se usó una estadística no paramétrica de Rho Spearman, para medir la correlación de las variables.

Tabla 11*Criterios de interpretación de la intensidad y dirección de la correlación*

Valor r	Interpretación
-1.000	Correlación negativa perfecta
-0.900 a -0.999	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.700 a -0.899	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.400 a -0.699	Correlación negativa moderada (media)
-0.200 a -0.399	Correlación negativa baja (débil)
-0.001 a -0.199	Correlación negativa muy baja (muy débil)
0.000	Correlación nula (no existe correlación)
0.001 a 0.199	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.200 a 0.399	Correlación positiva baja (débil)
0.400 a 0.699	Correlación positiva moderada (media)
0.700 a 0.899	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.900 a 0.999	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1.000	Correlación positiva perfecta

Nota: Obtenido de Huacac (2020)

Prueba de Hipótesis General

H₀: No Existe relación entre la motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022

H₁: Existe relación entre la motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022

Tabla 12

Correlación de Rho de Spearman entre las variables motivación laboral y gestión administrativa

			Motivación Laboral	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,646**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,646**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Fuente base de datos del cuestionario a los trabajadores administrativos de una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

Interpretación

En la tabla 12 se han obtenido los resultados de la contrastación de nuestra hipótesis general, mediante el cual se determinó la existencia de relación entre la variable 1 motivación laboral y la variable 2 gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022. Obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,646 con dos asteriscos, lo que significa que la correlación es significativa a nivel 0.01(bilateral), además de contar con una significancia bilateral de 0.000 que está por debajo del valor 0.05 ($p < 0.05$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁).

Por lo tanto, se afirmó la existencia de correlación de nivel positiva, moderada al 99% de confianza y 1% de error, entre la motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

Prueba de Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la motivación laboral intrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022

H₁: Existe relación entre la motivación laboral intrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022

Tabla 13

Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión 1: motivación intrínseca y la variable 2: gestión administrativa

			Motivación intrínseca	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Motivación Intrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,607**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,607**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Fuente base de datos del cuestionario a los trabajadores administrativos de una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

Interpretación:

En la tabla 13 se han obtenido los resultados de la contrastación de nuestra hipótesis específica 1, mediante el cual se determinó la existencia de relación entre la dimensión 1 motivación intrínseca y la variable 2 gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022. Obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,607 con dos asteriscos, lo que significa que la correlación es significativa a nivel 0.01(bilateral), además de contar con una significancia bilateral de 0.000 que está por debajo del valor 0.05 ($p < 0.05$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁).

Por lo tanto, se afirmó la existencia de correlación de nivel positiva, moderada al 99% de confianza y 1% de error, entre la motivación intrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

Prueba de Hipótesis específica 2

H₀: No Existe relación entre la motivación laboral extrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022

H₁: Existe relación entre la motivación laboral extrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022

Tabla 14

Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión 2: motivación extrínseca y la variable 2: gestión administrativa

			Motivación extrínseca	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Motivación Extrínseca	Coefficiente de correlación	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,426**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Fuente base de datos del cuestionario a los trabajadores administrativos de una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

Interpretación:

En la tabla 14 se han obtenido los resultados de la contrastación de nuestra hipótesis específica 2, mediante el cual se determinó la existencia de relación entre la dimensión 2 motivación extrínseca y la variable 2 gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022. Obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,426 con dos asteriscos, lo que significa que la correlación es significativa a nivel 0.01(bilateral), además de contar con una significancia bilateral de 0.001 que está por debajo del valor 0.05 ($p < 0.05$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁).

Por lo tanto, se afirmó la existencia de correlación de nivel positiva, moderada al 99% de confianza y 1% de error, entre la motivación extrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

Prueba de Hipótesis específica 3

H₀: No Existe relación entre la motivación laboral trascendente y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022

H₁: Existe relación entre la motivación laboral trascendente y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022

Tabla 15

Correlación de Rho de Spearman entre la dimensión 3: motivación trascendente y la variable 2: gestión administrativa

			Motivación trascendente	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Motivación trascendente	Coefficiente de correlación	1,000	,514**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
Gestión Administrativa	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	,514**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Fuente base de datos del cuestionario a los trabajadores administrativos de una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

Interpretación:

En la tabla 15 se han obtenido los resultados de la contrastación de nuestra hipótesis específica 3, mediante el cual se determinó la existencia de relación entre la dimensión 3 motivación trascendente y la variable 2 gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022. Obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,514 con dos asteriscos, lo que significa que la correlación es significativa a nivel 0.01(bilateral), además de contar con una significancia bilateral de 0.000 que está por debajo del valor 0.05 ($p < 0.05$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁).

Por lo tanto, se afirmó la existencia de correlación de nivel positiva, moderada al 99% de confianza y 1% de error, entre la motivación trascendente y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022.

V. DISCUSIÓN

A través de la discusión confrontó el resultado conseguidos a través de la teoría y además de los hallazgos de los diversos trabajos de investigación con similitud, entonces según Huacac (2020) la ciencia viene en avanzada por ser consciente y se da a conocer por el resultado y se encuentra a disposición con la debida precisión de su planteamiento metodológico.

Entonces considerando que la investigación fue de nivel correlacional tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022, para ello se empleó una metodología conveniente, aplicándose instrumentos validados y confiables; considerando además que se obtuvieron la información de campo cumpliendo con los principios éticos, anónimamente y de manera voluntaria, cumpliéndose con los procesos requeridos, siendo por ello la información que se viene exponiendo tiene veracidad, objetividad y rigurosidad.

Los hallazgos que se han encontrado en los resultados descriptivos son notables, considerando que la variable motivación laboral, presentó un nivel medio, demostrándose que hay una regular participación de los trabajadores administrativos en las actividades sobre automotivación laboral, no habiendo el suficiente reconocimiento como premiaciones, lo que ocasiona que no se logren las metas institucionales y no se mejore la vocación de servicio a la ciudadanía.

Con respecto a la segunda variable gestión administrativa, se evidenció un nivel regular en de la gestión administrativa, lo que nos demuestra que no hay una clara definición de los objetivos, el planteamiento de estrategias, también no se ha logrado determinar claramente las actividades a realizar para el cumplimiento de sus funciones.

Sobre los resultados inferenciales, al haberse efectuado el análisis correlacional, se aceptó la hipótesis general de la investigación, ya que existe una semejanza muy significativa entre ambas variables, ($\text{sig.} = .000 < .001$), al mismo tiempo siendo positivo moderado ($\text{Rho} = .646^{**}$) con nivel de confianza alto (99%), apoyando por ello el enunciado que, a mayor motivación laboral, mayor debe ser la gestión administrativa y así viceversa.

Haciendo un contraste por convergencia, de acuerdo a los resultados obtenido por Fernández (2019), concluye en su estudio que existe una alta relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral docente, como lo demuestra en su prueba de correlación estadística de Spearman Sig. (bilateral) = .000 <.01; Rho = .628**.

Mientras que Haro (2015) demuestra que la gestión administrativa influye en las personas lo que contribuye al compromiso que sienten con su centro de labores, además hizo la comprobación que el 62% de quienes encuestó consideraron que el nivel motivacional era bajo. El resultado de la investigación también puso en evidencia que, al haber bastante incidencia, ello conllevaba que se generen cambios en la unidad de recursos humanos, considerando además que las conclusiones fueron que un buen manejo del recurso, sobre el uso y la predisposición en las unidades laborales, acarrea un excelente compromiso en la institución lo que equivale a un desempeño bueno.

Además, se coincide con Guanoluisa (2019) que en su investigación sostiene que los factores desprendidos de la gestión administrativa tal como la estructura las etapas del proceso administrativo, tienen incidencia negativa cuando no se tiene una buena gestión (valor de Chi cuadrado = 19) conllevando ello la existencia de mucha confusión y defectos en las actividades por no contar con reglas claras de acuerdo a sus funciones, así como la misión y objetivos colaborativos, además de contar con un acompañamiento del clima motivacional adecuado para la institución, concluyendo entonces que la motivación de forma intrínseca o extrínseca, así como la evaluación de desempeño y una fuerte comunicación de los trabajadores y unidades, conllevan a que se tenga un buen desenvolvimiento de los trabajadores.

Pero, se tiene a Fayol (1995) quienes a través de su teoría de la administración sostienen que se requiere de una variedad de aptitudes a nivel de gerencias para de esa manera se pueda conlleva una institución basándose en principios básicos en las que se sustentaran la administración, como por ejemplo la división del trabajo enfocándose en la especialidad mediante el cual se incrementará la productividad.

Concordándose entonces con lo mencionado por Robbins y Jude (2014) que la administración cuenta con un lugar de apoyo en la motivación y que con ello

alcanzaría elevados niveles de producción, brindando entonces mejor competencia a la institución. Pero se debe diferenciar de manera correcta las acciones que general motivación y que se pondrán en práctica, ya que estos deberán de estar predispuestos de acuerdo a los requerimientos de los trabajadores.

Así mismo, Koontz, Weihrich & Cannice (2012) señalan que, para obtener una abundante producción en las organizaciones, se deberán de precisar actos con planteamiento en la conducción de recursos, procedimientos y operaciones, además también en la gestión de los trabajadores que se involucran en el cumplimiento de sus labores y en la gestión administrativa de la institución que guarden relación con la motivación.

Respecto al primer objetivo específico, se aprueba la hipótesis alterna de que existe relación entre la motivación intrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de la región Junín, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,607 con dos asteriscos, es decir una correlación significativa a nivel 0.01 (bilateral) y una significancia bilateral de 0.000, deduciendo ante ello la existencia de correlación de nivel positiva, moderada al 99% de confianza y 1% de error, entre la motivación intrínseca y la gestión administrativa.

Frente a esos resultados, existe similitudes con la investigación de Sayago (2019) donde se determina una relación estrecha entre la motivación de los trabajadores y la gestión administrativa, considerando que es con la gestión administrativa que se van a planificar las acciones que ayudarán a la generación de más productividad, por lo que concluye que no solo hay vinculación entre dicha variables, sino que los trabajadores deberían de ser considerados como un recurso primordial y de mucha valía quien aportará ventajas competitivas a la institución.

Además, se encontró similitud con el resultado de la investigación de Bermúdez (2016) quien sostiene que las personas son efectivas de acuerdo a los resultados que obtiene en su centro laboral, siendo diversa por cuanto los niveles motivacionales que cuenta son variados y los trabajadores no en su totalidad se encuentra en la misma línea de motivación, por cuanto esta tiene una variación según el tiempo que viene laborando en la institución, así como el nivel de educación con el que cuenta. Es por ello que se advierte que la utilización

inadecuada de la estrategia motivacional puede derivar en un desempeño por debajo de lo esperado, y como consecuencia de ello, que baje la productividad.

También hay semejanza con el estudio de Velásquez (2015) afirmando que la motivación es fundamental por encaminar las acciones de los trabajadores a través de la responsabilidad y comprometiéndoles con el objetivo de la institución, señalando también que muchas veces esos detalles que son dejados de lado por parte de los directivos, quienes además en muchas oportunidades consideran de mayor importancia a los recursos y los procedimientos, tomando poca importancia a quienes verdaderamente efectivizan esos procesos y que contribuyen a la obtención de los recursos.

Por ello, lo señalado se sustenta en la teoría de la expectativa de Vroom (1964) en el que se plantea que las personas consiguen impulso para llevar a cabo una determinada actividad que les traerá un beneficio de manera personal y con ello cumplirán con sus expectativas o con la necesidad que tengan, para ellos previamente deberán de estar motivados a conseguirlo, por consiguiente, cuanto más sea la motivación, más será la efectividad de su accionar.

Respecto al segundo objetivo específico, se aprueba la hipótesis alterna de que existe relación entre la motivación extrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de la región Junín, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,426 con dos asteriscos, es decir una correlación significativa a nivel 0.01 (bilateral) y una significancia bilateral de 0.000, deduciendo ante ello la existencia de correlación de nivel positiva, moderada al 99% de confianza y 1% de error, entre la motivación extrínseca y la gestión administrativa.

En relación a dicho resultado, se encuentra semejanza con el estudio de Callohuanca (2019), quien ha sostenido que la gestión administrativa tiene incidencia en posicionarse en el mercado de una organización, lo que le permite que tenga una mirada estratégica del riesgo organizacional con los que tendría que lidiar más adelante, además se ayuda para que aproveche las ocasiones que hay en el presente de una manera correcta, adecuada y de la mejor manera de tal manera que tenga como eje a un personal con compromiso, con satisfacción y motivación para que logre los objetivos que se han planteado como institución, señalando además que la participación de una organización en el mercado es

ganado a través de la producción permanente y de calidad, lo que no se podría conseguir sin que haya participen el personal que responde a las necesidades de la organización.

Además, encontramos similitud en la investigación de Sum (2015) por cuanto confirma que, aplicando el estímulo en las personas, se incrementará su producción y tendrá una visión para el cumplimiento de las metas especiales ya sea de manera individual o grupal, señalando además que la motivación es utilizada como una herramienta de prioridad en la producción de los trabajadores, siendo responsables los directivos a cargo de la organización para ver el riesgo o la incertidumbre en relación al ambiente laboral, además de estar en la obligación de motivar a los trabajadores que forme parte de una estrategia administrativa que ponga especial atención al talento humano, y considerando que el personal se motiva cuando es beneficiado con algún incentivo o estimulación a cargo de su jefe y/o directivos de la organización.

Igualmente, Chiavenato (2010) señaló que los individuos son los elementos más importantes y son la base de toda organización, ya que cuando interactúan construyen una organización, afirmando además que sus integrantes esta relacionados entre sí, influenciándose recíprocamente, ya sea la organización con la persona, o entre las organizaciones. Esto conlleva a que se pueda afirmar que las organizaciones obedecen su existencia solo cuando los trabajadores están dispuestos a obtener un objetivo similar, y cuando deban de asumir una posición adaptable al cambio y ajuste a lo que demande el mercado.

Referente al objetivo específico tercero, se aprueba la hipótesis alterna de que existe relación entre la motivación trascendente y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de la región Junín, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,514 con dos asteriscos, es decir una correlación significativa a nivel 0.01 (bilateral) y una significancia bilateral de 0.000, deduciendo ante ello la existencia de correlación de nivel positiva, moderada al 99% de confianza y 1% de error, entre la motivación trascendente y la gestión administrativa.

Existe similitud con la investigación de Rubina (2017) quien sostiene la existencia de un vínculo de gran significancia entre el desempeño laboral y la gestión administrativa, y basándose en ello, evidencia la necesidad de implantar

una gestión orientada a la disposición del recurso financiero y material que estarían al alcance de los trabajadores para llevar a cabo su labor diariamente, sintiéndose más satisfecha y con gran compromiso para que alcancen los objetivos de la organización.

También se encontró similitud con el estudio de Palomino (2017), coincidiendo cuando afirma que la motivación laboral influye en la gestión administrativa, en lo que respecta a sus fases tales como la planificación, organización, dirección y control, afirmando además que una gestión administrativa sin organización y con una mala dirección no podrán elaborar un plan estratégico ni operativo que estén adecuados a la realidad de la organización, afectando ello la producción de los trabajadores, considerando necesario que la gestión administrativa no solo esté presente en una institución, sino también debe ser formal, además de acorde con la operatividad, porque, cuando es de mayor complejidad es la institución, más será el nivel de gestión, además de los alcances y la competencia a ejecutarse.

Entonces de acuerdo a lo sostenido con anterioridad consideramos que el estudio realizado es relevante, debiendo también tener presente ciertas limitaciones con los que nos permitirán encontrar otras líneas de trabajo y que ello genere más interrogantes o también otras hipótesis y a través de ellos otros investigadores puedan realizar más proyectos sobre la correlación de las motivaciones laborales en el sector público como los gobiernos locales y la gestión administrativa.

Por lo cual es de suma importancia que se siga ahondando en el tema de la motivación laboral, incrementando el tamaño de la muestra, con la finalidad de conseguir más representatividad y conseguir más seguridad para que haya una generalidad de resultados.

También se reconoce que el estudio fue transversal, es decir en un tiempo único, lo que conlleva a necesariamente hacer una verificación más adelante si la información que se ha tenido irá cambiando en las siguientes gestiones municipales, por cuanto no habrá renovación de muchos trabajadores administrativos, entonces sería necesario también que se realice un estudio de corte longitudinal para que se obtenga más resultados al estudiar la motivación laboral y la gestión administrativa, con otras más variables y dimensiones.

VI. CONCLUSIONES

Luego del análisis de los resultados de la presente investigación, se tiene las siguientes conclusiones:

1. Se estableció una correlación estadísticamente significativa entre las variables motivación laboral y gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, lugar donde se realizó la investigación. Obteniéndose como resultado que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es igual a 0,646** siendo el nivel de significancia $\text{sig} = ,000 < ,001$, deduciendo que, a mejor motivación laboral a los trabajadores administrativos, mayor será el nivel del logro de la gestión administrativa de una municipalidad provincial, región Junín, y viceversa.
2. Existe una correlación estadísticamente significativa de la dimensión motivación intrínseca, con la variable gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, lugar donde se realizó la investigación. Obteniéndose como resultado que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es igual a 0,607** siendo el nivel de significancia $\text{sig} = ,000 < ,001$, deduciendo que, a mejor motivación intrínseca a los trabajadores administrativos, mayor será el nivel del logro de la gestión administrativa de una municipalidad provincial, región Junín, y viceversa.
3. Se evidenció también una correlación estadísticamente significativa de la dimensión motivación extrínseca, con la variable gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, lugar donde se realizó la investigación. Obteniéndose como resultado que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es igual a 0,426** siendo el nivel de significancia $\text{sig} = ,000 < ,001$, deduciendo que, a mejor motivación extrínseca a los trabajadores administrativos, mayor será el nivel del logro de la gestión administrativa de una municipalidad provincial, región Junín, y viceversa.
4. Existe una correlación estadísticamente significativa de la dimensión motivación trascendente, con la variable gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, lugar donde se realizó la investigación. Obteniéndose como resultado que el coeficiente de correlación de Rho Spearman es igual a 0,514** siendo el nivel de significancia $\text{sig} = ,000 < ,001$,

deduciendo que, a mejor motivación trascendente a los trabajadores administrativos, mayor será el nivel del logro de la gestión administrativa de una municipalidad provincial, región Junín, y viceversa.

VII. RECOMENDACIONES

- 1.** A la Gerencia Municipal y Gerentes de Línea de la municipalidad provincial promover diversos cursos de capacitación y actualización donde participen el personal administrativo en su totalidad, con la finalidad de que se mejore la percepción de las dimensiones de la gestión administrativa, por cuanto en la presente investigación se ha evidenciado desconocimiento parcial de las mismas, conllevando ello a que el nivel de calificación de la variable gestión administrativa sea regular.
- 2.** Para las diversas jefaturas de las unidades y oficinas de la municipalidad provincial, que mejoren la supervisión y realizar un mejor monitoreo del plan operativo institucional, aplicable a las áreas donde se desempeñan el personal administrativo, con la finalidad de que se aseguren que las acciones establecidas sean cumplidas de manera eficaz y eficiente, por cuanto en el estudio realizado, las variables se han visto afectadas en sus dimensiones, considerando los resultados descriptivos que fueron de nivel media en las de la motivación laboral y nivel regular en las de la gestión administrativa.
- 3.** A la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, convocar a reuniones de manera periódica con el personal administrativo con la finalidad de obtener las necesidades del personal que se vienen suscitando en la municipalidad y ser atendidos de manera oportuna, teniendo el objetivo de mejorar los documentos normativos de gestión, tales como directivas, lineamientos, reglamentos relacionados con la medición de los resultados de los trabajadores de manera que haya una satisfacción a nivel personal y laboral en beneficio de la institución y la población.
- 4.** Para los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial, solicitar la implementación de actividades que tengan relación con la motivación laboral y mejorar el conocimiento de las etapas de la gestión administrativa.

REFERENCIAS

- Acuña, E. (2012). *El liderazgo en relación con la gestión administrativa en las instituciones educativas del distrito de Chorrillos, UGEL 07-San Borja 2012* [tesis para optar el grado de magister]. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Álvarez, A. (2016). La motivación y su incidencia en el desempeño del empleado de carrera. Medición e implicaciones para la administración pública colombiana. *Diálogos de Saberes*, 45, 127–143. <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.45.1085>
- Amador, L. (2003). *Organización de un modelo de excelencia en la Gestión de la calidad internacional*. Colombia.
- Anzola, S. (2017). *Administración de pequeñas empresas*. (2da ed.). México: Editorial McGraw Hill.
- Argibay, J. C. (2006). *Técnicas psicométricas: cuestiones de validez y confiabilidad. Subjetividad y procesos cognitivos*.
- Bachenheimer, H. (2016). *Definición de términos: Administración de empresas*. Obtenido de http://drupal.puj.edu.co/files/OI118_Herman_0.pdf
- Bellido, E. (2018) *Factores de Motivación y su influencia en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Quellouno-2018* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado]. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33874>
- Beltrán, J. (2008) *Indicadores de gestión*. Recuperado de http://www.infoservi.com/infoservi/pdf/Indicadores_De_Gestion.pdf
- Bermúdez, R. (2016). *La motivación dentro de la gestión administrativa de las pequeñas empresas*. *Quipukamayoc*, 25(47), 37-44. <http://dx.doi.org/10.15381/quipu.v25i47.13801>
- Bueno, R. R. (2018). *Elementos básicos de la administración* (1ra. ed.). México.
- Bunge, M. (2007). *Diccionario de filosofía*. México: Siglo veintiuno
- Callohuanca, J. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en el posicionamiento en el mercado de la Institución Educativa Grupo la Paz* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Federico Villarreal].

- Chiavenato, I. (2010). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Cobo, E. T., Andrade, M. S., & Yela, R. T. (2020). *La motivación de los estudiantes en la formación de competencias en emprendimiento en la carrera de Gestión Empresarial de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo*. *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*, 10(4), 1131–1157.
- CONCYTEC (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT*.
- Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación*. Editorial San Marcos EIRL, Lima, Perú.
- Del Canto, E., Silva, A., & Fernandes Martins, V. (2015). Motivación y gestión del capital humano en el contexto de los gobiernos locales venezolanos. *Revista Telos*, 17(2), 177–195.
- Echegoyen, J. (2007). *Diccionario de psicología científica y psicológica*. Recuperado de <http://www.e-torredebabel.com/Psicologia/Vocabulario/Metodo-Hipotetico-Deductivo.htm>
- Falconi P., J. L. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. doi: <http://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Farroñay Diaz, P. (2016). *Gestión administrativa y conocimiento de las TIC en docentes de educación primaria de las instituciones educativas INNOVA SCHOLS de San Juan de Lurigancho y Ate*. *Hamut'ay*, 3(1), 31.45. doi: DOI: <http://dx.doi.org/10.21503/hamu.v3i1.998>
- Fayol, H. (1925). *Teoría General de la Administración Científica*.
- Federico, M. L. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones* (2 edición ed.). (U. N. Jauretche, Ed.) editorial@unaj.edu.ar.
- Fernández, A. M. (2019). *Gestión administrativa y motivación laboral docente en instituciones educativas - Callao, 2014* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Callao]. Obtenido de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4814/Fern%c3%a1ndez_CAM.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Galarza, M. (2016). *Modelo de gestión administrativa para la empresa Edimen S.A del Canton Palenque* [Tesis para optar el grado de magister]. Recuperado de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/4973/1/TUBADM012-016.pdf>

Geraldo Campos, L. A., Soria Quijaite, J. J., Rosello Jauregui, M. J., & Buendía Herrera, K. M. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima - Perú. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(1), 157–179. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.561>

Gómez Buitrón, R. E. (2016). *Gestión administrativa y motivación laboral en la oficina central logística y servicios auxiliares UNFV. Lima 2015* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima]. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8584>

Guanoluisa, M. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5804>

Haro, R. (2015). *La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la policía Nacional del Ecuador*. [Tesis de grado, Universidad San Francisco de Quito]. <http://usfq.edu.ec/handle/23000/4778>

Hellriegel, D.; Jackson, S. y Slocum, J. (2006). *Administración*. Edit. Cengage. USA.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta. Edición, Editorial McGraw-Hill Education, México, D.F.

Hernández, S. (2011). *Definición de Organización*. En S. H. Rodríguez, *Fundamentos de gestión empresarial* (pág. 192). México: Mexicana.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México*, México: Editorial Mc Graw Hill Education.

- Huacac, F. (2020). *Asesoramiento metodológico y estadístico para tesis de pregrado y posgrado* (1.a ed.). Arequipa: Publicont S.A.C.
- Koontz, H., & Wehrich, H. (2004). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. 14° edición. México: McGraw Hill Interamericana.
- Llanes Ordóñez, J.; Méndez-Ulrich, J.L. & Montané López, A. (2021). *Academic motivation and satisfaction among students of education: an international perspective*. *Educación* XX1, 24(1), 45-68, <http://doi.org/10.5944/educXX1.26491>
- Lopes Barbosa, M. L., Abaide Balbinotti, M. A., Pedroso Saldanha, R., Reis Pedroso Diehl, A. B., & Abaide Balbinotti, C. A. (2019). *Validade do Modelo Hierárquico da Motivação Intrínseca e Extrínseca no Esporte Escolar*. *Psico-USF*, 24(3), 529–540. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240310>
- Manrique, A. (2016). *Gestión y diseño: Convergencia disciplinar. Pensamiento y Gestión* (40). doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.40.8808>
- McClelland, D. (1985). *Estudio de la Motivación Humana*. Narcea, S.A. de Ediciones Madrid. Scott, Foresman and Company. USA.
- Mendoza-Briones, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las ciencias*, 3(2), 947-964. Obtenido de <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Montes de Oca Sánchez, J. E., & Pulla Ochoa, C. A. (2019). *La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas*. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–14.
- Mora-Pisco, L. D.-V.-L. (2016). *Consideraciones actuales sobre la gestión empresarial*. *Dominio de las ciencias*, 2(4), 511-520. Obtenido de <http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Navarro, J., Rueff-Lopes, R., & Laurenceau, J.-P. (2022). *Studying Within-Person Changes in Work Motivation in the Short and MediumTerm: You Will Likely*

Need More Measurement Points than You Think! Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones, 38(1), 1–17.
<https://doi.org/10.5093/jwop2022a1>

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. (4.a ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

Parella, S. y Martins F. (2003) *Metodología de la investigación cuantitativa* (1er edición). Venezuela: Printed in Venezuela.

Palomino, R. Z. (2017). *Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte – 2016* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Lima, Perú].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21287>

Peiró, R. (2021). *Motivación trascendente*. Economipedia.com

Pérez, F. (2017). *Gestión administrativa y la motivación docente en la institución educativa pública Santiago Antúnez de Mayolo del distrito de Carabayllo-2017* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado].
Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14937/P%c3%a9rez_YFDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Piatti, M. L. (2013). *Violencia contra las mujeres y alguien más* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia, España].

Pintado, P. (2016). *Comportamiento organizacional: Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*, (4ta. Ed.), Perú. Ed. Autores nacionales.

Quispe V., S. (2017). *Calidad de vida en estudiantes de secundaria de una Institución Educativa Privada Religiosa de Huaraz, 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro, Huaraz, Perú].

Robbins, S. y Judge, M. (2014). *Administración*. 12va. Edición. Pearson, México 2014.

Rodríguez, J. (2007). *Dirección moderna de organizaciones*. México: Thomson.

- Rubina, M. (2017). *Gestión administrativa y el desempeño laboral de los trabajadores de la oficina Puerto Maldonado de la empresa Rainforest Expedition SAC, 2017* [Tesis de grado, Universidad Andina del Cusco]. <http://uandina.edu.pe/handle/UAC/1653>
- Ruiz, O. (2014). *Cultura organizacional y motivación laboral docente en la I.E Ariosto Matellini Espinoza de Chorrillos 2013* [tesis para optar el grado de magister, Universidad Cesar Vallejo, Lima].
- Sayago, M. (2019). *Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Luis de Ica, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://une.edu.pe/handle/UNE/3311>
- Silva, T. (2016). *Estrategias motivacionales que permitan mejorar la adaptación de los estudiantes en el proceso de enseñanza aprendizaje*. (U. A. UTMACH, Ed.) Machala. Obtenido de <https://www.usfq.edu.ec/publicaciones/>
- Sum, M.M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango* [tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Nicaragua].
- Urcola, J.L (2008) *La motivación empieza en uno mismo*. Madrid. Esic Editorial
- Valderrama, B. (2018). *La rueda de motivos: Hacia una tabla periódica de la motivación humana*. Papeles del psicólogo, 39, 60-70. doi: <https://doi.org/10.23923/pap.psicol2018.2855>
- Valderrama, S. y Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis, descriptiva, comparativa, correlacional y cuasiexperimental*. Editorial San Marcos EIRL, Lima, Perú.
- Ventura de Esquen, A. (2021). *Gestión administrativa y motivación en la producción de los trabajadores de la empresa de Productos Naturales IPIFA, 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional – UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56452?show=full&locale-attribute=es>

Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. Carnegie Institute of Technologies, John Wiley & Sons Inc., Nueva York.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Título: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, REGIÓN JUNÍN, 2022

Autor: PÉREZ HUAMÁN ABELARDO MARTÍN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
General	General	General	Variable 1	
¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022?	Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022	Existe relación entre la motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022	MOTIVACIÓN LABORAL	D1-Motivación intrínseca
				D2-Motivación extrínseca
				D3-Motivación trascendente
Específicos	Específicos	Específicos	Variable 2	DIMENSIONES
1- ¿Qué relación existe entre la motivación laboral intrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022?	1- Determinar la relación que existe entre la motivación laboral intrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022	1- Existe relación entre la motivación laboral intrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	D1-Planificar
				D2-Organizar
2- ¿Qué relación existe entre la motivación laboral extrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022?	2- Determinar la relación que existe entre la motivación laboral extrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022	2- Existe relación entre la motivación laboral extrínseca y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022		D3- Dirigir
3- ¿Qué relación existe entre la motivación laboral trascendente y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022?	3- Determinar la relación que existe entre la motivación laboral trascendente y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022	3- Existe relación entre la motivación laboral trascendente y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022		D4-Controlar

Anexo 02. Matriz de operacionalización de las variables

Título: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, REGIÓN JUNÍN, 2022

Autor: PÉREZ HUAMÁN ABELARDO MARTÍN

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN LABORAL	La motivación se denomina al conjunto de aspectos psicológicos y materiales por lo cual una persona satisface sus necesidades básicas, y ello provocan un comportamiento diferenciado mediante el cual se logra que mejoren los resultados de una determinada empresa. (Robbins y Judge, 2014).	Para el estudio de la variable se realizará la medición utilizando el cuestionario de Motivación Laboral creado por Ruíz (2014), considerando también que se obtendrá la puntuación con la escala de Likert.	D1-Motivación intrínseca	Participación en actividades Automotivación laboral	Ordinal Aplicación de Cuestionario Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Indeciso (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo (5)
			D2-Motivación extrínseca	Premiaciones o castigos Reconocimiento	
			D3-Motivación trascendente	Metas institucionales Vocación de servicio Integración interpersonal	
VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	La gestión administrativa se denomina al conjunto de procesos que están orientados a planear, organizar y realizar el control de modo eficiente a los diferentes componentes que conducen una determinada organización (Amador, 2003).	Para el presente estudio nuestra variable se realizará la medición utilizando el cuestionario de gestión administrativa de Acuña (2012), considerando además que la puntuación será obtenida a través de la escala de Likert.	D1-Planificar	Definición objetivos Planteamiento de estrategias Tomar decisiones Establecimiento de planes	Ordinal Aplicación de Cuestionario Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Indeciso (3) En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo (5)
				D2-Organizar	
			D3-Dirigir		
				D4-Controlar	

Anexo 03. Cuestionario y ficha técnica de la variable motivación laboral

Autor Original: Obdulio Ruíz Palacios - Año 2014

Estimado(a) trabajador(a) administrativo

La presente encuesta tiene como fin tener conocimiento sobre el nivel de motivación de los trabajadores administrativos en una municipalidad provincial en la región Junín.

Instrucciones: Deberá de dar lectura con mucha atención y marcar con una X una sola alternativa, dando respuesta a cada una de las preguntas, por lo que le pedimos que tenga la amabilidad de no dejar ninguna pregunta sin marca, además de manifestarle que este cuestionario es voluntario, reservado y anónimo.

Totalmente de acuerdo (1); de acuerdo (2); indeciso (3); en desacuerdo (4): totalmente en desacuerdo (5)

N°		Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						
1	Se considera un trabajador automotivado de manera permanente					
2	El trabajador administrativo toma decisiones con el consentimiento de los jefes inmediatos					
3	Los trabajadores administrativos se sienten motivados por el buen desempeño laboral dentro de la municipalidad					
4	Los trabajadores administrativos muestran dominio y manejo adecuado de su desempeño					
5	Los trabajadores administrativos requieren de capacitación para mejorar su desempeño					
6	Los trabajadores administrativos Participan de manera voluntaria en actividades protocolares					
7	Su persona planifica y determina sus metas al inicio del año					
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
8	El trabajador administrativo tiene reparos en manifestar sus opiniones ante sus compañeros					
9	El trabajador administrativo encuentra un clima favorable en la municipalidad para su desempeño laboral					
10	Los trabajadores administrativos tienen especial cuidado en mantener la buena imagen de la municipalidad					
11	Los trabajadores administrativos promueven el trabajo en equipo para lograr las metas institucionales					
12	En la municipalidad se detecta oportunamente los problemas y se toman las decisiones correctas					

13	Los trabajadores administrativos trabajan con entusiasmo en pro de los objetivos					
14	La existencia de canales de comunicación garantizan el éxito del trabajo					
MOTIVACIÓN TRASCENDENTE						
15	Usted busca que se cumpla las metas establecidas en el Plan Estratégico Institucional					
16	Usted colabora de manera continua en el desarrollo óptimo de la municipalidad					
17	En las relaciones interpersonales y/o grupales su persona muestra actitudes constructivas					
18	Usted contribuye a la práctica de los valores éticos y morales en la municipalidad					
19	Conserva y promueve las adecuadas condiciones de salubridad e higiene en la municipalidad					
20	Usted trabaja para mantener una comunicación que mejore la integración y cohesión de los trabajadores administrativos					

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO 1	
Nombre	Cuestionario sobre motivación laboral
Autor	Obdulio Ruíz Palacios - 2014
Objetivo	Esta escala apreciará la motivación del personal administrativo
Lugar de aplicación	En una municipalidad provincial en la región Junín
Usuarios	Trabajadores administrativos (CAS y 276)
Forma de aplicación	Individual
Duración de la aplicación	15 minutos
Corrección	Manual
Puntuación	Escala de Likert
Descripción del instrumento	Este instrumento consta de 20 ítems que está dividido en tres dimensiones, sus respuestas están tabuladas en la escala de Likert

Anexo 04. Cuestionario y ficha técnica de la variable gestión administrativa

Autor Original: Elvis Martín Acuña Chávez - Año 2012

Estimado(a) trabajador(a) administrativo

La presente encuesta tiene como fin tener conocimiento sobre cómo perciben los trabajadores administrativos la gestión administrativa en una municipalidad provincial en la región Junín.

Instrucciones: Deberá de dar lectura con mucha atención y marcar con una X una sola alternativa, dando respuesta a cada una de las preguntas, por lo que le pedimos que tenga la amabilidad de no dejar ninguna pregunta sin marca, además de manifestarle que este cuestionario es voluntario, reservado y anónimo.

Totalmente de acuerdo (1); de acuerdo (2); indeciso (3); en desacuerdo (4): totalmente en desacuerdo (5)

N°		Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN						
1	Los objetivos institucionales son compatibles entre si					
2	Los intereses particulares se subordinan a los objetivos de la municipalidad					
3	Los objetivos son realistas y factibles para lograrlos					
4	Los objetivos planteados constituyen una guía para la toma de decisiones					
5	Se plantean estrategias que contienen fórmulas de como la institución va a competir					
6	Las estrategias planteadas responden a las necesidades de la municipalidad					
7	Las estrategias dan una dirección firme y efectiva a la estructura de los planes					
8	Las estrategias favorecen al proceso de adaptación al cambio					
ORGANIZACIÓN						
9	La estructura orgánica de la municipalidad elimina toda incertidumbre respecto a la asignación de actividades					
10	La estructura orgánica de la municipalidad permite una efectiva comunicación					
11	La estructura orgánica contribuye a que el rendimiento de la municipalidad sea eficaz					
12	Las actividades están adecuadas a los objetivos que se alcanzarán					

13	La distribución de actividades se realiza en términos de cargos y funciones					
14	Los jefes inmediatos tienen la última palabra en la toma de decisiones					
15	Las relaciones de autoridad fortalecen la coordinación entre los trabajadores de la municipalidad					
16	Las relaciones de autoridad estimula la ejecución de las actividades					
DIRECCIÓN						
17	Las órdenes dadas contribuyen a que se cumplan las actividades con agrado					
18	Las medidas dadas conectan al trabajador con la realización de sus labores					
19	Las disposiciones dadas contribuyen al correcto funcionamiento de la municipalidad					
20	Los gerentes crean un medio propicio para mejorar el desempeño de los trabajadores administrativos					
21	Los gerentes establecen factores que inducen a los subordinados a trabajar de manera eficiente y eficaz					
22	Levantar la autoestima llena de energía al trabajador y le induce a laborar con agrado					
23	Los gerentes toman decisiones que inducen el comportamiento de los trabajadores administrativos					
24	Los gerentes inducen a los trabajadores administrativos para que aplique sus capacidades					
CONTROL						
25	El proceso de control identifica los posibles obstáculos laborales					
26	El proceso de control determina las condiciones para la ejecución del plan estratégico institucional					
27	En el proceso de control se manejan criterios e instrumentos de evaluaciones pertinentes					
28	La evaluación del desempeño permite juzgar la contribución de las personas al logro de los objetivos					
29	Las evaluaciones periódicas contribuyen a la mejora de desempeño					
30	Los resultados logrados coinciden con lo planificado					
31	Los correctivos se justifican por que permitirán superar los errores					

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO 2

Nombre	Cuestionario sobre gestión administrativa
Autor	Elvis Martín Acuña Chávez - 2012
Objetivo	Esta escala apreciará como perciben los trabajadores administrativos la gestión administrativa.
Lugar de aplicación	En una municipalidad provincial en la región Junín
Usuarios	Trabajadores administrativos (CAS y 276)
Forma de aplicación	Individual
Duración de la aplicación	15 minutos
Corrección	Manual
Puntuación	Escala de Likert
Descripción del instrumento	Este instrumento consta de 31 ítems que está dividido en cuatro dimensiones, sus respuestas están tabuladas en la escala de Likert

Anexo 05. Validación de instrumentos a través de juicio de expertos

Validación de instrumentos a través de juicio del experto Mg. GARCIA CHIGUAN, NOE ENRIQUE - DNI 10783850

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca							
1	Se considera un trabajador automotivado de manera permanente	X		X		X		
2	El trabajador administrativo toma decisiones con el consentimiento de los jefes inmediatos	X		X		X		
3	Los trabajadores administrativos se sienten motivados por el buen desempeño laboral dentro de la municipalidad	X		X		X		
4	Los trabajadores administrativos muestran dominio y manejo adecuado de su desempeño	X		X		X		
5	Los trabajadores administrativos requieren de capacitación para mejorar su desempeño	X		X		X		
6	Los trabajadores administrativos Participan de manera voluntaria en actividades protocolares	X		X		X		
7	Su persona planifica y determina sus metas al inicio del año	X		X				
	DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca							
8	El trabajador administrativo tiene reparos en manifestar sus opiniones ante sus compañeros	X		X		X		
9	El trabajador administrativo encuentra un clima favorable en la municipalidad para su desempeño laboral	X		X		X		
10	Los trabajadores administrativos tienen especial cuidado en mantener la buena imagen de la municipalidad	X		X		X		
11	Los trabajadores administrativos promueven el trabajo en equipo para lograr las metas institucionales	X		X		X		
12	En la municipalidad se detecta oportunamente los problemas y se toman las decisiones correctas	X		X		X		

13	Los trabajadores administrativos trabajan con entusiasmo en pro de los objetivos	X		X		X	
14	La existencia de canales de comunicación garantizan el éxito del trabajo	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Motivación trascendente	Si	No	Si	No	Si	No
15	Usted busca que se cumpla las metas establecidas en el Plan Estratégico Institucional	X		X		X	
16	Usted colabora de manera continua en el desarrollo óptimo de la municipalidad	X		X		X	
17	En las relaciones interpersonales y/o grupales su persona muestra actitudes constructivas	X		X		X	
18	Usted contribuye a la práctica de los valores éticos y morales en la municipalidad	X		X		X	
19	Conserva y promueve las adecuadas condiciones de salubridad e higiene en la municipalidad	X		X		X	
20	Usted trabaja para mantener una comunicación que mejore la integración y cohesión de los trabajadores administrativos	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: *García Chíguan, Noé Enrique* **DNI: 10783850**

Especialidad del Validador: *Maestro en Gestión Estratégica Empresarial*

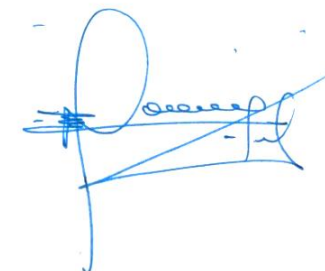
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 15 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Validación de instrumentos a través de juicio del experto Mg. MORALES NIEVA, LUIS FERNANDO - DNI 21138380

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se considera un trabajador automotivado de manera permanente	X		X		X		
2	El trabajador administrativo toma decisiones con el consentimiento de los jefes inmediatos	X		X		X		
3	Los trabajadores administrativos se sienten motivados por el buen desempeño laboral dentro de la municipalidad	X		X		X		
4	Los trabajadores administrativos muestran dominio y manejo adecuado de su desempeño	X		X		X		
5	Los trabajadores administrativos requieren de capacitación para mejorar su desempeño	X		X		X		
6	Los trabajadores administrativos Participan de manera voluntaria en actividades protocolares	X		X		X		
7	Su persona planifica y determina sus metas al inicio del año	X		X				
	DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El trabajador administrativo tiene reparos en manifestar sus opiniones ante sus compañeros	X		X		X		
9	El trabajador administrativo encuentra un clima favorable en la municipalidad para su desempeño laboral	X		X		X		
10	Los trabajadores administrativos tienen especial cuidado en mantener la buena imagen de la municipalidad	X		X		X		
11	Los trabajadores administrativos promueven el trabajo en equipo para lograr las metas institucionales	X		X		X		
12	En la municipalidad se detecta oportunamente los problemas y se toman las decisiones correctas	X		X		X		
13	Los trabajadores administrativos trabajan con entusiasmo en pro de los objetivos	X		X		X		

14	La existencia de canales de comunicación garantizan el éxito del trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación trascendente	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Usted busca que se cumpla las metas establecidas en el Plan Estratégico Institucional	X		X		X		
16	Usted colabora de manera continua en el desarrollo óptimo de la municipalidad	X		X		X		
17	En las relaciones interpersonales y/o grupales su persona muestra actitudes constructivas	X		X		X		
18	Usted contribuye a la práctica de los valores éticos y morales en la municipalidad	X		X		X		
19	Conserva y promueve las adecuadas condiciones de salubridad e higiene en la municipalidad	X		X		X		
20	Usted trabaja para mantener una comunicación que mejore la integración y cohesión de los trabajadores administrativos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: *Morales Nieva, Luis Fernando* **DNI: 21138380**

Especialidad del Validador: *Maestro en Gestión Pública*

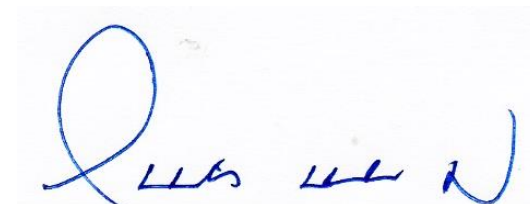
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 15 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Validación de instrumentos a través de juicio del experto Mg. ARIAS VILLANUEVA, ROGER NELSON - DNI 40073455

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación Intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Se considera un trabajador automotivado de manera permanente	X		X		X		
2	El trabajador administrativo toma decisiones con el consentimiento de los jefes inmediatos	X		X		X		
3	Los trabajadores administrativos se sienten motivados por el buen desempeño laboral dentro de la municipalidad	X		X		X		
4	Los trabajadores administrativos muestran dominio y manejo adecuado de su desempeño	X		X		X		
5	Los trabajadores administrativos requieren de capacitación para mejorar su desempeño	X		X		X		
6	Los trabajadores administrativos Participan de manera voluntaria en actividades protocolares	X		X		X		
7	Su persona planifica y determina sus metas al inicio del año	X		X				
	DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
8	El trabajador administrativo tiene reparos en manifestar sus opiniones ante sus compañeros	X		X		X		
9	El trabajador administrativo encuentra un clima favorable en la municipalidad para su desempeño laboral	X		X		X		
10	Los trabajadores administrativos tienen especial cuidado en mantener la buena imagen de la municipalidad	X		X		X		
11	Los trabajadores administrativos promueven el trabajo en equipo para lograr las metas institucionales	X		X		X		
12	En la municipalidad se detecta oportunamente los problemas y se toman las decisiones correctas	X		X		X		
13	Los trabajadores administrativos trabajan con entusiasmo en pro de los objetivos	X		X		X		

14	La existencia de canales de comunicación garantizan el éxito del trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación trascendente	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Usted busca que se cumpla las metas establecidas en el Plan Estratégico Institucional	X		X		X		
16	Usted colabora de manera continua en el desarrollo óptimo de la municipalidad	X		X		X		
17	En las relaciones interpersonales y/o grupales su persona muestra actitudes constructivas	X		X		X		
18	Usted contribuye a la práctica de los valores éticos y morales en la municipalidad	X		X		X		
19	Conserva y promueve las adecuadas condiciones de salubridad e higiene en la municipalidad	X		X		X		
20	Usted trabaja para mantener una comunicación que mejore la integración y cohesión de los trabajadores administrativos	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: *Arias Villanueva, Roger Nelson*

DNI: *40073455*

Especialidad del Validador: *Maestro en Gestión Pública*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 15 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Validación de instrumentos a través de juicio del experto Mg. GARCIA CHIGUAN, NOE ENRIQUE - DNI 10783850

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los objetivos institucionales son compatibles entre si	X		X		X		
2	Los intereses particulares se subordinan a los objetivos de la municipalidad	X		X		X		
3	Los objetivos son realistas y factibles para lograrlos	X		X		X		
4	Los objetivos planteados constituyen una guía para la toma de decisiones	X		X		X		
5	Se plantean estrategias que contienen fórmulas de como la institución va a competir	X		X		X		
6	Las estrategias planteadas responden a las necesidades de la municipalidad	X		X		X		
7	Las estrategias dan una dirección firme y efectiva a la estructura de los planes	X		X		X		
8	Las estrategias favorecen al proceso de adaptación al cambio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La estructura orgánica de la municipalidad elimina toda incertidumbre respecto a la asignación de actividades	X		X		X		
10	La estructura orgánica de la municipalidad permite una efectiva comunicación	X		X		X		
11	La estructura orgánica contribuye a que el rendimiento de la municipalidad sea eficaz	X		X		X		
12	Las actividades están adecuadas a los objetivos que se alcanzarán	X		X		X		

13	La distribución de actividades se realiza en términos de cargos y funciones	X		X		X		
14	Los jefes inmediatos tienen la última palabra en la toma de decisiones	X		X		X		
15	Las relaciones de autoridad fortalecen la coordinación entre los trabajadores de la municipalidad	X		X		X		
16	Las relaciones de autoridad estimula la ejecución de las actividades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Las órdenes dadas contribuyen a que se cumplan las actividades con agrado	X		X		X		
18	Las medidas dadas conectan al trabajador con la realización de sus labores	X		X		X		
19	Las disposiciones dadas contribuyen al correcto funcionamiento de la municipalidad	X		X		X		
20	Los gerentes crean un medio propicio para mejorar el desempeño de los trabajadores administrativos	X		X		X		
21	Los gerentes establecen factores que inducen a los subordinados a trabajar de manera eficiente y eficaz	X		X		X		
22	Levantar la autoestima llena de energía al trabajador y le induce a laborar con agrado	X		X		X		
23	Los gerentes toman decisiones que inducen el comportamiento de los trabajadores administrativos	X		X		X		
24	Los gerentes inducen a los trabajadores administrativos para que aplique sus capacidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
25	El proceso de control identifica los posibles obstáculos laborales	X		X		X		

26	El proceso de control determina las condiciones para la ejecución del plan estratégico institucional	X		X		X	
27	En el proceso de control se manejan criterios e instrumentos de evaluaciones pertinentes	X		X		X	
28	La evaluación del desempeño permite juzgar la contribución de las personas al logro de los objetivos	X		X		X	
29	Las evaluaciones periódicas contribuyen a la mejora de desempeño	X		X		X	
30	Los resultados logrados coinciden con lo planificado	X		X		X	
31	Los correctivos se justifican por que permitirán superar los errores	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: *García Chiguan, Noé Enrique* **DNI:** 10783850

Especialidad del Validador: *Maestro en Gestión Estratégica Empresarial*

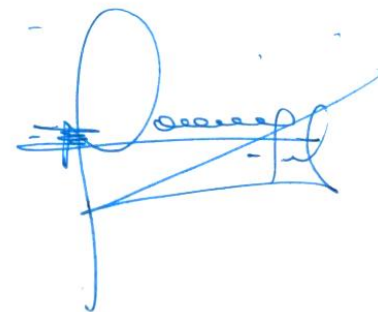
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 15 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Validación de instrumentos a través de juicio del experto Mg. MORALES NIEVA, LUIS FERNANDO - DNI 21138380

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los objetivos institucionales son compatibles entre si	X		X		X		
2	Los intereses particulares se subordinan a los objetivos de la municipalidad	X		X		X		
3	Los objetivos son realistas y factibles para lograrlos	X		X		X		
4	Los objetivos planteados constituyen una guía para la toma de decisiones	X		X		X		
5	Se plantean estrategias que contienen fórmulas de como la institución va a competir	X		X		X		
6	Las estrategias planteadas responden a las necesidades de la municipalidad	X		X		X		
7	Las estrategias dan una dirección firme y efectiva a la estructura de los planes	X		X		X		
8	Las estrategias favorecen al proceso de adaptación al cambio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La estructura orgánica de la municipalidad elimina toda incertidumbre respecto a la asignación de actividades	X		X		X		
10	La estructura orgánica de la municipalidad permite una efectiva comunicación	X		X		X		
11	La estructura orgánica contribuye a que el rendimiento de la municipalidad sea eficaz	X		X		X		
12	Las actividades están adecuadas a los objetivos que se alcanzarán	X		X		X		

13	La distribución de actividades se realiza en términos de cargos y funciones	X		X		X		
14	Los jefes inmediatos tienen la última palabra en la toma de decisiones	X		X		X		
15	Las relaciones de autoridad fortalecen la coordinación entre los trabajadores de la municipalidad	X		X		X		
16	Las relaciones de autoridad estimula la ejecución de las actividades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Las ordenes dadas contribuyen a que se cumplan las actividades con agrado	X		X		X		
18	Las medidas dadas conectan al trabajador con la realización de sus labores	X		X		X		
19	Las disposiciones dadas contribuyen al correcto funcionamiento de la municipalidad	X		X		X		
20	Los gerentes crean un medio propicio para mejorar el desempeño de los trabajadores administrativos	X		X		X		
21	Los gerentes establecen factores que inducen a los subordinados a trabajar de manera eficiente y eficaz	X		X		X		
22	Levantar la autoestima llena de energía al trabajador y le induce a laborar con agrado	X		X		X		
23	Los gerentes toman decisiones que inducen el comportamiento de los trabajadores administrativos	X		X		X		
24	Los gerentes inducen a los trabajadores administrativos para que aplique sus capacidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
25	El proceso de control identifica los posibles obstáculos	X		X		X		

26	El proceso de control determina las condiciones para la ejecución del plan estratégico institucional	X		X		X	
27	En el proceso de control se manejan criterios e instrumentos de evaluaciones pertinentes	X		X		X	
28	La evaluación del desempeño permite juzgar la contribución de las personas al logro de los objetivos	X		X		X	
29	Las evaluaciones periódicas contribuyen a la mejora de desempeño	X		X		X	
30	Los resultados logrados coinciden con lo planificado	X		X		X	
31	Los correctivos se justifican por que permitirán superar los errores	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: *Morales Nieva, Luis Fernando* **DNI:** 21138380

Especialidad del Validador: *Maestro en Gestión Pública*

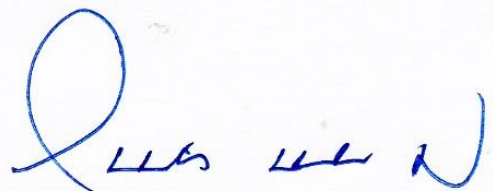
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 15 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Validación de instrumentos a través de juicio del experto Mg. ARIAS VILLANUEVA, ROGER NELSON - DNI 40073455

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los objetivos institucionales son compatibles entre si	X		X		X		
2	Los intereses particulares se subordinan a los objetivos de la municipalidad	X		X		X		
3	Los objetivos son realistas y factibles para lograrlos	X		X		X		
4	Los objetivos planteados constituyen una guía para la toma de decisiones	X		X		X		
5	Se plantean estrategias que contienen fórmulas de como la institución va a competir	X		X		X		
6	Las estrategias planteadas responden a las necesidades de la municipalidad	X		X		X		
7	Las estrategias dan una dirección firme y efectiva a la estructura de los planes	X		X		X		
8	Las estrategias favorecen al proceso de adaptación al cambio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La estructura orgánica de la municipalidad elimina toda incertidumbre respecto a la asignación de actividades	X		X		X		
10	La estructura orgánica de la municipalidad permite una efectiva comunicación	X		X		X		
11	La estructura orgánica contribuye a que el rendimiento de la municipalidad sea eficaz	X		X		X		
12	Las actividades están adecuadas a los objetivos que se alcanzarán	X		X		X		

13	La distribución de actividades se realiza en términos de cargos y funciones	X		X		X		
14	Los jefes inmediatos tienen la última palabra en la toma de decisiones	X		X		X		
15	Las relaciones de autoridad fortalecen la coordinación entre los trabajadores de la municipalidad	X		X		X		
16	Las relaciones de autoridad estimula la ejecución de las actividades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Las ordenes dadas contribuyen a que se cumplan las actividades con agrado	X		X		X		
18	Las medidas dadas conectan al trabajador con la realización de sus labores	X		X		X		
19	Las disposiciones dadas contribuyen al correcto funcionamiento de la municipalidad	X		X		X		
20	Los gerentes crean un medio propicio para mejorar el desempeño de los trabajadores administrativos	X		X		X		
21	Los gerentes establecen factores que inducen a los subordinados a trabajar de manera eficiente y eficaz	X		X		X		
22	Levantar la autoestima llena de energía al trabajador y le induce a laborar con agrado	X		X		X		
23	Los gerentes toman decisiones que inducen el comportamiento de los trabajadores administrativos	X		X		X		
24	Los gerentes inducen a los trabajadores administrativos para que aplique sus capacidades	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
25	El proceso de control identifica los posibles obstáculos	X		X		X		

26	El proceso de control determina las condiciones para la ejecución del plan estratégico institucional	X		X		X	
27	En el proceso de control se manejan criterios e instrumentos de evaluaciones pertinentes	X		X		X	
28	La evaluación del desempeño permite juzgar la contribución de las personas al logro de los objetivos	X		X		X	
29	Las evaluaciones periódicas contribuyen a la mejora de desempeño	X		X		X	
30	Los resultados logrados coinciden con lo planificado	X		X		X	
31	Los correctivos se justifican por que permitirán superar los errores	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: *Arias Villanueva, Roger Nelson* **DNI:** 40073455

Especialidad del Validador: *Maestro en Gestión Pública*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 15 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 06. Relación de expertos que validaron los instrumentos

Variable 1: Motivación Laboral			
N°	Apellidos y Nombres	DNI	Grado
01	GARCIA CHIGUAN, NOE ENRIQUE	10783850	Maestro en Gestión Estratégica Empresarial
02	MORALES NIEVA, LUIS FERNANDO	21138380	Maestro en Gestión Pública
03	ARIAS VILLANUEVA, ROGER NELSON	40073455	Maestro en Gestión Pública

Variable 2: Gestión Administrativa			
N°	Apellidos y Nombres	DNI	Grado
01	GARCIA CHIGUAN, NOE ENRIQUE	10783850	Maestro en Gestión Estratégica Empresarial
02	MORALES NIEVA, LUIS FERNANDO	21138380	Maestro en Gestión Pública
03	ARIAS VILLANUEVA, ROGER NELSON	40073455	Maestro en Gestión Pública

REGISTRO NACIONAL DE Aplicativo Guía

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
GARCIA CHIHUAN, NOE ENRIQUE DNI 10783850	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Fecha de diploma: 20/06/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
GARCIA CHIHUAN, NOE ENRIQUE DNI 10783850	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 17/02/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES PERU
GARCIA CHIHUAN, NOE ENRIQUE DNI 10783850	MAESTRO EN GESTIÓN ESTRATÉGICA EMPRESARIAL Fecha de diploma: 16/10/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 08/04/2017 Fecha egreso: 22/07/2018	UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

REGISTRO NACIONAL DE **GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Aplicativo Guía

MORALES NIEVA, LUIS FERNANDO DNI 21138380	INGENIERO AGRONOMO Fecha de diploma: 21/01/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
MORALES NIEVA, LUIS FERNANDO DNI 21138380	BACHILLER CIENCIAS AGRONOMÍA Fecha de diploma: 07/07/88 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA LA MOLINA PERU
MORALES NIEVA, LUIS FERNANDO DNI 21138380	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 09/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/12/2015 Fecha egreso: 15/07/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

REGISTRO NACIONAL DE **GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Aplicativo Guía

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ARIAS VILLANUEVA, ROGER NELSON DNI 40073455	INGENIERO AGRONOMO Fecha de diploma: 18/03/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
ARIAS VILLANUEVA, ROGER NELSON DNI 40073455	BACHILLER EN CIENCIAS AGRONOMIA Fecha de diploma: 06/01/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCÍDES CARRIÓN PERU
ARIAS VILLANUEVA, ROGER NELSON DNI 40073455	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 24/06/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/05/2017 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Anexo 07. Confiabilidad de instrumentos mediante prueba piloto

Calculo del Alfa de Cronbach y confiabilidad del instrumento de investigación y la base de datos de la variable 1: Motivación Laboral

ENCUESTADOS	ITEMS																				SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
E1	2	3	3	2	1	2	4	2	4	1	2	3	2	2	1	1	2	3	1	2	43
E2	1	2	1	2	2	1	3	1	4	1	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	41
E3	2	2	2	3	1	1	3	2	4	2	2	3	3	3	3	1	2	4	2	1	46
E4	1	1	2	2	3	3	2	2	5	2	1	2	3	1	1	2	2	3	1	1	40
E5	2	3	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	4	2	4	47
E6	2	2	1	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	2	57
E7	1	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	4	59
E8	1	3	2	3	2	2	4	2	3	4	2	3	1	4	2	3	2	4	2	3	52
E9	2	3	2	1	3	3	4	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	3	50
E10	2	3	2	3	2	3	2	3	5	2	2	3	2	3	2	1	3	2	1	2	48
VARIANZA	0.240	0.640	0.490	0.650	0.690	0.610	0.490	0.650	1.240	0.810	0.360	0.410	0.960	1.250	0.490	0.690	0.210	0.410	0.490	1.050	
SUMATORIA DE VARIANZAS	12.830																				
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	36.410																				

0

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- α: Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → **0.68**
- k: Número de ítems del instrumento → 20
- $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 12.830
- S_T^2 : Varianza total del instrumento. → 36.410

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0.68 Nuestro instrumento es muy confiable

Calculo del Alfa de Cronbach y confiabilidad del instrumento de investigación y la base de datos de la variable 2: Gestión Administrativa

ENCUESTADOS	ITEMS																															SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
E1	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	1	1	2	5	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	3	1	83
E2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	1	2	3	1	2	3	4	4	3	3	4	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	74	
E3	1	1	2	2	3	4	4	3	3	2	2	3	2	1	2	4	3	2	4	4	2	2	3	2	3	2	3	1	1	2	75	
E4	1	2	1	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	2	2	5	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	83	
E5	2	2	3	3	3	2	3	3	5	3	3	2	2	1	1	5	4	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	80	
E6	2	1	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	1	2	2	5	3	3	2	3	3	1	2	3	2	1	3	1	1	2	68	
E7	2	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	1	1	2	4	4	3	4	3	3	1	2	3	2	2	3	2	1	3	79	
E8	1	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	2	1	1	3	4	3	2	4	3	2	1	2	3	3	1	2	2	2	2	72	
E9	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	5	4	2	3	4	3	2	3	2	3	2	4	1	2	3	85	
E10	2	1	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	1	1	2	4	3	2	4	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	82	
VARIANZA	0.210	0.210	0.490	0.290	0.240	0.640	0.240	0.440	0.800	0.360	0.240	0.210	0.440	0.240	0.360	0.250	0.250	0.240	0.450	0.490	0.240	0.240	0.240	0.240	0.240	0.240	0.290	0.410	0.250	0.240	0.490	
SUMATORIA DE VARIANZAS	10.210																															
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ÍTEMS	28.090																															

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- α: Coeficiente de confiabilidad del cuestionario → **0.66**
- k: Número de ítems del instrumento → 31
- $\sum_{i=1}^k S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems. → 10.210
- S_T^2 : Varianza total del instrumento. → 28.090

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

0.7 Nuestro instrumento es muy confiable

Anexo 08. Carta de presentación para obtener información



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

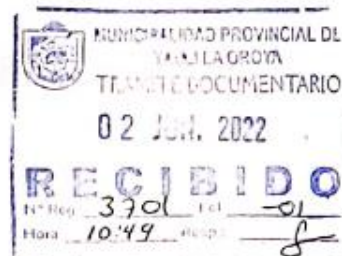


Lima, 26 de mayo de 2022

Carta P. 0506-2022-UCV-EPG-SP

SR.

CAMARGO ZAVALA SATURNINO MC. GERSON
ALCALDE
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YAULI LA OROYA



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **PEREZ HUAMAN ABELARDO MARTIN**; identificado(a) con DNI/CE N° 21120680 y código de matrícula N° 7002671993; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, REGIÓN JUNÍN, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 09. Carta de respuesta para obtener información



Municipalidad Provincial de
Yauli La Oroya
Mejorando tu Calidad de Vida

PERÚ

GOBIERNO
LOCAL

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA N° 007-2022-MPYLO/GAF

La Oroya, 03 de junio del 2022.

Sr:
ABELARDO MARTIN PÉREZ HUAMÁN
Estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública
Universidad Cesar Vallejo.

Presente. -

Asunto : RESPUESTA A SOLICITUD.

Referencia : CARTA P. 0506-2022-UCV-EPG-SP.

De mi consideración,

Por medio del presente tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente, así mismo en atención al asunto, la presente tiene por finalidad dar respuesta al documento en referencia, suscrito por la MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra, Coordinadora General de Programas Semipresenciales de la Universidad Cesar Vallejo, a través del cual solicitan la **autorización** para su persona, para llevar a cabo la **aplicación de Instrumentos de recolección de datos, para fines académicos (tesis)**;


Por lo que, luego de evaluar la petición; se decide aprobar lo solicitado y así se pueda aplicar la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Yauli La Oroya, sobre el trabajo de investigación, titulado **"LA MOTIVACIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL, REGIÓN JUNÍN, 2022"**.

Así mismo, se le agradecerá que nos alcance las recomendaciones de las conclusiones a las que ha llegado sobre el referido trabajo de investigación.

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

Atentamente;

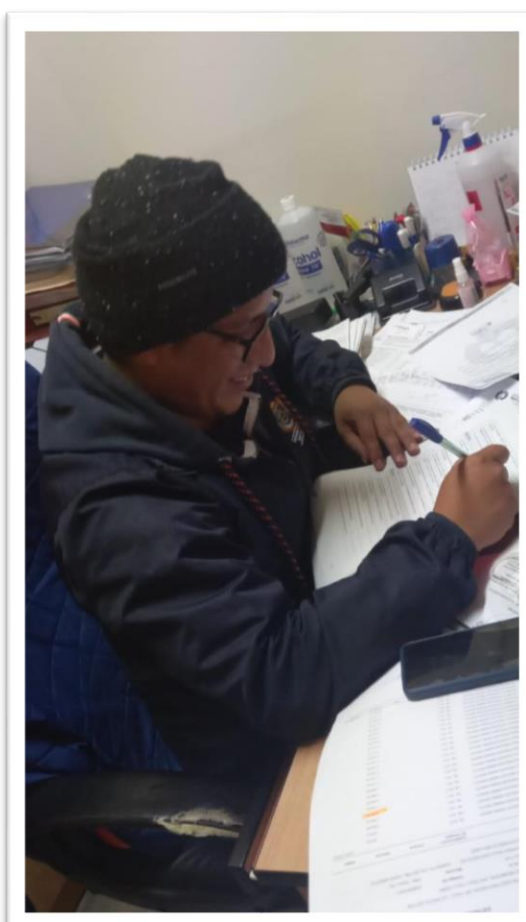
LAC/teet
C.C.
Archivo

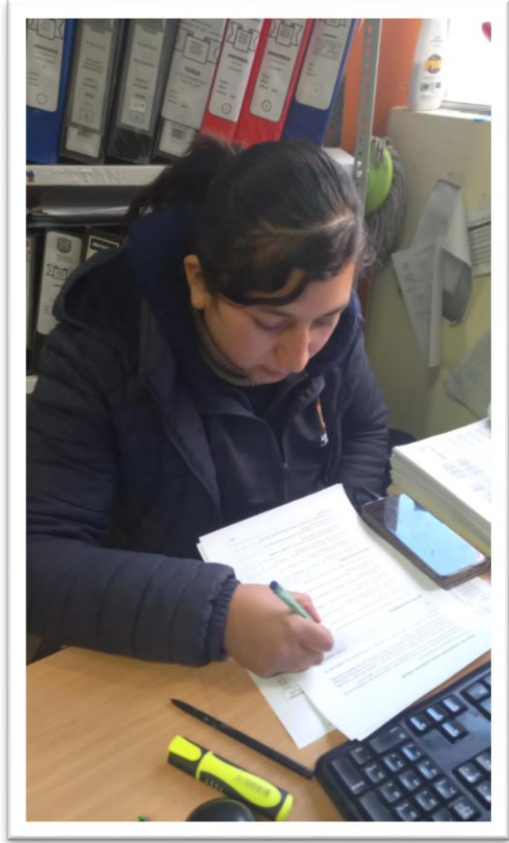
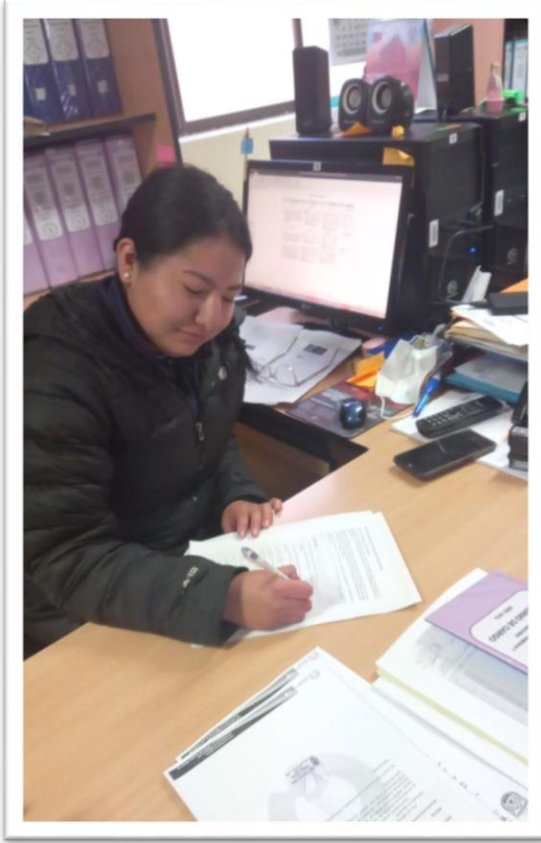

CPC. Luis A. Coronel Aquino
Gerencia de Administración
y Finanzas
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE YAULI LA OROYA



www.munilaoroya.gob.pe
mesadepartesoroya@gmail.com
Central telefónica: 064391456 - Alcaldía 064391120

Anexo 10. Imágenes de la aplicación de los instrumentos





Anexo 11. Base de datos de la variable 1: Motivación Laboral

ENCUESTA DOS	VARIABLE 1 : MOTIVACION LABORAL																							
	MOTIVACION INTRINSECA							D1	MOTIVACIÓN EXTRINSECA							D2	MOTIVACIÓN TRASCENDENTE						D3	V1
	1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20		
E1	4	4	5	3	1	3	3	23	2	2	3	2	4	4	3	20	3	2	3	2	1	2	13	56
E2	3	3	4	4	2	3	4	23	2	3	3	3	4	3	3	21	2	3	2	2	2	3	14	58
E3	3	2	3	3	2	4	3	20	3	2	2	3	2	2	3	17	4	4	3	4	4	4	23	60
E4	4	4	5	3	2	3	2	23	2	2	3	2	3	4	3	19	3	2	3	3	2	2	15	57
E5	3	2	3	3	2	3	3	19	2	3	3	2	4	4	4	22	3	4	3	3	3	4	20	61
E6	4	4	4	3	2	3	2	22	2	2	3	2	3	3	3	18	3	2	3	3	2	3	16	56
E7	2	3	3	3	1	2	3	17	2	3	3	3	4	3	2	20	3	3	4	3	2	3	18	55
E8	3	3	5	3	1	3	3	21	2	2	3	2	3	3	2	17	3	2	3	2	3	3	16	54
E9	3	2	4	4	2	3	3	21	3	4	4	2	4	4	3	24	2	2	3	4	4	4	19	64
E10	3	3	4	3	2	3	3	21	2	3	3	3	4	4	4	23	3	3	3	4	3	3	19	63
E11	3	2	4	3	2	3	3	20	2	3	3	2	4	3	3	20	3	3	4	2	3	3	18	58
E12	2	3	3	2	3	4	4	21	2	2	3	2	3	4	2	18	3	3	4	3	3	3	19	58
E13	4	3	4	2	3	3	4	23	2	3	3	2	4	4	4	22	3	3	4	4	3	3	20	65
E14	4	3	4	4	3	3	4	25	3	3	4	3	4	4	3	24	2	2	3	3	3	4	17	66
E15	4	3	4	4	2	2	3	22	2	3	2	3	3	4	2	19	3	3	4	2	2	3	17	58
E16	3	2	3	3	3	4	4	22	2	3	3	2	3	3	4	20	2	3	4	3	2	3	17	59
E17	4	3	4	4	2	3	4	24	2	3	2	3	3	3	3	19	3	3	4	4	3	4	21	64
E18	4	4	5	5	3	4	4	29	3	4	4	4	3	3	4	25	4	4	5	4	4	4	25	79
E19	3	4	4	4	2	3	3	23	2	3	3	2	4	4	4	22	3	3	4	4	3	4	21	66
E20	4	3	4	5	3	4	4	27	3	4	4	3	5	5	4	28	3	3	4	4	3	4	21	76
E21	4	4	5	3	1	3	4	24	3	2	3	2	4	4	3	21	4	3	4	3	2	3	19	64
E22	4	3	4	3	4	3	4	25	3	3	3	2	3	4	3	21	4	3	4	3	2	2	18	64
E23	2	2	3	2	1	2	2	14	2	2	2	1	2	3	3	15	2	2	2	1	1	2	10	39
E24	3	4	5	3	2	3	4	24	2	2	3	2	4	4	3	20	3	2	3	2	1	3	14	58
E25	4	3	4	4	2	3	4	24	3	3	3	2	3	3	4	21	3	3	4	3	3	3	19	64
E26	3	3	5	3	1	3	2	20	3	2	4	3	4	3	3	22	4	2	4	3	2	3	18	60
E27	4	4	5	3	2	3	2	23	2	2	2	3	3	3	3	18	3	2	3	3	2	3	16	57
E28	4	3	4	4	2	3	3	23	2	3	3	2	3	3	2	18	2	2	3	3	4	4	18	59
E29	3	2	4	4	1	3	4	21	2	3	3	2	4	4	3	21	2	2	3	2	2	2	13	55
E30	3	2	3	3	2	3	4	20	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	3	4	3	20	65
E31	4	4	4	3	2	4	4	25	2	2	3	2	3	4	4	20	3	2	3	3	1	3	15	60

		VARIABLE 1 : MOTIVACION LABORAL																							
		MOTIVACION INTRINSECA						D1	MOTIVACIÓN EXTRINSECA							D2	MOTIVACIÓN TRASCENDENTE						D3	V1	
ENCUESTA	DOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
E32		4	3	4	4	2	3	3	23	2	3	3	2	3	4	4	21	3	4	3	4	3	3	20	64
E33		4	3	4	4	2	3	3	23	3	3	4	3	4	3	4	24	3	3	4	4	4	4	22	69
E34		4	5	5	3	2	3	3	25	2	2	3	3	4	4	4	22	4	2	3	2	1	2	14	61
E35		3	4	5	3	1	2	3	21	2	2	3	2	4	3	4	20	4	3	4	3	2	2	18	59
E36		3	3	4	3	2	3	3	21	2	3	3	2	3	4	4	21	4	3	4	3	3	3	20	62
E37		3	2	3	3	2	4	3	20	3	4	4	3	3	4	3	24	2	2	3	4	3	4	18	62
E38		4	4	5	4	1	3	4	25	3	3	4	3	4	3	3	23	3	2	4	3	4	3	19	67
E39		3	3	5	3	2	3	3	22	2	2	3	3	4	5	4	23	4	3	4	3	3	4	21	66
E40		2	3	4	4	2	3	4	22	3	4	4	3	4	4	2	24	3	3	4	3	3	3	19	65
E41		3	3	4	3	1	2	2	18	2	2	3	2	3	3	3	18	3	2	3	2	1	3	14	50
E42		3	4	3	3	2	3	2	20	2	2	3	3	4	3	3	20	4	3	4	3	2	3	19	59
E43		3	3	4	3	2	3	3	21	2	3	3	2	3	3	4	20	3	2	3	2	1	3	14	55
E44		4	3	5	5	3	4	5	29	3	4	4	3	5	5	4	28	3	3	4	3	3	3	19	76
E45		3	4	5	3	2	4	3	24	3	4	3	4	4	4	4	26	4	3	3	2	2	3	17	67
E46		2	1	3	3	2	2	2	15	2	3	2	3	3	3	2	18	1	1	3	2	2	1	10	43
E47		3	4	5	3	1	2	2	20	2	3	3	2	4	4	4	22	4	3	4	3	2	3	19	61
E48		4	4	4	4	3	2	3	24	3	2	3	2	3	3	2	18	2	2	3	3	2	3	15	57
E49		4	3	4	3	2	3	4	23	2	3	3	3	2	2	3	18	3	3	2	3	3	4	18	59
E50		4	4	5	3	2	3	3	24	2	3	3	2	4	3	2	19	3	2	3	2	1	3	14	57
E51		4	3	4	4	2	3	4	24	2	3	3	2	3	3	3	19	2	2	3	2	3	3	15	58
E52		3	2	3	4	1	2	3	18	2	4	3	2	4	3	3	21	2	2	2	3	3	3	15	54
E53		4	3	4	4	3	3	4	25	3	4	4	3	4	5	4	27	4	4	5	3	4	3	23	75
E54		3	3	4	4	2	3	4	23	3	4	4	3	4	4	3	25	3	3	4	4	4	3	21	69
E55		4	3	4	4	2	3	4	24	3	3	3	2	3	4	4	22	3	3	4	4	3	4	21	67
E56		3	4	4	2	3	4	4	24	3	4	4	3	4	4	4	26	2	2	3	4	3	3	17	67
E57		4	3	4	2	3	4	4	24	3	4	4	3	4	4	3	25	3	4	4	3	3	3	20	69
E58		3	2	4	4	2	3	3	21	2	3	2	3	2	4	2	18	3	3	4	3	3	4	20	59
E59		3	2	4	4	2	3	3	21	2	3	3	2	3	3	4	20	3	3	4	3	3	3	19	60
E60		2	1	2	2	1	2	3	13	2	3	3	2	3	3	3	19	2	2	3	2	2	2	13	45
E61		4	3	4	4	2	3	3	23	3	3	3	2	2	2	3	18	3	3	2	3	4	3	18	59
E62		3	2	4	3	1	2	3	18	3	2	3	2	3	3	3	19	3	3	4	2	3	3	18	55

Anexo 12. Base de datos de la variable 2: Gestión Administrativa

VARIABLE 2 : GESTION ADMINISTRATIVA																																					
ENCUESTA DOS	PLANIFICACION								D1	ORGANIZACIÓN								D2	DIRECCION								D3	CONTROL						D4	V2		
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	30			31	
E1	4	4	4	3	4	3	3	3	28	4	3	2	3	1	2	4	3	22	3	2	3	4	3	1	3	2	21	2	3	3	4	3	3	2	20	91	
E2	3	2	4	3	4	3	2	3	24	4	4	3	3	2	4	3	2	25	4	3	3	3	4	2	3	3	25	3	3	4	2	3	3	2	20	94	
E3	2	3	3	2	2	3	4	3	22	2	2	3	1	2	3	2	1	16	3	2	2	1	3	1	3	2	17	3	3	4	3	3	4	3	23	78	
E4	4	4	3	3	4	3	3	4	28	4	3	2	3	1	2	4	3	22	3	2	3	3	3	1	2	2	19	2	3	3	4	3	3	3	21	90	
E5	3	4	4	3	3	2	3	3	25	2	2	3	2	1	4	3	4	21	4	4	3	2	4	2	4	2	25	3	3	4	3	3	4	3	23	94	
E6	3	3	4	4	3	4	4	3	28	4	4	3	4	2	2	3	3	25	3	2	3	3	3	2	3	2	21	2	3	3	4	2	2	2	18	92	
E7	3	3	4	3	3	2	2	3	23	2	2	3	2	2	3	2	1	17	4	3	3	2	4	2	3	3	24	3	3	4	2	2	3	3	20	84	
E8	3	3	4	3	4	2	2	3	24	4	3	2	3	3	3	4	3	25	3	2	3	4	3	1	2	2	20	3	3	3	4	3	3	3	22	91	
E9	2	3	3	2	2	3	2	2	19	3	3	4	3	2	4	3	3	25	4	3	3	4	2	4	3	3	26	3	3	4	2	2	4	3	21	91	
E10	4	4	4	3	3	2	3	2	25	3	3	3	2	2	4	3	3	23	4	3	3	2	4	2	3	3	24	3	3	4	2	2	3	3	20	92	
E11	4	3	3	4	4	3	3	2	26	3	3	4	2	2	3	3	2	22	4	3	3	2	4	2	4	3	25	3	3	3	3	2	4	4	22	95	
E12	4	4	4	3	3	3	4	3	28	2	2	2	3	2	3	3	2	19	4	3	3	4	3	4	4	4	29	4	4	5	3	3	4	4	27	103	
E13	2	3	4	3	3	2	2	3	22	3	3	4	2	1	4	3	4	24	4	3	3	2	3	2	3	2	22	4	3	3	4	3	4	3	24	92	
E14	3	4	4	3	3	4	3	3	27	3	3	4	2	3	4	3	3	25	4	3	3	2	4	2	4	3	25	3	3	4	3	3	4	3	23	100	
E15	3	4	4	3	3	2	3	3	25	3	3	4	3	3	4	3	2	25	4	4	3	4	2	4	4	3	28	3	3	4	3	4	3	4	24	102	
E16	2	3	3	3	4	3	2	3	23	2	3	3	1	2	3	3	2	19	4	3	3	2	2	1	2	2	19	3	2	3	2	1	2	2	15	76	
E17	3	4	4	3	3	3	4	3	27	3	3	4	3	3	4	3	2	25	4	3	3	2	4	2	4	3	25	4	3	4	5	3	3	4	26	103	
E18	4	4	5	4	4	3	4	3	31	4	4	5	3	3	4	4	5	32	5	4	4	3	4	3	5	4	32	4	4	3	3	4	4	4	26	121	
E19	4	4	4	3	3	2	3	2	25	2	2	3	2	2	4	4	3	22	4	3	3	4	4	3	4	3	28	3	3	4	3	2	4	3	22	97	
E20	4	5	5	4	4	3	4	3	32	3	3	4	3	4	5	4	4	30	5	4	4	3	4	3	4	3	30	5	5	4	3	3	4	5	29	121	
E21	3	4	4	3	4	4	3	3	28	4	3	3	3	2	3	3	4	25	4	3	4	5	4	2	4	3	29	2	3	3	4	3	4	2	21	103	
E22	3	3	3	4	3	4	3	3	26	4	3	4	4	3	3	4	4	29	3	3	4	3	2	4	4	3	26	3	4	4	5	4	5	3	28	109	
E23	2	3	3	2	2	1	2	2	17	2	1	3	2	1	3	2	2	16	3	2	2	3	1	3	3	2	19	2	2	3	2	3	2	2	16	68	
E24	4	4	4	3	4	3	3	2	27	4	3	2	2	1	2	4	3	21	3	2	3	4	3	1	3	2	21	3	3	4	3	4	3	4	2	22	91
E25	4	4	5	4	4	3	3	3	30	3	3	4	2	2	5	4	3	26	4	3	3	3	4	2	4	3	26	4	4	5	3	3	4	3	26	108	
E26	4	3	4	3	4	4	3	3	28	4	4	2	3	3	2	3	3	24	4	3	3	4	3	1	3	2	23	3	3	3	4	3	2	2	20	95	
E27	4	4	3	3	4	3	3	4	28	4	3	3	3	1	2	4	3	23	3	2	3	4	4	1	3	2	22	3	4	3	4	4	4	2	24	97	
E28	3	3	4	3	3	3	4	3	26	2	2	3	2	2	1	4	3	19	4	4	4	4	2	3	3	3	27	4	4	3	4	3	4	4	26	98	
E29	3	4	4	3	3	2	3	2	24	2	2	3	1	1	4	3	2	18	4	3	3	2	4	1	3	2	22	3	3	4	2	2	4	3	21	85	
E30	4	4	4	3	4	4	4	2	29	2	2	3	3	2	4	4	1	21	4	3	3	3	4	2	4	3	26	4	4	4	2	2	4	4	24	100	
E31	3	3	4	3	4	3	4	4	28	4	3	3	3	1	3	4	3	24	4	3	4	5	4	2	3	2	27	2	3	3	3	4	4	2	21	100	

VARIABLE 2 : GESTION ADMINISTRATIVA																																				
ENCUESTA DOS	PLANIFICACION								D1	ORGANIZACIÓN								D2	DIRECCION								D3	CONTROL						D4	V2	
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21	22	23	24		25	26	27	28	29	30			31
E32	4	4	4	3	3	3	2	3	26	3	4	4	2	2	4	3	3	25	4	3	3	2	3	2	4	3	24	3	4	3	3	4	3	4	24	99
E33	4	5	4	4	4	3	4	3	31	2	2	3	3	3	4	4	3	24	4	4	4	3	4	2	3	3	27	3	3	4	3	3	4	3	23	105
E34	3	4	4	3	3	3	3	3	26	4	3	2	3	1	2	4	3	22	3	2	3	4	3	2	3	3	23	3	4	4	5	3	3	3	25	96
E35	3	4	3	3	4	3	2	3	25	4	3	3	2	1	2	3	3	21	3	2	3	4	3	2	3	3	23	3	3	3	4	3	3	2	21	90
E36	3	3	3	3	4	3	4	3	26	4	3	3	3	1	2	3	3	22	3	2	3	4	3	1	3	3	22	2	3	3	4	3	2	3	20	90
E37	3	3	4	3	4	2	3	4	26	4	4	3	2	1	3	2	1	20	3	2	2	1	3	2	4	2	19	3	4	3	3	3	4	3	23	88
E38	3	4	4	3	3	4	3	3	27	4	3	3	4	2	2	4	3	25	3	2	3	4	2	4	4	3	25	3	4	4	5	3	3	2	24	101
E39	4	3	4	3	4	3	2	3	26	4	4	2	3	2	3	4	3	25	4	2	3	4	4	2	4	4	27	3	4	4	5	3	4	3	26	104
E40	4	3	4	3	3	2	3	3	25	3	3	4	2	2	4	3	2	23	4	3	3	3	4	2	3	3	25	3	4	3	3	3	4	3	23	96
E41	3	4	4	3	4	3	3	3	27	4	3	3	3	1	2	4	3	23	3	2	3	4	2	3	4	3	24	3	3	4	3	3	3	2	21	95
E42	3	3	3	2	3	3	2	3	22	3	3	2	3	2	2	4	3	22	4	2	3	4	3	2	3	2	23	3	3	4	3	3	2	2	20	87
E43	3	3	4	3	2	4	3	4	26	3	3	3	2	3	2	2	4	22	3	3	2	3	3	3	1	3	21	2	2	3	3	4	3	4	21	90
E44	4	5	5	4	4	3	4	3	32	3	3	4	3	3	5	4	3	28	5	4	4	3	4	3	4	3	30	4	4	5	4	4	5	4	30	120
E45	3	4	4	3	4	3	4	3	28	4	4	3	3	2	2	3	3	24	3	2	3	4	4	2	3	2	23	3	3	3	4	3	2	2	20	95
E46	2	3	3	2	2	1	2	1	16	2	2	3	1	1	3	2	1	15	3	2	2	1	2	1	3	2	16	2	2	3	2	2	3	3	17	64
E47	4	4	4	3	4	3	3	4	29	3	4	2	4	1	2	4	3	23	2	2	3	4	3	2	4	3	23	3	4	3	4	4	3	2	23	98
E48	3	4	4	3	4	3	4	3	28	4	3	3	2	2	3	4	3	24	3	2	3	4	3	1	2	2	20	2	3	3	4	3	2	2	19	91
E49	3	4	4	3	3	4	3	4	28	2	2	3	3	3	4	4	3	24	4	3	3	2	3	1	2	3	21	3	4	3	2	2	4	3	21	94
E50	4	4	3	3	4	3	4	3	28	4	3	2	3	3	2	4	3	24	3	2	3	4	3	2	4	3	24	3	4	3	4	3	3	2	22	98
E51	4	3	3	4	4	3	4	3	28	2	2	3	2	2	3	3	2	19	3	3	3	2	4	1	3	3	22	2	2	3	4	4	3	3	21	90
E52	3	3	3	4	4	3	3	2	25	2	3	3	2	2	4	3	3	22	4	3	3	2	4	2	3	2	23	3	3	4	2	2	3	3	20	90
E53	4	5	5	4	4	3	4	4	33	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	3	3	4	3	4	4	4	29	4	5	3	3	4	4	3	26	121
E54	4	4	4	3	3	2	3	3	26	3	3	4	3	3	4	4	3	27	4	4	4	3	4	2	4	4	29	3	3	4	3	3	4	4	24	106
E55	3	4	4	3	4	3	4	3	28	2	2	3	2	2	3	3	2	19	4	3	3	2	3	3	4	3	25	4	4	3	3	4	4	3	25	97
E56	3	4	4	3	3	2	2	3	24	2	2	3	3	2	4	4	3	23	4	4	4	3	4	2	3	3	27	3	3	4	3	3	4	3	23	97
E57	3	3	4	3	3	4	3	4	27	2	2	3	2	2	4	3	3	21	4	3	3	2	4	2	4	3	25	3	4	4	3	3	4	1	22	95
E58	4	4	4	3	4	2	3	3	27	2	2	3	2	2	5	4	3	23	5	4	4	3	4	3	4	3	30	4	4	5	3	3	4	4	27	107
E59	2	3	3	2	3	2	3	3	21	2	2	3	2	2	4	4	3	22	4	3	3	4	2	3	3	2	24	2	4	3	2	2	3	3	19	86
E60	2	3	3	2	2	3	2	2	19	2	2	3	1	1	3	3	2	17	4	3	3	2	3	3	3	2	23	3	3	4	2	2	3	2	19	78
E61	3	4	3	3	3	2	3	2	23	3	3	4	2	2	5	4	3	26	4	3	2	2	4	1	2	3	21	4	4	3	3	3	4	3	24	94
E62	2	3	4	3	3	2	3	3	23	2	3	3	2	1	4	3	3	21	4	3	4	3	4	2	3	3	26	4	4	3	3	3	4	3	24	94



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022", cuyo autor es PEREZ HUAMAN ABELARDO MARTIN, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE DNI: 09448538 ORCID 0000-0001-6882-6982	Firmado digitalmente por: SSANCHEZVA01 el 29-07-2022 11:51:12

Código documento Trilce: TRI - 0330087