



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y
ADMINISTRACIÓN

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS

TESIS

**INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA
MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GROCIO PRADO,
CHINCHA 2023**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CULTURA Y ORGANIZACIÓN

PRESENTADO POR:

BACH. LEASLHI JOHANA CORONADO ENRIQUEZ
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-1048-5027

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y
FINANZAS

DOCENTE ASESOR:

DR. ARMANDO JOSE MORENO HEREDIA
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-6564-3344

CHINCHA, 2023



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 01 de diciembre de 2023

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino

Decana de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración

Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que, la Bach. Leasli Johana Coronado Enriquez, con DNI N° 71775586, de la **Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración**, del programa Académico de Administración y Finanzas ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO: “INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GROCIO PRADO, CHINCHA 2023”

“Tesis Desarrollada Para Optar El Título De Licenciada En Administración Y Finanzas”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Dr. Armando José Moreno Heredia

CÓDIGO ORCID: N° 0000-0002-6564-3344

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN



Yo, **Leasli Johana Coronado Enriquez**, identificada con DNI N° **71775586**, en mi condición de estudiante del programa de estudios de Administración y Finanzas, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: **“INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GROCIO PRADO, CHINCHA 2023.”**, declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, la investigadora, no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es de:

11%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 06 de diciembre de 2023.

Bach. Coronado Enriquez Leasli Joahana

DNI N° 71775586

DEDICATORIA

A mi madre, quien, a pesar de no encontrarse en este mundo, siempre ha sido y será mi mayor fuente de motivación, ya que de ella aprendí a valorar las bondades de la vida y entendí que a pesar de las circunstancias nunca debemos perder la fe, un beso al cielo mamá.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, abuelos y hermanos; por acompañarme en este camino de formación. Por no perder la fe en mí y haberme brindado su apoyo incondicional. A mi asesor, por sus enseñanzas, motivación y comprensión en cada sesión, ya que gracias a ello se logró concluir el presente estudio.

RESUMEN

Objetivo general.

La presente investigación tuvo como principal objetivo; determinar el grado de influencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023.

Metodología.

Esta investigación presenta un enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel explicativo y con diseño no experimental correlacional.

Resultados descriptivos.

Para el presente estudio fue necesario emplear la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, debido a que la muestra de estudio es mayor a 50 unidades, en donde se obtuvo un p-valor de 0,936 para la variable gestión administrativa y un p-valor de 0,931 para la variable motivación laboral, lo que indica que la investigación posee una distribución normal.

Conclusiones

Finalmente se concluye diciendo que, existe una correlación positiva moderada entre la variable gestión administrativa y la variable motivación laboral, la misma que cuenta con un coeficiente $r=0,698$, esto quiere decir que, a una mejor gestión, mayor será la motivación de los colaboradores.

Palabras claves:

Gestión administrativa y motivación laboral

ABSTRACT

General objective.

The main objective of this research was; determine the degree of influence of administrative management on the work motivation of employees of the District Municipality of Grocio Prado, Chincha 2023.

Methodology.

This research presents a quantitative approach, basic type, explanatory level and with a non-experimental correlational design.

Descriptive results.

For the present study it was necessary to use the Kolmogorov Smirnov normality test, because the study sample is greater than 50 units, where a p-value of 0.936 was obtained for the administrative management variable and a p-value of 0.931 for the work motivation variable, which indicates that the research has a normal distribution.

Conclusions

Finally, it is concluded by saying that there is a moderate positive correlation between the administrative management variable and the work motivation variable, which has a coefficient $r=0.698$, this means that the better the management, the greater the motivation of the collaborators.

Keywords:

Administrative management and work motivation

ÍNDICE

| | | |
|------|---|-----|
| I. | INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. | PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 4 |
| 2.1. | Descripción del problema..... | 4 |
| 2.2. | Pregunta de investigación general: | 7 |
| 2.3. | Pregunta de investigación específicas | 7 |
| 2.4. | Objetivo general: | 8 |
| 2.5. | Objetivos específicos: | 8 |
| 2.6. | Justificación e importancia: | 8 |
| 2.7. | Alcances y limitaciones: | 11 |
| III. | MARCO TEÓRICO..... | 12 |
| 3.1. | Antecedentes | 12 |
| 3.2. | Bases teóricas:..... | 19 |
| 3.3. | Marco Conceptual: | 26 |
| IV. | METODOLOGÍA..... | 29 |
| 4.1. | Tipo y nivel de investigación | 29 |
| 4.2. | Diseño de la investigación..... | 30 |
| 4.3. | Hipótesis general y específicas | 30 |
| 4.4. | Identificación de las variables:..... | 31 |
| 4.5. | Matriz de operacionalización de variables..... | 32 |
| 4.6. | Población-Muestra | 34 |
| 4.7. | Técnicas e instrumentos de recolección de información | 35 |
| 4.8. | Técnicas de análisis y procesamiento de datos: | 35 |
| V. | RESULTADOS | 38 |
| 5.1. | Presentación de resultados:..... | 39 |
| 5.2. | Interpretación de resultados:..... | 87 |
| VI. | ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS..... | 105 |

| | |
|--|-----|
| 6.1. Análisis inferencial: | 105 |
| VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 116 |
| 7.1. Comparación de resultados: | 116 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 120 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 122 |
| ANEXOS | 124 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia..... | 124 |
| Anexo 2: Instrumento de recolección de datos..... | 127 |
| Anexo3: Ficha de validación de Instrumentos de medición..... | 134 |
| Anexo 4: Base de datos | 137 |
| Anexo 5: Informe del Turnitin al 28% de similitud | 139 |
| Anexo 6: Evidencia fotográfica..... | 140 |

ÍNDICE DE TABLAS:

| | |
|---|----|
| Tabla 1: Población de estudio..... | 34 |
| Tabla 2: Validación de los instrumentos..... | 38 |
| Tabla 3: Confiabilidad de los instrumentos | 38 |
| Tabla 4: Edades de los colaboradores..... | 39 |
| Tabla 5: Área de trabajo del colaborador | 40 |
| Tabla 6: Años de trabajo en la institución..... | 41 |
| Tabla 7: Sexo del colaborador | 42 |
| Tabla 8: Los objetivos planteados están formulados en función a la misión de la institución | 43 |
| Tabla 9: Los objetivos planteados contribuyen en el cumplimiento de la misión..... | 44 |
| Tabla 10: Los objetivos y metas planteadas responden a las necesidades de la entidad..... | 45 |
| Tabla 11: Se comunican los objetivos y metas trazadas por la entidad..... | 46 |
| Tabla 12: Se emplean criterios administrativos para la determinación del PEI (Plan estratégico institucional) y POI (Plan operativo institucional) de la entidad | 47 |
| Tabla 13: Participa en la formulación de los planes de gestión (POI, PEI) | 48 |
| Tabla 14: Su jefe inmediato se involucra con las actividades planteadas por la entidad..... | 49 |
| Tabla 15: Las capacitaciones realizadas responden a sus necesidades | 50 |
| Tabla 16: La entidad le asigna los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos | 51 |
| Tabla 17: La asignación de funciones se realiza respetando el orden jerárquico de la entidad..... | 52 |
| Tabla 18: La división de trabajo es óptima y contribuye en el logro de sus objetivos | 53 |
| Tabla 19: La estructura organizacional (organigrama) se difunde de manera clara y precisa..... | 54 |
| Tabla 20: La dirección administrativa cumple de manera responsable e imparcial con sus funciones..... | 55 |

| | |
|--|----|
| Tabla 21: Existe una constante comunicación en relación a los cambios y nuevas propuestas en la gestión administrativa | 56 |
| Tabla 22: Se desarrolla una comunicación efectiva respetando el orden jerárquico | 57 |
| Tabla 23: La dirección motiva el trabajo en equipo y fomenta la creación de relaciones interpersonales | 58 |
| Tabla 24: La dirección le brinda la confianza y el empoderamiento que requiere para su crecimiento profesional y laboral..... | 59 |
| Tabla 25: La dirección asume un liderazgo consciente y responsable en la entidad | 60 |
| Tabla 26: Las actividades realizadas de manera diaria son previamente coordinadas con su jefe directo | 61 |
| Tabla 27: Es orientado por su jefe directo cuando realiza alguna labor que desconoce..... | 62 |
| Tabla 28: Está conforme con los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño realizadas por la entidad | 63 |
| Tabla 29: Recibe retroalimentación como parte de una estrategia de mejora continua..... | 64 |
| Tabla 30: Su jefe inmediato fomentan el autoaprendizaje..... | 65 |
| Tabla 31: Recibe acompañamiento por parte de su jefe inmediato | 66 |
| Tabla 32: El trabajo que realiza le permite desarrollar sus capacidades y habilidades..... | 67 |
| Tabla 33: La dirección contribuye al logro de sus objetivos y metas personales y profesionales | 68 |
| Tabla 34: Su trabajo representa una oportunidad de crecimiento profesional | 69 |
| Tabla 35: Las capacitaciones desarrolladas influyen positivamente en su motivación laboral..... | 70 |
| Tabla 36: Las capacitaciones desarrolladas influyen positivamente en su motivación laboral | 71 |
| Tabla 37: Cumple de manera eficiente con sus funciones y responsabilidades | 72 |

| | |
|---|-----|
| Tabla 38: Recibe estímulos emotivos de acuerdo al cumplimiento de sus metas laborales..... | 73 |
| Tabla 39: Sus opiniones o sugerencias son tomadas en cuenta por la entidad | 74 |
| Tabla 40: Se identifica con las políticas de la entidad | 75 |
| Tabla 41: Se difunden las políticas de la entidad entre los colaboradores | 76 |
| Tabla 42: Cuenta con supervisión y asesoramiento de su jefe directo ante situaciones de incertidumbre | 77 |
| Tabla 43: Recibe retroalimentación o sugerencias para mejorar su desempeño como colaborador | 78 |
| Tabla 44: Se establecen vínculos de confianza y compañerismo dentro de su ambiente de trabajo..... | 79 |
| Tabla 45: Percibe un ambiente de respeto y diálogo entre los colaboradores | 80 |
| Tabla 46: Establece relaciones de confianza y apoyo de acuerdo el orden jerárquico de la institución | 81 |
| Tabla 47: La remuneración percibida se ajusta a su presupuesto mensual y satisface sus principales necesidades | 82 |
| Tabla 48: Recibe beneficios sociales acordes a la ley (vacaciones, asignación familiar, gratificación)..... | 83 |
| Tabla 49: Cuenta con medidas de seguridad física y sanitaria en su centro de labores | 84 |
| Tabla 50: Considera que el clima laboral en la entidad es el adecuado | 85 |
| Tabla 51: Cuenta con un ambiente físico adecuado para el desempeño de sus funciones | 86 |
| Tabla 52: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra..... | 105 |
| Tabla 53: Correlaciones..... | 106 |
| Tabla 54: Escala de valores del coeficiente de correlación | 107 |
| Tabla 55: Correlaciones..... | 109 |
| Tabla 56: Correlaciones..... | 110 |
| Tabla 57: Correlaciones..... | 111 |
| Tabla 58: Correlaciones..... | 113 |

Tabla 59: Correlaciones.....114

ÍNDICE DE GRÁFICOS:

| | |
|--|----|
| Gráfico 1: Edades de los colaboradores..... | 40 |
| Gráfico 2: Área de trabajo del colaborador | 41 |
| Gráfico 3: Años de trabajo en la institución | 42 |
| Gráfico 4: Sexo del colaborador | 43 |
| Gráfico 5: Los objetivos planteados están formulados en función a la misión de la institución | 44 |
| Gráfico 6: Los objetivos planteados contribuyen en el cumplimiento de la misión..... | 45 |
| Gráfico 7: Los objetivos y metas planteadas responden a las necesidades de la entidad..... | 46 |
| Gráfico 8: Se comunican los objetivos y metas trazadas por la entidad..... | 47 |
| Gráfico 9: Se emplean criterios administrativos para la determinación del PEI (Plan estratégico institucional) y POI (Plan operativo institucional) de la entidad | 48 |
| Gráfico 10: Participa en la formulación de los planes de gestión (POI, PEI) | 49 |
| Gráfico 11: Su jefe inmediato se involucra con las actividades planteadas por la entidad | 50 |
| Gráfico 12: Las capacitaciones realizadas responden a sus necesidades . | 51 |
| Gráfico 13: La entidad le asigna los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos | 52 |
| Gráfico 14: La asignación de funciones se realiza respetando el orden jerárquico de la entidad..... | 53 |
| Gráfico 15: La división de trabajo es óptima y contribuye en el logro de sus objetivos | 54 |
| Gráfico 16: La estructura organizacional (organigrama) se difunde de manera clara y precisa..... | 55 |
| Gráfico 17: La dirección administrativa cumple de manera responsable e imparcial con sus funciones | 56 |
| Gráfico 18: Existe una constante comunicación en relación a los cambios y nuevas propuestas en la gestión administrativa | 57 |

| | |
|---|----|
| Gráfico 19: Se desarrolla una comunicación efectiva respetando el orden jerárquico | 58 |
| Gráfico 20: La dirección motiva el trabajo en equipo y fomenta la creación de relaciones interpersonales | 59 |
| Gráfico 21: La dirección le brinda la confianza y el empoderamiento que requiere para su crecimiento profesional y laboral | 60 |
| Gráfico 22: La dirección asume un liderazgo consciente y responsable en la entidad | 61 |
| Gráfico 23: Las actividades realizadas de manera diaria son previamente coordinadas con su jefe directo..... | 62 |
| Gráfico 24: Es orientado por su jefe directo cuando realiza alguna labor que desconoce..... | 63 |
| Gráfico 25: Está conforme con los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño realizadas por la entidad | 64 |
| Gráfico 26: Recibe retroalimentación como parte de una estrategia de mejora continua..... | 65 |
| Gráfico 27: Su jefe inmediato fomentan el autoaprendizaje..... | 66 |
| Gráfico 28: Recibe acompañamiento por parte de su jefe inmediato..... | 67 |
| Gráfico 29: El trabajo que realiza le permite desarrollar sus capacidades y habilidades..... | 68 |
| Gráfico 30: La dirección contribuye al logro de sus objetivos y metas personales y profesionales | 69 |
| Gráfico 31: Su trabajo representa una oportunidad de crecimiento profesional..... | 70 |
| Gráfico 32: Las capacitaciones desarrolladas influyen positivamente en su motivación laboral | 71 |
| Gráfico 33: Las capacitaciones desarrolladas influyen positivamente en su motivación laboral | 72 |
| Gráfico 34: Cumple de manera eficiente con sus funciones y responsabilidades | 73 |
| Gráfico 35: Recibe estímulos emotivos de acuerdo al cumplimiento de sus metas laborales..... | 74 |

| | |
|---|----|
| Gráfico 36: Sus opiniones o sugerencias son tomadas en cuenta por la entidad | 75 |
| Gráfico 37: Se identifica con las políticas de la entidad | 76 |
| Gráfico 38: Se difunden las políticas de la entidad entre los colaboradores | 77 |
| Gráfico 39: Cuenta con supervisión y asesoramiento de su jefe directo ante situaciones de incertidumbre | 78 |
| Gráfico 40: Recibe retroalimentación o sugerencias para mejorar su desempeño como colaborador | 79 |
| Gráfico 41: Se establecen vínculos de confianza y compañerismo dentro de su ambiente de trabajo | 80 |
| Gráfico 42: Percibe un ambiente de respeto y diálogo entre los colaboradores..... | 81 |
| Gráfico 43: Establece relaciones de confianza y apoyo de acuerdo el orden jerárquico de la institución | 82 |
| Gráfico 44: La remuneración percibida se ajusta a su presupuesto mensual y satisface sus principales necesidades | 83 |
| Gráfico 45: Recibe beneficios sociales acordes a la ley (vacaciones, asignación familiar, gratificación)..... | 84 |
| Gráfico 46: Cuenta con medidas de seguridad física y sanitaria en su centro de labores | 85 |
| Gráfico 47: Considera que el clima laboral en la entidad es el adecuado ... | 86 |
| Gráfico 48: Cuenta con un ambiente físico adecuado para el desempeño de sus funciones | 87 |

ÍNDICE DE IMAGEN:

| | |
|--|-----|
| Imagen 1: Base de datos para la variable gestión administrativa (EXCEL 2016)..... | 137 |
| Imagen 2: Base de datos para la variable gestión administrativa (Software SPSS) | 137 |
| Imagen 3: Base de datos para la variable motivación laboral (Excel 2016) | 138 |
| Imagen 4: Base de datos para la variable motivación laboral (Software SPSS) | 138 |

ÍNDICE DE FOTOGRAFÍA:

| | |
|---|-----|
| Fotografía 1: Frontis de la entidad | 140 |
| Fotografía 2: Aplicación del instrumento | 140 |
| Fotografía 3: Explicación del instrumento..... | 141 |
| Fotografía 4: Aplicación del instrumento | 141 |
| Fotografía 5: Recolección de información | 142 |
| Fotografía 6: Desarrollo del instrumento | 142 |
| Fotografía 7: Explicación del instrumento | 143 |
| Fotografía 8: Entrega y explicación del instrumento..... | 143 |
| Fotografía 9: Entrega del instrumento | 144 |

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el factor motivacional es considerado de gran relevancia en las organizaciones, ya que un colaborador motivado, que cuente con un respaldo económico, social, un clima agradable, y al cual se le brinde los estándares de calidad que necesita, tendrá como resultado un óptimo desempeño en sus funciones, cumpliendo con criterios de eficiencia y eficacia dentro de la organización.

La motivación laboral como tal, está relacionada con la conducta humana y se basa en los comportamientos que serán causados por ciertos factores tanto internos como externos, pero significarán un aspecto importante para la mejora continua y el cumplimiento de objetivos.

El presente estudio da a conocer el grado de incidencia o influencia que ejerce la variable independiente, en este caso la gestión administrativa sobre la variable dependiente, motivación laboral de un grupo de colaboradores.

Entendiéndose por gestión administrativa a la ejecución de criterios de planificación, organización, dirección y control, que serán necesarios para la gestión no solo de recursos económicos o materiales, sino del capital humano, y que la gestión que se realice significará una influencia en la toma de decisiones y en el comportamiento de los colaboradores.

Por ello este estudio de tipo cuantitativo con un diseño no experimental correlacional, tiene como principal objetivo determinar el grado de influencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, para ello se consideró una muestra de 80 colaboradores del área administrativa, quienes fueron el objeto de estudio y que a través del instrumento de recolección de información, en este caso dos cuestionarios, los cuales permitieron evaluar la gestión realizada por los directivos de la entidad, ello permitió identificar deficiencias y a la vez generar oportunidades de mejora que se espera logren contribuir en la mejora del servicio que se ofrece.

La presente tesis se encuentra estructurada de acuerdo al esquema de investigación planteado por la Universidad Autónoma de Ica, la misma que se encuentra organizada en los siguientes capítulos:

En el capítulo I, corresponde a la introducción del estudio, en este apartado se aborda el tema de investigación y la descripción de los capítulos que contiene.

En el capítulo II, se describe el planteamiento del problema, así como la descripción, formulación de preguntas y objetivos, la justificación e importancia del estudio y los alcances y limitaciones.

En el capítulo III, el cual corresponde al marco teórico, en este apartado se citan los estudios previos que guardan correspondencia con la investigación, considerando los niveles, internacional, regional y/o local, así mismo, se aborda las bases teóricas de las variables propuestas y la definición de términos en el marco conceptual.

En el capítulo IV, se describe la ruta metodológica planteada para la investigación, teniendo en cuenta el enfoque, tipo, nivel y diseño; también se describen las hipótesis de estudio, la matriz de operacionalización de variables, el contenido conceptual, procedimental, las dimensiones e indicadores, así como la escala de medición. En este apartado también se describe la población, muestra y muestreo, así como las técnicas e instrumentos de recojo de información, las técnicas de análisis y procesamiento de datos.

En el capítulo V, se presentan e interpretan los resultados obtenidos en el estudio.

En el capítulo VI, muestra el análisis de los resultados, el mismo que tiene como base los cuadros y gráficos estadísticos.

En el capítulo VII, como apartado final presenta la discusión de resultados de acuerdo a las hipótesis previamente planteadas, así como las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas que citan el contenido de la tesis.

Finalmente, en el apartado de anexos, se presenta la matriz de consistencia de la investigación, el instrumento de recolección de datos, la ficha de validación, base de datos, reporte de aprobación emitido por el software Turnitin y las evidencias fotográficas que el autor considere pertinentes.

La autora

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema:

La gestión administrativa es la acción de liderar, determinar y aplicar estrategias que influyan en la productividad y en el crecimiento institucional, basándose en conceptos propios de la administración, con el fin de cumplir con criterios de eficacia y eficiencia.

En cuanto a la motivación, esta es una característica propia de toda persona, pero la motivación laboral como tal se encuentra ligada al comportamiento y actitudes que pueda mostrar el colaborador en referencia a cómo se siente en la entidad, y que factores motivacionales contribuyen en el logro de los objetivos trazados, esto también influirá en la percepción que pueda formarse el colaborador de la entidad.

A nivel internacional, de acuerdo al estudio realizado por Vargas (2022), quien realizó un estudio en Ecuador que tuvo como principal objetivo determinar la incidencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de la empresa de agua potable y alcantarillado Emapac-Ec del cantón Pedro Carbo, en el año 2021, el estudio estuvo conformado por una población de 52 miembros, los mismos que representaban a la muestra.

En la descripción de resultados el 63% de los encuestados refiere que conoce sobre que es la gestión administrativa, considerando que están de acuerdo con el manejo desarrollado, así mismo el 56% de la muestra consideró que son los incentivos que inciden en su desempeño diario, lo que puede interpretarse como un factor motivacional, de acuerdo a la discusión del autor.

Así mismo, se concluyó diciendo que los trabajadores no poseen conocimiento sobre la gestión administrativa y que no cuentan con un modelo de gestión y un MOF detallado, también se evidenció que la principal motivación eran los incentivos económicos, finalmente, se concluyó con que la empresa ejecuta muy pocas veces estrategias y

que no cuenta con un plan de motivación que permita una atención adecuada y efectiva de los trabajadores.

En el ámbito nacional, según la investigación realizada por Gónzales (2019), en donde se contó con una muestra de estudio de 91 trabajadores administrativos de la universidad San Luis Gonzaga de Ica, en donde se obtuvo como resultado que existe una relación significativa entre ambas variables, siendo esta de 80.9%, lo cual indica una correlación alta. El autor refiere que todos los individuos que conforman las organizaciones o empresas, forman la principal ventaja competitiva, ya que según indica toda entidad que cuente con altos niveles de motivación laboral, tendrá como resultado una eficaz gestión administrativa y por ende ello mejorará su calidad de trabajo.

Así mismo, Memerly (2021), trabajó con una muestra aleatoria simple de 202 clientes, con respecto a la gestión administrativa, refiere que el 59.9% de la muestra a veces realiza adecuadamente sus funciones en la institución, esto debido a que en algunos momentos del día, los clientes solo se encuentran en las grandes colas que se forman en la intemperie de la institución, en ese estudio se obtuvo un nivel de significancia menor que 0,01 por lo que el autor concluye diciendo que si hay una relación entre la gestión administrativa y el servicio al cliente, esto hace que la gestión administrativa brinde de manera directa y moderada un mejor servicio al cliente.

Finalmente, Valencia & Rivero (2021), en su estudio sobre la motivación, cuya muestra estuvo conformada por 46 personas, concluyeron diciendo que la motivación se encuentra relacionada con el desempeño laboral, y que una óptima motivación hará que el colaborador sea eficiente y demuestre un adecuado desempeño en el ámbito laboral, además, obtendrá la seguridad y confianza necesaria para actuar con autonomía y mejorar la productividad.

En el ámbito local, en este caso en la Municipalidad distrital de Grocio Prado, se observó que el cuerpo colaborador, sobre todo aquellos de

atención al público reflejan cierto descontento al desempeñar sus funciones, esto podría deberse a que la gestión realizada no influye en el estado motivacional que puedan percibir, si bien es cierto las entidades públicas suelen ser burocráticas, el hecho de pertenecer al estado peruano no quiere decir que deban ser monótonas, al contrario, ya que éstas son quienes atienden de manera directa las necesidades de la población, es por ello que en base a la observación realizada, la autora manifestó que tal vez no se apliquen estrategias que contribuyan en la motivación y ello parte de la gestión administrativa, es decir; de los propios jefes de áreas, incluida la máxima autoridad, en este caso el alcalde, ya que son ellos quienes constantemente deberían preocuparse por su capital humano, independientemente del periodo en el que se encuentren. Para sustentar de manera clara lo planteado por la autora se describen investigaciones de acuerdo a los tres niveles, lo que respaldará el presente estudio. Es por ello que se percibe cierto descontento en los colaboradores, al ser una entidad pública, estos podría interpretarse como falta de identificación con los valores y objetivos de la entidad, lo que pueda causar desánimo e incomodidad en sus puestos de trabajo, haciendo que el colaborador se vuelva monótono, y que solo cumpla con sus funciones con el fin de obtener una remuneración, que de cierto modo es lo esperado, pero también se necesita que el colaborador esté satisfecho dentro de su centro de labores, ya que ello hará que brinde un adecuado servicio a los usuarios y que perciba un ambiente de compañerismo, en donde el líder incentive y guie a cada uno de los miembros de la institución. Ello hará que el colaborador se sienta identificado y motivado para cumplir con las funciones y responsabilidades asignada de manera eficiente.

Es por ello que los resultados obtenidos en el presente estudio permitirán que la entidad tome las acciones adecuadas para mejorar las estrategias de motivación y que el colaborar pueda desarrollar las

competencias que necesita, sobre todo que se encuentre a gusto y satisfecho de laborar en la entidad en cuestión.

Luego de realizar el análisis de la realidad problemática, se procedió con el planteamiento de los siguientes problemas de investigación:

2.2. Pregunta de investigación general:

¿En qué medida la gestión administrativa influye en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023?

2.3. Pregunta de investigación específicas:

P.E.1:

¿En qué medida influye la planificación en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023?

P.E.2:

¿En qué medida influye la organización en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023?

P.E.3:

¿En qué medida influye la dirección en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023?

P.E.4:

¿En qué medida influye el control en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023?

2.4. Objetivo general:

Determinar el grado de influencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023.

2.5. Objetivos específicos:

O.E.1:

Determinar el grado de influencia de la planificación en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023.

O.E.2:

Determinar el grado de influencia de la organización en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023.

O.E.3:

Determinar el grado de influencia de la dirección en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023.

O.E.4:

Determinar el grado de influencia del control en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023.

2.6. Justificación e importancia:

Justificación:

El estudio presenta como variables a la gestión administrativa y la motivación laboral en una entidad pública, lo que se pretende es determinar el grado de influencia que ejerce una variable sobre otra respectivamente.

Para ello se justifica de la siguiente manera:

Justificación teórica:

La investigación cuenta dos variables de estudio, la primera de ellas se refiere a la gestión administrativa la cual se enmarca en el modelo teórico planteado por Idalberto Chiavenato (2007) quien describe la teoría general de la administración, haciendo énfasis en el proceso administrativo y como las acciones de planificar, organizar, dirigir y controlar son de vital importancia para toda organización, sea esta del sector público o privado, en el caso de la segunda variable; motivación laboral, esta se enmarca en la teoría de los dos factores planteada por Frederick Herzberg (1959), quien refiere que la motivación puede verse influenciada por dos factores, uno de ellos es el motivacional, el cual no afecta de manera directa el desempeño del colaborador, ya que se refiere más a un aspecto intrínseco, a diferencia del factor higiénico, el cual ya abarca el entorno del colaborador y las condiciones en las que se encuentra laborando, este factor, de acuerdo al autor si puede influir negativamente en el desempeño y el estado motivacional del colaborador.

Justificación práctica:

El estudio pretendió conocer la perspectiva del colaborador en relación a la gestión administrativa que se viene desarrollando en la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, y determinar de qué manera esta influye en la motivación laboral.

En base a los resultados que se obtuvieron se identificaron oportunidades de mejora y presentaron sugerencias o recomendaciones a la entidad que podrían ayudar en la gestión y administración que se viene desarrollando de manera que esta no signifique un factor desmotivacional en el colaborador.

Justificación Social:

Si bien es cierto, el estudio se enfoca en el personal administrativo, este no es el único involucrado y por ende no será el único beneficiado.

Como primer involucrado se tiene al colaborador, en este caso el personal administrativo, con el presente estudio se podría contribuir en mejorar la percepción que tenga el colaborador de las acciones realizadas por aquellos que ejercen la gestión administrativa como tal. Con este estudio también se beneficiará la entidad, ya que de identificarse deficiencias se podrían determinar alternativas de mejora que contribuyan de manera significativa en la gestión y por ende en la motivación del colaborador.

Como tercer y último involucrado, se tiene a la población, ya que de acuerdo con los resultados que se obtendrán, se podría contribuir de manera indirecta en la mejora del servicio ofrecido, la calidad de atención y por ende la satisfacción del usuario.

Justificación metodológica:

Este estudio presenta un enfoque cuantitativo, ya que se pretende medir el grado de influencia que ejerce una variable sobre otra, esto se logrará a través del procesamiento de datos estadísticos, es de tipo básico, con un nivel explicativo y de diseño no experimental. Para ello también se realizará la aplicación de dos instrumentos, denominados gestión administrativa municipal y motivación laboral para el capital humano.

Adicional a ello, el estudio servirá de fuente de información y antecedente a posteriores investigaciones, en donde el posible fin será mejorar el aspecto motivacional del principal activo de las empresas de hoy, el capital humano.

Importancia:

La importancia del presente estudio radica en que reforzará y apoyará las teorías ya existentes, de acuerdo a los resultados que se podrán obtener, además, contribuirá en la mejora de la gestión administrativa,

ello hará que la entidad cuente con un panorama realista y objetivo, de acuerdo a la percepción del colaborador.

Al tratarse de una entidad pública, las estrategias para mantener motivado a su cuerpo colaborador pueden pasar desapercibidas, pero de manera indirecta ello repercute en el servicio que se brinde al usuario y en el desempeño que tenga el colaborador.

2.7. Alcances y limitaciones:

Alcances:

El presente estudio muestra el grado de incidencia que ejerce una variable sobre otra, para ello fue necesario aplicar una prueba piloto, de modo que determine la viabilidad del instrumento a emplear, al ser una entidad pública el estudio requirió trabajar solo con el personal con carga administrativa, el investigador no ha trabajado con la población total, ya que ello no sería beneficiario para el estudio, debido a que hablamos de motivación laboral y gestión administrativa, siendo esta última un delimitante y un condicionante, el cual requería trabajar solo con el personal administrativo, ello por ser de interés al estudio.

Limitaciones:

Se considera como limitante las fuentes de información encontradas, debido a que los antecedentes requieren tener como referencia una muestra con características similares, al ser una entidad pública son pocos los estudios encontrados, es por ello que se ha considerado estudios que contengan como mínimo una de las variables que han sido objeto de estudios.

III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes:

De acuerdo a la revisión de diversas fuentes, tanto físicas como virtuales se ha logrado identificar estudios que presentan una relación indirecta con las variables de la presente investigación, estas fuentes sirvieron de aporte y reforzaron lo planteado por la autora, para ello se presentan los siguientes antecedentes:

Internacionales:

Ruiz (2019). En su estudio denominado Gestión administrativa y su influencia en la motivación en la venta por catálogo de la empresa JDR&S. En este caso se trata de una empresa ecuatoriana, que se dedica a la venta por catálogo, en donde se realiza una gestión en base a membresías, de manera que se le pueda ofrecer al cliente diversas actualizaciones en redes sociales.

Este estudio pretendía conocer como la gestión administrativa influye en la motivación de los colaboradores, de manera que se fomente la venta intensiva por catálogo, y así ofrecer calidad al cliente.

Por ello se tiene como objeto de estudio a la gestión administrativa en la venta por catálogo, y como objetivo general analizar los efectos de la gestión administrativa en la motivación de la venta por catálogo.

De esta manera se podrá identificar las causas de desinterés en las vendedoras, el por qué hay pocas asesoras en el área de ventas, así como la de diseñar una propuesta de gestión administrativa para motivar la venta por catálogo y fidelizar a las empresas.

Por ello se realizó una encuesta a las ejecutivas de ventas de la Empresa novedades JDR&S y en base a ello se llegó a la conclusión de que la investigación ayudó a los líderes, empresarios y directores, ya que gracias a ello se identificaron las estrategias que contribuyen en el

incremento de sus ventas implementando estrategias de motivación para sus vendedoras.

Nacionales:

Cervantes (2020). Desarrolló un estudio denominado Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. En donde consideró aspectos como el liderazgo, el clima organizacional o la motivación laboral que ha sido uno de las variables de este estudio, van tomando mayor importancia con el pasar de los años, ya que las empresas enfocan esfuerzos en satisfacer y mantener motivado a su capital interno, si bien es cierto los clientes son parte de la empresa sin los colaboradores esta no tendría sentido. Por ello en este estudio se realizó un análisis del estado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, en donde se observó la deficiencia por parte del área administrativa, ya que esta no influyó en la motivación de las diversas áreas involucradas con la entidad, por lo que esta investigación pretendió identificar las principales causas y brindar alternativas de solución que generen oportunidades de mejora para la gestión. Es por ello que el autor determinó como principal objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral, basándose en un estudio cuantitativo, no experimental, en donde fue necesario encuestar a un grupo de 91 colaboradores del área administrativa. Por lo que, al tratarse de un estudio bajo un diseño correlacional, se encontró que existe una correlación de 0,809 entre ambas variables, lo que quiere decir que se dio una relación directa entre ambas y que una ejerce cierta influencia sobre otra. En cuanto a las dimensiones de planificación y motivación se obtuvo una correlación de 0,763, por lo que se da una relación directa entre ambas. Otro de los criterios tomados en cuenta en el planteamiento del objetivo fue la ejecución, se trató de comprobar

la relación entre esta dimensión la variable motivacional, en donde se encontró una correlación de 0,694, si bien es cierto es menor a lo anterior mencionado, mantiene una relación moderada, es decir que al modificar la dimensión o variable puede afectar a la otra, pero no de manera crítica. Finalmente se encontró una correlación de 0,894 entre la evaluación y la motivación laboral, es decir existe una relación directa entre la evaluación y la motivación percibida por el personal administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Gancino (2021). En su estudio Gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaría de educación superior, ciencia, tecnología e innovación, Guayaquil 2020. Estudio empleado para optar el título profesional de maestra en MBA y se basó en un diseño no experimental, transaccional con una metodología descriptiva correlacional.

Para ello esta investigación contó con una muestra de 29 colaboradores a quienes se aplicó un cuestionario para determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de la entidad. El problema identificado por la investigadora es la preocupación de parte de los colaboradores en relación a la reducción de sueldos, pérdida de trabajo, inseguridad, desconsideración por parte de los directivos, es por ello que se determinó importante estudiar la relación existente entre la gestión administrativa y la motivación laboral, de esa manera se logró identificar la dependencia entre ambas variables. En base al problema de investigación y los objetivos planteados se llegó a las siguientes conclusiones; se dio una correlación significativa directa entre la dimensión de planificación y la motivación laboral, obteniendo un coeficiente correlacional de 0,816; esto quiere decir que existe una alta correlación entre ambos criterios dado que al cambiar una de ellas afectará directamente a la otra, sea para bien o para mal. En cuanto a

la dimensión de organización y la motivación se da un coeficiente correlacional de 0,833, por lo que se da una relación directa.

Como tercer objetivo, el cual pretende determinar la relación entre la dimensión de dirección y la motivación laboral, se obtuvo un coeficiente de 0,867; dándose una relación directa. En relación a la dimensión de control y la motivación laboral de los colaboradores, se obtuvo un coeficiente de 0,814, por lo que se interpreta una correlación directa. Finalmente, se llegó a la conclusión de que existe una correlación directa alta entre ambas variables, en este caso la gestión administrativa y la motivación laboral, teniendo como coeficiente 0,822. Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto se interpreta que una de las dimensiones más influyentes o de mayor relación en la variable motivación laboral fue la dirección, ya que al obtener un coeficiente de 0,867 y de acuerdo al coeficiente correlacional de Pearson es la más cercana a la unidad, por lo que la entidad debió priorizar estrategias de dirección que influyan positivamente en su capital humano.

Perez (2022). En su estudio denominado La motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022. La misma que tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre la motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022. Siendo este un estudio de tipo básico, ya que buscaba la comprensión de determinadas situaciones en base a la observación, con un diseño no experimental, porque no se interviene o manipulan deliberadamente las variables, de corte trasversal, con un nivel correlacional, de enfoque cuantitativo. Para ello se contó con una población de 124 colaboradores, entre los cuales se encontraban; personal administrativo, trabajadores permanentes y aquellos sujetos a un régimen local. En lo que respecta a la muestra, se empleó un muestreo censal, la cual se refiere a una porción de la población, esta muestra se encontró conformada por 62

colaboradores administrativos incluidos en el régimen especial de contratación administrativa. Para la recolección de información se empleó como técnica la llamada encuesta y como instrumento, dos cuestionarios de acuerdo a las variables de estudio, con este estudio el autor concluye diciendo que se estableció una correlación significativa entre ambas variables, ya que se obtuvo como resultado que el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue igual a 0,646, siendo el nivel de significancia $\text{sig}=0,000 < 0,001$, por lo que se deduce que mientras mejor sea la motivación laboral del personal administrativo, mayor será el grado de logro de la gestión administrativa de una municipalidad provincial, región Junín.

Truyenque (2021). En su estudio denominado gestión administrativa en la motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas, desarrollado en Apurímac en el año 2021, cuyo objeto fue determinar la incidencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores, para ello se empleó un método de estudio hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo, de tipo básico con un nivel correlacional causal y un diseño no experimental. Para ello se contó con una población de 50 colaboradores, quienes también representaron a la muestra de estudio, ya que todos pertenecen al área administrativa. Con el término de este estudio se pretendía corroborar la incidencia significativa de la gestión administrativa en la motivación laboral, en donde se obtuvo como resultado en la prueba paramétrica que mostró puntajes wald menor y un puntaje $p: 0,170 > \alpha: 0,05$, lo que indica que la gestión administrativa influyó significativamente en la motivación laboral de los colaboradores. En lo que respecta a la gestión administrativa como tal, el 45,28% considera que la gestión es efectiva, el 20,75%, refiere que la gestión requiere de atención, el 18,87% necesita oportunidades de fortalecimiento, y el 15,9% se encuentra en una zona de riesgo, es decir

no percibe una adecuada gestión en la entidad. Lo que indica que gran parte del personal considera que la cultura en la entidad es efectiva. Sin embargo, el autor concluye diciendo que, la gestión administrativa desde la percepción del personal administrativo fue de nivel regular, así mismo el autor refiere que la gestión administrativa no incide significativamente en el compromiso afectivo de los colaboradores y que la motivación fue regular. El autor también refirió que la gestión administrativa no incide significativamente en el compromiso de continuación. Finalmente, concluyó diciendo que la gestión administrativa y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, muestra una correlación positiva moderada, y una significancia bilateral.

Locales:

Huánuco (2020). En su estudio denominado la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Paracas de la provincia de Pisco – Ica 2020. Se planteó como principal problema de investigación, el siguiente cuestionamiento: en qué medida la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la provincia de Pisco, por lo que pretendió explicar cómo la organización influye en el desempeño de los colaboradores.

Para ello se basó en un estudio de tipo básico, descriptivo, con un diseño correlacional y trabajó en base a una muestra de 86 colaboradores de la municipalidad distrital de paracas, a quienes aplicó como instrumento un cuestionario.

En base al análisis correspondiente de los resultados el investigador llegó a las siguientes conclusiones: a través de la técnica de Chi cuadrada, se obtuvo un margen de error de 0.05, lo que quiere decir que existe una relación entre ambas variables, comprobándose la hipótesis alterna.

Así mismo, se indica que la municipalidad presentó resultados regulares, por lo que una buena organización permite la sostenibilidad de toda organización, siendo algo que no se refleja en la entidad. De acuerdo a ello se obtuvo un margen de error del 0.05 y un grado de libertad de 2, por lo que se consideró como válida la hipótesis alterna, la cual indica que la organización influye significativamente en el desempeño del colaborador.

Finalmente, el autor concluye diciendo que el cumplimiento de objetivo influye significativamente en el desempeño del colaborador, siendo parte de la mejora continua y el desarrollo de la institución, esta afirmación se basó en el cálculo del Chi cuadrado, el cual fue de 37.7255, lo que significa un margen de error de 0.05, por lo que se declaró como favorable la hipótesis alterna.

Pinto, (2021). En su estudio La motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de transportes de la municipalidad provincial de San Roman-Juliaca 2021, este estudio tuvo como objetivo general establecer la relación existente entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de transportes de la municipalidad provincial de San Román, ya que se deseaba conocer la relación entre ambas variables y el grado de incidencia que ejerce una sobre la otra. Para ello se basó en una investigación de tipo descriptiva, correlacional y de corte trasversal.

En este estudio el autor llegó a las siguientes conclusiones: de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman, el cual fue de 0,621, que representó una correlación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral, por lo que se acepta la hipótesis general que afirma la influencia entre ambas variables.

Como segunda conclusión se tiene que la motivación extrínseca y el desempeño laboral presentan un coeficiente de 0,591, lo que significa una relación positiva moderada entre ambos criterios, afirmando la

relación entre ambas, ya que la motivación será la variable influyente en el desempeño que demuestre el colaborador.

Como tercera conclusión se presenta un coeficiente de 0,526 entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral, lo que se interpreta como una relación positiva moderada, debido a que la motivación intrínseca si influirá en el desempeño del colaborador.

Finalmente, se tiene que la variable de motivación y desempleo presentan una correlación positiva moderada, lo que indica que existen otras variables que se relacionan con el desempeño de los colaboradores, pero que no han sido halladas por el investigador, ya que este solo se basó en las dos variables previamente mencionadas pero que se espera sean tomadas en cuenta en futuras investigaciones.

3.2. Bases teóricas:

Variable gestión administrativa:

Definición:

Chiavenato (2007), menciona que las funciones básicas de todo administrador están orientados a la planificación, organización, dirección y control. Y que el óptimo cumplimiento de estas cuatro funciones se resume en el proceso administrativo, el cual es secuencial y comprende un proceso de retroalimentación.

Por otro lado, Mendoza (2017) considera que la gestión administrativa tiene un carácter sistémico, ya que plantea acciones coherentes que contribuyen en el logro de los objetivos, todo ello basado en el proceso administrativo: planificar, organizar, dirigir y controlar. Para ello la innovación es de vital importancia, porque permite explorar nuevos modelos de negocios, desarrollando estrategias y explorando nuevos mercados, haciendo uso de las nuevas tecnologías que permitan cumplir con los criterios de eficiencia y alcanzar el posicionamiento deseado.

Para Soledispa et al (2022), considera que la gestión administrativa es el conjunto de actividades, tareas coordinadas que permiten el óptimo uso de los recursos de una empresa. Todo ello con el fin de lograr los objetivos planteados por la misma.

En este caso se define que la gestión administración es la acción de liderar y gestionar adecuadamente los recursos de una empresa, estos recursos pueden ser humanos, materiales y económicos, esto solo se logra a través del trabajo en conjunto, planteando objetivos y metas realistas y para ello se vale de la planificación, organización, dirección y control. Para ello el desarrollo de estrategias y tácticas es fundamental, ya que involucra las acciones a realizar ante situaciones de incertidumbre, para una adecuada gestión administrativa, el líder debe demostrar las capacidades y habilidades necesarias de manera que logre influir e incentivar al equipo humano a su cargo.

Teoría General de la Administración:

Chiavenato (2007). Refiere que de las funciones del administrador se involucran con las acciones de planificar, organizar, dirigir y control; y que ello conforma el proceso administrativo, estas funciones deben darse de manera secuencial, ya que son parte de un ciclo, esto implica que el administrador no solo se enfoque en su trabajo, sino que aborde aspectos ligados a la dirección de personas.

Dimensiones:

De acuerdo con Chiavenato (2007), las dimensiones que se emplearon para el presente estudio fueron las siguientes:

Dimensión 01: Planificación

Al ser la primera función del proceso administrativo, sirve de base a las siguientes, ya que anticipa los objetivos y los medios para lograrlos. La planificación determina a dónde se pretende llegar como empresa y cómo se hará posible ello, ya que se puede valer de estrategias o

tácticas que contribuyan en la mejora continua, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Establecimiento de objetivos: esta es la primera actividad que se debe realizar, ya que involucra los planes o metas que se pretenden alcanzar en un determinado tiempo y de que recursos se valdrá para lograrlos, porque una vez alcanzados dejan de ser objetivos y se convierten en la realidad de la empresa.
- Desglose de los objetivos: se refiere a la jerarquización de los objetivos, que pueden ir desde los generales hasta los operacionales, a partir de ello la empresa determina sus directrices, metas, políticas, programas, procedimientos, normas y métodos.
- Amplitud de la planeación: esta se da en tres niveles como son la planeación estratégica; la cual está proyectada a ejecutarse en un largo plazo, y que involucra todos los recursos y áreas de la empresa, ya que es el plan general al cual todos los que forman parte de la institución se encuentran sujetos. Luego se tiene la planeación táctica; esta se da en un mediano plazo y es departamental en cada institución, ya que solo involucra recursos específicos que forman parte de cada área o departamento de la institución. Por último, se tiene la planeación operativa, esta a diferencia de las otras es a corto plazo, ya que busca resultados inmediatos, de manera que se logren metas o tareas específicas. Chiavenato (2007).

Dimensión 02: Organización

La organización abarca dos significados importantes:

- Organización como entidad social: se orienta en alcanzar los objetivos específicos, en ese sentido refiere que la organización es una entidad social, ya que está conformada por personas, está orientada a objetivos y la obtención de utilidades. En vista de que la organización está orientada a conseguir determinados objetivos, sea de cualquier tipo, organizaciones con o sin fines de lucro, que se

dividen en formales e informales, la organización formal presenta una estructura organizada, un organigrama, está orientada a la división del trabajo y cuenta con una dirección y canales de comunicación previamente establecidos. A diferencia de la organización informal, la cual surge de manera espontánea y se da en pequeños grupos de la organización, los cuales no se encuentran contemplados en el organigrama y se basan en vínculos afectivos o amicales. Chiavenato (2007).

- Organización como función administrativa y parte integrante del proceso administrativo: consiste en determinar las actividades a ejecutarse para el logro de los objetivos planeados, realizar una agrupación lógica y organizada, lo que se conoce como el organigrama o departamentalización para finalmente asignar las funciones y responsabilidades a los miembros de la empresa. Chiavenato (2007).

Dimensión 03: Dirección

Corresponde a la tercera función del proceso administrativo, y consiste en dinamizar y dirigir al talento humano de la organización, de manera que se asignen funciones y responsabilidades, pero que también se contribuya en el aprendizaje, entrenamiento, guía y motivación. Esta dirección también está orientada a la creación de relaciones interpersonales entre los jefes y directivos y sus subordinados, o lo que corresponda a la estructura organizacional de la empresa. Para ello cuenta con una cobertura de dirección que se estructura de la siguiente manera:

- Dirección global: esta corresponde al nivel estratégico de la empresa, se da de manera generalizada y por lo general lo conforman los directivos o presidentes de la organización.
- Dirección departamental: esta puede estar dividida por departamentos o áreas, y la conforman los mandos medios de acuerdo a la estructura organizacional.

- Dirección operacional: dirigida al nivel operacional, se realiza un seguimiento personal y de acuerdo al desempeño que presente el colaborador. Chiavenato (2007).

Dimensión 04: Control

De acuerdo a Chiavenato (2007), al ser la parte final del proceso administrativo, el control puede darse de las siguientes maneras:

- El control como función restrictiva y coercitiva, también conocido como el control social, ya que es un limitante, debido a que no permite el desarrollo total del colaborador, y de cierto modo lo inhibe del individualismo y la libertad de tomar decisiones e iniciativas propias de su puesto laboral.
- Control como sistema automático de regulación: se emplea con el fin de mantener un grado constante de flujo y mantener un óptimo funcionamiento, esto permite detectar inconsistencias o irregularidades y que se tomen las estrategias o acciones necesarias para mantener el equilibrio y el orden que se necesita.
- Control como función administrativa: este tiene como finalidad que lo que se planeó, organizó y direccionó logre el desempeño deseado. Para ello el control debe asegurarse de que los objetivos y metas planteadas se alcancen, claro que ello también conlleva a un proceso de retroalimentación.

Variable motivación laboral:

Definición de la motivación laboral:

Maslow (1991), refiere que la motivación se obtiene a través de la satisfacción de cuatro principales necesidades, la primera es la necesidad fisiológica, como son las necesidades de alimentación, descanso, respiración, como segundo criterio se encuentra la necesidad de seguridad, que están relacionadas con la protección, estabilidad, ausencia de miedo, es decir, que la persona sienta un sentido de protección y que la empresa se preocupe por su seguridad,

como tercera necesidad se encuentran las llamadas estimas, el autor nos dice que toda persona busca o tiene un deseo de valoración, que puede conocerse como la autoestima, estas a su vez pueden clasificarse en dos grupos, la primera se orienta al logro personal de adecuación, desarrollo de competencias, independencia y sentido de libertad, en cuanto a la segunda, que puede interpretarse como la tercera necesidad de reconocimiento, va orientada a la reputación, prestigio o fama que pueda obtener, es el reconocimiento y valía que le otorga el medio externo. Como necesidad final se encuentra la de autorrealización, el autor refiere que, aunque todas las necesidades antes mencionadas se encuentren satisfechas, si el individuo no realiza aquello para lo que realmente ha sido capacitado, no estará a gusto, satisfecho o motivado, ya que debe ser autentico en su propia naturaleza, para que logre alcanzar el sentido de autorrealización que necesita.

McGregor (1960), refiere que la insatisfacción de las necesidades fisiológicas tiene consecuencias en la conducta del ser humano, sin embargo, esta no debe ser la única preocupación de las empresas, ya que centrarse solo en las necesidades fisiológicas tampoco hace que la motivación aumente, por ello debe darse un equilibrio entre las necesidades de seguridad, independencia, asociación y estatus, de esta manera el colaborador adquirirá un sentido de responsabilidad y pertenencia.

Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg:

Manso (2002), refiere que la teoría de Frederick I. Herzberg, también denominada teoría de los factores, en donde estableció dos principios muy importantes en la motivación laboral, como son la satisfacción e insatisfacción y que estos son conceptos distintos e independientes. En este caso se divide en factores motivacionales e higiénicos, en el caso de este último no influye mucho en la satisfacción, pero si puede ser un

causante de insatisfacción. A diferencia de los factores motivaciones que, si influyen en la satisfacción, y que una alteración en ellos no afecta significativamente en la misma.

Dimensiones:

Dimensión 01: Factores higiénicos:

Refiere que este factor se base en la motivación a través del entorno o ambiente laboral, es decir las condiciones y espacios con el que cuenta el colaborador, dentro de estos factores se encuentran aspectos como la supervisión, las relaciones interpersonales, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, las políticas institucionales y la seguridad percibida por el colaborador, todo ello se vincula al aspecto extrínseco que es todo lo que rodea a la persona, de acuerdo con el autor, si dichos factores no son percibidos por el colaborador, o se aplican incorrectamente puede causar un alto nivel de insatisfacción, pero cuando están presentes no hacen que la motivación aumente, simplemente pueden contribuir en la disminución o de ser el caso la eliminación de la insatisfacción. Manso (2002)

Dimensión 02: Factores motivacionales:

Este se encuentra asociado a las experiencias de satisfacción que experimenta el colaborador, es decir que está ligado más al aspecto intrínseco, interno y propio de cada persona, como puede ser la sensación de realización personal, el reconocimiento que se le puede brindar en el entorno laboral, el crecimiento tanto personal, profesional y laboral que se vaya desarrollando en la empresa y que influye en su desempeño diario. Este aspecto motivacional puede identificarse en los logros, crecimiento, sentido de responsabilidad, reconocimiento y avance en la carrera del colaborador. Estos factores están bajo el control de la persona y no son influenciados por el medio externo, por

lo que un cambio en ellos no causa insatisfacción en el colaborador. Manso (2002).

3.3. Marco Conceptual:

A continuación, se presentan algunos conceptos que permitieron la comprensión del presente estudio:

Administración: Forma de integrar las organizaciones, a través de la optimización de los recursos de manera que se logren los objetivos trazados. (Chiavenato, 2007)

Control: Consiste en medir, evaluar y valorar la planificación, organización y dirección, con el fin de corregir errores y fomentar la retroalimentación. (González, 2014)

Capital humano: Se refiere al grupo de personas que poseen conocimientos útiles para las organizaciones y que tienen la capacidad de generar conocimiento. (Kauffman, 2005)

Colaborador: También llamado trabajador, es aquel responsable de viabilizar la subsistencia de la empresa en el tiempo. (Tito, 2003)

Comunicación: Fenómeno mediante el cual un emisor envía un mensaje a un receptor, para ello se hace uso de un proceso de transmisión y recepción de información. (Marcó et al, 2016)

Dirección: Ejerce el liderazgo de manera consiente, a través de una adecuada comunicación, motivación, supervisión y toma de decisiones, de manera que se logre lo planificado y organizado. (González, 2014)

Eficacia: Se refiere a los resultados obtenidos en relación a los objetivos y metas organizacionales, para ello se deben priorizar las tareas y establecer un orden para las mismas. (Quintero, 2020)

Eficiencia: Se refiere a la forma en la que se emplean los recursos, sin afectar el fin establecido. (Marcó et al, 2016)

Gestión: Es la acción de obtener y asignar los recursos necesarios que permitirán el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (Murray, 2002)

Liderazgo: Consiste en influir en el comportamiento de las personas a través de la motivación de modo que se logren los propósitos trazados. (González, 2014)

Motivación: Proviene de la palabra motivo, es el conjunto de razones que impulsan el comportamiento de una persona, en donde se involucran necesidades, inquietudes o aspiraciones que condicionarán la conducta del ser humano. (Rodríguez, 2014)

Motivación Extrínseca: Esta motivación responde a determinadas situaciones, en donde las actividades realizadas responden a motivos externos, propios de sus funciones y por los cuales se obtiene una recompensa. (Naranjo, 2009)

Motivación Intrínseca: Se refiere a las situaciones en donde se llevan a cabo actividades voluntarias, es decir que son por decisión propia de la persona, independientemente de si se obtendrá una recompensa o no por ello. (Naranjo, 2009)

Organización: Proviene del griego organon, que significa instrumento. Corresponde a un grupo humano unido por una meta en común, en donde una de sus responsabilidades es organizar los recursos de los que dispone la empresa. (González, 2014).

Percepción: Es aquel proceso cognitivo que se refiere propio de la conciencia, y que consiste en la interpretación, reconocimiento y significación para la obtención de juicios que giran en torno a las sensaciones del ambiente físico y social. (Vargas, 1994)

Planificación: Función de la administración que involucra la anticipación de los objetivos y que medios se emplearán para alcanzarlos. (Chiavenato, 2007)

Retroalimentación: Es la información referida al éxito alcanzado de acuerdo al desempeño o ejecución de una determinada tarea. (Valdivia, 2014)

Satisfacción: Acción o manera en la que se sosiega y responde a una incomodidad, sensación de encontrarse satisfecho, complacido o contento. (Calva, 2009)

Seguridad: Se refiere a la capacidad que tiene las personas, sociedad y estados, para no verse involucrado en amenazas y preservar su estado de independencia con respecto a su integración e identidad frente a cambios hostiles. (Penalva, 2017)

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación:

Enfoque:

De acuerdo al planteamiento del estudio este presentó un enfoque cuantitativo.

Este enfoque emplea datos numéricos, que permitieron demostrar las hipótesis planteadas, estableciendo ciertos comportamientos y demostrando la validez de las teorías en las cuales se fundamenta, para ello presenta un conjunto de procesos secuenciales, que permitirá analizar la información estadística y determinar las conclusiones.

De esta manera el enfoque cuantitativo busca ser objetivo, a través de la descripción, comprobación, explicación y predicción en el comportamiento de ciertos fenómenos, haciendo uso de la lógica deductiva. (Hernández et al, 2014)

Tipo:

Teniendo en cuenta el enfoque del presente estudio, este fue de tipo básico.

El cual es conocido como la investigación pura, está orientada al estudio de un problema y exclusivamente a la búsqueda de conocimiento, esta pretende conocer las leyes generales de los fenómenos de estudio, buscando la ampliación de conocimiento y la resolución de dificultades concretas. (Baena, 2014)

Nivel:

La presente investigación fue de nivel tipo cuatro, es decir; explicativa. Por lo que pretende conocer la relación causa-efecto que ejercerá la variable X (gestión administrativa) sobre la variable Y (motivación laboral).

El nivel explicativo tiene como objetivo verificar y comprobar la hipótesis causal o explicativa, de manera que se expliquen las relaciones causales de las propiedades o dimensiones del estudio, este nivel de investigación prueba sus hipótesis a través de diseños no experimentales, los cuales explicarán la causa de los hechos, eventos o fenómenos objetos de estudio. (Esteban, 2018)

4.2. Diseño de la investigación:

El estudio se basó en un diseño no experimental-correlacional, en donde se entiende por no experimental a aquel estudio que no involucra la manipulación deliberada de las variables que son objeto de estudio, al contrario, sustenta la investigación en la observación de los fenómenos involucrados y en cómo estos se desarrollan en su contexto natural. (Hernández et al, 2014, p. 185).

4.3. Hipótesis general y específicas:

Hipótesis General:

La gestión administrativa influye significativamente en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023

Hipótesis Específicas:

H.E.1:

La dimensión planificación de la gestión administrativa influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023.

H.E.2:

La dimensión organización de la gestión administrativa influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chíncha 2023.

H.E.3:

La dimensión dirección de la gestión administrativa influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chíncha 2023.

H.E.4:

La dimensión control de la gestión administrativa influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chíncha 2023.

4.4. Identificación de las variables:

Variable 1: Gestión administrativa

La gestión administrativa puede considerarse el elemento fundamental dentro de la administración, ya que sirve de soporte a las organizaciones para su desarrollo económico, social y tecnológico. Por lo general esta gestión se encuentra a cargo de los directivos o ejecutivos, que supervisan las operaciones y son los responsables de la gestión y optimización de los recursos, para ello proponen y elaboran políticas, supervisan el desarrollo del presupuesto, elaboran y proponen planes de gestión, de manera que se contribuya en el crecimiento organizacional, para ello la gestión administrativa se fundamenta en cuatro funciones importantes como son la planificación, organización, dirección y el control. (González et al, 2020)

Dimensiones: De acuerdo a la teoría sobre la cual se fundamenta el presente estudio, la variable gestión administrativa contiene las siguientes dimensiones:

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

Variable 2: Motivación laboral

A grandes rasgos se entiende que la motivación es una fuerza externa que de cierto modo impulsará el actuar y el comportamiento de las personas y que parten de una necesidad.

En cambio, la motivación laboral o motivación en el trabajo se puede clasificar de diversas formas; la extrínseca o intrínseca, la primera se refiere a la fuerza externa que impulsa al colaborador, como puede ser el aspecto salarial, en cambio la intrínseca, se refiere al trabajo en sí, a las características propias del entorno que harán que el colaborador se sienta motivado y que cumpla de manera eficiente sus funciones. Ramos (2015).

Dimensiones: De acuerdo a la teoría sobre la cual se fundamenta el presente estudio, la variable motivación laboral contiene las siguientes dimensiones:

- Factores motivaciones:
- Factores higiénicos:

4.5. Matriz de operacionalización de variables:

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE VALORES | NIVEL Y RANGOS | TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA |
|-------------------------------|------------------------------|---|---|-------------------|---|------------------------------|
| GESTIÓN ADMINISTRATIVA | D.1: Planificación | <ul style="list-style-type: none"> - Definir la misión. - Formulación de objetivos. - Definir los planes. - Programar actividades. | 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7 | Ordinal | <ul style="list-style-type: none"> - Excelente [90-120] - Regular [57-89] - Deficiente [24-56] | VARIABLE INDEPENDIENTE |
| | D.2: Organización | <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación. - Asignación de recursos. - División del trabajo. - Autoridad y responsabilidad. | 8; 9; 10; 11; 12; 13 | | | |
| | D.3: Dirección | <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación. - Liderazgo. - Coordinación. - Orientación. | 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20 | | | |
| | D.4: Control | <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de desempeño. - Retroalimentación. Monitoreo. | 21; 22; 23; 24 | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------------|---|--|--|---------|---|-------------------------|
| MOTIVACIÓN LABORAL | D.1: Factores Motivacionales | <ul style="list-style-type: none"> - Logros personales y profesionales. - Crecimiento y desarrollo personal. - Responsabilidad. - Reconocimiento. | 25; 26; 27; 28; 29; 30; 31; 32 | Ordinal | <ul style="list-style-type: none"> - Excelente [76-100] - Regular [48-75] - Deficiente [20-47] | VARIABLE DEPENDIENTE |
| | D.4: Factores Higiénicos | <ul style="list-style-type: none"> - Administración y políticas de la empresa - Calidad de la supervisión - Relaciones interpersonales - Remuneración - Condiciones laborales | 33; 34; 35; 36; 37; 38; 39; 40; 41; 42; 43; 44 | | | |

4.6. Población-Muestra:

Población.

El presente estudio cuenta con una población de 130 colaboradores, clasificados de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 1: Población de estudio

| FUNCIÓN | CANTIDAD |
|--|-----------------|
| Personal Administrativo | 80 |
| Seguridad Ciudadana y Servicios Públicos | 50 |
| TOTAL | 130 |

Fuente: Área de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado

Muestra:

Para el presente estudio se ha determinado trabajar con una muestra de 80 colaboradores, en este caso solo el personal administrativo, ya que son ellos los principales involucrados y a quienes influye la gestión administrativa que se desarrolla en la municipalidad distrital de Grocio Prado.

Muestreo:

El muestreo a emplear para el presente estudio será de tipo no probabilístico, por conveniencia, ya que no se pretende trabajar con el total de la población o seleccionar una muestra aleatoria, sino que se ha seleccionado a la muestra de acuerdo a las necesidades del estudio, en vista de que la investigación pretende conocer la influencia que ejerce la gestión administrativa sobre la motivación laboral, solo se trabajará con los colaboradores que presenten carga administrativa.

4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información:

Técnica:

La técnica que se empleará en el presente estudio será la encuesta, misma que permitirá recolectar la información necesaria sobre la gestión administrativa, de manera que se logre determinar si esta es un factor influyente en la motivación laboral o por el contrario no es relevante para los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado.

Instrumento:

El instrumento a emplear será el cuestionario, mismo que estará conformado por 44 ítems, basados en las dimensiones de estudios que han sido determinadas en base a las variables de gestión administrativa y motivación laboral.

4.8. Técnicas de análisis y procesamiento de datos:

Los procedimientos que se llevaron a cabo para la recolección y análisis de información fueron realizados mediante actividades previamente estructuradas y coordinadas, tanto con la Municipalidad Distrital de Grocio Prado y la Universidad Autónoma de Ica. Estas coordinaciones dieron paso a la aplicación de los instrumentos de recolección de información, de modo que ello permitió procesar y análisis de los datos obtenidos, este procesamiento se realizó a través de la estadística descriptiva e inferencial, para ello se consideró lo siguiente:

Actividades previas:

- Se solicitó a la Universidad Autónoma de Ica, la emisión de la carta de presentación que fue entregada al responsable de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado.

- Se presentó en la Municipalidad Distrital de Grocio Prado la carta emitida por la universidad, esto garantizará la autorización de la entidad para la aplicación de los instrumentos a emplear.

Aplicación de los instrumentos de recolección:

La aplicación del instrumento de recolección se llevó a cabo de manera presencial y fue ejecutado en enero del 2023, previo a ello el encuestado aceptó y firmó el consentimiento informado proporcionado por la investigadora, de manera que ello garantice la confiabilidad y la transparencia durante la ejecución.

Procesamiento de datos:

Posterior a la aplicación del instrumento se procedió con lo siguiente:

- **Revisión:** Esto se llevó a cabo a través revisión detallada de los campos completados por cada uno de los colaboradores.
- **Codificación:** Teniendo en cuenta que la aplicación del instrumento se dio de manera presencial, se asignó un código que permitió identificar a los participantes, de manera que ello pueda garantizar la confidencialidad de los mismos.
- **Calificación:** Cada respuesta que se obtuvo contó con un valor numérico que permitió el posterior análisis estadístico.
- **Tabulación:** Para el procesamiento de la información se empleó el software Microsoft Excel 2016 y SPSS, ello permitió contar con una base de datos, obteniendo como resultado la estadística descriptiva e inferencial.

Análisis de datos:

- **Estadística descriptiva:** En este caso se elaboraron tablas académicas, gráficos y figuras, adicional a ello se usaron estadígrafos, entre ellos la media, mediana, moda y desviación estándar; para ello cada tabla se encontraba con las interpretaciones correspondientes.

- **Estadística inferencial:** Para este proceso se inició con la prueba de normalidad, que, al contar con una muestra mayor a 50 unidades de análisis, será necesario usar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ello empleó para determinar si la prueba corresponde a un coeficiente de correlación paramétrico o no paramétrico, en este caso para indicar la causalidad , se empleó el coeficiente de determinación (R^2), el cual demostró el porcentaje en el cual la variable independiente (gestión administrativa) influyó en la variable dependiente (motivación laboral); como proceso final se contrastarán las hipótesis a través de la prueba exacta de Fisher, misma que nos indica la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas.

V. RESULTADOS

Previo a la aplicación de los instrumentos de recolección de información a la muestra de estudio fue necesario realizar una prueba piloto a una muestra con características similares, en este caso a un grupo de colaboradores de otra municipalidad, así mismo fue necesario validar los instrumentos empleados de acuerdo a los lineamientos exigidos por la Universidad Autónoma de Ica.

Tabla 2: Validación de los instrumentos

| EXPERTO | GRADO ACADÉMICO | VALIDACIÓN |
|-------------------------|------------------------|-------------------|
| Humberto Quispe Peña | Magister | Aprobado |
| Alonso Junco Quijandria | Magister | Aprobado |
| Karol Yataco Pachas | Licenciada | Aprobado |

Fuente: Elaboración propia

El instrumento fue sometido a una prueba de confiabilidad a través del alfa de Cronbach, en donde se emplea una escala de medición que oscila entre 0 y 1. Obteniendo un 0,934 para la variable gestión administrativa y un 0,906 para la variable motivación laboral, lo que indica en ambos casos un alto nivel de confiabilidad, por lo que el instrumento fue aceptado y aplicado.

Tabla 3: Confiabilidad de los instrumentos

| INSTRUMENTO | ALFA DE CRONBACH | N° DE ELEMENTOS |
|--|-------------------------|------------------------|
| Cuestionario de Gestión Administrativa | 0 ,934 | 24 |
| Cuestionario de Motivación Laboral | 0 ,906 | 20 |

Fuente: Prueba piloto

Para interpretar los resultados del alfa de Cronbach. Pino (2010, p. 380) establece la siguiente escala:

- -1 a 0: No es confiables
- a 0.49: Baja confiabilidad
- 0.50 a 0.75: Moderada confiabilidad
- 0.76 – 0.89: Fuerte confiabilidad
- 0.90 a 1 Alta confiabilidad

De acuerdo a los resultados obtenidos, los instrumentos indicaron un alto nivel de confiabilidad por lo que fueron aplicados a la muestra de estudio.

5.1. Presentación de resultados:

Resultados descriptivos:

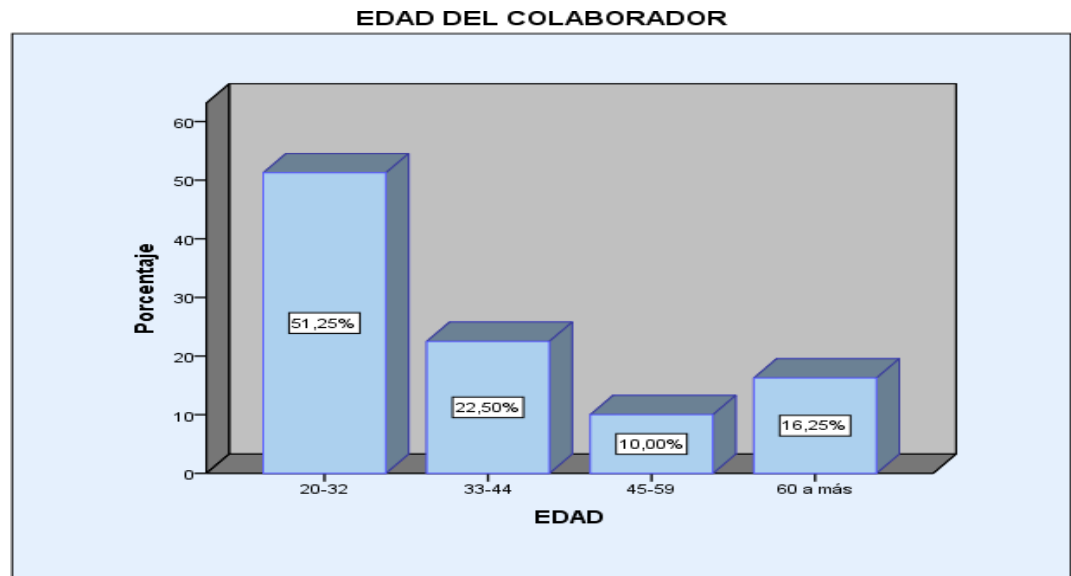
Estos resultados muestran los valores, frecuencias y porcentajes obtenidos a raíz de la recopilación de información.

Tabla 4: Edades de los colaboradores

| Válidos | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| 20-32 | 41 | 51,3 | 51,3 | 51,3 |
| 33-44 | 18 | 22,5 | 22,5 | 73,8 |
| 45-59 | 8 | 10,0 | 10,0 | 83,8 |
| 60 a más | 13 | 16,3 | 16,3 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 1: Edades de los colaboradores



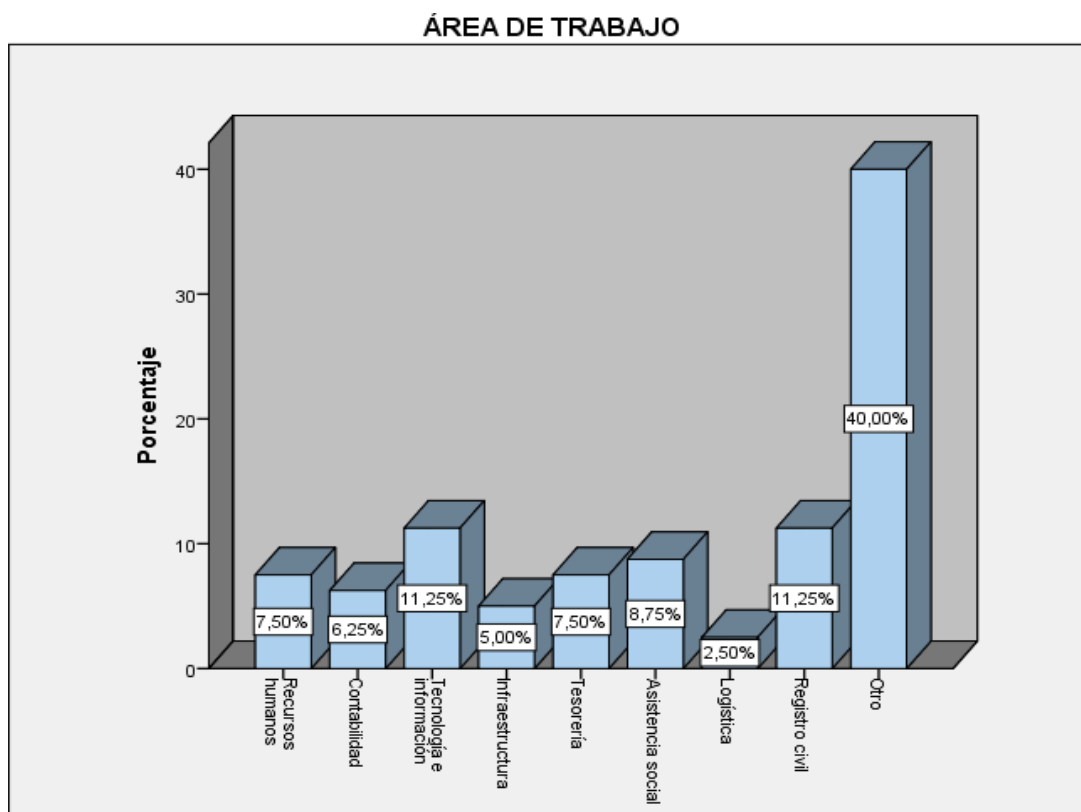
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 5: Área de trabajo del colaborador

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Recursos humanos | 6 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| Contabilidad | 5 | 6,3 | 6,3 | 13,8 |
| Tecnología e información | 9 | 11,3 | 11,3 | 25,0 |
| Infraestructura | 4 | 5,0 | 5,0 | 30,0 |
| Tesorería | 6 | 7,5 | 7,5 | 37,5 |
| Asistencia social | 7 | 8,8 | 8,8 | 46,3 |
| Logística | 2 | 2,5 | 2,5 | 48,8 |
| Registro civil | 9 | 11,3 | 11,3 | 60,0 |
| Otro | 32 | 40,0 | 40,0 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 2: Área de trabajo del colaborador



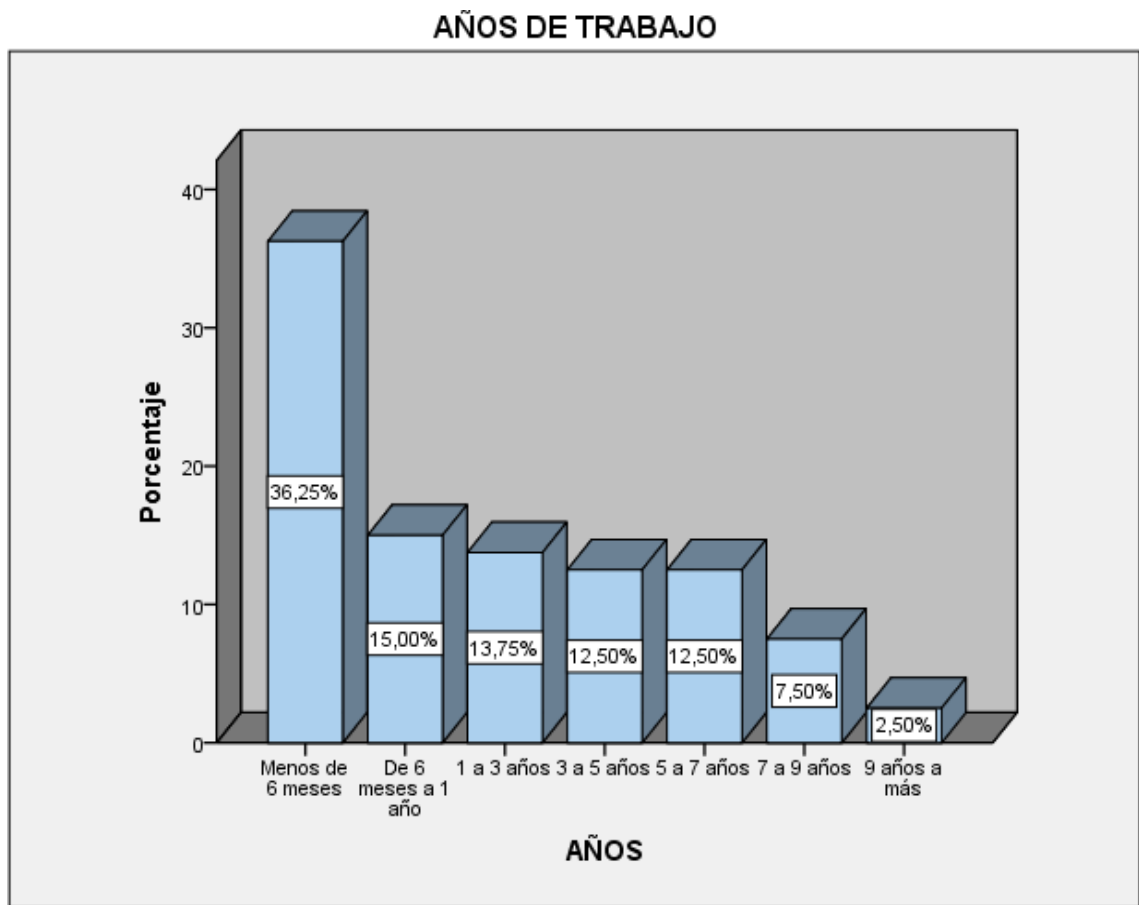
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 6: Años de trabajo en la institución

| VALOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Menos de 6 meses | 29 | 36,3 | 36,3 | 36,3 |
| De 6 meses a 1 año | 12 | 15,0 | 15,0 | 51,3 |
| 1 a 3 años | 11 | 13,8 | 13,8 | 65,0 |
| 3 a 5 años | 10 | 12,5 | 12,5 | 77,5 |
| 5 a 7 años | 10 | 12,5 | 12,5 | 90,0 |
| 7 a 9 años | 6 | 7,5 | 7,5 | 97,5 |
| 9 años a más | 2 | 2,5 | 2,5 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: trabajo de campo

Gráfico 3: Años de trabajo en la institución



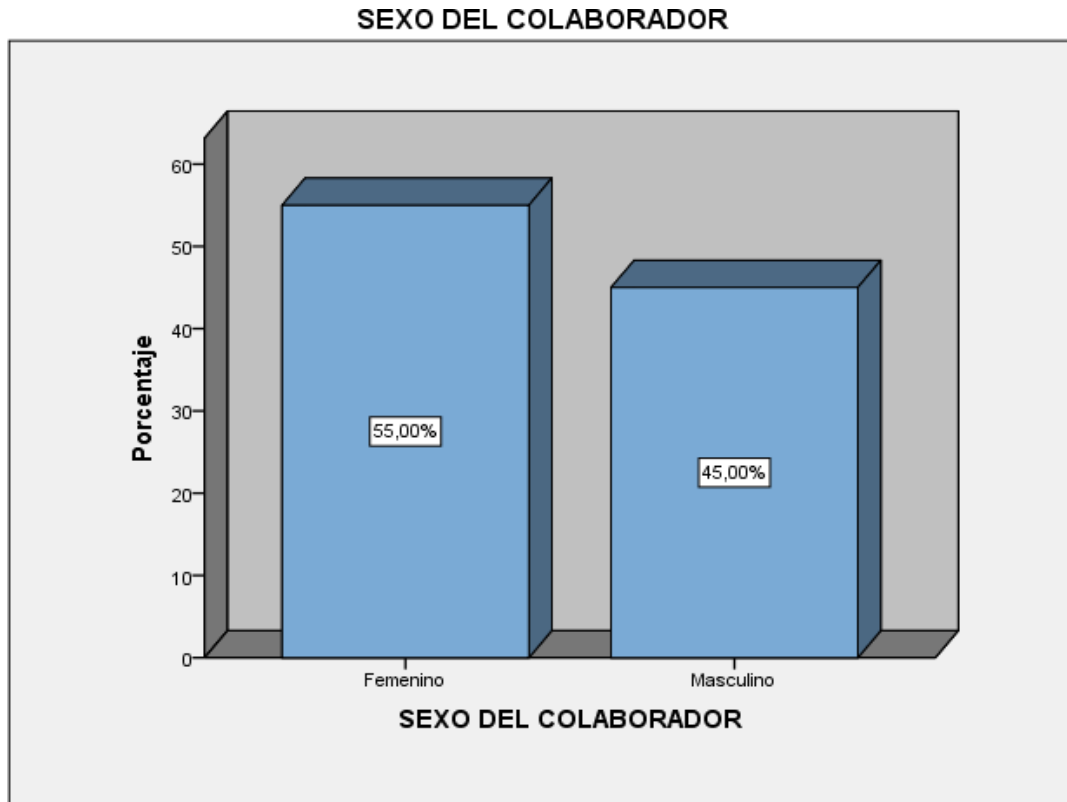
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 7: Sexo del colaborador

| VALOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Femenino | 44 | 55,0 | 55,0 | 55,0 |
| Masculino | 36 | 45,0 | 45,0 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: trabajo de campo

Gráfico 4: Sexo del colaborador



Elaboración propia: Trabajo de campo

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

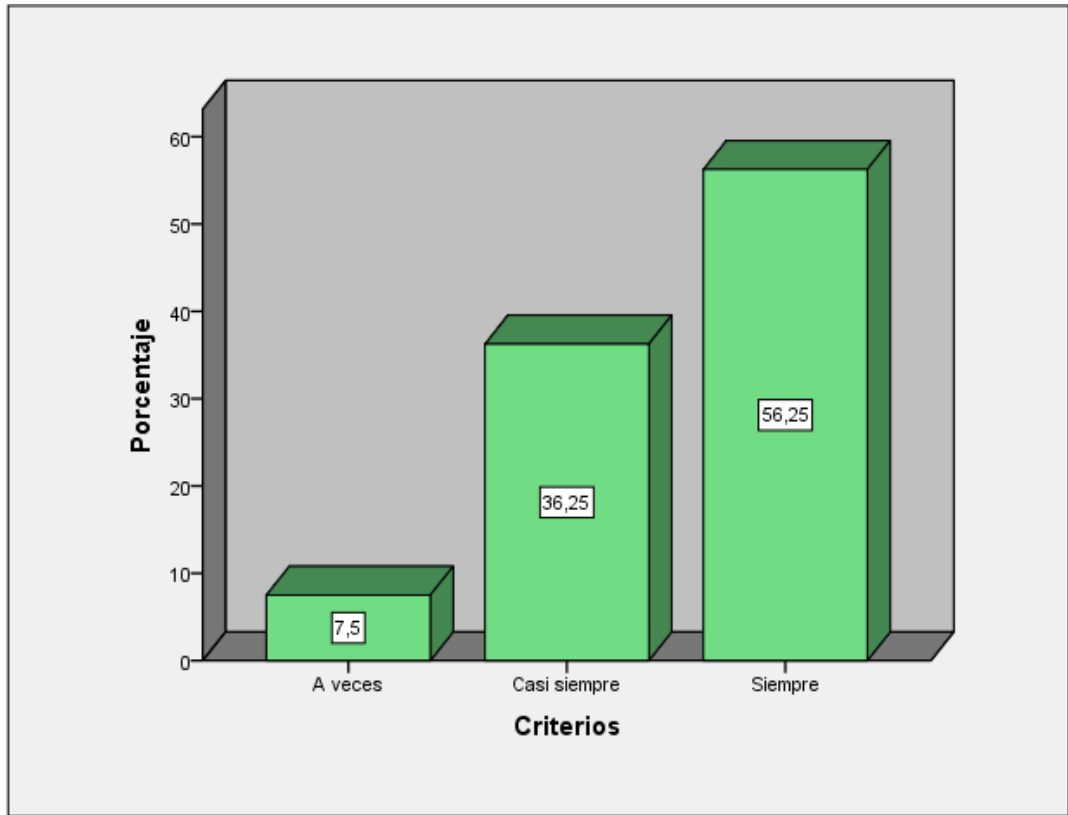
- **Resultados de la dimensión planificación de la gestión administrativa:**

Tabla 8: Los objetivos planteados están formulados en función a la misión de la institución

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 6 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| Casi siempre | 29 | 36,3 | 36,3 | 43,8 |
| Siempre | 45 | 56,3 | 56,3 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 5: Los objetivos planteados están formulados en función a la misión de la institución



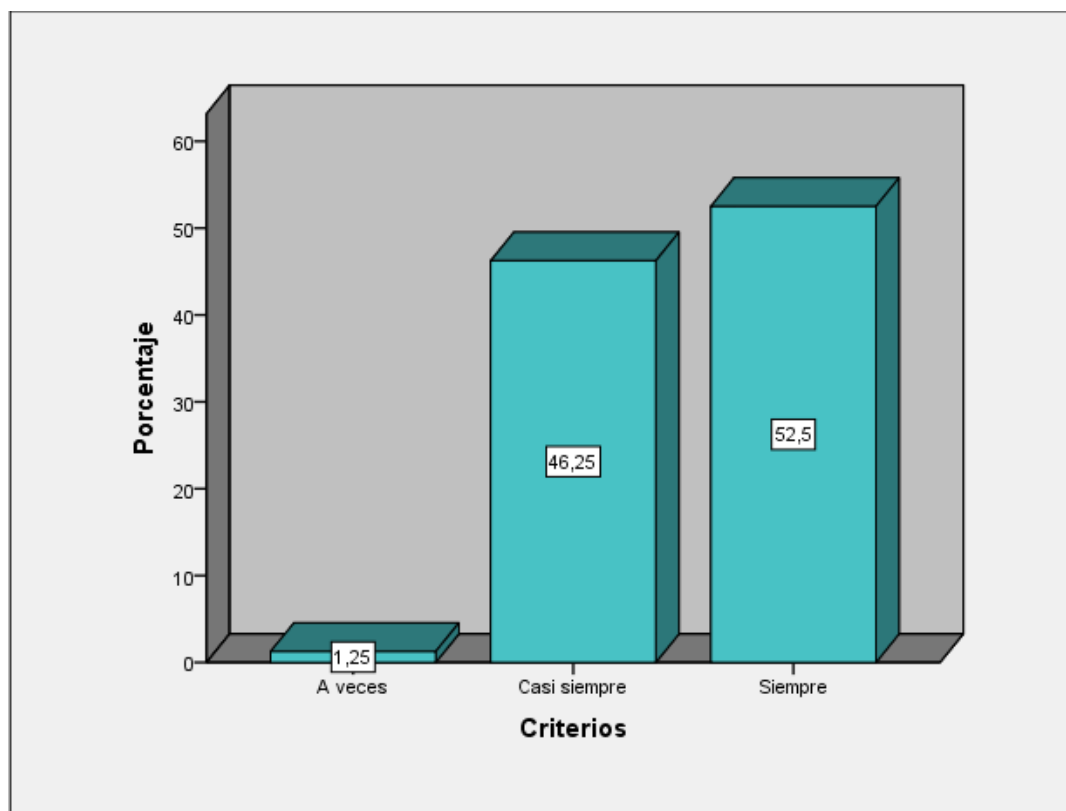
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 9: Los objetivos planteados contribuyen en el cumplimiento de la misión

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| Casi siempre | 37 | 46,3 | 46,3 | 47,5 |
| Siempre | 42 | 52,5 | 52,5 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 6: Los objetivos planteados contribuyen en el cumplimiento de la misión



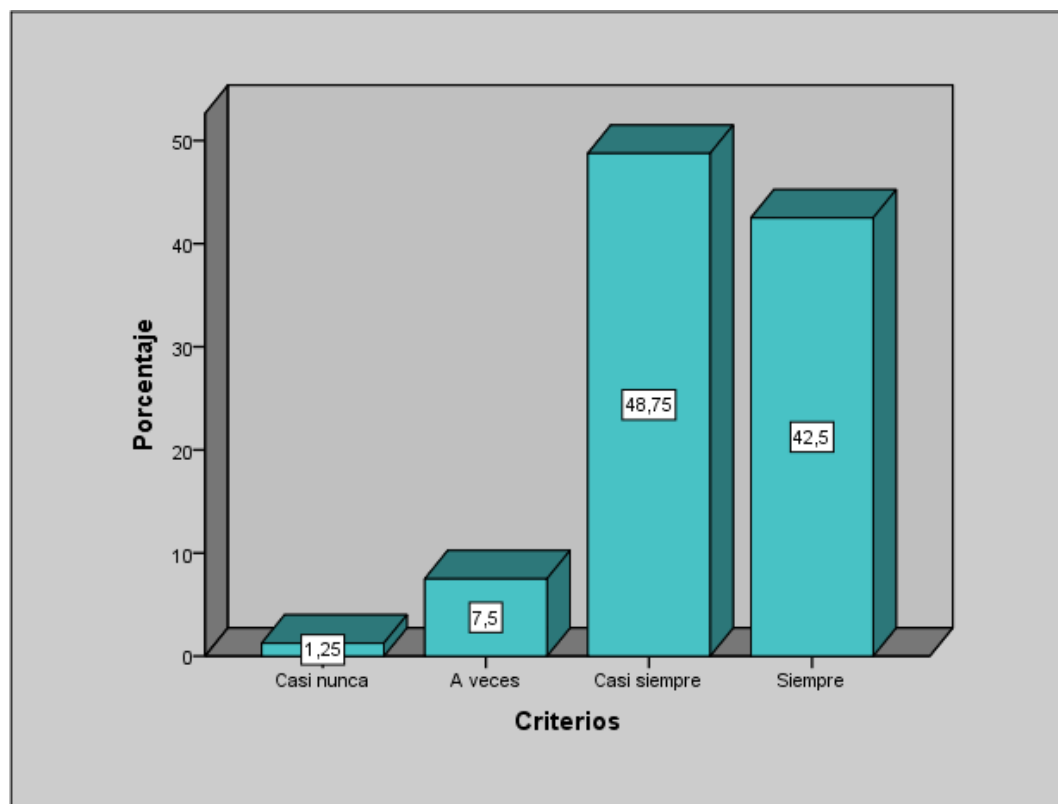
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 10: Los objetivos y metas planteadas responden a las necesidades de la entidad

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| A veces | 6 | 7,5 | 7,5 | 8,8 |
| Casi siempre | 39 | 48,8 | 48,8 | 57,5 |
| Siempre | 34 | 42,5 | 42,5 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 7: Los objetivos y metas planteadas responden a las necesidades de la entidad



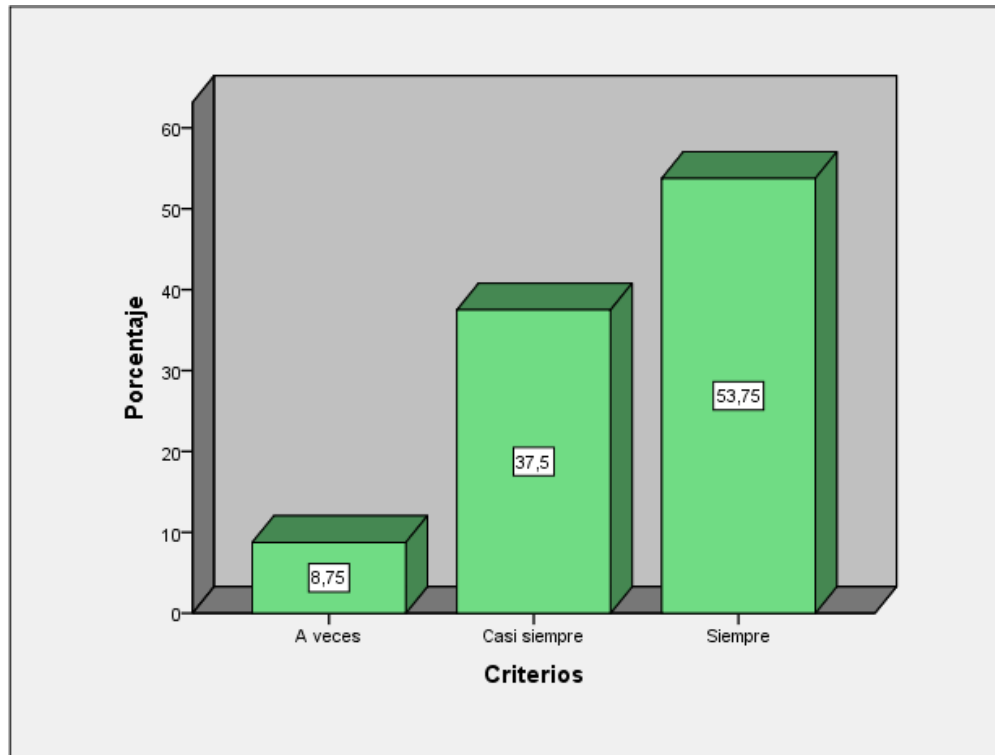
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 11: Se comunican los objetivos y metas trazadas por la entidad

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 7 | 8,8 | 8,8 | 8,8 |
| Casi siempre | 30 | 37,5 | 37,5 | 46,3 |
| Siempre | 43 | 53,8 | 53,8 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 8: Se comunican los objetivos y metas trazadas por la entidad



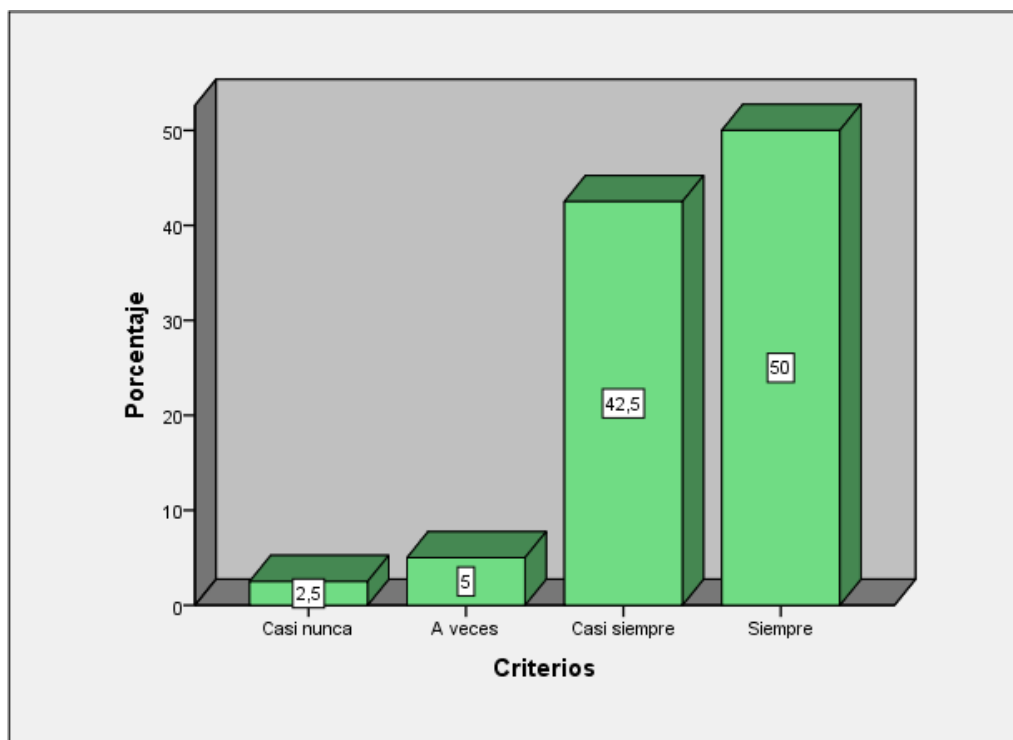
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 12: Se emplean criterios administrativos para la determinación del PEI (Plan estratégico institucional) y POI (Plan operativo institucional) de la entidad

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 2 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| A veces | 4 | 5,0 | 5,0 | 7,5 |
| Casi siempre | 34 | 42,5 | 42,5 | 50,0 |
| Siempre | 40 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 9: Se emplean criterios administrativos para la determinación del PEI (Plan estratégico institucional) y POI (Plan operativo institucional) de la entidad



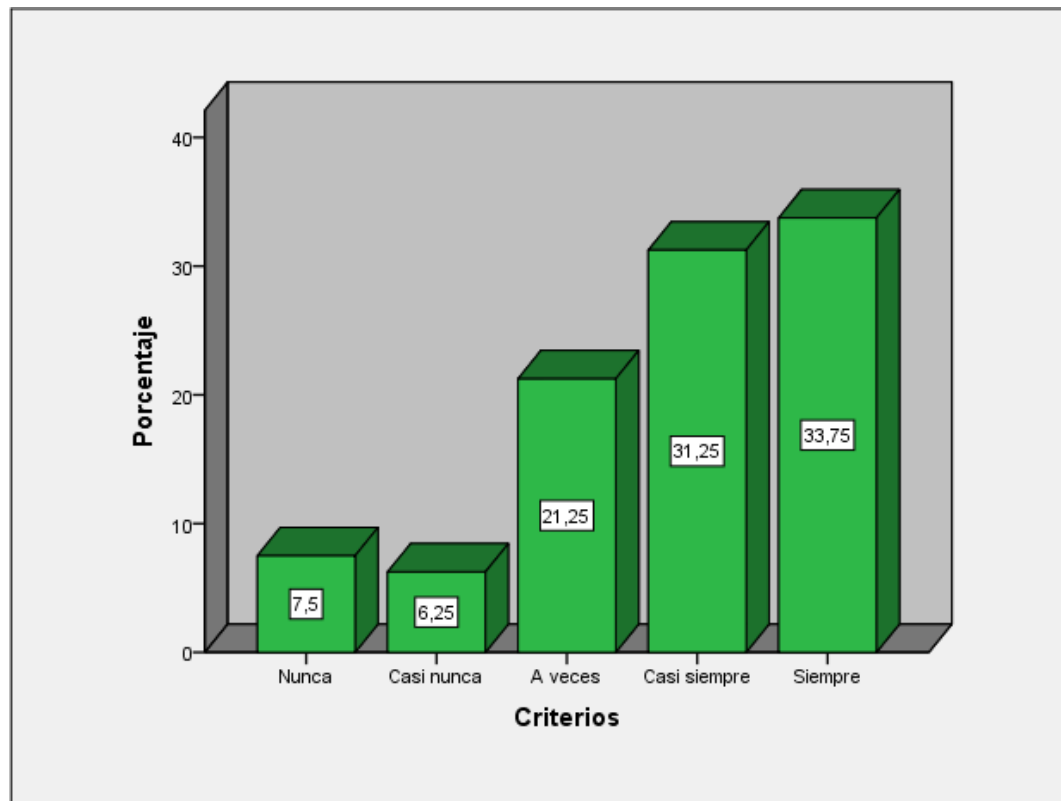
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 13: Participa en la formulación de los planes de gestión (POI, PEI)

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 6 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| Casi nunca | 5 | 6,3 | 6,3 | 13,8 |
| A veces | 17 | 21,3 | 21,3 | 35,0 |
| Casi siempre | 25 | 31,3 | 31,3 | 66,3 |
| Siempre | 27 | 33,8 | 33,8 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 10: Participa en la formulación de los planes de gestión (POI, PEI)



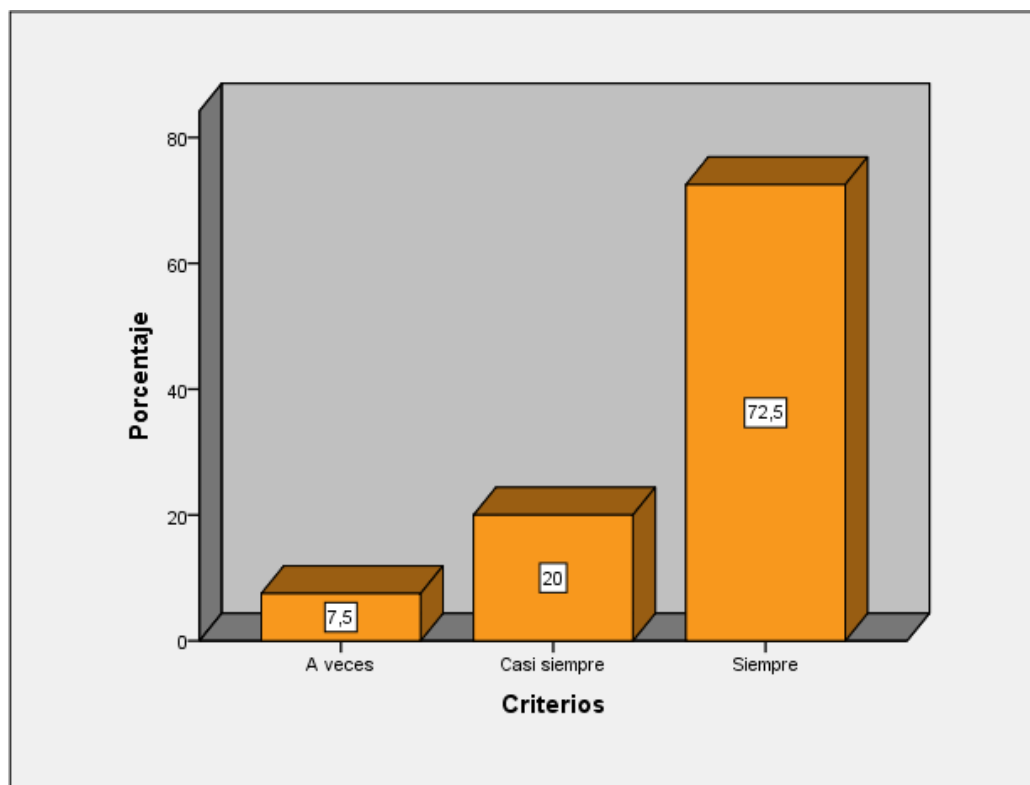
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 14: Su jefe inmediato se involucra con las actividades planteadas por la entidad

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 6 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| Casi siempre | 16 | 20,0 | 20,0 | 27,5 |
| Siempre | 58 | 72,5 | 72,5 | 100,0 |
| Total | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 11: Su jefe inmediato se involucra con las actividades planteadas por la entidad



Elaboración propia: Trabajo de campo

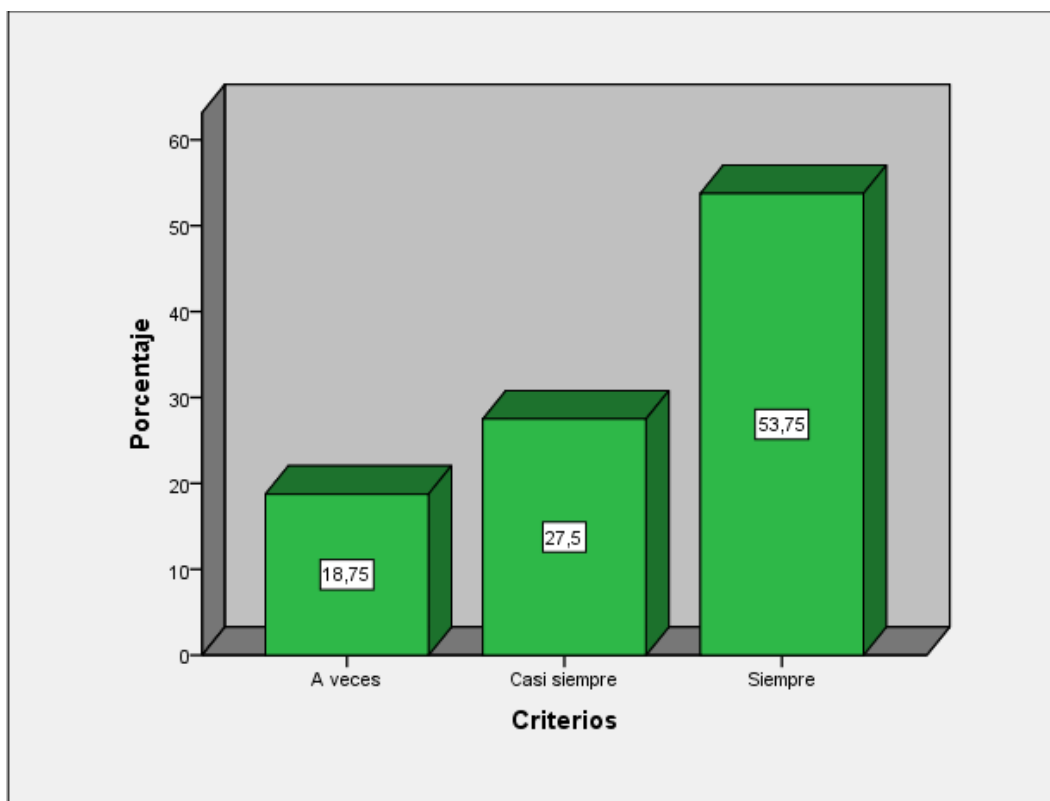
• **Resultados de la dimensión organización de la gestión administrativa:**

Tabla 15: Las capacitaciones realizadas responden a sus necesidades

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 15 | 18,8 | 18,8 | 18,8 |
| Casi siempre | 22 | 27,5 | 27,5 | 46,3 |
| Siempre | 43 | 53,8 | 53,8 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 12: Las capacitaciones realizadas responden a sus necesidades



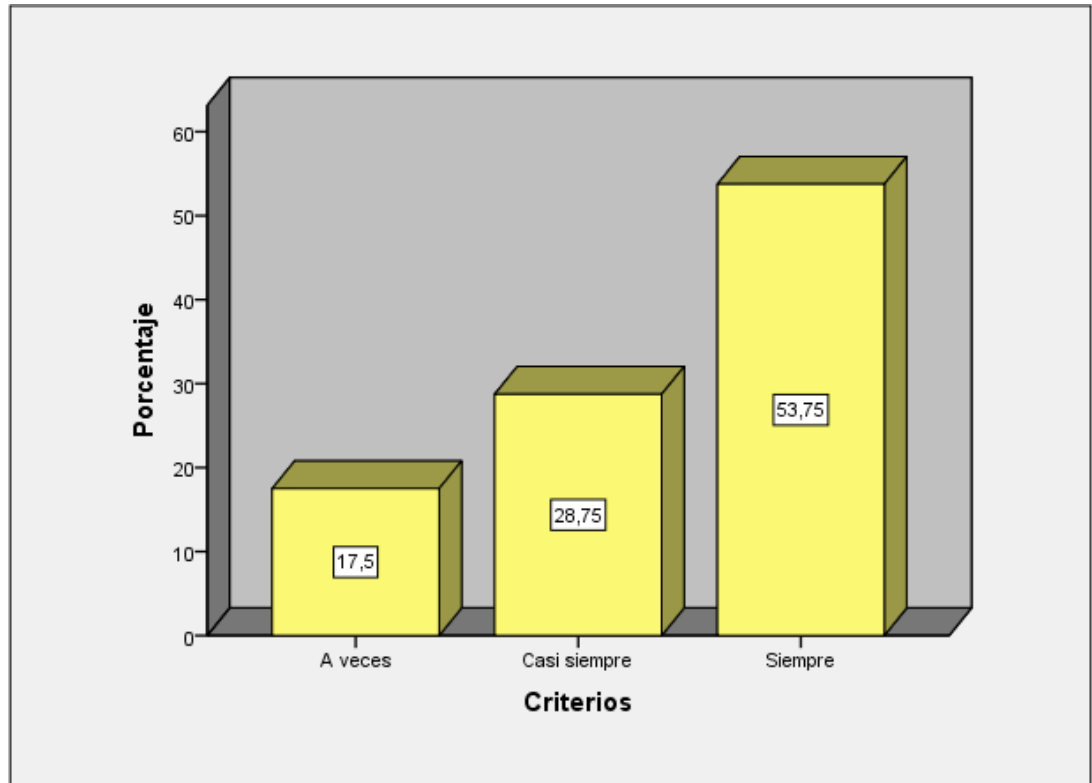
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 16: La entidad le asigna los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|----------------------|-------------------------|
| A veces | 14 | 17,5 | 17,5 | 17,5 |
| Casi siempre | 23 | 28,8 | 28,8 | 46,3 |
| Siempre | 43 | 53,8 | 53,8 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 13: La entidad le asigna los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos



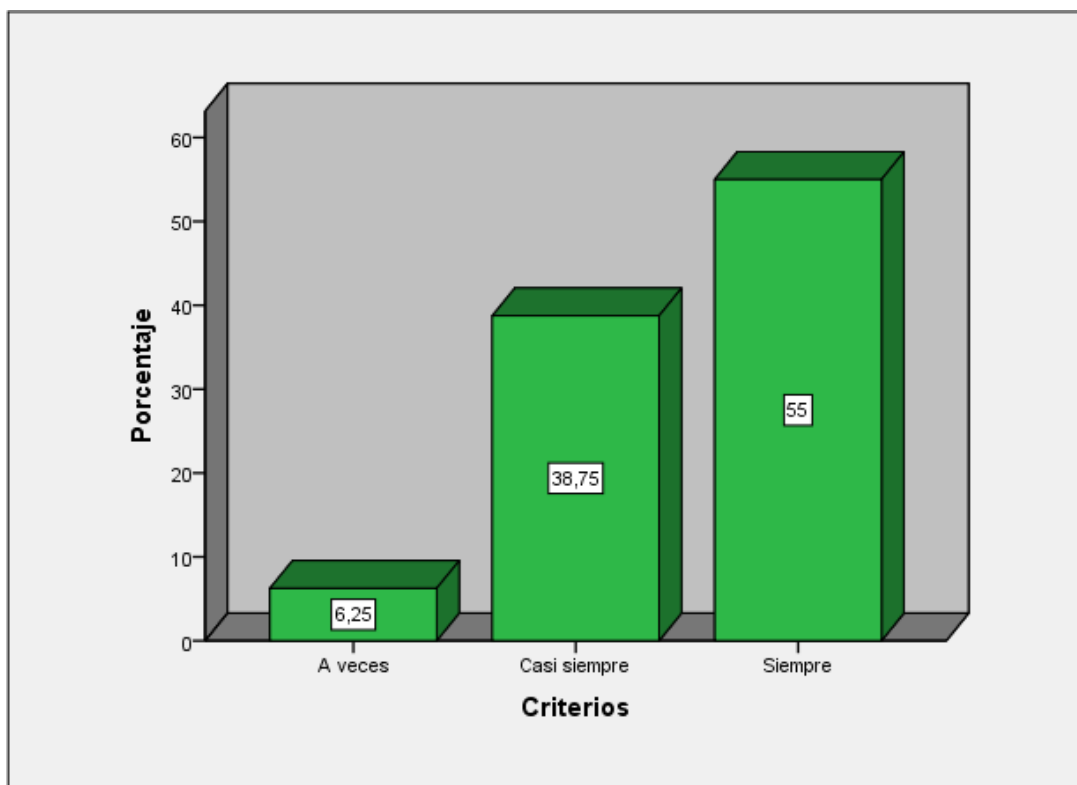
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 17: La asignación de funciones se realiza respetando el orden jerárquico de la entidad

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 5 | 6,3 | 6,3 | 6,3 |
| Casi siempre | 31 | 38,8 | 38,8 | 45,0 |
| Siempre | 44 | 55,0 | 55,0 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 14: La asignación de funciones se realiza respetando el orden jerárquico de la entidad



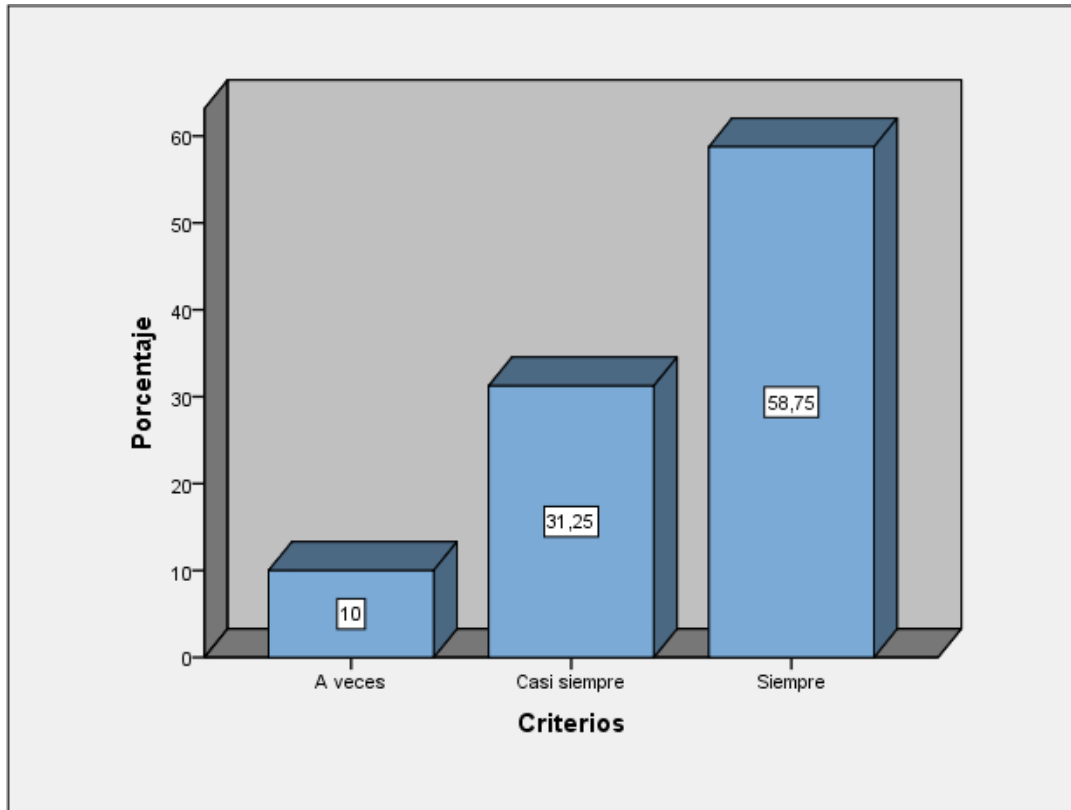
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 18: La división de trabajo es óptima y contribuye en el logro de sus objetivos

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 8 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| Casi siempre | 25 | 31,3 | 31,3 | 41,3 |
| Siempre | 47 | 58,8 | 58,8 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 15: La división de trabajo es óptima y contribuye en el logro de sus objetivos



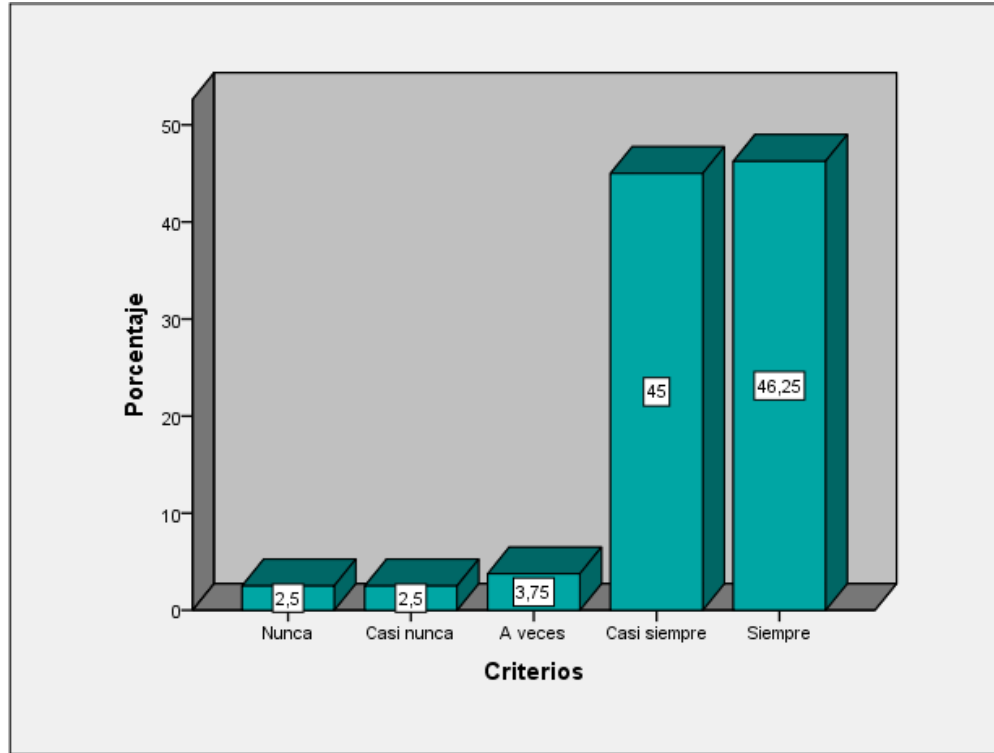
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 19: La estructura organizacional (organigrama) se difunde de manera clara y precisa

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 2 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| Casi nunca | 2 | 2,5 | 2,5 | 5,0 |
| A veces | 3 | 3,8 | 3,8 | 8,8 |
| Casi siempre | 36 | 45,0 | 45,0 | 53,8 |
| Siempre | 37 | 46,3 | 46,3 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 16: La estructura organizacional (organigrama) se difunde de manera clara y precisa



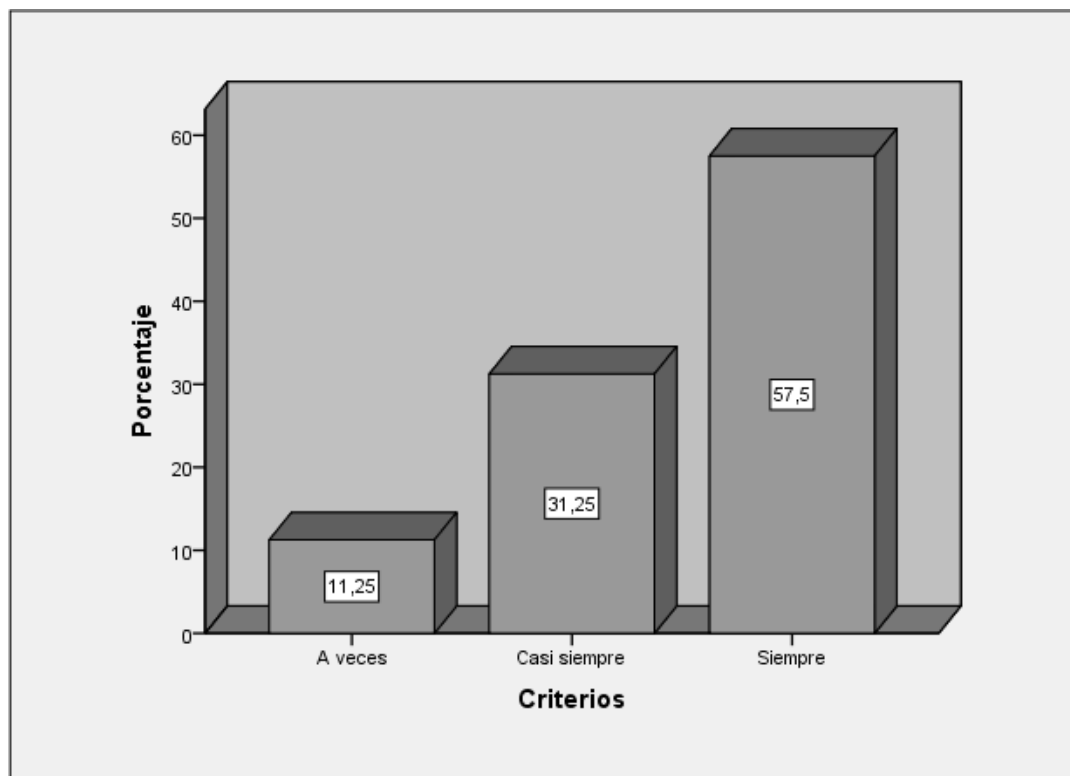
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 20: La dirección administrativa cumple de manera responsable e imparcial con sus funciones

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 9 | 11,3 | 11,3 | 11,3 |
| Casi siempre | 25 | 31,3 | 31,3 | 42,5 |
| Siempre | 46 | 57,5 | 57,5 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 17: La dirección administrativa cumple de manera responsable e imparcial con sus funciones



Elaboración propia: Trabajo de campo

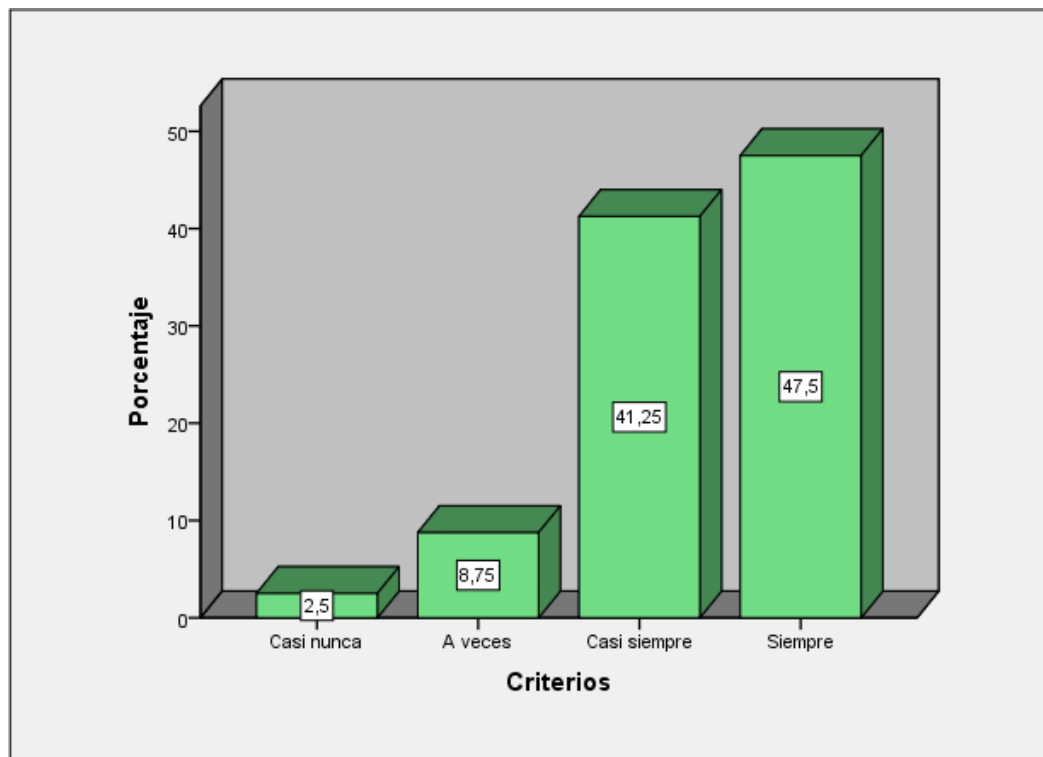
- **Resultados de la dimensión dirección de la gestión administrativa:**

Tabla 21: Existe una constante comunicación en relación a los cambios y nuevas propuestas en la gestión administrativa

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 2 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| A veces | 7 | 8,8 | 8,8 | 11,3 |
| Casi siempre | 33 | 41,3 | 41,3 | 52,5 |
| Siempre | 38 | 47,5 | 47,5 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 18: Existe una constante comunicación en relación a los cambios y nuevas propuestas en la gestión administrativa



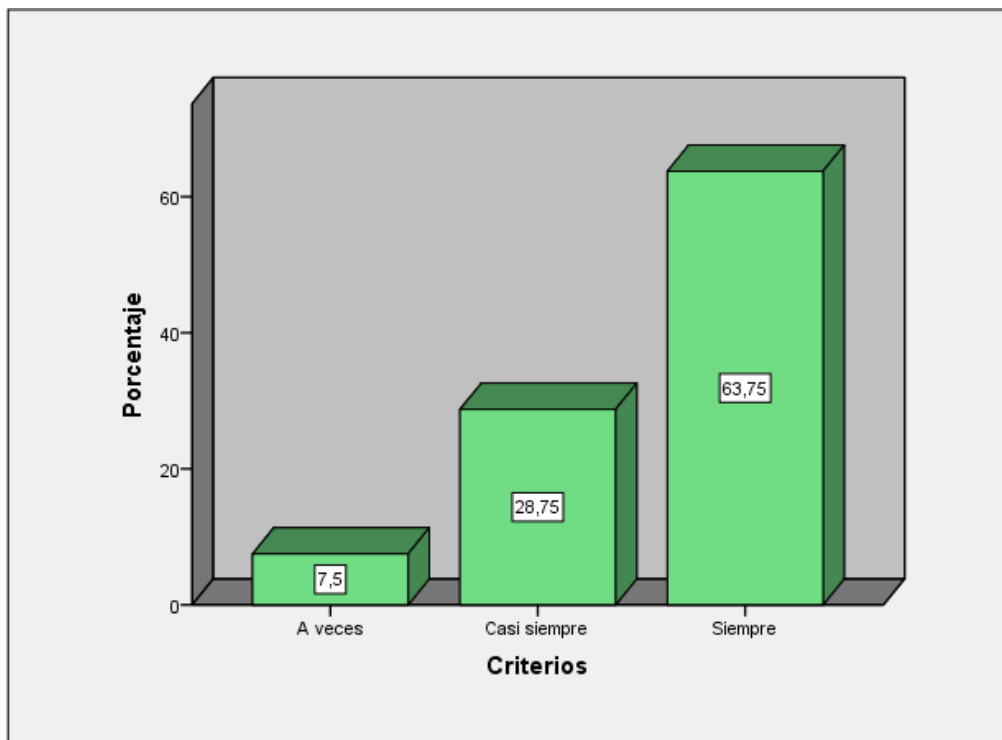
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 22: Se desarrolla una comunicación efectiva respetando el orden jerárquico

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 6 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| Casi siempre | 23 | 28,8 | 28,8 | 36,3 |
| Siempre | 51 | 63,8 | 63,8 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 19: Se desarrolla una comunicación efectiva respetando el orden jerárquico



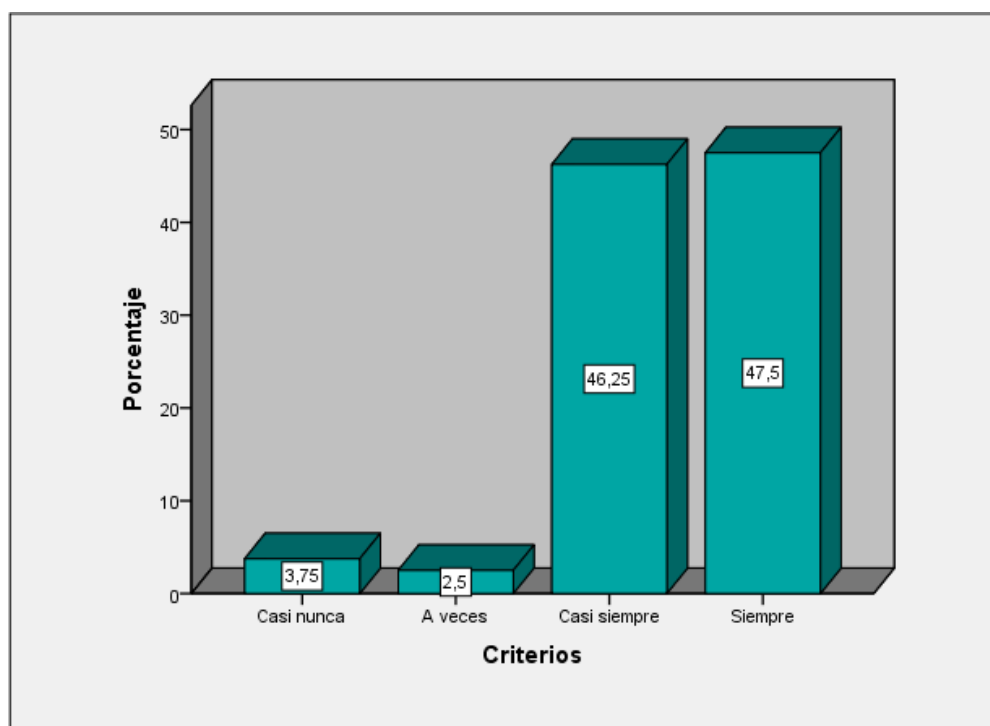
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 23: La dirección motiva el trabajo en equipo y fomenta la creación de relaciones interpersonales

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 3 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| A veces | 2 | 2,5 | 2,5 | 6,3 |
| Casi siempre | 37 | 46,3 | 46,3 | 52,5 |
| Siempre | 38 | 47,5 | 47,5 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 20: La dirección motiva el trabajo en equipo y fomenta la creación de relaciones interpersonales



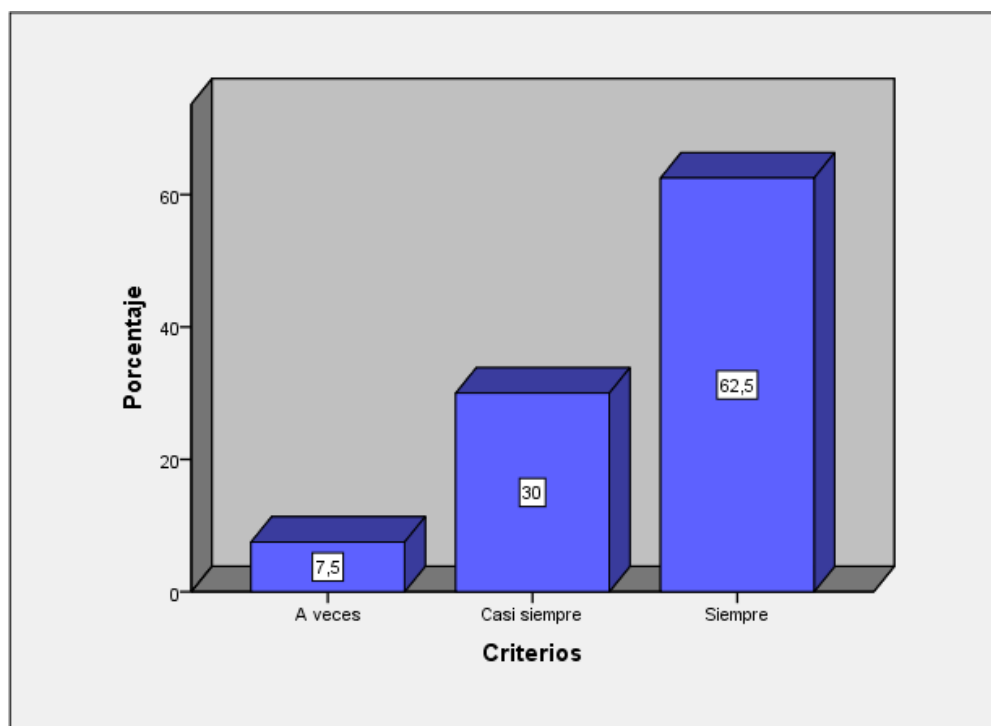
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 24: La dirección le brinda la confianza y el empoderamiento que requiere para su crecimiento profesional y laboral

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 6 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| Casi siempre | 24 | 30,0 | 30,0 | 37,5 |
| Siempre | 50 | 62,5 | 62,5 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 21: La dirección le brinda la confianza y el empoderamiento que requiere para su crecimiento profesional y laboral



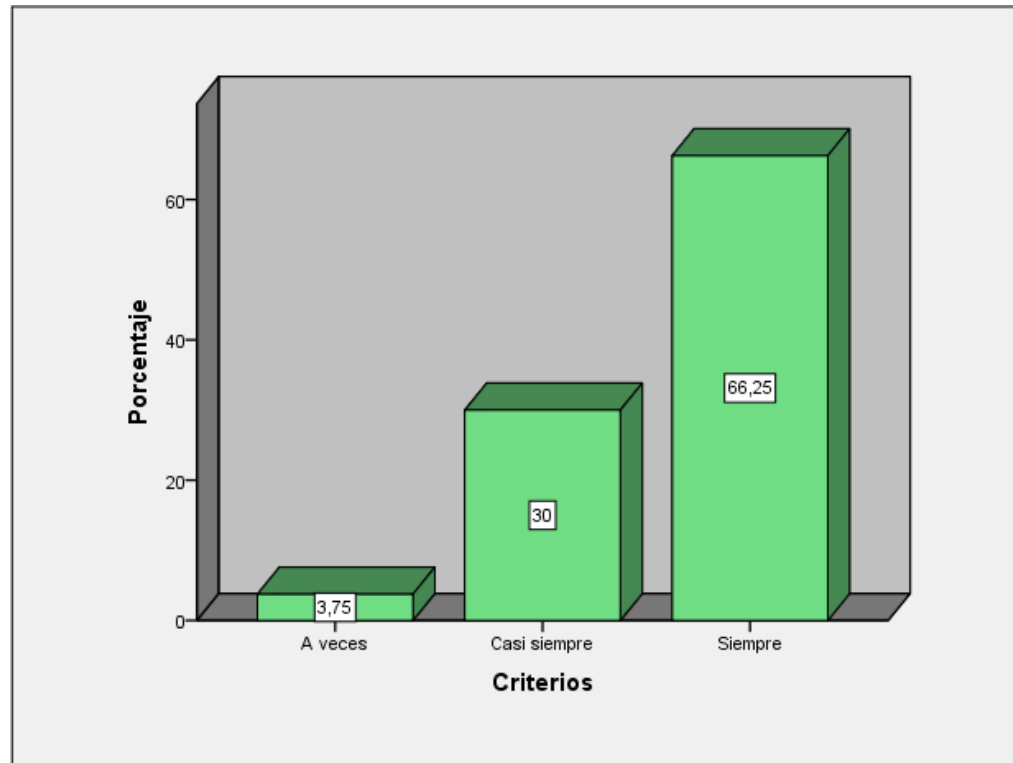
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 25: La dirección asume un liderazgo consciente y responsable en la entidad

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 3 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| Casi siempre | 24 | 30,0 | 30,0 | 33,8 |
| Siempre | 53 | 66,3 | 66,3 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 22: La dirección asume un liderazgo consciente y responsable en la entidad



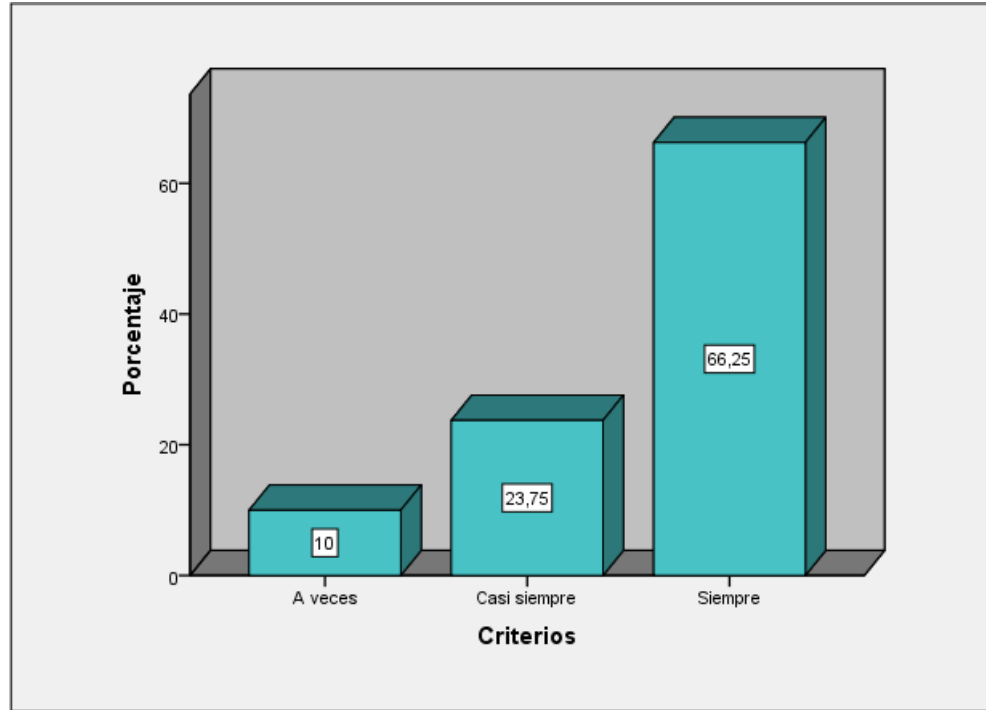
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 26: Las actividades realizadas de manera diaria son previamente coordinadas con su jefe directo

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 8 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| Casi siempre | 19 | 23,8 | 23,8 | 33,8 |
| Siempre | 53 | 66,3 | 66,3 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 23: Las actividades realizadas de manera diaria son previamente coordinadas con su jefe directo



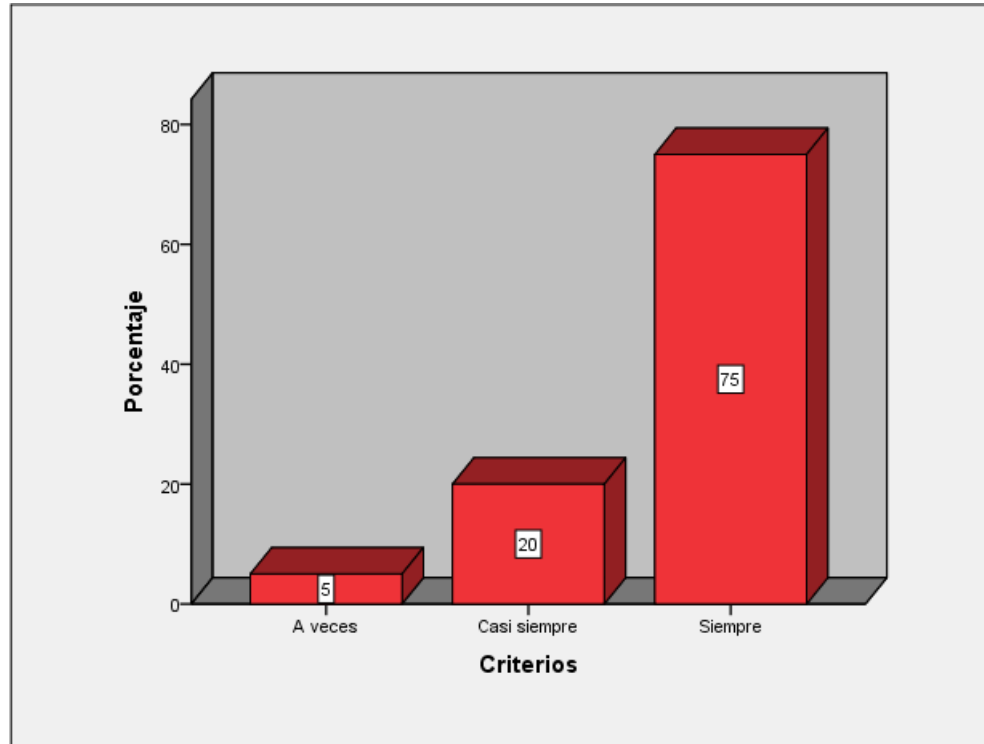
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 27: Es orientado por su jefe directo cuando realiza alguna labor que desconoce

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 4 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| Casi siempre | 16 | 20,0 | 20,0 | 25,0 |
| Siempre | 60 | 75,0 | 75,0 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 24: Es orientado por su jefe directo cuando realiza alguna labor que desconoce



Elaboración propia: Trabajo de campo

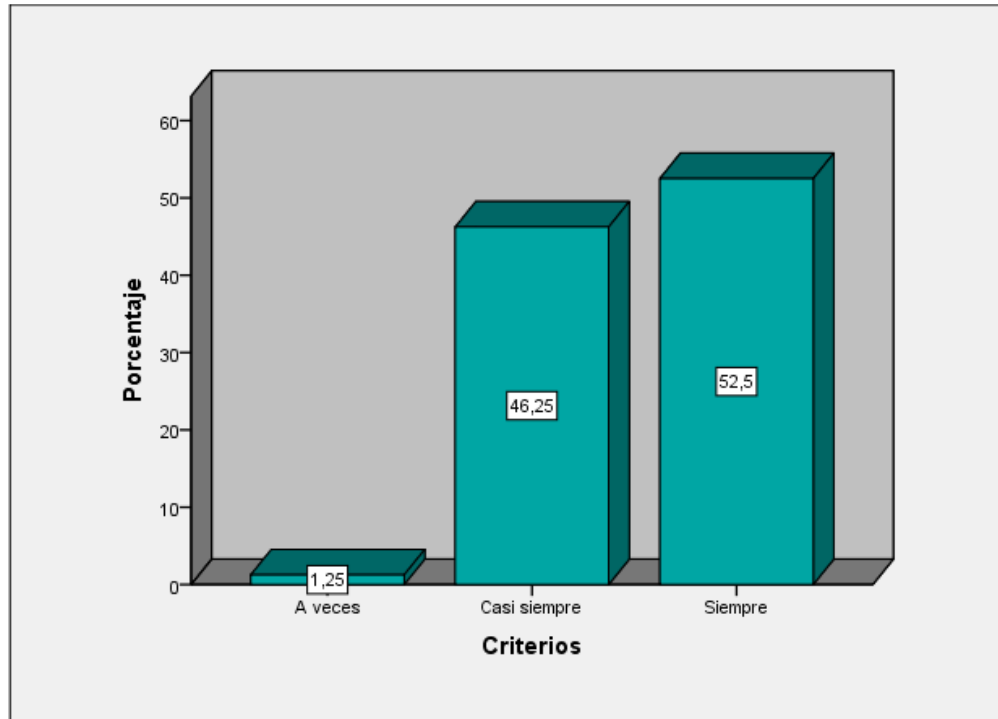
- **Resultados de la dimensión control de la gestión administrativa:**

Tabla 28: Está conforme con los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño realizadas por la entidad

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| Casi siempre | 37 | 46,3 | 46,3 | 47,5 |
| Siempre | 42 | 52,5 | 52,5 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 25: Está conforme con los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño realizadas por la entidad



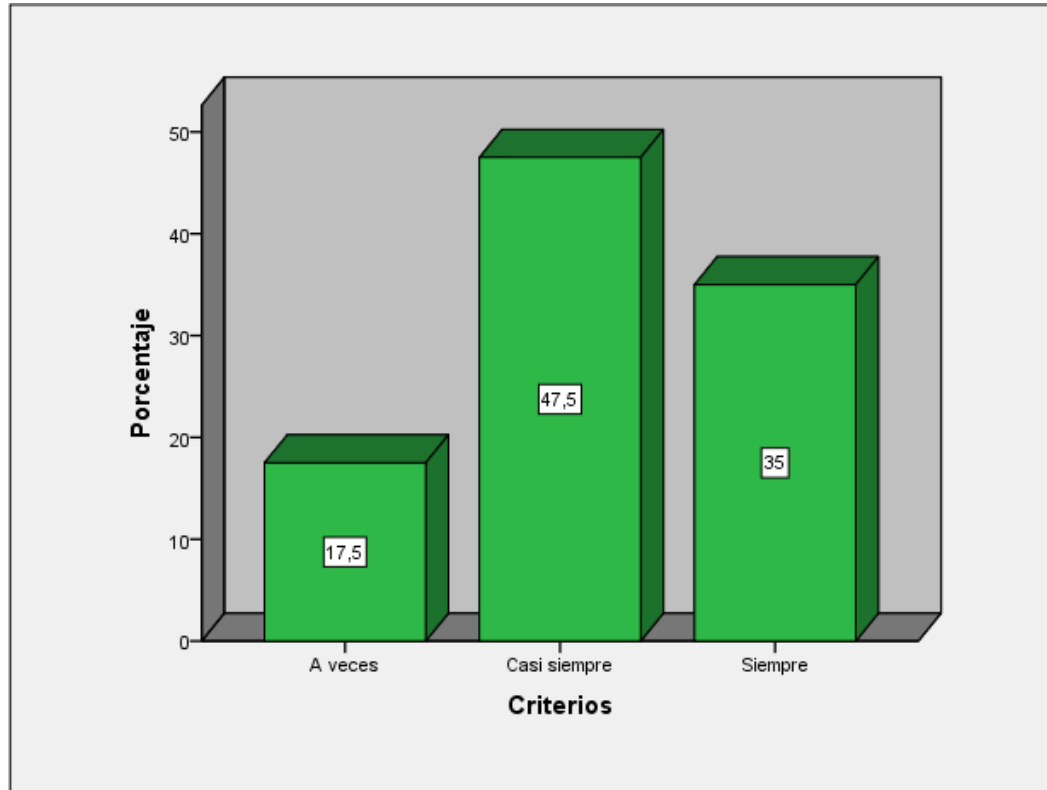
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 29: Recibe retroalimentación como parte de una estrategia de mejora continua

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 14 | 17,5 | 17,5 | 17,5 |
| Casi siempre | 38 | 47,5 | 47,5 | 65,0 |
| Siempre | 28 | 35,0 | 35,0 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 26: Recibe retroalimentación como parte de una estrategia de mejora continua



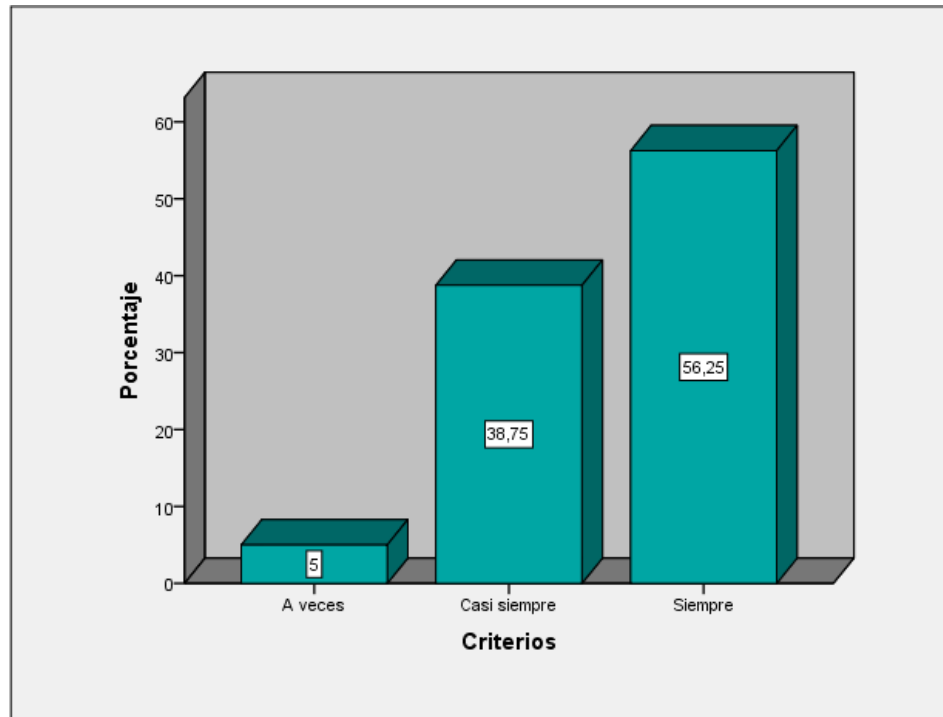
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 30: Su jefe inmediato fomentan el autoaprendizaje

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 4 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| Casi siempre | 31 | 38,8 | 38,8 | 43,8 |
| Siempre | 45 | 56,3 | 56,3 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 27: Su jefe inmediato fomentan el autoaprendizaje



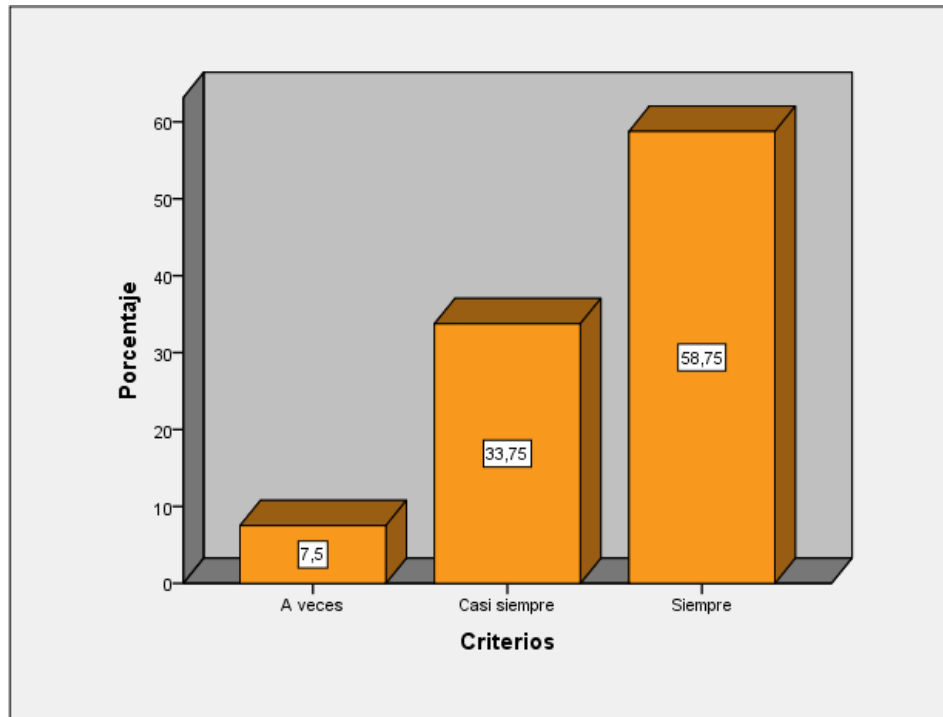
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 31: Recibe acompañamiento por parte de su jefe inmediato

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 6 | 7,5 | 7,5 | 7,5 |
| Casi siempre | 27 | 33,8 | 33,8 | 41,3 |
| Siempre | 47 | 58,8 | 58,8 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 28: Recibe acompañamiento por parte de su jefe inmediato



Elaboración propia: Trabajo de campo

VARIABLE 2: MOTIVACIÓN LABORAL

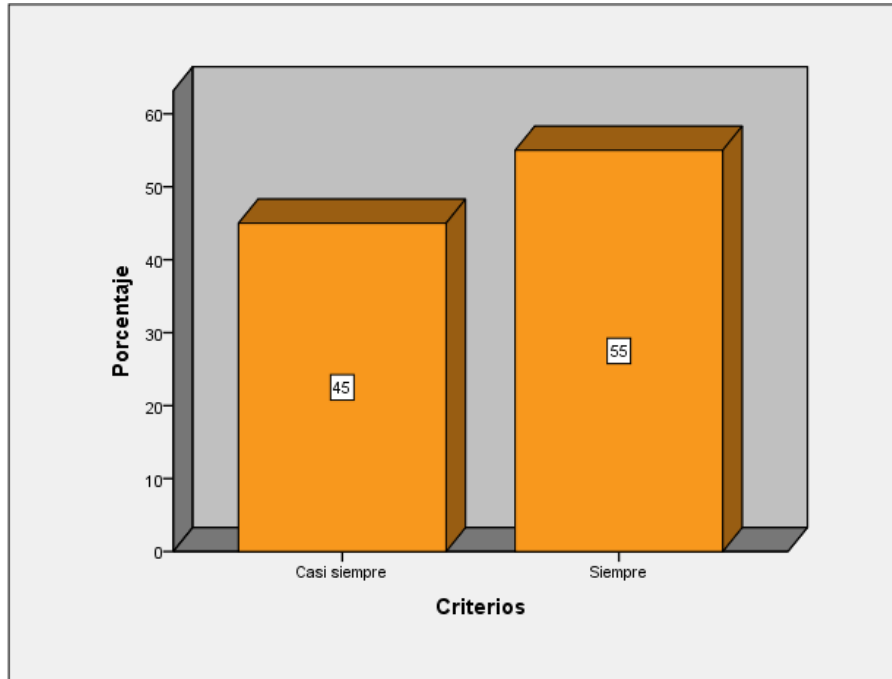
- Resultados de la dimensión factores motivacionales de la motivación laboral:

Tabla 32: El trabajo que realiza le permite desarrollar sus capacidades y habilidades

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi siempre | 36 | 45,0 | 45,0 | 45,0 |
| Siempre | 44 | 55,0 | 55,0 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 29: El trabajo que realiza le permite desarrollar sus capacidades y habilidades



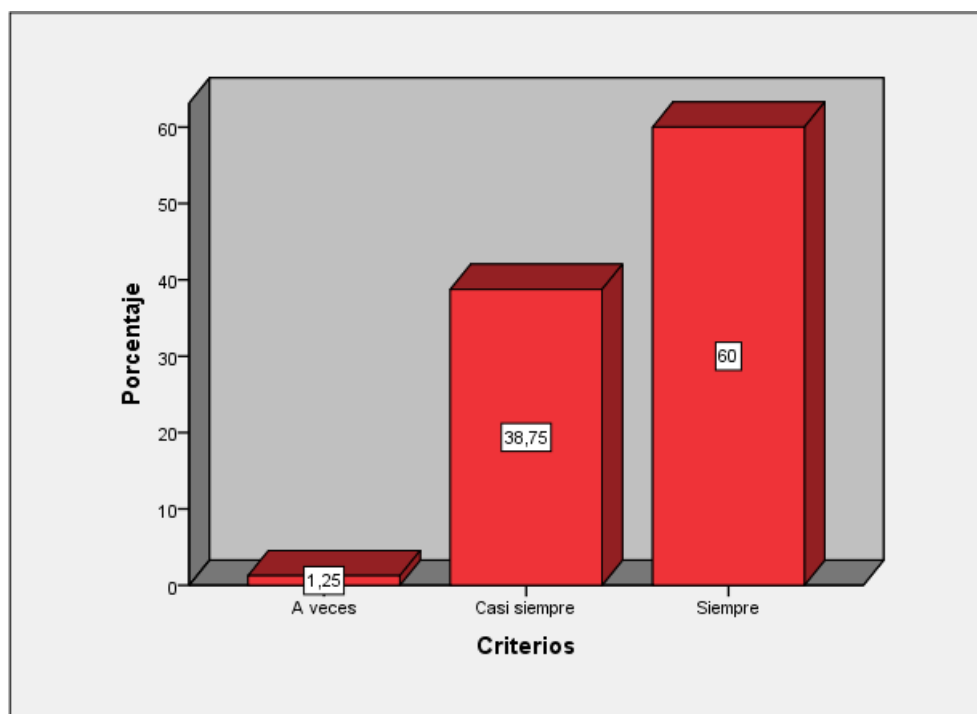
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 33: La dirección contribuye al logro de sus objetivos y metas personales y profesionales

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| Casi siempre | 31 | 38,8 | 38,8 | 40,0 |
| Siempre | 48 | 60,0 | 60,0 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 30: La dirección contribuye al logro de sus objetivos y metas personales y profesionales



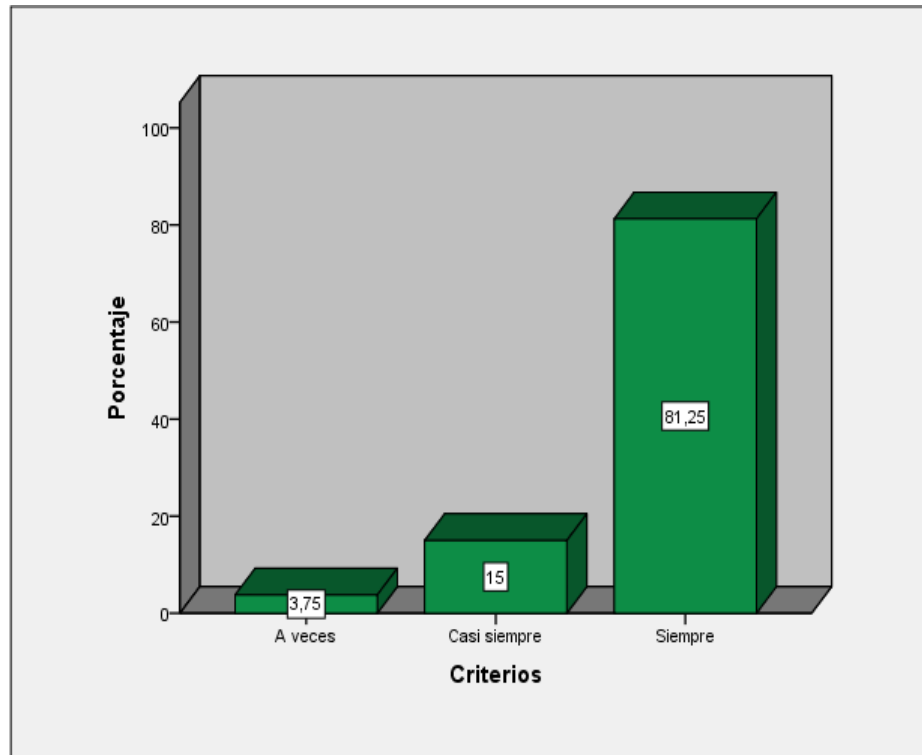
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 34: Su trabajo representa una oportunidad de crecimiento profesional

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 3 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| Casi siempre | 12 | 15,0 | 15,0 | 18,8 |
| Siempre | 65 | 81,3 | 81,3 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 31: Su trabajo representa una oportunidad de crecimiento profesional



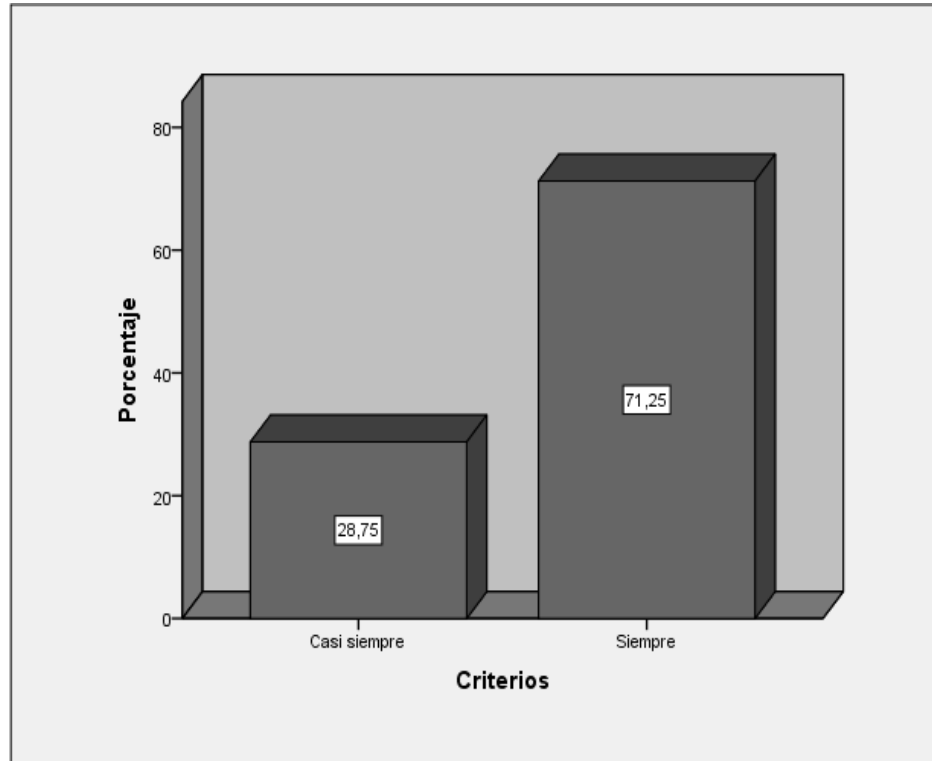
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 35: Las capacitaciones desarrolladas influyen positivamente en su motivación laboral

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi siempre | 23 | 28,8 | 28,8 | 28,8 |
| Siempre | 57 | 71,3 | 71,3 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 32: Las capacitaciones desarrolladas influyen positivamente en su motivación laboral



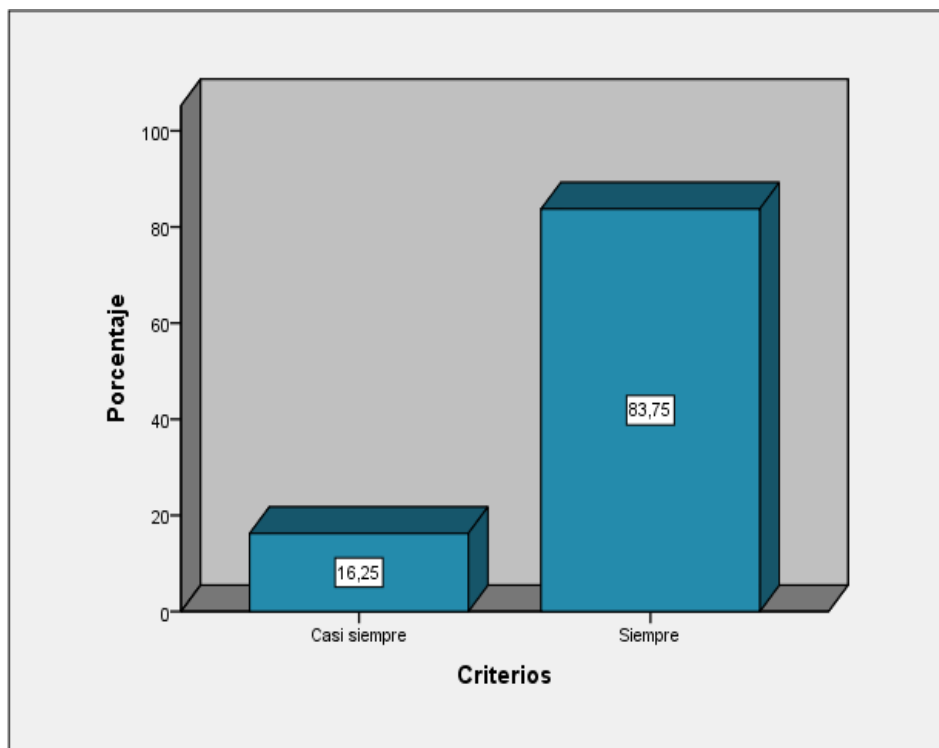
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 36: Las capacitaciones desarrolladas influyen positivamente en su motivación laboral

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi siempre | 13 | 16,3 | 16,3 | 16,3 |
| Siempre | 67 | 83,8 | 83,8 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 33: Las capacitaciones desarrolladas influyen positivamente en su motivación laboral



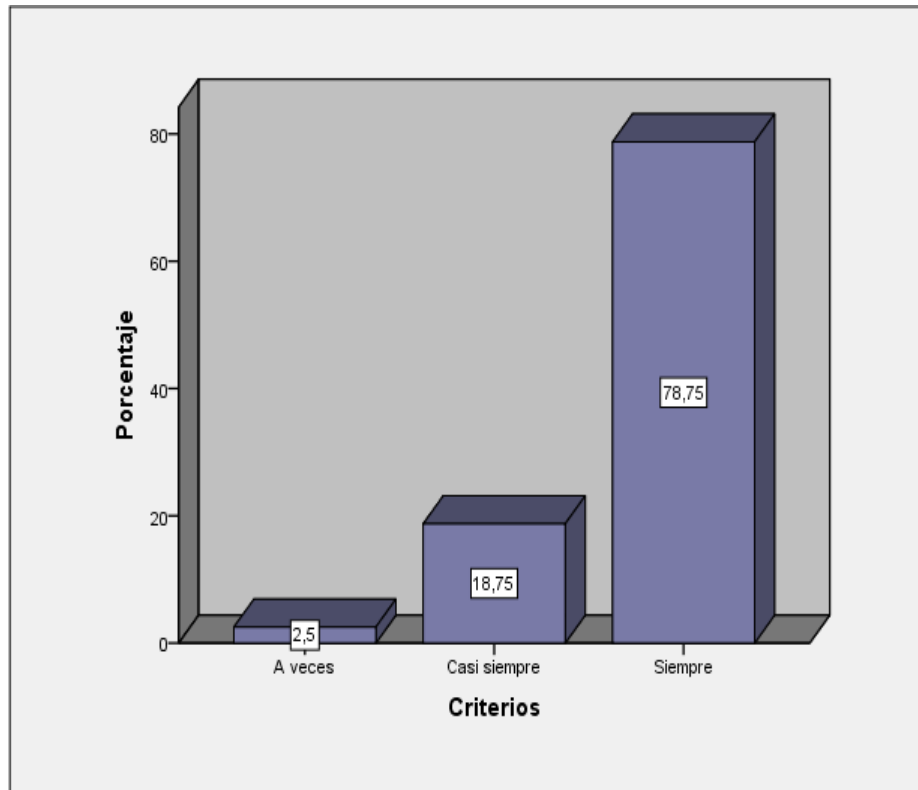
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 37: Cumple de manera eficiente con sus funciones y responsabilidades

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 2 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| Casi siempre | 15 | 18,8 | 18,8 | 21,3 |
| Siempre | 63 | 78,8 | 78,8 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 34: Cumple de manera eficiente con sus funciones y responsabilidades



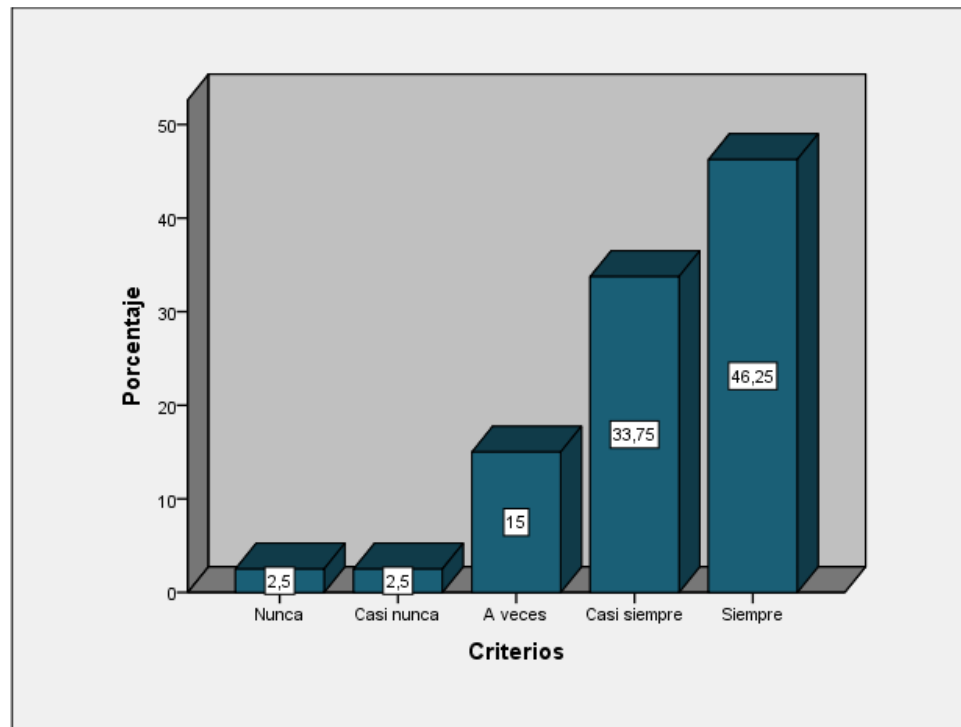
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 38: Recibe estímulos emotivos de acuerdo al cumplimiento de sus metas laborales

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 2 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| Casi nunca | 2 | 2,5 | 2,5 | 5,0 |
| A veces | 12 | 15,0 | 15,0 | 20,0 |
| Casi siempre | 27 | 33,8 | 33,8 | 53,8 |
| Siempre | 37 | 46,3 | 46,3 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 35: Recibe estímulos emotivos de acuerdo al cumplimiento de sus metas laborales



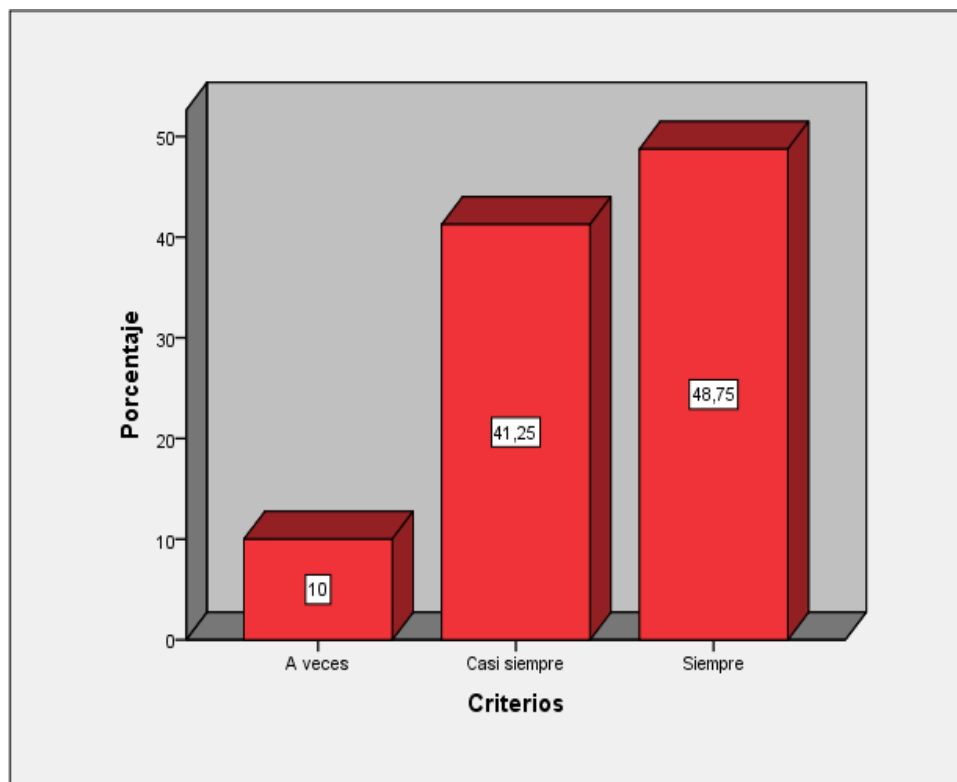
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 39: Sus opiniones o sugerencias son tomadas en cuenta por la entidad

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 8 | 10,0 | 10,0 | 10,0 |
| Casi siempre | 33 | 41,3 | 41,3 | 51,3 |
| Siempre | 39 | 48,8 | 48,8 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 36: *Sus opiniones o sugerencias son tomadas en cuenta por la entidad*



Elaboración propia: Trabajo de campo

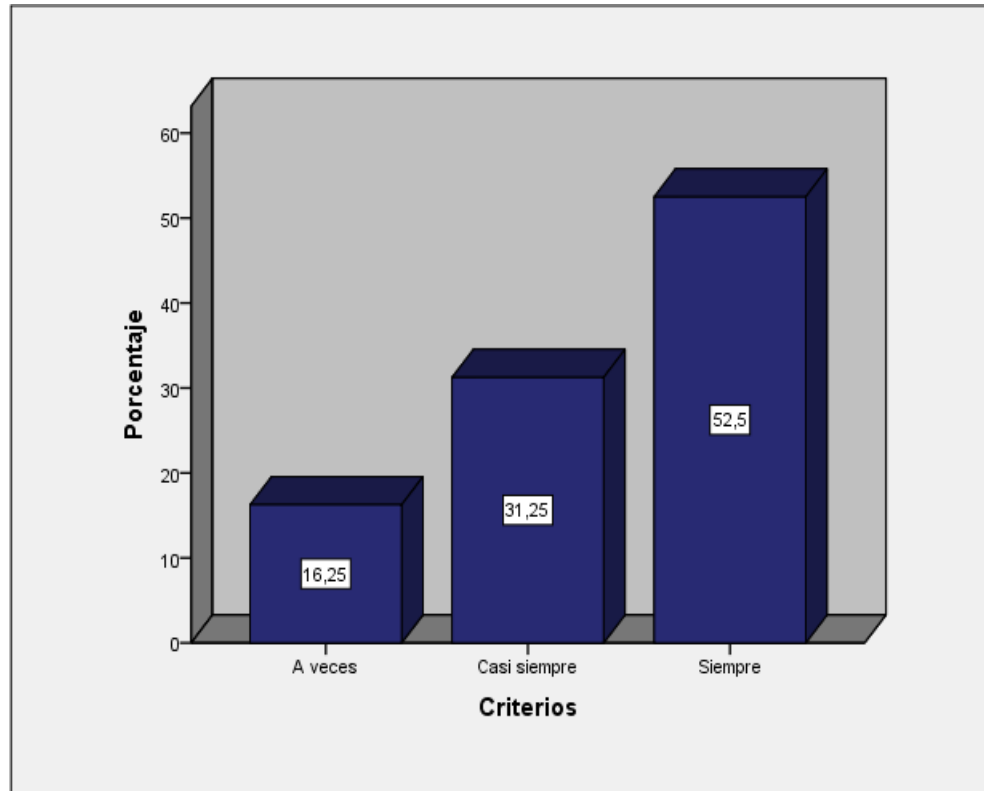
- **Resultados de la dimensión factores higiénicos de la motivación laboral:**

Tabla 40: *Se identifica con las políticas de la entidad*

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 13 | 16,3 | 16,3 | 16,3 |
| Casi siempre | 25 | 31,3 | 31,3 | 47,5 |
| Siempre | 42 | 52,5 | 52,5 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 37: Se identifica con las políticas de la entidad



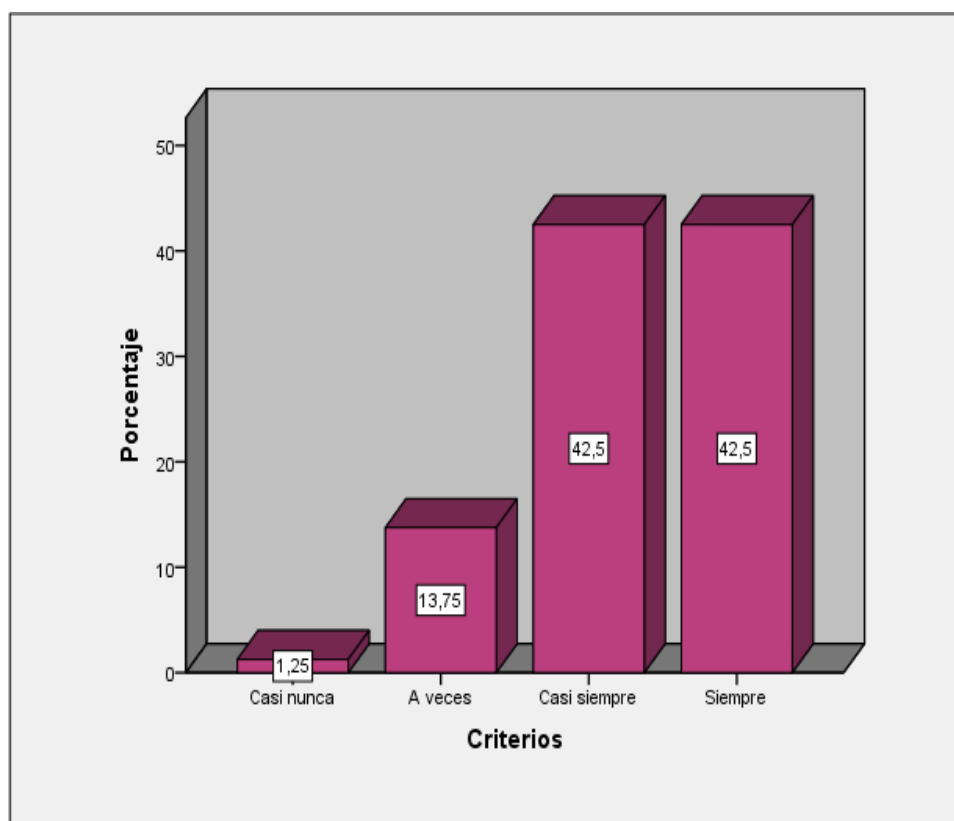
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 41: Se difunden las políticas de la entidad entre los colaboradores

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE E VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|------------|------------------------|-------------------------|
| Casi nunca | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| A veces | 11 | 13,8 | 13,8 | 15,0 |
| Casi siempre | 34 | 42,5 | 42,5 | 57,5 |
| Siempre | 34 | 42,5 | 42,5 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 38: Se difunden las políticas de la entidad entre los colaboradores



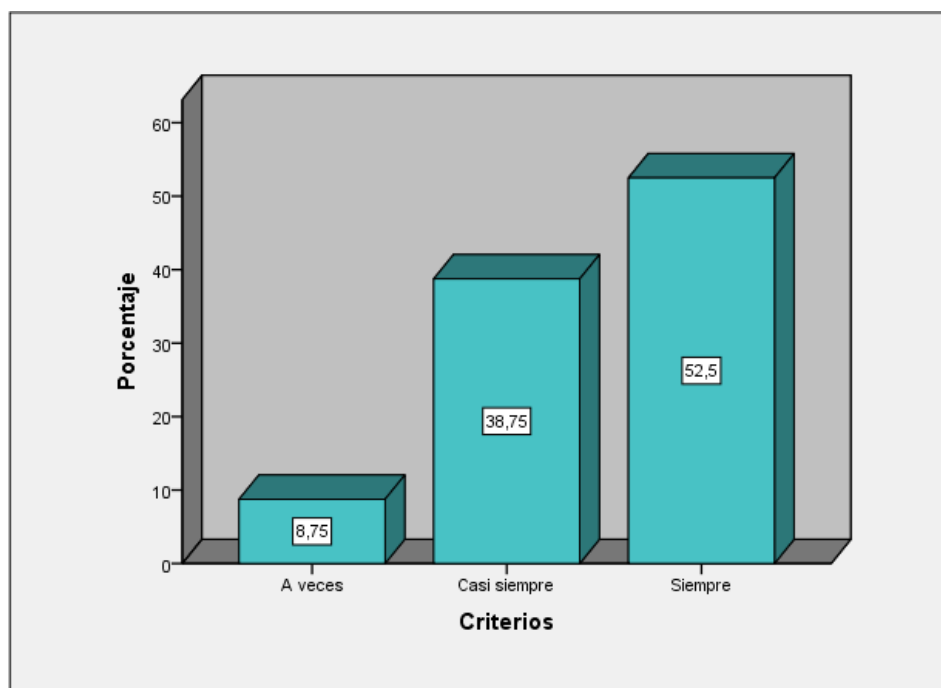
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 42: Cuenta con supervisión y asesoramiento de su jefe directo ante situaciones de incertidumbre

| VALIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 7 | 8,8 | 8,8 | 8,8 |
| Casi siempre | 31 | 38,8 | 38,8 | 47,5 |
| Siempre | 42 | 52,5 | 52,5 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 39: Cuenta con supervisión y asesoramiento de su jefe directo ante situaciones de incertidumbre



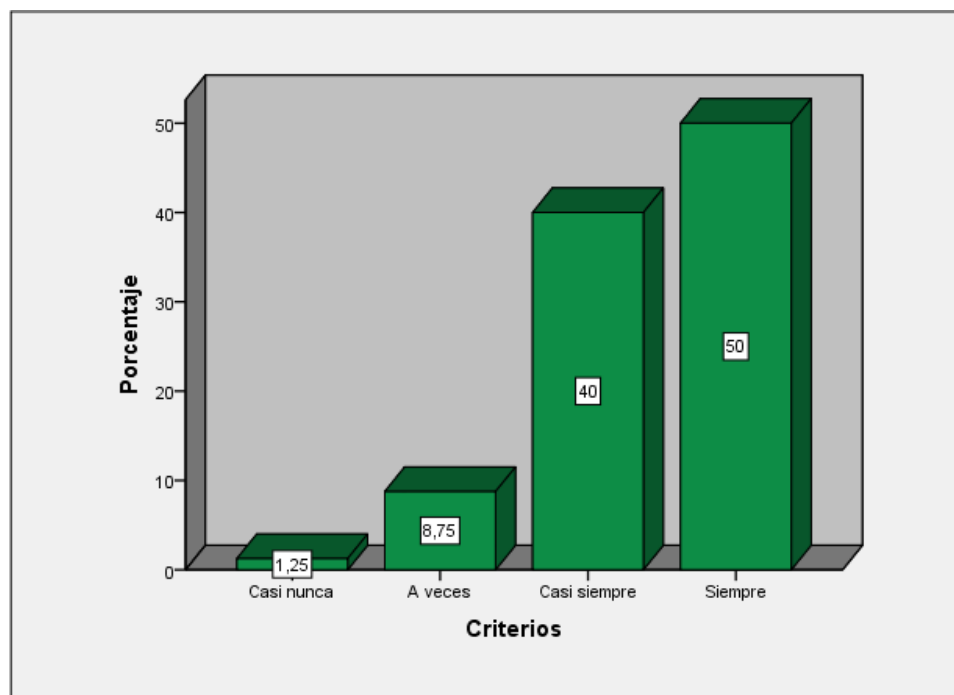
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 43: Recibe retroalimentación o sugerencias para mejorar su desempeño como colaborador

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Casi nunca | 1 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| A veces | 7 | 8,8 | 8,8 | 10,0 |
| Casi siempre | 32 | 40,0 | 40,0 | 50,0 |
| Siempre | 40 | 50,0 | 50,0 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 40: Recibe retroalimentación o sugerencias para mejorar su desempeño como colaborador



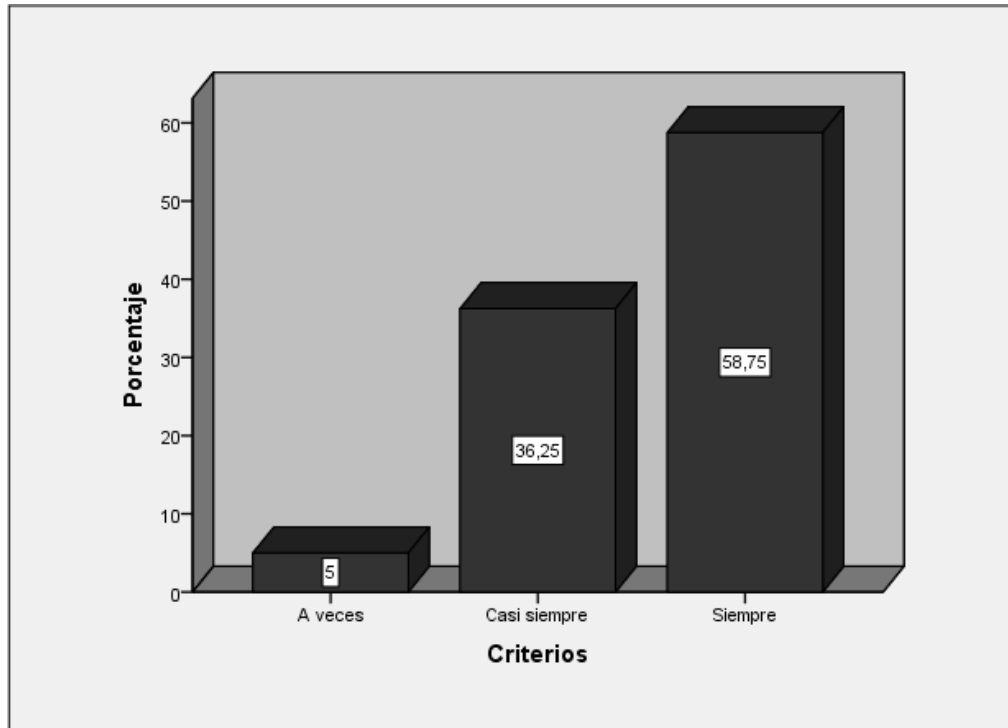
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 44: Se establecen vínculos de confianza y compañerismo dentro de su ambiente de trabajo

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 4 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| Casi siempre | 29 | 36,3 | 36,3 | 41,3 |
| Siempre | 47 | 58,8 | 58,8 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 41: Se establecen vínculos de confianza y compañerismo dentro de su ambiente de trabajo



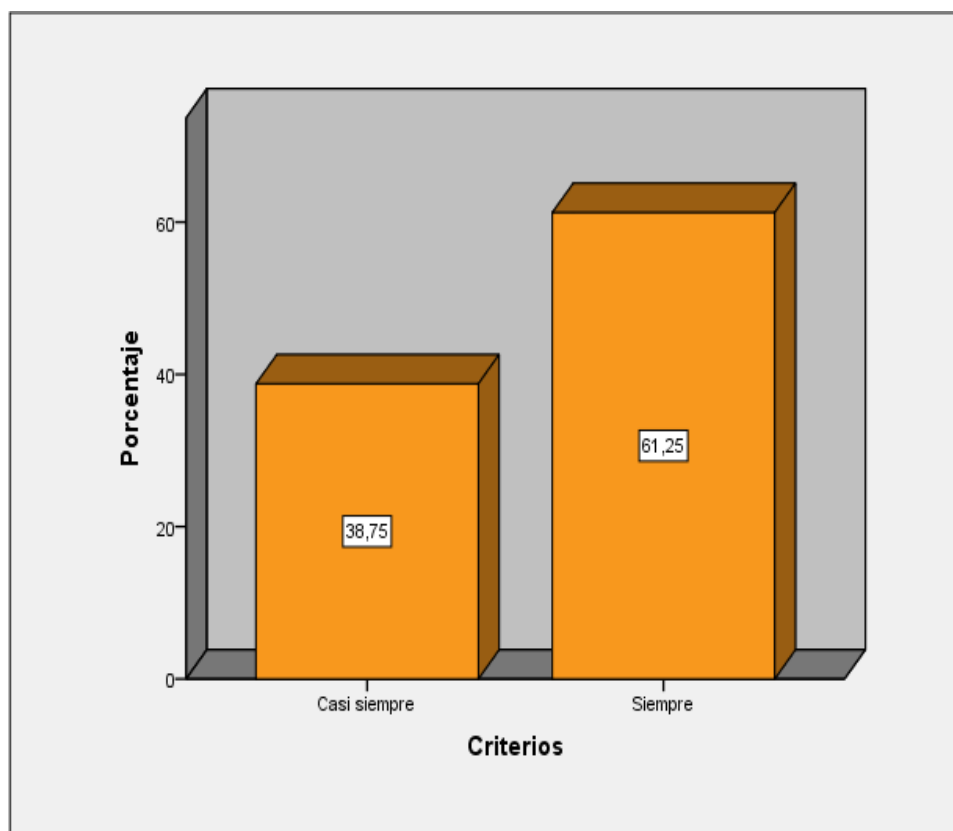
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 45: Percibe un ambiente de respeto y diálogo entre los colaboradores

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Casi siempre | 31 | 38,8 | 38,8 | 38,8 |
| Siempre | 49 | 61,3 | 61,3 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 42: Percibe un ambiente de respeto y diálogo entre los colaboradores



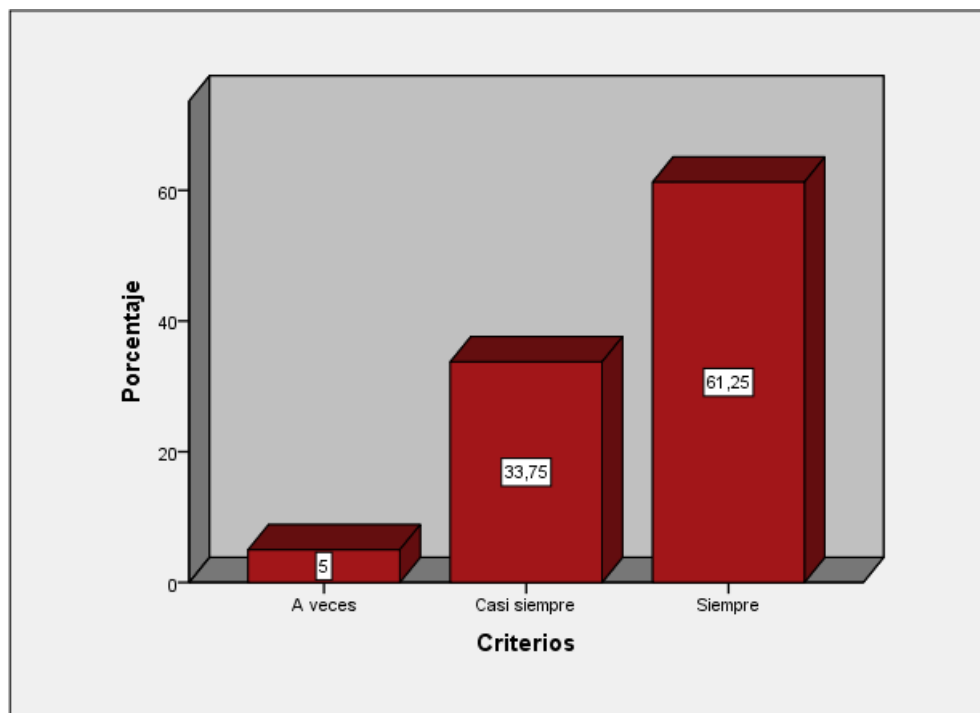
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 46: Establece relaciones de confianza y apoyo de acuerdo el orden jerárquico de la institución

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 4 | 5,0 | 5,0 | 5,0 |
| Casi siempre | 27 | 33,8 | 33,8 | 38,8 |
| Siempre | 49 | 61,3 | 61,3 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 43: Establece relaciones de confianza y apoyo de acuerdo el orden jerárquico de la institución



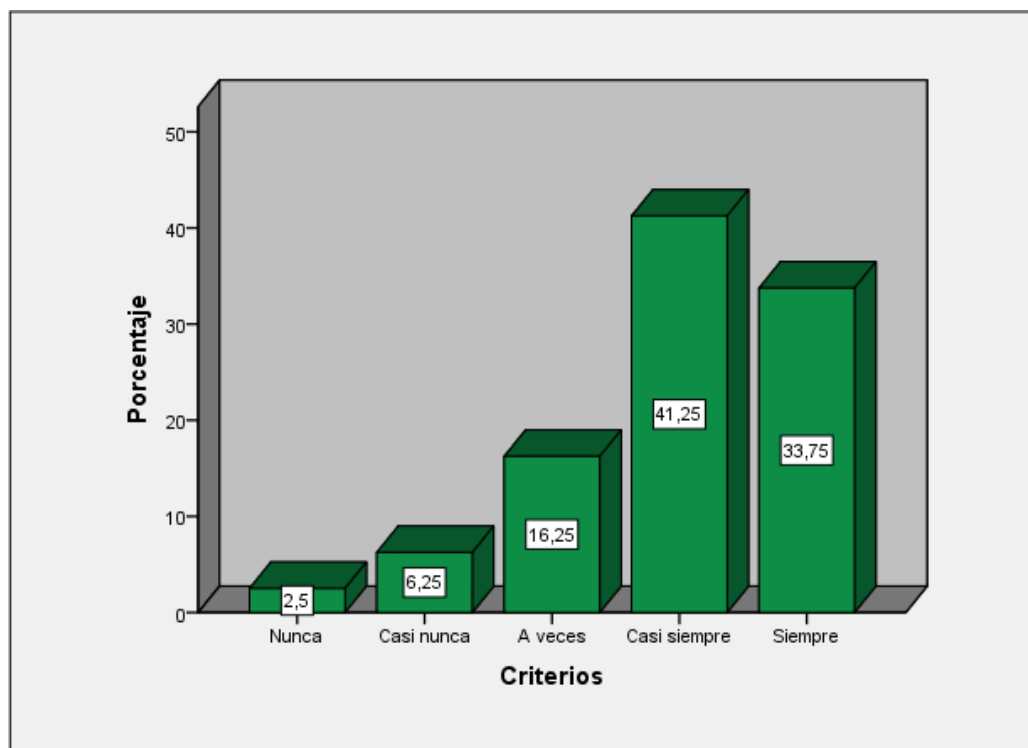
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 47: La remuneración percibida se ajusta a su presupuesto mensual y satisface sus principales necesidades

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 2 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| Casi nunca | 5 | 6,3 | 6,3 | 8,8 |
| A veces | 13 | 16,3 | 16,3 | 25,0 |
| Casi siempre | 33 | 41,3 | 41,3 | 66,3 |
| Siempre | 27 | 33,8 | 33,8 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 44: La remuneración percibida se ajusta a su presupuesto mensual y satisface sus principales necesidades



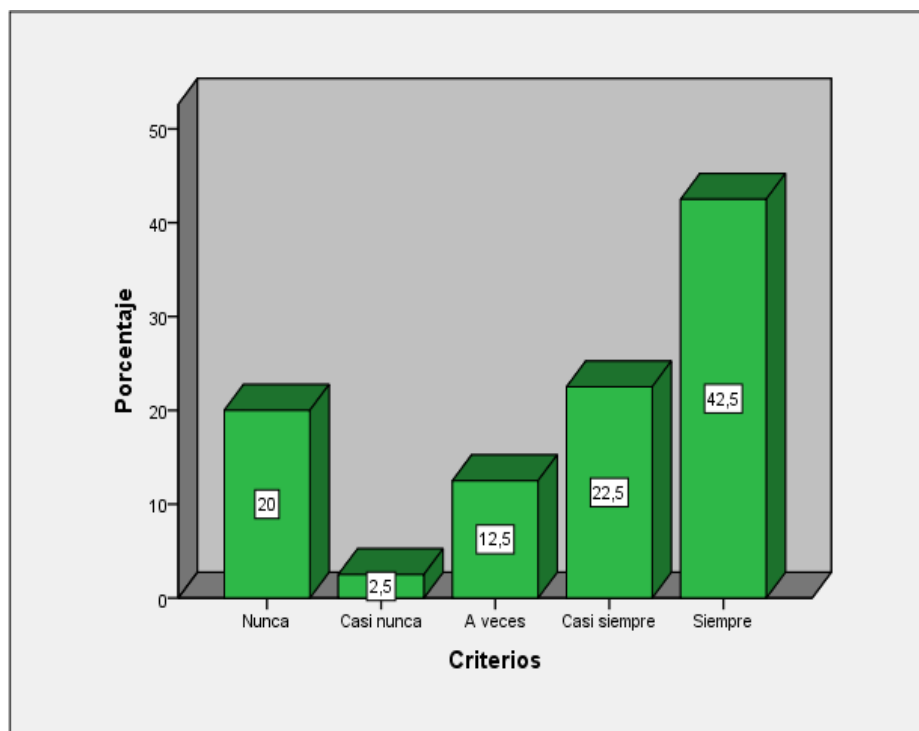
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 48: Recibe beneficios sociales acordes a la ley (vacaciones, asignación familiar, gratificación)

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 16 | 20,0 | 20,0 | 20,0 |
| Casi nunca | 2 | 2,5 | 2,5 | 22,5 |
| A veces | 10 | 12,5 | 12,5 | 35,0 |
| Casi siempre | 18 | 22,5 | 22,5 | 57,5 |
| Siempre | 34 | 42,5 | 42,5 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 45: Recibe beneficios sociales acordes a la ley (vacaciones, asignación familiar, gratificación)



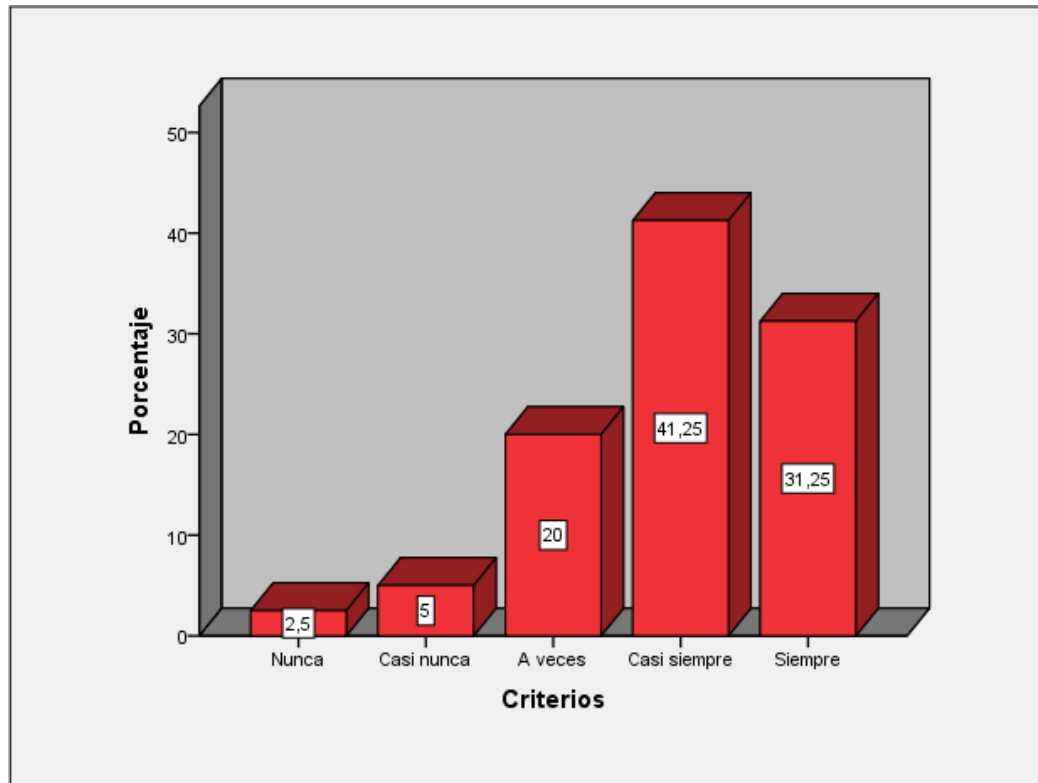
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 49: Cuenta con medidas de seguridad física y sanitaria en su centro de labores

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca | 2 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| Casi nunca | 4 | 5,0 | 5,0 | 7,5 |
| A veces | 16 | 20,0 | 20,0 | 27,5 |
| Casi siempre | 33 | 41,3 | 41,3 | 68,8 |
| Siempre | 25 | 31,3 | 31,3 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 46: Cuenta con medidas de seguridad física y sanitaria en su centro de labores



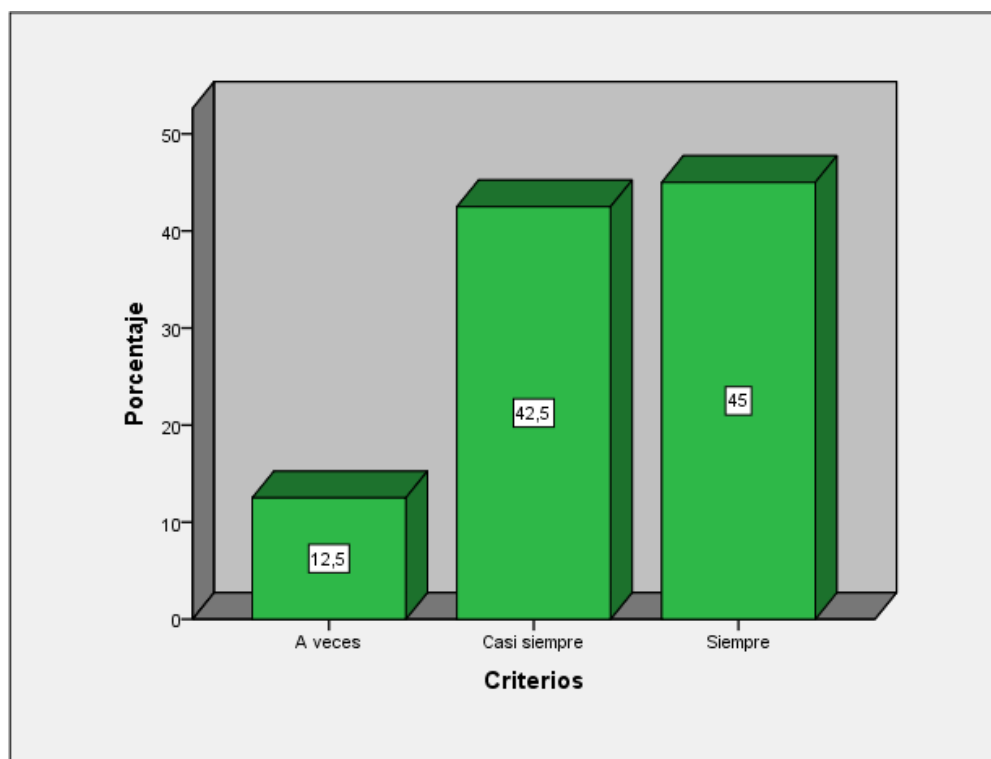
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 50: Considera que el clima laboral en la entidad es el adecuado

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 10 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| Casi siempre | 34 | 42,5 | 42,5 | 55,0 |
| Siempre | 36 | 45,0 | 45,0 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 47: Considera que el clima laboral en la entidad es el adecuado



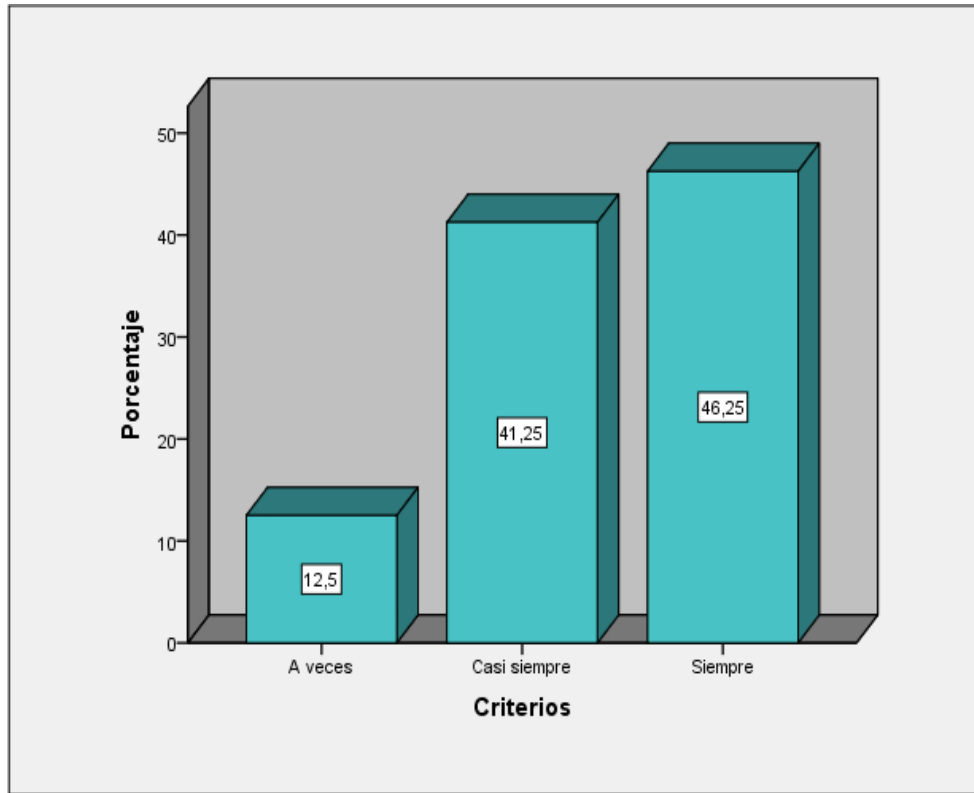
Elaboración propia: Trabajo de campo

Tabla 51: Cuenta con un ambiente físico adecuado para el desempeño de sus funciones

| VÁLIDOS | FRECUENCIA | PORCENTAJE | PORCENTAJE VÁLIDO | PORCENTAJE ACUMULADO |
|--------------|------------|--------------|-------------------|----------------------|
| A veces | 10 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| Casi siempre | 33 | 41,3 | 41,3 | 53,8 |
| Siempre | 37 | 46,3 | 46,3 | 100,0 |
| TOTAL | 80 | 100,0 | 100,0 | |

Elaboración propia: Trabajo de campo

Gráfico 48: Cuenta con un ambiente físico adecuado para el desempeño de sus funciones



Elaboración propia: Trabajo de campo

5.2. Interpretación de resultados:

- **Interpretación de la tabla 4 gráfico 1:**

Se observa que entre los encuestados el 51,3% se encuentran en una edad entre 20 a 32 años, el 22,5% se encuentra en una edad entre los 33 a 44 años, un 10% de la muestra se encuentra en un rango de edad entre los 45 y 59 años, finalmente un 16,3% de la muestra tiene de 60 años a más. Por lo que se interpreta que el mayor porcentaje de colaboradores pertenece a un grupo relativamente joven.

- **Interpretación de la tabla 5 gráfico 2:** Se observa que dentro de los encuestados el 7,5% pertenece al área de recursos humanos, el 6,3% se encuentra en el área contable, 11,3% de la muestra pertenece al

área de tecnología e información, el 5% labora en el área de infraestructura, 7,5% se encuentra en el área de tesorería, 8,8% pertenece al área de asistencia social, 2,5% forma parte del área de logística, el 11,3% se encuentra en registro civil y el 40% se encuentra en otra área no precisada dentro de las alternativas, cabe resaltar que en algunos casos el área guarda relación con una de las alternativas, sin embargo el colaborador tiene otra apreciación sobre esta. A raíz de esto se puede interpretar que la institución da prioridad al área tecnológica, siendo esta la que tiene mayor número de colaboradores, esto podría deberse al soporte que se necesita en cada una de las áreas, así como la difusión, el uso de redes sociales o marketing que se requiere.

- **Interpretación de la tabla 6 gráfico 3:** Se observa que el 36,3% de la muestra tiene menos de 6 meses laborando en la institución, el 15% de esta tiene de 6 meses a un año, 13,8% de la muestra tiene de 1 a 3 años laborando en la institución, el 12,5% labora durante un periodo entre los 3 a 5 años, el otro 12,5% tiene de 5 a 7 años laborando en la institución, el 7,5% viene laborando por un periodo entre los 7 a 9 años y un 2,5% de la muestra tiene de 9 a más años de colaborador. Por lo que se puede decir que la mayor parte de colaboradores es relativamente nueva, esto podría significar que hubo un cambio de personal, ello debido al cambio de autoridad, se realizó una rotación de personal, así mismo se entiende que son pocos los colaboradores que tienen varios años dentro de la institución y que probablemente pertenezcan a un grupo nombrado dentro de la misma.
- **Interpretación de la tabla 7 gráfico 4:** En esta tabla observamos dos clasificaciones, en donde el 55% de la muestra es de sexo femenino y el 45% masculino, por lo que se entiende que más del 50% son colaboradoras.

- **Interpretación de la tabla 8 gráfico 5:** Para la variable gestión administrativa fue necesario conocer la percepción de los colaboradores con respecto a los objetivos y misión de la institución, en donde el 7,5% precisó que a veces percibe que los objetivos están planteados en función de la misión, el 36,3% respondió que casi siempre y el 56,3% refiere que siempre se toman en cuenta los objetivos, por lo que se interpreta que más del 50% está conforme con los objetivos planteados, se podría decir que estos no son tomados a la ligera, al contrario, son analizados y determinados en función a los objetivos institucionales.
- **Interpretación de la tabla 9 gráfico 6:** Esta tabla muestra las apreciaciones con respecto a si los objetivos planteados contribuyen en el cumplimiento de la misión, en donde se obtuvo que el 1,3% refiere que a veces lo hace, el 46,3% opinó que casi siempre es así y el 52,5% refiere que esto se da siempre, por lo que se entiende que el mayor porcentaje percibe que los objetivos instituciones contribuyen en el cumplimiento de la misión, lo que podría significar una óptima gestión.
- **Interpretación de la tabla 10 gráfico 7:** Esta tabla nos muestra los resultados obtenidos en la dimensión planificación de la gestión administrativa, en donde se preguntó a la muestra si los objetivos y metas planteadas responden a las necesidades de la entidad, por lo que se obtuvo que el 1,3% refiere que casi nunca estos responden a las necesidades, el 7,5% piensa que a veces lo hace, el 48,8% opina que casi siempre estos responden a sus necesidades y el 42.5% opinó que siempre se toman en cuenta las necesidades de la entidad, a raíz de ello se entiende que la institución se preocupa por la necesidades de su cuerpo colaborador y que plantea metas objetivas y realistas, de

manera que esto permita tener a sus colaboradores satisfechos dentro de la institución.

- **Interpretación de la tabla 11 gráfico 8:** Dentro de la dimensión planificación de la gestión administrativa fue necesario conocer si los objetivos y metas son comunicadas dentro de la institución, en donde se obtuvo que el 8,8% percibe que a veces se realiza, el 37,5% piensa que casi siempre es así y el 53,8% percibe que estos siempre son comunicados, por lo que se interpreta que existe una buena comunicación dentro de la organización y que esta difunde los objetivos y metas de modo que se realice una unión de esfuerzos para su cumplimiento.
- **Interpretación de la tabla 12 gráfico 9:** Como parte de la dimensión planificación de la gestión administrativa se preguntó al cuerpo colaborador si dentro de la institución si se emplean criterios administrativos para la determinación de los planes operativos y estratégicos, en donde el 2,5% refiere que casi nunca es así, el 5% refiere que a veces se realiza, el 42,5% piensa que casi siempre se emplea y el 50% considera que siempre se emplean estos criterios, por lo que se interpreta que dentro de la institución se cuenta con un personal calificado, capaz de emplear los criterios administrativos al elaborar sus planes estratégicos y operativos, ya que estos son de vital importancia para la gestión anual.
- **Interpretación de la tabla 13 gráfico 10:** Dentro de la dimensión planificación de la gestión administrativa también fue necesario preguntar si el colaborador forma parte del planteamiento de los planes institucionales, el 7,5% considera que nunca es así, el 6,3% refiere que casi nunca se realiza, el 21,3% piensa que a veces es así, el 31,3% considera que casi siempre se hace y el 33,8% indica que siempre es

así, por lo que se entiende que el mayor porcentaje considera que su opinión si es tomada en cuenta en la formulación de los planes institucionales, ello demuestra que existe una buena gestión, ya que es el colaborador quien tiene el contacto directo con los usuarios y puede ser más objetivo y plantear alternativas de acuerdo a las necesidades y percepciones diarias.

- **Interpretación de la tabla 14 gráfico 11:** Como aspecto final de la dimensión planificación de la gestión administrativa se pretendió conocer si el jefe inmediato se involucra con las actividades planteadas, en donde el 7,5% refiere que a veces es así, el 20% considera que casi siempre se da y el 72.5% considera que su jefe se involucra con las actividades planteadas, a raíz de ello se puede decir que existe un trabajo en equipo y un liderazgo efectivo, ya que el 72,5% percibe que su jefe si se involucra y preocupa con el cumplimiento de las actividades, metas y objetivos de la institución, lo que demuestra la identidad y compromiso que se tiene con la misma.
- **Interpretación de la tabla 15 gráfico 12:** Dentro de la dimensión organización de la gestión administrativa se preguntó si las capacitaciones responden a las necesidades del colaborador, el 18.8% considera que a veces es así, el 27,5% refiere que casi siempre se da y el 53,8% refiere que siempre es así, ante ello se entiende que más del 50% de los colaboradores considera que al realizar las capacitaciones son tomadas en cuenta las necesidades de los colaboradores, por ende este sentirá el interés que se necesita y tratará de aplicar lo aprendido en su entorno laboral.
- **Interpretación de la tabla 16 gráfico 13:** Para la dimensión organización de la gestión administrativa se preguntó a la muestra si los recursos asignados son necesarios para el cumplimiento de sus

objetivos, el 17,5% refiere que a veces es necesario, el 28,8% considera que casi siempre se cumple y el 53,8% considera que siempre cuenta con los recursos que necesita, por lo que se entiende que la organización es relativamente buena, ya que se le brinda al colaborador lo necesario para el cumplimiento de sus objetivos, por lo que se podría decir que se da una buena distribución de los recursos.

- **Interpretación de la tabla 17 gráfico 14:** Para contribuir en la dimensión organización de la gestión administrativa, se preguntó a la muestra si la asignación de funciones se realiza respetando el orden jerárquico de la entidad, en donde se obtuvo que el 6,3% considera que a veces es así, el 38,8% considera que casi siempre se respeta y el 55% considera que siempre se realiza de acuerdo al orden jerárquico, por lo que se puede decir que la gestión administrativa a nivel de organización funciona de manera óptima, ya que esta toma en cuenta el orden jerárquico, es decir toma en cuenta las responsabilidades de los demás.
- **Interpretación de la tabla 18 gráfico 15:** Como parte de la dimensión organización de la gestión administrativa se preguntó al colaborador si la división de trabajo es óptima y si esta contribuye en el logro de los objetivos institucionales, en razón a ello el 10% considera que a veces es así, el 31,3% considera que casi siempre es así y el 58,8 piensa que siempre es óptima, por lo que se puede decir que la división de trabajo se realiza tomando en cuenta las habilidades, capacidades de cada colaborador, de modo que este pueda sentirse cómodo en su entorno de trabajo y esto se vea reflejado en el logro de los objetivos institucionales.
- **Interpretación de la tabla 19 gráfico 16:** Para la dimensión organización de la gestión administrativa fue necesario preguntar si la

estructura organizacional se difunde de manera clara y precisa, ante ello el 2,5% refirió que nunca es así, el 2,5% considera que casi nunca se realiza, el 3,8 % piensa que a veces se realiza, el 45% considera que casi siempre se difunde y el 46,3% respondió que el organigrama siempre es difundido, por lo que se entiende que la mayor parte de los colaboradores si conoce como se encuentra distribuida la institución, ello implica conocer las áreas y quienes conforman cada una de ellas.

- **Interpretación de la tabla 20 gráfico 17:** Como criterio final de la dimensión organización de la gestión administrativa, fue necesario preguntar si la dirección administrativa cumple de manera responsable e imparcial sus funciones, a lo que el 11,3% respondió que a veces es así, el 31,3% refiere que casi siempre y el 57,5 % consideró que siempre se cumple. Por lo que se interpreta que aquellos que ejercen un cargo administrativo si cumplen responsablemente con sus funciones, siendo imparcial, ya que, al ser una entidad pública, a veces puede interpretarse que existe favoritismo hacia otros, este no es el caso en la Municipalidad Distrital de Grocio Prado.
- **Interpretación de la tabla 21 gráfico 18:** Abarcando la dimensión dirección de la gestión administrativa, se preguntó a la muestra si existe una comunicación constante en relación a los cambios y nuevas propuestas en la gestión administrativa, en donde el 2,5% refiere que casi nunca es así, el 8,8% precisó que a veces se aplica, el 41,3% refiere que siempre existe una comunicación constante y el 47,5% refiere que siempre se da una buena comunicación, ante ello se puede interpretar que la comunicación en la institución es óptima, ya que gran parte de los colaboradores si es informado de cambios y nuevas gestiones, ello es de vital importancia para garantizar la armonía y fortalecer las relaciones interpersonales.

- **Interpretación de la tabla 22 gráfico 19:** En la dimensión dirección de la gestión administrativa, se preguntó a la muestra si se desarrolla una comunicación efectiva respetando el orden jerárquico de la institución, el 7,5% respondió que a veces es así, el 28,8% considera que casi siempre se da y el 63,8% respondió que siempre es así, por lo que se interpreta que más del 50% respeta el orden jerárquico, esto se ve reflejado en la comunicación, sobre todo al gestionar autorizaciones, se debe seguir el conducto regular, respetando siempre el organigrama institucional.
- **Interpretación de la tabla 23 gráfico 20:** En la dimensión dirección de la gestión administrativa se preguntó a la muestra si la dirección motiva el trabajo en equipo y fomenta la creación de relaciones interpersonales, el 3,8% respondió que casi nunca es así, el 2,5% refiere que a veces se da, el 46,3% refiere que casi siempre es así y el 47,5% coincidió que siempre se aplica, por lo que se interpreta que gran porcentaje de la muestra considera que la dirección, es decir los jefes directores y autoridad máxima motiva constantemente el trabajo en equipo, lo que fortalece las relaciones interpersonales, esto influirá en la comunicación y se verá reflejado en el trabajo diario del colaborador, beneficiándose no solo la institución sino también el personal, ya que desarrollará las llamadas habilidades blandas.
- **Interpretación de la tabla 24 gráfico 21:** En la dimensión dirección de la gestión administrativa, se preguntó a la muestra si la dirección le brinda la confianza y empoderamiento que requiere para su crecimiento profesional y laboral, el 7,5% respondió que a veces, el 30% percibe que casi nunca es así y el 62,5% considera que siempre se da, a raíz de esto se puede decir que el colaborador si recibe el apoyo que necesita, ya que la institución promueve el empowerment, tratando de fomentar

líderes, es decir que el colaborador tenga la capacidad y confianza de tomar decisiones, y que estas contribuyan a la institución.

- **Interpretación de la tabla 25 gráfico 22:** Para la dimensión dirección de la gestión administrativa, se preguntó a la muestra si la dirección asume un liderazgo consciente y responsable en la entidad, el 3,8% refiere que a veces es así, el 30% considera que casi siempre se da y el 66,3% opinó que siempre se aplica, en base a ello se puede decir que más del 50% está conforme con el liderazgo que viene desarrollando los directivos, ya que este es consciente con las necesidades de la institución.
- **Interpretación de la tabla 26 gráfico 23:** Continuando con la dimensión dirección de la gestión administrativa, fue necesario preguntar si las actividades diarias de los colaboradores son coordinadas previamente con su jefe directo, el 10% considera que a veces es así, el 23,8% refirió que casi siempre se aplica y el 66,3% refiere que siempre es así, por lo que podemos decir que las actividades realizadas diariamente son de conocimiento del jefe directo, ya que previo al desarrollo de sus funciones existe una coordinación previa, si bien es cierto la institución busca fomentar el empoderamiento y liderazgo, la coordinación previa demuestra la comunicación y la capacidad de liderar de las áreas y sobre todo los jefes.
- **Interpretación de la tabla 27 gráfico 24:** Finalmente para la dimensión dirección de la gestión administrativa se preguntó a la muestra si recibe orientación de su jefe directo al realizar alguna labor que desconoce, el 5% respondió que veces es así, el 20% considera que casi siempre la recibe y el 75% considera que siempre es orientado, ante ello se puede decir que el colaborador cuenta con el respaldo de su jefe, ya que al realizar nuevas actividades y éstas no son claras o pocas veces ha sido

tratada, el jefe muestra una predisposición para orientarlo y ayudarlo en lo que sea necesario.

- **Interpretación de la tabla 28 gráfico 25:** Con respecto a la dimensión control de la gestión administrativa se preguntó a la muestra si está conforme con los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño, el 1,3% respondió que a veces, el 46,3% respondió que casi siempre es así y el 52,5% siempre está conforme, por lo que se interpreta que los colaboradores están de acuerdo con las evaluaciones y con los resultados obtenidos, ya que estos contribuyen en la mejora continua y les permite conocer sus errores y mejorarlos de manera que ello no afecte a la entidad.
- **Interpretación de la tabla 29 gráfico 26:** Otro de los criterios de la dimensión control de la gestión administrativa consistió en saber si el colaborador recibe retroalimentación como parte de una estrategia de mejora, el 17,5% respondió que a veces la recibe, el 47,5% considera que casi siempre es así y el 35% respondió que siempre recibe una retroalimentación, esto demuestra que por lo menos una vez el colaborador ha recibido una retroalimentación de su jefe inmediato, teniendo en cuenta que este proceso permite tener una evaluación general, conocer las fortalezas y debilidades y qué hacer para mejorarlas, haciendo una pequeña autoevaluación de las mismas.
- **Interpretación de la tabla 30 gráfico 27:** Otro de los criterios de la dimensión control de la gestión administrativa, es conocer si los jefes fomentan el autoaprendizaje en sus colaboradores, el 5% respondió que a veces es así, el 38,8% considera que casi siempre se lleva a cabo y el 56,3% respondió que siempre recibe este proceso, a raíz de ello se puede decir que más del 50% de los colaboradores consideran que sus jefes si aplican un proceso de autoaprendizaje, es decir buscan que el

colaborador realice un análisis de las fortalezas y debilidades, de manera que pueda identificar como mejorar y sobre todo aprender de sus errores.

- **Interpretación de la tabla 31 gráfico 28:** Finalmente como parte de la dimensión control de la gestión administrativa, se preguntó a la muestra si recibe acompañamiento de su jefe inmediato, el 7,5% respondió que a veces, el 33,8% considera que casi siempre ha sido así y el 58,8% respondió que siempre tiene un acompañamiento, a raíz de ello se puede decir que el colaborador cuenta con el respaldo de su jefe, es decir que este muestra preocupación por su equipo de trabajo, monitoreando su desempeño y el cumplimiento de sus funciones.
- **Interpretación de la tabla 32 gráfico 29:** Para la dimensión factores motivaciones de la motivación laboral, se preguntó a la muestra si el trabajo desarrollado en la institución le permite desarrollar sus capacidades y habilidades, el 45% respondió que casi siempre es así y el 55% coincidió en decir que siempre es así, por lo que se puede decir que los colaboradores se sienten a gusto en su entorno laboral, ya que este contribuye en su formación y le permite demostrar sus capacidades y habilidades.
- **Interpretación de la tabla 33 gráfico 30:** Otra de las cuestiones fue el saber si la dirección contribuye en el logro de los objetivos y metas personales y profesionales, el 1,3% respondió que a veces, el 38,8% refirió que casi siempre y el 60% considera que siempre es así, en base a ello podemos decir que gran parte de los colaboradores considera que la dirección empleada en la municipalidad si contribuye en el logro de sus objetivos, tanto personales como profesionales, lo que quiere decir que la institución se preocupa por la formación y desarrollo de su personal.

- **Interpretación de la tabla 34 gráfico 31:** Otra de las interrogantes consistió en saber si el trabajo desarrollado representa una oportunidad de crecimiento profesional, el 3,8% respondió que a veces lo es, el 15% indicó que casi siempre es así y el 81,3% coincidió en decir que siempre lo consideró así, ante ello se puede decir que el trabajar en esta institución si representa una oportunidad de crecimiento para los colaboradores, ya que estos pueden realizar una línea de carrera, además el hecho de laborar en una institución pública significa que el colaborador está capacitado y por ende esto ayudará en su hoja de vida y a explorar nuevas ofertas laborales.
- **Interpretación de la tabla 35 gráfico 32:** Para la dimensión de factores motivacionales de la variable motivación laboral se consideró prudente preguntar si las capacitaciones desarrolladas influyen positivamente en su motivación laboral, el 28,8% respondió que casi siempre lo es y el 71,3% coincidió que siempre es así, ante ello podemos decir que casi el 100% considera que las capacitaciones o la formación continua si influye en su motivación laboral, teniendo en cuenta que las capacitaciones constantes contribuyen no solo en la formación del personal, sino también en el crecimiento institucional, ya que esto preparara al colaborador para que pueda aplicar los conocimientos adquiridos en beneficio de la institución.
- **Interpretación de la tabla 36 gráfico 33:** Una de las interrogantes consistió en saber si las capacitaciones influyen positivamente en su motivación laboral, el 16,3% respondió que casi siempre es así y el 83.8% coincidió que siempre es así, ante ello se puede decir que la formación continua si influye en el estado motivacional del colaborador, haciendo que este se sienta cómodo en su entorno laboral.

- **Interpretación de la tabla 37 gráfico 34:** Con respecto a la dimensión factores motivacionales de la motivación laboral se preguntó a los colaboradores si cumplen de manera eficiencia con sus funciones y responsabilidades, ya que ello comprende una autoevaluación del trabajo realizado, ante ello el 2.5% respondió que a veces es así, el 18,8% considera que casi siempre cumple de manera negligente con sus funciones y el 78.8% consideró que siempre cumple con su actividades, ante ello se puede decir que los colaboradores tienen un concepto positivo del trabajo realizado, es decir que son negligentes, responsables con las actividades asignadas, se podría decir que son conscientes con las necesidades de la institución.
- **Interpretación de la tabla 38 gráfico 35:** Otra de las preguntas que ayudó a determinar el grado de motivación del colaborador fue el saber si este recibe estímulos emotivos de acuerdo al cumplimiento de sus metas laborales, teniendo en cuenta que muchas veces el factor económico no es suficiente para mantener motivado al personal, ante ello el 2,5% respondió que nunca ha recibido un estímulo emotivo, el 2.5% respondió que casi nunca lo ha recibido, así mismo el 15% indicó que a veces recibe estos estímulos, el 33,8% respondió que casi siempre recibe estímulos emotivos y el 46,3% indicó que siempre es así, a raíz de ello podemos decir que existe un mínimo % que considera que nunca ha recibido un estímulo emotivo, como por ejemplo “felicitaciones”, “buen trabajo”, “excelente”, “continua así”, estas pequeñas palabras puede ser cruciales y son guardadas en el subconsciente de la persona, probablemente dependa del área en la que se encuentre el colaborador y las actitudes de su jefe directo.
- **Interpretación de la tabla 39 gráfico 36:** Finalmente como parte de la dimensión factores motivacionales de la motivación laboral fue necesario conocer si las opiniones o sugerencias del colaborador son

tomadas en cuenta por la entidad, a ello el 10% respondió que a veces es así, el 41,3% respondió que casi siempre lo es y el 48.8% respondió que siempre es así, por lo que se puede decir que el 90% ha percibido por lo menos en una oportunidad que sus comentarios o sugerencias han sido considerados como parte de la mejora de la entidad.

- **Interpretación de la tabla 40 gráfico 37:** Con respecto a la dimensión factores higiénicos de la motivación laboral se consideró la siguiente interrogante: Se identifica con las políticas de la entidad, ante ello el 16,3% respondió que a veces lo hace, el 31,3% casi siempre se siente identificado y el 52,5% siempre se ha sentido identificado con las políticas, en este ítem se puede decir que más del 50% de la muestra se siente identificado con la institución y con lo que esta representa.
- **Interpretación de la tabla 41 gráfico 38:** Otra de las interrogantes pretendió conocer si las políticas institucionales se difunden entre los colaboradores, ante ello el 1,3% respondió que casi nunca es así, el 13,8% refiere a veces se realiza la difusión, el 42,5% considera que casi siempre es así y el 42,5% restante, respondió que siempre se realiza esta difusión, a raíz de ello se puede decir que las políticas si son difundidas en la institución, y que por lo menos el 50% de los colaboradores la conoce.
- **Interpretación de la tabla 42 gráfico 39:** Otra de las interrogantes de la dimensión factores higiénicos de la motivación laboral fue saber si el colaborador cuenta con una supervisión y asesoramiento de su jefe directo ante situaciones de incertidumbre, ante ello el 8,8% respondió que a veces es orientado, el 38,8% respondió que casi siempre es así y el 52,5% considera que siempre es asesorado, por lo que se interpretó que por lo menos en una oportunidad el colaborador ha recibido supervisión y orientación por parte de su jefe directo, sobre todo ante

situaciones desconocidas en donde la incertidumbre puede ser el peor enemigo del personal.

- **Interpretación de la tabla 43 gráfico 40:** Otro de los criterios considerados en la dimensión factores higiénicos de la motivación laboral fue conocer si el colaborador recibe una retroalimentación o sugerencias para mejorar su desempeño en el trabajo, a lo que el 1,3% respondió que casi nunca lo recibe, el 8,8% refirió que a veces se ha dado, el 40% respondió que casi siempre ha recibido retroalimentación y el 50% indicó que siempre es así, por lo que se puede decir que los colaboradores, o al menos el 90% ha recibido como mínimo en una oportunidad una retroalimentación o sugerencia de mejora por parte de su jefe inmediato, teniendo en cuenta que ello es importante para autoevaluación del personal.
- **Interpretación de la tabla 44 gráfico 41:** Dentro del cuestionario de motivación laboral fue necesario preguntar si dentro de la institución se establecen vínculos de confianza y compañerismo, por lo que el 5% respondió que a veces es así, el 36,3% refirió que casi siempre se da y el 58,8% respondió que siempre se han desarrollado vínculos de compañerismo, por lo que se puede decir que dentro de la institución el personal existe un buen clima laboral, ya que independientemente de las actividades y funciones asignadas, el colaborador tiene la libertad de relacionarse e interactuar con sus compañeros de modo que se establezcan los vínculos de confianza que se necesita.
- **Interpretación de la tabla 45 gráfico 42:** Continuando con la dimensión factores higiénicos de la motivación laboral, se realizó la siguiente interrogante: Ud. percibe un ambiente de respeto y dialogo entre los colaboradores, en donde el 38,8% respondió que casi siempre es así y el 61,3% refirió que siempre se siente en un clima de respeto y

dialogo. Ante ello se puede decir que el ambiente dentro de la institución es agradable, ya que existe el respeto y diálogo entre el personal, teniendo en cuenta que ello es de vital importancia al establecer relaciones de confianza.

- **Interpretación de la tabla 46 gráfico 43:** Para conocer la percepción del colaborador, también fue necesario conocer si este establece relaciones de confianza y apoyo de acuerdo al orden jerárquico de la institución, en donde el 5% refiere que a veces es así, el 33,8% respondió que casi siempre establece lazos de acuerdo a la estructura organizacional, finalmente el 61,3% indicó que siempre ha recibido la confianza y libertad de relacionarse con otros. En el caso de la municipalidad se puede decir que este si establece lazos de confianza, sobre todo apoyando en colaborar para que pueda desarrollar sus habilidades blandas y desarrollarse en el entorno educativo
- **Interpretación de la tabla 47 gráfico 44:** De acuerdo a la dimensión factores higiénicos de la motivación laboral se preguntó a los colaboradores si la remuneración percibida se ajusta a su presupuesto mensual y satisface sus principales necesidades, ante ello el 2.5% respondió que nunca es así, el 6,3% indicó que casi nunca se ajusta a sus necesidades, el 16,3% refirió que a veces su remuneración es necesaria para sus necesidades, el 41,3% respondió que casi siempre la remuneración percibida es la necesaria, finalmente el 33,8% indicó que siempre su remuneración es la necesaria y suficiente para satisfacer sus principales necesidades.

Ante ello se puede decir que solo a un pequeño porcentaje de la muestra, la remuneración es la necesaria para satisfacer sus necesidades, ya que el mayor porcentaje pocas veces le es suficiente.

- **Interpretación de la tabla 48 gráfico 45:** Otra de las cuestiones de la dimensión factores higiénicos de la motivación laboral fue el saber si el colaborador verdaderamente recibe los beneficios sociales de acuerdo a ley, en donde el 20% refirió que nunca ha sido así, el 2,5% respondió que casi nunca los ha recibido, el 12,5% indicó que a veces los ha percibido, el 22,5% refiere que casi siempre ha sido así y finalmente el 45,5% indicó que siempre ha recibido tales beneficios, ante ello se puede decir que existe un pequeño porcentaje que nunca ha recibido ninguno de los beneficios que indica la ley, ante ello se debería verificar la modalidad contractual bajo la cual se encuentran de cometerse una injusticia se debería dialogar con las autoridades tal situación.
- **Interpretación de la tabla 49 gráfico 46:** Teniendo en cuenta que uno de las obligaciones de toda empresa, sea pública o privada es garantizar la seguridad e integridad de sus colaboradores, es por ello que este estudio también contempló conocer si el colaborador cuenta con las medidas de seguridad física y sanitarias necesarias, ante ello el 2,5% respondió que nunca ha sido así, el 5% refiere que casi nunca le han brindado estas medidas, el 20% considera que a veces son aplicables, el 41,3% respondió que casi siempre se aplican dichas medidas y el 31,3% respondió que siempre cuenta con medidas de prevención. Considerando que hemos lidiado con una pandemia sanitaria a causa del covid 19, todas las empresas deben contar con las medidas de cuidado necesarias, para salvaguardar la seguridad de su capital humano, es por ello que se puede decir que la entidad en cuestión cumple en un 50% con este criterio.
- **Interpretación de la tabla 50 gráfico 47:** Como penúltima interrogante de la dimensión factores higiénicos de la motivación laboral, fue necesario consultar si el clima laboral en la entidad es el adecuado o el esperado, teniendo en cuenta que el clima laboral refleja el estado de

ánimo del colaborador, y por ende este influye en su estado de ánimo, rendimiento y productividad, ante ello el 12,5% de los colaboradores respondió que el clima es el adecuado, el 42,5% respondió que casi siempre percibe un buen clima y finalmente el 45% respondió que existe un óptimo clima. Ante estas respuestas se puede decir que menos del 50% está completamente satisfecho con el clima laboral, lo que no es del todo negativo, sin embargo, se sugiere a los directivos y gestores emplear nuevas estrategias que puedan motivar e incentivar a su cuerpo colaborador.

- **Interpretación de la tabla 51 gráfico 48:** Como criterio final de la dimensión factores higiénicos de la motivación laboral fue necesario conocer si el colaborador cuenta con un ambiente físico adecuado para el desempeño de sus funciones, ante ello el 12,5% respondió que a veces es así, el 41,3% respondió que casi siempre y el 46,3% refiere que siempre ha contado con un ambiente adecuado, recordar que el ambiente se refiere a las condiciones no solo de la oficina sino también a la entidad como tal, entre ellas los servicios básicos, como agua y luz, es por ello que podemos decir que aproximadamente el 80% ha percibido por lo menos en una oportunidad que la entidad le brinda el ambiente que necesita para cumplir de manera eficiencia con su funciones y responsabilidades.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS:

6.1. Análisis inferencial:

Análisis descriptivo de los resultados:

Prueba de Normalidad:

Previo a realizar una prueba de hipótesis, es necesario realizar una prueba de normalidad, ya que ello permite determinar si la distribución del conjunto de datos es normal o no normal, además estos resultados ayudarán al investigador a decidir si este debe rechazar o no la hipótesis nula.

Prueba de Normalidad: Kolmogorov Smirnov para gestión administrativa y motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023.

Tabla 52: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

| CONSIDERACIONES | | GESTIÓN ADMINISTRATIVA | MOTIVACIÓN LABORAL |
|------------------------------------|-------------------|------------------------|--------------------|
| N | | 80 | 80 |
| Parámetros normales ^{a,b} | Media | 106,48 | 88,19 |
| | Desviación típica | 10,531 | 8,846 |
| Diferencias más extremas | Absoluta | ,105 | ,104 |
| | Positiva | ,100 | ,091 |
| | Negativa | -,105 | -,104 |
| Z de Kolmogorov-Smirnov | | ,936 | ,931 |
| Sig. asintót. (bilateral) | | ,345 | ,352 |

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Interpretación:

En este caso al contar con un grado de libertad >50 o también denominada muestra de estudio se optó por emplear la prueba de Kolmogorov-Smirnov,

la misma que demuestra si el estudio presenta una distribución normal o no normal, ello de acuerdo “p-valor” o grado significancia, en donde:

P-valor < 0.05 = Distribución No Normal

P-valor > 0.05 = Distribución normal

Al ser una prueba no paramétrica y de acuerdo a los resultados obtenidos del software SPSS, en donde se obtuvo un p-valor para la variable gestión administrativa de 0,936 y un p-valor para la variable motivación laboral de 0,931, se puede decir que este estudio posee una distribución normal para ambas variables.

En este cuando el estudio presenta una distribución normal para ambas variables se deberá emplear el coeficiente de correlación R de Pearson, caso contrario, si este presentará una de las variables con distribución normal y la otra con una distribución no normal, se debería hacer uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Para este estudio, ambas variables poseen una distribución >0.05, presentando una distribución normal, y se hará uso del coeficiente de correlación R de Pearson.

En donde:

Tabla 53: Correlaciones

| CONSIDERACIONES | | GESTIÓN ADMINISTRATIVA | MOTIVACIÓN LABORAL |
|------------------------|------------------------|------------------------|--------------------|
| GESTIÓN ADMINISTRATIVA | Correlación de Pearson | 1 | ,698** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 80 | 80 |
| MOTIVACIÓN LABORAL | Correlación de Pearson | ,698** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 80 | 80 |

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

Interpretación:

De acuerdo a los valores hallados para estudio se emplea el coeficiente de correlación de R de Pearson en donde:

Si $r \approx 1$ = existe correlación directa fuerte

Si $r \approx -1$ = existe una correlación inversa fuerte

Si $r \approx 1$ o ≈ -1 = existe una correlación funcional, es decir que las une una fórmula matemática

Si $r \approx 0$ = no existe una correlación lineal

En este caso para la variable gestión administración el nivel de significancia de acuerdo al r de Pearson es igual a 0,000 y para la motivación laboral el nivel de significancia es de 0,000 por lo que, ambas variables tienen una correlación directa fuerte.

Por lo que de acuerdo:

Si el nivel de significancia es igual o menor a 0.05, se considera un nivel de confianza del 95%, lo que quiere decir que el coeficiente de correlación “r” es significativo.

Sin embargo, si el nivel de significancia es menor o igual a 0.01, se considera un nivel de confianza del 99%, por lo que el coeficiente de correlación “r” es muy significativo.

Por lo antes detallado se puede decir que este estudio posee un grado de confianza del 0,99% y un margen de error del 0,01%.

Así mismo, ambas variables tienen un nivel de correlación de Pearson de 0,698**, lo que quiere decir que existe una correlación positiva moderada.

Tabla 54: Escala de valores del coeficiente de correlación

| VALOR | SIGNIFICADO |
|---------------|--|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.9 a -.99 | Correlación negativa muy alta |
| -0.7 a -0.89 | Correlación negativa alta |
| -0.4 a -0.69 | Correlación negativa moderada |
| -0.2 a -0.39 | Correlación negativa baja |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja |

| | |
|-------------|--|
| 0 | Correlación nula |
| 0.01 a 0.19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.2 a 0.39 | Correlación positiva baja |
| 0.4 a 0.69 | Correlación positiva moderada |
| 0.7 a 0.89 | Correlación positiva alta |
| 0.9 a 0.99 | Correlación positiva muy alta |
| 1 | Correlación positiva grande y perfecta |

Pearson, (1893)

Prueba de hipótesis

Para realizar la prueba de hipótesis, será necesario considerar el planteamiento de una hipótesis nula, la misma y otra alterna, ello se realizará a través de los cálculos ya hallados para el coeficiente de correlación de Pearson.

- **Hipótesis General:**

Ho: La gestión administrativa no influye significativamente en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023.

Ha: La gestión administrativa influye significativamente en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023

Prueba estadística: r de Pearson

Nivel de confianza: 5%

Correlación de Pearson: 0,698

Comparación de p y a: p valor= 0,000 < 0,05

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se rechaza Ho

Tabla 55: Correlaciones

| CONSIDERACIONES | | GESTIÓN ADMINISTRATIVA | MOTIVACIÓN LABORAL |
|------------------------|------------------------|------------------------|--------------------|
| GESTIÓN ADMINISTRATIVA | Correlación de Pearson | 1 | ,698** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 80 | 80 |
| MOTIVACION LABORAL | Correlación de Pearson | ,698** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 80 | 80 |

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

Interpretación:

A través de los datos estadísticos planteados en la Tabla N°55 en donde se muestra la relación entre las variables gestión administrativa y motivación laboral, teniendo un resultado en r de Pearson de 0,698 por lo que se puede decir que existe una correlación positiva moderada entre ambas variables.

Así mismo, se obtuvo un valor bilateral de 0,000 el mismo que es < a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y de acuerdo a los datos estadísticos obtenidos se puede decir que existe una correlación entre ambas variables, arrojando el siguiente resultado:

La gestión administrativa influye significativamente en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023

- **Hipótesis Específicas:**

H.E.1:

Ho: La dimensión planificación de la gestión administrativa no influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023.

Ha: La dimensión planificación de la gestión administrativa influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023.

Prueba estadística: r de Pearson

Nivel de confianza: 5%

Correlación de Pearson: 0,660

Comparación de p y a: p valor= 0,000 < 0,05

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 56: Correlaciones

| CONSIDERACIONES | | DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN | MOTIVACIÓN LABORAL |
|----------------------------|------------------------|----------------------------|-----------------------|
| DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN | Correlación de Pearson | 1 | ,660** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 80 | 80 |
| MOTIVACION LABORAL | Correlación de Pearson | ,660** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 80 | 80 |

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

A través de los datos estadísticos planteados en la Tabla N°56 en donde se muestra la relación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y su influencia en la motivación laboral, teniendo un resultado en r de Pearson de 0,660 por lo que se puede decir que existe una correlación positiva moderada entre ambos

Así mismo, se obtuvo un valor bilateral de 0,000 el mismo que es < a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y de acuerdo a los datos estadísticos obtenidos se puede decir que existe una correlación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y la motivación laboral, por lo que se puede afirmar que:

La dimensión planificación de la gestión administrativa influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chíncha 2023

H.E.2:

Ho: La dimensión organización de la gestión administrativa no influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chíncha 2023.

Ha: La dimensión organización de la gestión administrativa influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chíncha 2023.

Prueba estadística: r de Pearson

Nivel de confianza: 5%

Correlación de Pearson: 0,532

Comparación de p y α : $p \text{ valor} = 0,000 < 0,05$

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 57: Correlaciones

| CONSIDERACIONES | | DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN | MOTIVACIÓN LABORAL |
|------------------------|------------------------|------------------------|--------------------|
| DIMENSION ORGANIZACION | Correlación de Pearson | 1 | ,532** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 80 | 80 |
| MOTIVACION LABORAL | Correlación de Pearson | ,532** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 80 | 80 |

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

A través de los datos estadísticos planteados en la Tabla N°57 en donde se muestra la relación entre la dimensión organización de la gestión

administrativa y su influencia en la motivación laboral, teniendo un resultado en r de Pearson de 0,532 por lo que se puede decir que existe una correlación positiva moderada entre ambos

Así mismo, se obtuvo un valor bilateral de 0,000 el mismo que es $< \alpha$ 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y de acuerdo a los datos estadísticos obtenidos se puede decir que existe una correlación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y la motivación laboral, por lo que se puede afirmar que:

La dimensión organización de la gestión administrativa influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023.

H.E.3:

Ho: La dimensión dirección de la gestión administrativa no influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023.

Ha: La dimensión dirección de la gestión administrativa influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023.

Prueba estadística: r de Pearson

Nivel de confianza: 5%

Correlación de Pearson: 0,607

Comparación de p y α : p valor= 0,000 $<$ 0,05

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se rechaza Ho

Tabla 58: Correlaciones

| | | DIMENSIÓN DIRECCIÓN | MOTIVACIÓN LABORAL |
|---------------------|------------------------|---------------------|--------------------|
| DIMENSIÓN DIRECCIÓN | Correlación de Pearson | 1 | ,607** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 80 | 80 |
| MOTIVACIÓN LABORAL | Correlación de Pearson | ,607** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 80 | 80 |

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

A través de los datos estadísticos planteados en la Tabla N°58 en donde se muestra la relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y su influencia en la motivación laboral, teniendo un resultado en r de Pearson de 0,607 por lo que se puede decir que existe una correlación positiva moderada entre ambos

Así mismo, se obtuvo un valor bilateral de 0,000 el mismo que es < a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y de acuerdo a los datos estadísticos obtenidos se puede decir que existe una correlación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y la motivación laboral, por lo que se puede afirmar que:

La dimensión dirección de la gestión administrativa influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023.

H.E.4:

Ho: La dimensión control de la gestión administrativa no influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chincha 2023.

Ha: La dimensión control de la gestión administrativa influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chincha 2023.

Prueba estadística: r de Pearson

Nivel de confianza: 5%

Correlación de Pearson: 0,669

Comparación de p y α : p valor= 0,000 < 0,05

Regla de decisión: Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Tabla 59: Correlaciones

| | | DIMENSIÓN CONTROL | MOTIVACIÓN LABORAL |
|--------------------|------------------------|-------------------|--------------------|
| DIMENSIÓN CONTROL | Correlación de Pearson | 1 | ,669** |
| | Sig. (bilateral) | | ,000 |
| | N | 80 | 80 |
| MOTIVACIÓN LABORAL | Correlación de Pearson | ,669** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | |
| | N | 80 | 80 |

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

A través de los datos estadísticos planteados en la Tabla N°59 en donde se muestra la relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y su influencia en la motivación laboral, teniendo un resultado en r de Pearson de 0,669 por lo que se puede decir que existe una correlación positiva moderada entre ambos

Así mismo, se obtuvo un valor bilateral de 0,000 el mismo que es < a 0,05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y de acuerdo a los datos estadísticos obtenidos se puede decir que existe una correlación entre la dimensión control de la gestión administrativa y la motivación laboral, por lo que se puede afirmar que:

La dimensión control de la gestión administrativa influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chincha 2023

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

7.1. Comparación de resultados:

La discusión o comparación de resultados es considerada sino una de las más importantes de toda la investigación, ya que básicamente consiste en comparar los resultados obtenidos con los antecedentes del estudio, así mismo busca reforzar las bases teóricas planteadas por los autores, esto permite darle al estudio el respaldo y soporte que requiere.

En este caso al ser un estudio de tercer nivel, es decir, busca comprobar la relación entre una variable y otra, valiéndose de la prueba de hipótesis, la misma que permite rechazar o aceptar la hipótesis nula.

En cuanto a los resultados descriptivos de la investigación, se obtuvo que de la muestra de estudio el 73,8% pertenece a un grupo etareo relativamente joven, ya que se encuentran entre los 20 y 44 años de edad, así mismo se puede afirmar que el mayor porcentaje de colaboradores es del sexo femenino, siendo este de un 55%.

En este caso para la variable gestión administrativa, se tiene que, el 91,25% refiere que se encuentra en un nivel excelente, y el 8,75% restante refiere que la gestión administrativa en la municipalidad es regular. Finalmente, sobre los resultados de la variable motivación laboral, se tiene que, el 90% refiere que la motivación se encuentra en un nivel de excelente, y el 10% restante indicó que esta es regular.

El estudio ha determinado que existe una relación entre las variables gestión administrativa y motivación laboral en los colaboradores de la municipalidad distrital de Grocio Prado, Chíncha 2023. En donde se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,698 y un p-valor de 0,000. Este coeficiente de correlación obtenido, indica que, según su dirección es una correlación directa fuerte, por lo que el p-valor al ser menor que el nivel de significancia (0,05), por lo que, se rechaza la hipótesis nula, pudiéndose afirmar que la gestión administrativa influye

significativamente en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado.

Estos resultados se contrastan con otras investigaciones que guardan una relación directa o indirecta en algunos casos con el presente estudio, entre ellas se tiene a Cervantes (2020), quien desarrolló un estudio para determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral en el personal administrativo de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, en la que obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de 0,809, lo que significa una correlación positiva alta, es decir que al igual que el presente estudio, el autor demostró que en efecto la gestión administrativa influye en la motivación de las personas. Además, los resultados obtenidos por Gancino (2021), quien a través de un estudio no experimental, respalda el presente estudio, ya que contempló las mismas dimensiones para la variable gestión administrativa, siendo estas la planificación, organización, dirección y control, en donde llegó a la conclusión que ambas variables, gestión administrativa y motivación laboral poseen una correlación significativa directa, dando énfasis en la dimensión planificación y la variable motivación laboral, las mismas que tienen un coeficiente de correlación de 0,816 ello a nivel inferencial, llegando a la conclusión que existe una correlación directa entre ambas variables, lo que quiere decir que al alterarse una de ellas afectará significativamente a la otro, lo que guarda relación con la presente investigación.

Por otro lado, realizando la comparación con los resultados obtenidos por Perez (2022), el cual tuvo como principal objetivo determinar la relación existente entre la motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de la región Junín, siendo este uno de los estudios más próximos a la presente investigación, por guardar relación directa con la muestra de estudios, así como el tipo de empresa, en este caso una municipalidad, siendo este un estudio no experimental de nivel correlacional, en este caso el autor obtuvo un

coeficiente de correlación de 0.646, resultado muy similar al del presente estudio, y quiere decir que existe una correlación directa moderada entre ambas variables de estudios, por lo que el autor concluye diciendo que mientras mejor sea la motivación laboral del personal, mayor será el grado de logro de la gestión, y viceversa.

Por otro lado se tiene el estudio de Truyenque (2021), quien en su estudio denominado gestión administrativa en la motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jeronimo Andahuaylas, y cuyo objetivo principal fue el determinar la incidencia de la gestión administrativa en la motivación laboral, para ello se basó en un método hipotético deductivo, sin embargo el 15,9% de su muestra indicó que la gestión administrativa se encontraba en zona de riesgo y el 18,87% refiere que esta requiere atención con urgencia, ello guarda relación con el presente estudio, ya que un mínimo porcentaje de la muestra cataloga la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Grocio prado como regular.

Lo señalado guarda relación con la información brindada en las bases teóricas, en la que desde el punto de vista de Mendoza (2017), quien considera que la gestión administrativa es una acción sistémica, es decir que plantea acciones coherentes y que deben contribuir al logro de objetivos y ello se logra únicamente a través del proceso administrativo y de las acciones de planificar, organizar, direccionar y controlar. Así mismo, Chiavenato (2007), refiere que los cumplimientos de estas funciones dependen y son responsabilidad en gran parte del administrador y la capacidad de liderazgo que este tenga.

En cuanto a la variable motivación laboral, Maslow (1991), manifiesta que la motivación es la satisfacción de necesidades, dentro de las cuales involucra la autorrealización de la persona, así mismo, Manso (2002), quien respalda la teoría de Frederick Herzberg, teórico que indica que la motivación de la personal y en especial en el ámbito laboral, depende de dos factores, en este caso los motivacionales, que

son internos y propios de cada persona, y los factores higiénicos, que involucran el interés y preocupación de las empresas por su principal activo, el capital humano.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

- Existe una correlación positiva moderada entre la variable gestión administrativa y la variable motivación laboral, la misma que cuenta con coeficiente $r=0,698$, esto quiere decir que, a una mejor gestión, mayor será motivación de los colaboradores.
- En cuanto a la dimensión planificación se concluye diciendo que esta presenta una correlación positiva con la motivación laboral, ya que tiene un coeficiente $r=0,660$, esto quiere decir que, a mejor planificación mejor será la motivación de los colaboradores.
- Para la dimensión organización se concluye diciendo que esta tiene una correlación positiva moderada con respecto a la motivación laboral, contando con un coeficiente $r=0,532$, esto quiere decir que, a mejor organización, mayor será la motivación de los colaboradores.
- En cuanto a la dimensión dirección de la gestión administrativa, existe una correlación positiva moderada con respecto a la motivación laboral situándose esta en un $0,607$, esto significa que, a mejor dirección, mayor será la motivación.
- En cuanto a cuarta y última a la dimensión control de la gestión administrativa, está arrojó un coeficiente $r=0,669$, lo que significa una correlación positiva moderada con respecto a la motivación laboral. Esto quiere decir que a mejor mecanismo de control y supervisión mayor será la motivación.
- Finalmente la autora concluye diciendo que el estudio demuestra la correlación entre las variables gestión administrativa, las mismas que tienen una correlación directa fuerte, lo que significa que alterar deliberadamente una de ellas afectará significativa a la otra, es decir a una mejor gestión, el grado de motivación del colaborador incrementará, lo que podría significar un mejor desempeño, por el contrario si la gestión es deficiente, la motivación decrecerá,

ocasionando que el colaborador no se sienta cómodo en su entorno laboral, no cumpla con las metas u objetivos institucionales y por ende ello afectará en la productividad de la institución.

RECOMENDACIONES:

- Se sugiere a la autoridad y jefes de área realizar reuniones con el cuerpo colaborador, en donde estos puedan dar su punto de vista y proponer mejoras para la gestión administrativa, sobre todo escuchar aquellos que tienen un contacto directo con el usuario y permita identificar las principales deficiencias en la atención al público.
- Desarrollar actividades de recreación, si bien es cierto es una institución pública que funciona de acuerdo a los dictámenes del gobierno y se dedica principal a velar por los intereses de la comunidad, es importante crear relaciones interpersonales entre los miembros, estas actividades podrían ser tardes deportivas, capacitaciones, talleres formativos, gestión de becas con universidades locales, de modo que el colaborador perciba la preocupación de la autoridad por su recreación y crecimiento no solo personal sino también profesional.
- A las autoridades de la municipalidad, propones y gestionar mejoras en la infraestructura, si bien es cierto el colaborador en su mayoría se siente cómodo en su entorno laboral, en algunas de las oficinas se ha superado el aforo de personas, lo que podría dificultar el trabajo y concentración del colaborador, sobre todo si es oficina de atención al público.
- A la universidad, promover e incentivar a los estudiantes al desarrollo de estudios en instituciones públicas, si bien es cierto una de las líneas de investigación se enfoca en la cultura organizacional, se observan pocos estudios en el campo de la administración realizados en el sector público, ya que ello servirá de antecedente a futuros investigadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calva, J. (2009). Satisfacción de usuarios: la investigación sobre las necesidades de información. Ed. México, D. F. Universidad Central de Venezuela. <https://elibro.net/es/ereader/autonomadeica/112783>
- Cervantes F. (2020). Gestión Administrativa y Motivación Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. [Tesis Para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Problemas de Aprendizaje, Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle] <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/4914/Felix%20Junior%20CERVANTES%20PACHECO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. 7.^a ed. Interamericana editores S.A. de C.V. <file:///C:/Users/Admin/OneDrive/Escritorio/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducción%20a%20la%20teoría%20general%20de%20la%20Administración.pdf>
- Gancino V. (2021). Gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020. [Tesis 57 para obtener el grado académico de Maestra en Administración de Negocios MBE, Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58720/Gancino_CVB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, A. (2014). Proceso administrativo. ed. México D.F: Grupo Editorial Patria, 2015. 335 p <https://elibro.net/es/ereader/autonomadeica/39415>
- González, S.; Viteri, D.; Izquierdo, A. & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

- Gonzáles. A. (2019). Gestión administrativa y motivación laboral del personal administrativo de la universidad nacional San Luis Gonzaga de Ica. 2017. [Escuela de posgrado, Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle] <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3311/TM%20AD-Gp%204528%20S1%20-%20Sayago%20Mari%c3%b1o%20Marina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. 6.ª ed. Interamericana editores, S.A. de C.V. [LIBRO - METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA 6TA ED..pdf](#)
- Herzberg F. (1959). La motivación hacia el trabajo. Psychological Services of Pittsburgh https://node1.123dok.com/dt02pdf/123dok_es/002/782/2782905.pdf.pdf?X-Amz-Content-Sha256=UNSIGNED-PAYLOAD&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=7PKKQ3DUV8RG19BL%2F20221126%2F%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20221126T132354Z&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Expires=600&X-Amz-Signature=bc56d7acbe7dccd86c9fee13114af1c150b63249de5adc9c2bc88cd6dcf5ed2d
- Huanaco E. (2020). La gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Paracas de la Provincia de Pisco, Ica 2020. [Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Administración y Finanzas, Universidad Autónoma de Ica] <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1398/1/Estefanny%20Huanaco%20Sencca.pdf>
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, Medellín, Colombia. 79-86. <file:///C:/Users/Admin/OneDrive/Escritorio/21512808.pdf>

- Marcó, F; Loguzzo, H & Fedi, J. (2016). Introducción a la gestión y administración en las organizaciones. 2.^a ed. Universidad Nacional Arturo Jauretche. <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>
- Maslow A. (1991). Motivación y personalidad. Ediciones Diaz de Santos, S. A., 1991. España, Madrid. <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- McGregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise, en Management Review, American Management Association. Adaptado de http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/08_Teoria_de_la_organizacion.pdf
- Memery L. (2021). Gestión administrativa y servicio al cliente en la agencia del banco de la nación en la ciudad de Chíncha 2021. [Tesis para optar el título de licenciado en administración y finanzas. Universidad Autónoma de Ica] <http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/1941/1/Mermely%20Manrique%20Luis.pdf>
- Mendoza A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. Revista científica Dominio de las ciencias. Vol. 3, 948-964 <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-ImportanciaDeLaGestionAdministrativaParaLaInnovaci-6325898.pdf>
- Morales. Y. (2018). Control interno y gestión administrativa en el municipio de Campamento, Colombia. [Escuela de posgrado, Universidad Peruana Unión] <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-GestionAdministrativaYMotivacionEnLaProduccionDeUn-7897405.pdf>

- Murray, P. (2002). Gestión, información, conocimiento. Ed. Julio Santillán Aldana. <https://www.redalyc.org/pdf/161/16114402.pdf>
- Pinto K. (2021). La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la gerencia de transportes de la Municipalidad Provincial de San Roman-Juliaca 2021. [Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Psicología, Universidad Autónoma de Ica] <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1590/3/Karina%20Pinto%20Pacheco.pdf>
- Quintero, G.; Ramón, S.; Gámez, Y.; Matos, D.; Gonzáles, I.; Labori, R.; & Guevara, S. (2020). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. Revista de información científica para la dirección en salud. INFODIR. Editorial Ciencias Médicas, Cuba. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452032014/4452032014.pdf>
- Ramos, P. (2015) Motivación para el trabajo en equipo. 2.^a ed. Madrid: Editorial ICB, 2015. <https://elibro.net/es/ereader/autonmadeica/105587>
- Rodriguez, M. (2014). Motivación al trabajo. 2.^a ed. ed. México: Editorial El Manuel Moderno, 2014. 91 p. <https://elibro.net/es/ereader/autonmadeica/39617>
- Ruiz E. (2019). Gestión administrativa y su influencia en la motivación en la venta por catálogo de la empresa JDR&S. [Tesis informe final del proyecto de investigación previo a la obtención del título de ingeniería comercial. Universidad Técnica de Barahoyo, Ecuador] <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/5711/-E-UTB-FAFI-INGCOM-000333.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soledispa X.; Pionce J. & Sierra M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. Revista científica Dominio de las ciencias. Vol. 8, 281-294 <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet->

[LaGestionAdministrativaFactorClaveParaLaProductivi-8383391%20\(1\).pdf](#)

Trujillo W. (2018). Motivación laboral y gestión administrativa en el personal administrativo de la oficina regional Lima del instituto nacional penitenciario, Lima 2017. [Tesis 57 para obtener el grado académico de Maestro en Administración en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15910/Trujillo_AQC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Truyenque, F. (2021). Gestión administrativa en la motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo Andahuaylas – Apurímac, 2021. [Tesis para obtener el grado académico de Maestra en gestión pública, Universidad César Vallejo]

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72372/Truyenque_QFR-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Valencia, D. & Rivero J. (2021). Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa distribuidora ATIX SAC, Ayacucho 2021. [Tesis para optar el título de licenciado en administración y finanzas.

Universidad Autónoma de Ica]

<http://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/autonomaica/1762/3/Jose%20Luis%20Rivero%20Perez.pdf>

Vargas L. (2022). Gestión administrativa y motivación laboral: caso empresa de agua potable y alcantarillado EMAPAPC-EP Cantón Pedro Carbo. [Proyecto de investigación previo a la obtención del título de licenciada en administración de empresas. Universidad del Sur de Manabí UNESUM]

<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4557/1/Vargas%20Lucas%20L%20c%20Mercedes.pdf>

Ventura A. (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. Universidad César Vallejo,

- Perú-Ecuador. <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet-GestionAdministrativaYMotivacionEnLaProduccionDeUn-7897405.pdf>
- Vargas, L. (1994). Sobre el concepto de percepción. Universidad Autónoma de Metropolitana Unidad Iztapalapa. Alteridades, vol. 4, núm. Distrito Federal, México. <https://www.redalyc.org/pdf/747/74711353004.pdf>
- Valdivia, S. Retroalimentación efectiva en la enseñanza universitaria. Pontificia Universidad Católica del Perú. En blanco y negro Vol. 5 N°2. <file:///C:/Users/Admin/Downloads/11388-Texto%20del%20art%C3%ADculo-45235-1-10-20150219.pdf>
- Baena, G. (2014). Metodología de la investigación serie integral por competencias. Primera edición ebook. Grupo editorial Patria, México. <https://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Esteban, N. (2018). Tipos de investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán. <https://core.ac.uk/reader/250080756>
- Kauffman, S. (2005). El capital humano: conceptos y aplicaciones en la enseñanza superior. Investigador del Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/capital2004-2.pdf>
- Tito, P. (2003). El trabajador es el recurso más valioso de que disponen las empresas. Gestión en el tercer milenio, revista de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM (Año 6, N° 12, Lima, diciembre). https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/n12_2003/a03.pdf
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista Educación, Universidad de Costa Rica. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

- Penalva, J. (2014). El concepto de seguridad. Importancia relativa de las dimensiones de la seguridad en Europa y en el sur del Mediterráneo. Instituto Español de Estudios Estratégicos. https://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2017/DIEEEO83-2017_Concepto_Seguridad_Europa_Mediterraneo_Lorenzo-Penalva.pdf
- Perez, A. (2022). La motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022. [Tesis desarrollada para obtener el grado académico de maestro en gestión pública. Universidad César Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94887/Perez_HAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE GROCIO PRADO, CHINCHA 2023

Responsables: Bach. Leasli Johana Coronado Enriquez

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|--|--|---|---|---|
| <p>Problema general</p> <p>¿En qué medida la gestión administrativa influye en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chíncha 2023.</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar el grado de influencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chíncha 2023.</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>La gestión administrativa influye significativamente en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chíncha 2023.</p> | <p>Variable 1:</p> <p>Gestión Administrativa</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Planificación - D.2: Organización - D.3.: Dirección - D.3.: Control <p>Variable 2:</p> | <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Básico</p> <p>Nivel de Investigación:</p> <p>Explicativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental-correlacional</p> <p>Población:</p> <p>130 colaboradores</p> |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| <p>Prado, Chíncha 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>P.E.1</p> <p>¿En qué medida influye la planificación en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chíncha 2023?</p> <p>P.E.2</p> <p>¿En qué medida influye la</p> | <p>Objetivos específicos:</p> <p>O.E.1</p> <p>Determinar el grado de influencia de la planificación en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chíncha 2023.</p> <p>O.E.2</p> <p>Determinar el grado de influencia de la organización</p> | <p>Hipótesis específicas:</p> <p>H.E.1</p> <p>La planificación influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chíncha 2023.</p> <p>H.E.2</p> <p>La organización influye significativamente en la motivación de los colaboradores</p> | <p>Motivación Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Factores motivacionales - D.2: Factores higiénicos | <p>Muestra:</p> <p>80 colaboradores administrativos</p> <p>Técnica e instrumentos:</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>02 Cuestionarios denominados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestión administrativa municipal - Motivación laboral para el capital humano <p>Métodos de análisis de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> -Prueba de normalidad -Pruebas estadísticas -Prueba inferencial -Prueba de hipótesis |
|---|---|---|---|---|

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| <p>organización en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chíncha 2023?</p> <p>P.E.3</p> <p>¿En qué medida influye la dirección en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chíncha 2023?</p> <p>P.E.4</p> | <p>en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chíncha 2023.</p> <p>O.E.3</p> <p>Determinar el grado de influencia de la dirección en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chíncha 2023.</p> <p>O.E.4</p> | <p>de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chíncha 2023.</p> <p>H.E.3</p> <p>La dirección influye significativamente en la motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chíncha 2023.</p> <p>H.E.4</p> <p>El control influye significativamente en la motivación de los colaboradores</p> | | |
|--|---|--|--|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>¿En qué medida influye el control en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chíncha 2023?</p> | <p>Determinar el grado de influencia del control en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chíncha 2023.</p> | <p>de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chíncha 2023.</p> | | |
|--|--|--|--|--|

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Influencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, Chincha 2023”

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsable : Coronado Enriquez Leaslhi Johana
Estudiante del programa académico de Administración y Finanzas

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar el grado de influencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado. Al participar del estudio, deberá resolver dos cuestionarios, conformados por 44 ítems en total, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar los cuestionarios denominados “gestión administrativa municipal” y “motivación laboral para el capital humano”, los cuales deberán ser resueltos en un tiempo de 30 minutos, dichos cuestionarios serán entregados de manera física.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, la responsable de la

investigación garantiza que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por la Investigadora, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndome informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Chincha, de..... , de 2023

Firma:

Apellidos y nombres:

DNI:



**“INFLUENCIA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MOTIVACIÓN
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE GROCIO PRADO, CHINCHA 2023”**

Como estudiante de la Universidad Autónoma de Ica me encuentro realizando un estudio que tiene como objetivo general determinar el grado de influencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Grocio Prado, para ello me gustaría aplicarle dos cuestionarios, en donde deberá marcar la alternativa que usted considere conveniente, las mismas que estarán divididas de acuerdo a las dimensiones de estudio. Los resultados se presentarán de manera grupal y las respuestas serán confidenciales. Así mismo, es fundamental tener en cuenta que las respuestas deben basarse en la situación de la institución, por ello se le solicita ser lo más sincero posible con el fin de validar y sustentar de manera adecuada la investigación.

Atentamente,

Leaslhi Johana Coronado Enriquez

Preguntas generales:

| EDAD: | ÁREA EN LA QUE LABORA: | AÑOS DE TRABAJO: | SEXO: |
|----------------|-------------------------------|-------------------------|--------------|
| A) 20-32 | A) Recursos Humanos | A) Menos de 6 meses | A) Femenino |
| B) 33-44 | B) Contabilidad | B) De 6 meses a 1 año | B) Masculino |
| C) 45-59 | C) Tecnología e Información | C) 1 a 3 años | |
| D) De 60 a más | D) Infraestructura | D) 3 a 5 años | |
| | E) Tesorería | E) 5 a 7 años | |
| | F) Asistencia Social | F) 7 a 9 años | |
| | G) Logística | G) 9 años a más | |
| | H) Registro Civil | | |
| | I) Otro: _____ | | |

De acuerdo a los siguientes enunciados marque según crea conveniente, en donde:

a) Nunca (N)= 1 b) Casi nunca (CN)= 2 c) A veces (AV)= 3 d) Casi siempre (CS)= 4 e) Siempre (S)= 5

CUESTIONARIO N°01: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA MUNICIPAL”

N°

| N° | DIMENSIONES Y ENUNCIADOS | CRITERIOS | | | | |
|----|---|-----------|------------|---------|--------------|---------|
| | PLANIFICACIÓN | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
| 1 | Los objetivos planteados están formulados en función a la misión de la institución | | | | | |
| 2 | Los objetivos planteados contribuyen en el cumplimiento de la misión. | | | | | |
| 3 | Los objetivos y metas planteadas responden a las necesidades de la entidad. | | | | | |
| 4 | Se comunican los objetivos y metas trazadas por la entidad. | | | | | |
| 5 | Se emplean criterios administrativos para la determinación del PEI (Plan estratégico institucional) y POI (Plan operativo institucional) de la entidad. | | | | | |
| 6 | Participa en la formulación de los planes de gestión (POI, PEI) | | | | | |
| 7 | Su jefe inmediato se involucra con las actividades planteadas por la entidad | | | | | |
| | ORGANIZACIÓN | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
| 8 | Las capacitaciones realizadas responden a sus necesidades. | | | | | |
| 9 | La entidad le asigna los recursos necesarios para el cumplimiento de sus objetivos. | | | | | |
| 10 | La asignación de funciones se realiza respetando el orden jerárquico de la entidad. | | | | | |
| 11 | La división de trabajo es óptima y contribuye en el logro de sus objetivos. | | | | | |
| 12 | La estructura organizacional (organigrama) se difunde de manera clara y precisa. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--------------|-------------------|----------------|---------------------|----------------|
| 13 | La dirección administrativa cumple de manera responsable e imparcial con sus funciones. | | | | | |
| | DIRECCIÓN | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
| 14 | Existe una constante comunicación en relación a los cambios y nuevas propuestas en la gestión administrativa. | | | | | |
| 15 | Se desarrolla una comunicación efectiva respetando el orden jerárquico. | | | | | |
| 16 | La dirección motiva el trabajo en equipo y fomenta la creación de relaciones interpersonales. | | | | | |
| 17 | La dirección le brinda la confianza y el empoderamiento que requiere para su crecimiento profesional y laboral. | | | | | |
| 18 | La dirección asume un liderazgo consciente y responsable en la entidad. | | | | | |
| 19 | Las actividades realizadas de manera diaria son previamente coordinadas con su jefe directo. | | | | | |
| 20 | Es orientado por su jefe directo cuando realiza alguna labor que desconoce. | | | | | |
| | CONTROL | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
| 21 | Está conforme con los resultados obtenidos en las evaluaciones de desempeño realizadas por la entidad. | | | | | |
| 22 | Recibe retroalimentación como parte de una estrategia de mejora continua. | | | | | |
| 23 | Su jefe inmediato fomentan el autoaprendizaje. | | | | | |
| 24 | Recibe acompañamiento por parte de su jefe inmediato. | | | | | |

¡GRACIAS POR SU APOYO!

CUESTIONARIO N°02: “MOTIVACIÓN LABORAL PARA EL CAPITAL HUMANO”

| N° | DIMENSIONES Y ENUNCIADOS | CRITERIOS | | | | |
|----|--|-----------|------------|---------|--------------|---------|
| | FACTORES MOTIVACIONALES | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
| 1 | El trabajo que realiza le permite desarrollar sus capacidades y habilidades. | | | | | |
| 2 | La dirección contribuye al logro de sus objetivos y metas personales y profesionales. | | | | | |
| 3 | Su trabajo representa una oportunidad de crecimiento profesional. | | | | | |
| 4 | Las capacitaciones desarrolladas influyen positivamente en su motivación laboral. | | | | | |
| 5 | Siente un compromiso personal con la entidad, que hace que cumpla de manera responsable con sus metas. | | | | | |
| 6 | Cumple de manera eficiente con sus funciones y responsabilidades. | | | | | |
| 7 | Recibe estímulos emotivos de acuerdo al cumplimiento de sus metas laborales. | | | | | |
| 8 | Sus opiniones o sugerencias son tomadas en cuenta por la entidad. | | | | | |
| | FACTORES HIGIÉNICOS | Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
| 9 | Se identifica con las políticas de la entidad. | | | | | |
| 10 | Se difunden las políticas de la entidad entre los colaboradores. | | | | | |
| 11 | Cuenta con supervisión y asesoramiento de su jefe directo ante situaciones de incertidumbre. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| 12 | Recibe retroalimentación o sugerencias para mejorar su desempeño como colaborador. | | | | | |
| 13 | Se establecen vínculos de confianza y compañerismo dentro de su ambiente de trabajo. | | | | | |
| 14 | Percibe un ambiente de respeto y diálogo entre los colaboradores. | | | | | |
| 15 | Establece relaciones de confianza y apoyo de acuerdo el orden jerárquico de la institución. | | | | | |
| 16 | La remuneración percibida se ajusta a su presupuesto mensual y satisface sus principales necesidades. | | | | | |
| 17 | Recibe beneficios sociales acordes a la ley (vacaciones, asignación familiar, gratificación). | | | | | |
| 18 | Cuenta con medidas de seguridad física y sanitaria en su centro de labores. | | | | | |
| 19 | Considera que el clima laboral en la entidad es el adecuado. | | | | | |
| 20 | Cuenta con un ambiente físico adecuado para el desempeño de sus funciones | | | | | |

¡GRACIAS POR SU APOYO!

Anexo3: Ficha de validación de Instrumentos de medición



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Influencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Grocio Prado, Chincha 2023

Nombre del Experto: Kanol Yaremie Yataw Pachas

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

| Aspectos Para Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas por corregir |
|-----------------------|---|---------------------------------|------------------------|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | Si | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | Si | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | Si | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | Si | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | Si | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | Si | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | Si | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | Si | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | Si | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | Si | |

III. OBSERVACIONES GENERALES

Kanol Yataw
Apellidos y Nombres del validador: Yataw Pachas Kanol Yaremie
Grado académico: Licenciada en Administración de Negocios
N°. DNI: 75720435



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Influencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Grocio Prado, Chincha 2023

Nombre del Experto: Lic. Ismael Alonso Junco Quijandria

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

| Aspectos Para Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas por corregir |
|-----------------------|---|---------------------------------|------------------------|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | Si | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | Si | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | Si | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | Si | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | Si | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | Si | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | Si | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | Si | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | Si | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | Si | |

III. OBSERVACIONES GENERALES

Apellidos y Nombres del validador: Junco Quijandria Ismael Alonso
Grado académico: Lic. en Administración y Finanzas
N° DNI: 73605235



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Influencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Grocio Prado, Chincha 2023

Nombre del Experto: Mg. Humberto Gabriel Quispe Peña

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

| Aspectos Para Evaluar | Descripción: | Evaluación Cumple/ No cumple | Preguntas por corregir |
|-----------------------|---|------------------------------|------------------------|
| 1. Claridad | Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado | SI | |
| 2. Objetividad | Las preguntas están expresadas en aspectos observables | SI | |
| 3. Conveniencia | Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado | SI | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario | SI | |
| 5. Suficiencia | El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad | SI | |
| 6. Intencionalidad | El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación | SI | |
| 7. Consistencia | Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado | SI | |
| 8. Coherencia | Existe relación entre las preguntas e indicadores | SI | |
| 9. Estructura | La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación | SI | |
| 10. Pertinencia | El cuestionario es útil y oportuno para la investigación | SI | |

III. OBSERVACIONES GENERALES

Apellidos y Nombres del validador: Mg. Humberto Gabriel Quispe Peña
Grado académico: Maestro en Investigación y Docencia Universitaria
N°. DNI: 47025642

Anexo 4: Base de datos

Imagen 1: Base de datos para la variable gestión administrativa (EXCEL 2016)

Imagen 2: Base de datos para la variable gestión administrativa (Software SPSS)

Imagen 3: Base de datos para la variable motivación laboral (Excel 2016)

| ESCALA DE VALORES Siempre5 Casi siempre4 A veces3 Casi nunca2 Nunca1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|-----|-----|-----|------|------|
| Variable Y: MOTIVACIÓN LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nº | D1: FACTORES MOTIVACIONALES | | | | | | | | | | D2: FACTORES HIGIÉNICOS | | | | | | | | Tot | D1 | D2 | | |
| | Item | Item | Item | Item | Item | Item | Item | Item | Item | Item | Item | Item | Item | Item | Item | Item | Item | Item | | | | Item | Item |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 80 | 36 | 44 | |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 77 | 31 | 46 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 91 | 40 | 51 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 86 | 36 | 50 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 93 | 36 | 57 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 91 | 36 | 55 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 92 | 39 | 53 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 83 | 37 | 52 | |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 71 | 33 | 38 | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 78 | 33 | 45 | |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 83 | 37 | 52 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 86 | 36 | 50 | |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 94 | 40 | 54 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 89 | 39 | 50 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 71 | 34 | 37 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 100 | 40 | 60 | |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 69 | 32 | 37 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 88 | 36 | 52 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 91 | 36 | 55 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 97 | 40 | 57 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 85 | 40 | 45 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 88 | 36 | 52 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 100 | 40 | 60 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 100 | 40 | 60 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 93 | 38 | 55 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 99 | 39 | 60 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 99 | 39 | 60 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 90 | 32 | 58 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 69 | 30 | 39 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 89 | 38 | 51 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 92 | 40 | 52 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 100 | 40 | 60 |

Imagen 4: Base de datos para la variable motivación laboral (Software SPSS)

| | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | M7 | M8 | M9 | M10 | M11 | M12 | M13 | M14 | M15 |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 19 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |

Anexo 5: Informe del Turnitin al 28% de similitud

| | |
|---|--|
| NOMBRE DEL TRABAJO | AUTOR |
| 20_CORONADO ENRIQUEZ.docx | LEASLHI JOHANA CORONADO ENRIQUE Z |
| RECuento DE PALABRAS | RECuento DE CARACTERES |
| 26750 Words | 148180 Characters |
| RECuento DE PÁGINAS | TAMAÑO DEL ARCHIVO |
| 168 Pages | 2.9MB |
| FECHA DE ENTREGA | FECHA DEL INFORME |
| Feb 28, 2024 12:32 PM GMT-5 | Feb 28, 2024 12:34 PM GMT-5 |
| ● 13% de similitud general | |
| El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos. | |
| <ul style="list-style-type: none">• 11% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 6% Base de datos de trabajos entregados | <ul style="list-style-type: none">• 1% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref |
| ● Excluir del Reporte de Similitud | |
| <ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico | <ul style="list-style-type: none">• Coincidencia baja (menos de 15 palabras) |
| Resumen | |

● **13% de similitud general**

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 11% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet | 3% |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Internet | 3% |
| 3 | repositorio.uigv.edu.pe Internet | 1% |
| 4 | repositorio.une.edu.pe Internet | <1% |
| 5 | hdl.handle.net Internet | <1% |
| 6 | virtual.urbe.edu Internet | <1% |
| 7 | repositorio.unamba.edu.pe Internet | <1% |
| 8 | repositorio.unesum.edu.ec Internet | <1% |

Descripción general de fuentes

| | | |
|----|--|-----|
| 9 | repositorio.ulasamericas.edu.pe Internet | <1% |
| 10 | Elsa A. Villanueva Salas. "Los entornos virtuales y el aprendizaje signifi... Crossref | <1% |
| 11 | Sirera, Rosa Maria Montesinos. "El Maestro Especialista: Formacion M... Publication | <1% |
| 12 | Universidad Cesar Vallejo on 2017-07-10 Submitted works | <1% |
| 13 | Universidad Cesar Vallejo on 2016-12-11 Submitted works | <1% |
| 14 | repositorio.utelesup.edu.pe Internet | <1% |
| 15 | Universidad Alas Peruanas on 2020-08-04 Submitted works | <1% |
| 16 | Universidad Cesar Vallejo on 2023-01-11 Submitted works | <1% |
| 17 | repositorio.untumbes.edu.pe Internet | <1% |
| 18 | Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-24 Submitted works | <1% |
| 19 | Universidad Autónoma de Ica on 2022-11-20 Submitted works | <1% |
| 20 | "Efecto del temperamento, el contexto familiar e ingreso al sistema ed... Crossref posted content | <1% |

Descripción general de fuentes

| | | |
|----|---|-----|
| 21 | Universidad Autónoma de Ica on 2023-10-22 Submitted works | <1% |
| 22 | repositorio.upt.edu.pe Internet | <1% |
| 23 | Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-15 Submitted works | <1% |
| 24 | Espeleta, María ClemenciaBuelvas. "Factores que Están Contribuyendo... Publication | <1% |
| 25 | repositorio.udh.edu.pe Internet | <1% |
| 26 | Universidad Cesar Vallejo on 2021-07-24 Submitted works | <1% |
| 27 | Universidad Autónoma de Ica on 2023-05-23 Submitted works | <1% |
| 28 | Universidad Autonoma del Peru on 2018-07-12 Submitted works | <1% |
| 29 | Universidad Privada del Norte on 2023-03-19 Submitted works | <1% |
| 30 | repositorio.unh.edu.pe Internet | <1% |
| 31 | uncedu on 2023-12-27 Submitted works | <1% |

Descripción general de fuentes

Anexo 6: Evidencia fotográfica

Fotografía 1: Frontis de la entidad



Fotografía 2: Aplicación del instrumento



Fotografía 3: Explicación del instrumento



Fotografía 4: Aplicación del instrumento



Fotografía 5: *Recolección de información*



Fotografía 6: *Desarrollo del instrumento*



Fotografía 7: Explicación del instrumento



Fotografía 8: Entrega y explicación del instrumento



Fotografía 9: Entrega del instrumento

