



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING



**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL
DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, JULIACA – 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JAIR ANDRE JOVE CANAZA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

**JULIACA – PERÚ
2025**



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL
DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, JULIACA – 2024

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JAIR ANDRE JOVE CANAZA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:

Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:

Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO

:

Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS

:

Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

**"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"****RESOLUCIÓN N°447-2025-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 29 de diciembre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 12858, presentado por **JAIR ANDRE JOVE CANAZA**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación y defensa de la tesis titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, JULIACA - 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (Ia) bachiller: **JAIR ANDRE JOVE CANAZA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- | | | |
|-------------------|---|-------------------------------------|
| * PRESIDENTE | : | Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI |
| * 1er. MIEMBRO | : | Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |
| * 2do. MIEMBRO | : | Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA |
| * ASESOR DE TESIS | : | Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR |

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- | | | |
|---------|---|---------------------------------|
| * Lugar | : | salón de Grados y Títulos |
| * Fecha | : | martes, 30 de diciembre de 2025 |
| * Hora | : | 3: 00 p.m |

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaría Académica, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Dr. Leopoldo W. Condori Cari
DECANO (e)
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 706-2025-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 13 de octubre 2025

VISTOS:

El Expediente 2025-CU-9462 de fecha 10 de octubre de 2025, del **Bach. JAIR ANDRE JOVE CANAZA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Marketing.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. JAIR ANDRE JOVE CANAZA**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, JULIACA - 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, JULIACA - 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. JAIR ANDRE JOVE CANAZA**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR** al **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad de Ciencias Administrativas, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Paye Coquehuanca
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**RESOLUCIÓN N° 083-2025-UI-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 11 de abril 2025

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-19564** de fecha 30 de diciembre del 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. JAIR ANDRE JOVE CANAZA**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, JULIACA - 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, JULIACA - 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. JAIR ANDRE JOVE CANAZA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:
- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RPC/



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Dr. Roberto Payé Colquehuana
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



JAIR ANDRE JOVE CANAZA

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL ...

 Trabajos de tesis para ingreso a repositorio

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:596799322

Fecha de entrega

2 jun 2026, 9:19 GMT-5

Fecha de descarga

2 jun 2026, 10:11 GMT-5

Nombre del archivo

T036_73248635_T.docx

Tamaño del archivo

17.7 MB

107 páginas

12.160 palabras

69.991 caracteres



24% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 22%  Fuentes de Internet
- 10%  Publicaciones
- 18%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



METADATOS COMPLEMENTARIOS

TÍTULO DE LA TESIS	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, JULIACA – 2024	
Datos del autor	
Nombres y apellidos	JAIR ANDRE JOVE CANAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73248635
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0008-9647-146X
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02426851
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6313-4052
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Ubicación: Distrito de Juliaca País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Coordenadas: Latitud: -15.49368 Longitud: -70.13558 URL: https://maps.app.goo.gl/ck1YJRZFNWQrR9H46 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	JULIO 2024 – JULIO 2025
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 - Librería	Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 Ciencias Sociales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CACERES VELASQUEZ
Dr. Roberto Payé Colquehuanca
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JAIR ANDRE JOVE CANAZA, identificado con DNI
Nro. 73248635 en mi condición de egresado de:

☒ Escuela Profesional

☐ Programa de Segunda Especialidad,

☐ Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, JULIACA - 2024

Asesorado por: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

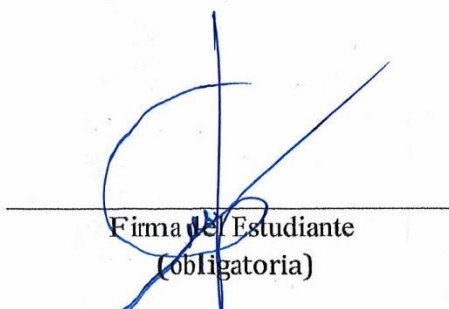
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca, 23 de marzo del 2026


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma del Estudiante
(obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A mis padres; por su inquebrantable apoyo, amor y sacrificio. Su ejemplo de perseverancia, responsabilidad y dedicación ha sido la base sobre la cual he construido este logro.

A mis hermanos; por su constante compañía, comprensión y aliento en los momentos más desafiantes de este proceso académico.

A todos ustedes, con profundo agradecimiento y respeto, dedico este trabajo, fruto del esfuerzo y los valores que me han inculcado.



AGRADECIMIENTO

Expreso mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas e instituciones que hicieron posible la culminación de este trabajo de investigación.

A mis padres; por todo su amor, apoyo incondicional y por haberme brindado las herramientas necesarias para alcanzar mis metas. Su ejemplo de esfuerzo y dedicación ha sido mi mayor inspiración.

A mis hermanos, por su comprensión, motivación y aliento constante durante todo este proceso académico.

A mis docentes, por compartir sus conocimientos, su orientación y por contribuir de manera significativa a mi formación profesional.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.2.1. Delimitación espacial.....	3
1.2.2. Delimitación social.....	3
1.2.3. Delimitación temporal	4
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.3.1. Problema general	4
1.3.2. Problemas específicos	4
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	5

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL.....	7
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7

CAPÍTULO III



MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
3.2.	BASES TEÓRICAS	12
3.2.1.	Gestión administrativa	12
3.2.1.1.	Definición de gestión administrativa	12
3.2.1.2.	Dimensiones de la gestión administrativa	13
3.2.1.3.	Importancia de la gestión administrativa	16
3.2.2.	Motivación laboral.....	17
3.2.1.4.	Definición de motivación laboral	17
3.2.1.5.	Dimensiones que componen la motivación laboral	19
3.2.1.6.	Componentes de la motivación laboral	20
3.3.	MARCO CONCEPTUAL.....	22

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	24
4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	24
4.3.	VARIABLES	25
4.4.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	26

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1.	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	27
5.2.	MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN	27
5.3.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	27
5.4.	Nivel de investigación	28
5.5.	Diseño de investigación.....	28



5.6.	Población y muestra	28
5.6.1.	Población	28
5.6.2.	Muestra	29
5.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	29
5.7.1.	Técnica	29
5.7.2.	Instrumento	29
5.8.	CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO	30
5.8.1.	Validez	30
5.8.2.	Confiabilidad	30
5.9.	PROCESAMIENTO Y TRATAMIENTO DE DATOS	31
5.10.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	32
 CAPÍTULO VI RESULTADOS Y CONCLUSIÓN		
6.1.	Presentación de resultados	34
6.1.1.	Características descriptivas de la población	34
6.1.2.	Análisis de las variables	37
6.1.3.	Prueba de Hipótesis	45
6.1.3.1.	Prueba de hipótesis general	45
6.1.3.2.	Prueba de hipótesis específicas	47
6.2.	Discusión de resultados	54
CONCLUSIONES.....		56
RECOMENDACIONES		58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		60
ANEXOS		65
Anexo 1. Matriz de consistencia		67



Anexo 2. Matriz de datos.....	70
Anexo 3. Instrumentos	72
Anexo 3. Validación de Instrumentos.....	74
Anexo 3. Evidencias.....	80



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	26
Tabla 2 Validez del instrumento	30
Tabla 3 Confiabilidad del instrumento	31
Tabla 4 Sexo de los participantes	34
Tabla 5 Distribución de oficina de los participantes	35
Tabla 6 Nivel de la variable gestión administrativa	37
Tabla 7 Nivel de la variable motivación laboral	38
Tabla 8 Nivel de la dimensión planificación de gestión administrativa	39
Tabla 9 Nivel de la dimensión organización de gestión administrativa	40
Tabla 10 Nivel de la dimensión dirección de gestión administrativa	41
Tabla 11 Nivel de la dimensión control de gestión administrativa	42
Tabla 12 Nivel de la dimensión factores motivacionales de motivación laboral	43
Tabla 13 Nivel de la dimensión factores higiénicos de motivación laboral	44
Tabla 14 Prueba de hipótesis general	45
Tabla 15 Tabla cruzada de gestión administrativa y motivación laboral	46
Tabla 16 Prueba de hipótesis específica 1	47
Tabla 17 Tabla cruzada de planificación y motivación laboral	48
Tabla 18 Prueba de hipótesis específica 2	49
Tabla 19 Tabla cruzada de organización y motivación laboral	50
Tabla 20 Prueba de hipótesis específica 3	51
Tabla 21 Tabla cruzada de dirección y motivación laboral	52
Tabla 22 Prueba de hipótesis específica 4	53
Tabla 23 Tabla cruzada de control y motivación laboral	53



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Sexo de los participantes	34
Figura 2 Distribución de oficina de los participantes.....	36
Figura 3 Nivel de la variable gestión administrativa.....	37
Figura 4 Nivel de la variable motivación laboral	38
Figura 5 Nivel de la dimensión planificación de gestión administrativa.....	39
Figura 6 Nivel de la dimensión organización de gestión administrativa	40
Figura 7 Nivel de la dimensión dirección de gestión administrativa	41
Figura 8 Nivel de la dimensión control de gestión administrativa	42
Figura 9 Nivel de la dimensión factores motivacionales de motivación laboral	43
Figura 10 Nivel de la dimensión factores higiénicos de motivación laboral	44



RESUMEN

Título: Gestión Administrativa y Motivación Laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2024. Tuvo como objetivo principal determinar la relación entre gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2024; la Metodología utilizada en el estudio fue no experimental en diseño y corte transversal, aplicada y tipo básica, nivel correlacional y enfoque cuantitativo; la muestra fue determinada a través del muestreo probabilístico que se conformó por 72 colaboradores; los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios: de Gestión administrativa y motivación laboral; los Resultados hallados mediante la prueba de Rho de Spearman se obtuvo un $p = 0,000$ y un coeficiente de correlación de $+0,427$, que indica que, existe una relación directa entre la gestión administrativa y la motivación laboral; la Conclusión fue que, existe relación directa entre ambas variables estudiadas, de igual forma sus dimensiones planificación, organización, dirección y control.

Palabras Clave: Gestión administrativa, motivación laboral, organización, planificación, dirección y control.



ABSTRACT

Title: Administrative Management and Job Motivation of Employees at the Provincial Municipality of San Román, Juliaca – 2024. The main objective was to determine the relationship between administrative management and job motivation among employees of the Provincial Municipality of San Román, Juliaca – 2024. The methodology used in the study was non-experimental, cross-sectional, applied, and basic in nature, with a correlational level and a quantitative approach. The sample was determined through probabilistic sampling and consisted of 72 employees. The instruments used were two questionnaires: one on administrative management and the other on job motivation. The results obtained using Spearman's Rho test yielded a p-value of 0.000 and a correlation coefficient of +0.427, indicating a direct relationship between administrative management and job motivation. The conclusion was that a direct relationship exists between both variables studied, as well as their dimensions of planning, organization, direction, and control.

Keywords: Administrative management, job motivation, organization, planning, direction and control.



INTRODUCCIÓN

En la época actual, a nivel del mundo, el clima laboral es considerado un factor importante dentro del funcionamiento de una entidad, todo ello debido a que un grupo de trabajo y la relación entre sus componentes son invaluable para el buen desarrollo y progreso en el logro de objetivos. La motivación laboral, entre trabajadores y su interacción de miembros es esencial para un buen desempeño, asimismo, la organización que parte de un orden jerárquico establecido. Por lo tanto, un mal funcionamiento dentro de todo este ámbito causa repercusiones en cada entidad correspondiente afectando de diversas formas el rumbo de las instituciones. La gestión administrativa por otro lado, es un conjunto de diversas actividades y recursos que utiliza la entidad para conseguir de forma eficaz y lograr sus objetivos planificados, es por ello que representa una cualidad importante dentro de una empresa u entidad.

El término "gestión administrativa" hace una referencia al entorno de las relaciones interpersonales, emocionales y afectivas de una familia. En este grupo de personas que componen una familia se puede incluir dentro de su cotidianidad situaciones de afecto y cariño hasta situaciones con hostilidad y desagrado.

En otro punto, la motivación laboral, es una cualidad de los trabajadores respecto a su trabajo y como es su desarrollo dentro del mismo, este aspecto tiene cambios y progresivas evoluciones ello dependiendo del modo de desempeño de los trabajadores de forma individual.

El presente estudio está dirigido a lo que es gestión administrativa y motivación laboral, debido que la motivación laboral es la base para un buen funcionamiento de la gestión administrativa. La investigación expone una mayor



visión de los colaboradores y su motivación laboral, asimismo, la gestión administrativa; de este modo poder ampliar perspectivas y conocimientos, contribuir información relevante con la finalidad de facilitar un mejor panorama de esta población para que pueda tener un abordaje adecuado.

Por lo expuesto con anterioridad, es que este estudio plantea como principal objetivo; determinar la relación que existe entre las variables gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial de San Román, Juliaca - 2024; cuya metodología es el enfoque cuantitativo, con un tipo básica, de nivel correlacional y, diseño no experimental con corte transversal.

El presente estudio sigue la estructura que implanta la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, dicha estructura consta de 7 partes principales, siendo primero, el planteamiento del problema donde se halla la exposición de la realidad problemáticas, preguntas, justificación; segundo, los objetivos; tercero el marco teórico en el cual están plasmados los antecedentes, bases teóricas y marco conceptual; cuarto, con hipótesis y variables; quinto, procedimiento metodológico; sexto, resultados y conclusión; finalmente las conclusiones, respectivas recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos correspondientes.

El autor.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La gestión administrativa, es aquella acción de liderar y determinar estrategias para aplicarlas y así puedan influir sobre la productividad y crecimiento institucional; basándose así en conceptos propios de administración, con la finalidad de cumplir con los criterios de eficacia y eficiencia.

En tanto la motivación, se trata de una característica propia de cada individuo, sin embargo, la motivación laboral, como tal, se encuentra conectada a las actitudes y el comportamiento que pueda mostrar cada colaborador haciendo referencia a cómo se encuentra de forma interpersonal en su centro de labores, asimismo, que factores motivacionales pueden contribuir en el logro de objetivos trazados, ello también influirá sobre la percepción que pueda formar el colaborador de la entidad.

Según el contexto global, Setiawan et al. (2020) argumentan; las organizaciones deben realizar la promoción de impulso motivacional de los empleados. Asimismo, argumentan que, enfatizar este aspecto de "ambiente laboral", se creará una relación que promoverá el liderazgo que transforma y estimulará la conducta innovadora dentro del contexto



laboral. Según la ONU (2006), en América Central, se presentan inconvenientes vinculados a la gestión. Diversos problemas dentro los centros de trabajo surgen debido a deficiencia de motivación entre los trabajadores. Bastantes de estos empleados asisten a su centro de labores por un sentido de obligación, no porque se sientan identificados con la organización ni su productividad. Como resultado, su trabajo realizado no alcanza la calidad esperada, y son los usuarios quienes perciben errores. Esto se debe a la carencia de procesos administrativos óptimos adecuados por parte del administrador.

Dentro del ámbito nacional, de acuerdo a la investigación ejecutada por Gonzales (2021), colaboradores administrativos de la universidad San Luis Gonzaga de Ica tuvieron una significativa relación entre ambas variables, con una correlación alta de 80.9%. Según el autor todos los individuos componentes de organizaciones o empresas forman la ventaja principal competitiva, es decir que, toda aquella entidad con altos niveles de motivación laboral, poseerá una eficaz gestión administrativa eso mismo mejorará su calidad de trabajo. Asimismo, Memerly (2021); realizó un trabajo en una muestra aleatoria simple con 202 clientes, con respecto a gestión administrativa, halló que 59.9% de individuos solo algunas veces realizan adecuadamente sus funciones debido a que en algunos momentos del día, los clientes se encuentran en las grandes colas formadas a la intemperie de la institución, dentro de la investigación se halló nivel de significancia menor a 0,01 por lo que el autor concluye diciendo que si hay una relación entre la gestión administrativa y servicio

al cliente, este evento ocasiona que la gestión administrativa pueda brindar de forma moderada y directa mejor servicio al cliente.

A nivel local, la provincia de San Román atravesó diversas gestiones con deficiencias, se han visto cuestionadas autoridades y trabajadores, asimismo, se observa en el cuerpo de trabajadores de diversas oficinas de atención al público con descontentos, estos eventos podrían causarse porque la gestión ejecutada no tiene influencia sobre el estado motivacional de ellos; si bien es cierto, las instituciones públicas suelen ser de índole burocrático, no indica monotonía, sino al contrario, estas entidades son las que atienden de forma directa a la población y sus necesidades, por ello basándose en esa observación, la autora indicó que tal vez no se hayan aplicado estrategias que puedan contribuir a la motivación y eso parte de la gestión administrativa, es decir; los jefes de áreas, incluido el alcalde como máxima autoridad, debido a que son ellos quienes deberían preocuparse de forma constante por su capital humano, esto independientemente del periodo en el que se encuentren (Quispemaylla, 2024).

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación fue efectuada en la Municipalidad Provincial de San Román, la cual pertenece al departamento de Puno.

1.2.2. Delimitación social

El estudio se ejecutó con los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, dicha información

proporciona datos importantes para la entidad pública que contribuyen con estrategias para abordar la problemática de forma adecuada, clara y concisa.

1.2.3. Delimitación temporal

El estudio se efectuó durante el período establecido por la escuela profesional, siendo el periodo de diciembre - abril el estudio de campo.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024?

1.3.2. Problemas específicos

PE₁. ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024?

PE₂. ¿Cuál es la relación que existe entre la organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024?

PE₃. ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024?

PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre el control y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024?

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Justificación teórica

El principal propósito en este estudio es el ampliar conocimientos y la evidencia científica sobre gestión administrativa y su relación con la motivación laboral. Este es un área que es en gran medida descuidada, asimismo no se encuentra investigaciones actualizadas a nivel local, es por ello que proporcionar evidencia empírica representa útil para las entidades públicas.

Justificación metodológica

La investigación se llevó a cabo a través del método científico, utilizando instrumentos adaptados a la realidad y contexto de la población estudiada, para facilitar el acceso a información real en un tiempo determinado de estos colaboradores administrativos.

Justificación práctica

Desde un punto de vista práctico, este estudio proporciona resultados a nivel científico, con los datos estadísticos utilizados para determinar el valor de cada una de las variables como características que muestran los trabajadores hacia su entidad y la repercusión de la misma sobre su motivación laboral. Los datos hallados proporcionarán información



importante para la entidad pública contribuirán con estrategias para abordar la problemática de forma adecuada.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- OE₁.** Identificar la relación que existe entre la planificación y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024
- OE₂.** Identificar la relación que existe entre la organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2024
- OE₃.** Identificar la relación que existe entre la dirección y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2024
- OE₄.** Identificar la relación que existe entre el control y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Internacionales

Vargas (2022), en su tesis, planteó como objetivo determinar el impacto de la administración de recursos sobre el estímulo de los empleados, El enfoque metodológico fue descriptivo, de campo y revisión bibliográfica; empleó técnicas como la entrevista con el responsable de recursos humanos y una encuesta aplicada mediante un cuestionario dirigido al personal de la Emapapc. La muestra se conformó de 52 individuos pertenecientes a niveles directivos, operativos y de soporte dentro de la empresa en sí. Los resultados evidenciaron que la administración actual de dicha empresa recibía una evaluación positiva, aunque tenía una dificultad de patrón establecido para la gestión administrativa. Concluye que las gratificaciones y estímulos eran los elementos que influían en la motivación laboral de sus trabajadores, asimismo, indica que algunas ocasiones los trabajadores se auto impulsan y ejecutan con fervor sus labores asignadas, dentro de otros hallazgos indican discrepancia al no experimentar estímulo por incentivos proporcionados, es decir una motivación laboral favorable.



Herrera (2022) en su estudio, se propuso examinar la motivación y su impacto en el rendimiento laboral de los empleados del sector público. La metodología del estudio fue cuantitativa, de diseño no experimental y un enfoque descriptivo; la muestra fue compuesta por todos los empleados que laboran en la entidad es decir 21 funcionarios públicos en total, los instrumentos fueron cuestionario estructurado y una entrevista. Los resultados indican que trabajadores coinciden en un 80% en que la capacidad de motivación del líder de la entidad está muy vinculada al ambiente laboral actual, y esto repercute directamente en el rendimiento individual de los empleados. Por lo que concluye que, el grado de motivación laboral ejerce una influencia significativa sobre el buen desempeño laboral en los trabajadores.

Nacionales

Rivas (2020) en su artículo tiene como objetivo hallar la conexión entre la motivación que surge desde el interior de la persona y la administración de asuntos públicos. La metodología usada fue descriptiva con nivel correlacional y corte transversal; su muestra fue compuesta de 100 directores de instituciones educativas de diferentes distritos; los instrumentos fueron la entrevista y el cuestionario. Los resultados indicaron que 5% de directores tenían un nivel alto de motivación intrínseca ósea interna, mientras que 95% de ellos poseía motivación intrínseca más baja; además, 17% afirmó nivel alto de gestión pública, 83% superior; por lo que concluye que, un director con una alta motivación

interna, no siempre podrá exhibir efectiva administración pública; asimismo, una buena gestión pública no asegura una motivación intrínseca elevada.

Paredes et al. (2023) en su estudio, tuvo el objetivo de establecer la conexión entre el nivel de motivación experimentado por los trabajadores y su rendimiento laboral. La metodología fue de enfoque cuantitativo, correlacional; la muestra estuvo delimitada por 15 trabajadores quienes eran componentes en su totalidad; los instrumentos para recolectar datos fueron cuestionarios con 15 ítems de escala de Likert. Los resultados del estudio hallaron coeficiente de correlación de Spearman de 0.798 es decir significativo, dichos datos revelaron que los trabajadores se encontraban moderadamente contentos con su remuneración, además de manifestar un alto compromiso para lograr objetivos y gran disposición para enfrentar nuevos retos; con relación al rendimiento laboral existía alta satisfacción con el ambiente laboral, interacciones con compañeros y clientes. Por lo que concluye con la existencia de una relación significativa en las variables, destaca la importancia de una comunicación eficaz y el establecimiento de relaciones positivas dentro del ambiente.

Truyenque (2023) en su estudio, planteó el objetivo de establecer la relación entre la administración de empresas y un estímulo del personal empleado. La metodología fue no experimental, descriptivo, correlacional; la población fue compuesta por 102 empleados de la institución, el muestreo fue aleatorio de los cuales se delimito a 81; la recolección de



datos se ejecutó mediante un cuestionario estructurado como instrumento. Resultados, indican que la administración de los recursos, es evaluado positivamente en 75,31%, además 88,89% de satisfacción laboral, obtuvo coeficiente de correlación 0,648 y un p valor de 0,000, concluye que, existe una correlación significativa entre ambas variables del estudio.

Locales

Tairo (2022), ejecutó un estudio donde el objetivo fue establecer la relación existente entre la administración de recursos y estímulo motivacional. Metodología del estudio; correlacional, diseño descriptivo, con tipo básica y cuantitativa; la muestra se conformó de 52 docentes mediante un muestreo donde la población general fue 60; como instrumento para recolectar datos se usó un cuestionario y como técnica la encuesta. Los resultados hallados indican el 63.5% de los docentes, es decir, 33 de ellos, consideran satisfactorio el nivel de control implementado en su centro de labores como gestión administrativa; en tanto la motivación, el 88.5% percibía positivamente la motivación, con un Rho de Spearman 0,476**, nivel de significancia de 0,000 comprueba la existencia de la relación significativa entre las variables estudiadas, concluye que la administración y la motivación están relacionadas de forma directa.

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. Gestión administrativa

3.2.1.1. Definición de gestión administrativa

Conforme a Zambrano et al. (2021), gestión administrativa se define como un conjunto coordinado de actividades y responsabilidades destinadas a optimizar el aprovechamiento de los recursos disponibles dentro de una empresa, su propósito fundamental es alcanzar diversas metas específicas y obtener resultados cada vez más favorables. Este proceso implica ejecución de diversas acciones orientadas a dirigir de forma eficaz una organización, asegurando así una utilización racional de las tareas, esfuerzos y los recursos involucrados.

De acuerdo a Alcas & Aliaga (2021), la administración de recursos implica un procedimiento dentro del cual, la operatividad de una entidad organizativa debe optimizar la eficiente utilización de sus medios disponibles, esto con el fin de alcanzar metas trazadas.

Acorde con Peña et al. (2022), consiste en una disciplina organizativa, esta misma es responsable de utilizar de manera óptima y eficiente los recursos de una organización, con la finalidad de lograr metas establecidas por dirección. Lo resaltante de la gestión administrativa dentro de una entidad se ve reflejada en, cómo una gestión deficiente puede resultar en costos significativos

o pérdidas monetarias; en tanto que una gestión efectiva, puede disminuir costos y optimizar procedimientos.

3.2.1.2. Dimensiones de la gestión administrativa

Conforme a Chiavenato (2009), las dimensiones utilizadas para el presente estudio fueron las siguientes:

Planificación

Como primera función del proceso administrativo; sirve de base para las siguientes debido a que se anticipa a diversos medios y objetivos para lograrlos. Esta función determina la meta a dónde se pretende llegar como empresa también cómo se hará posible, desde el inicio, con estrategias o tácticas, mismas que ayuden a mejorar continuamente, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Establecimiento de objetivos: como primera actividad, se debe ejecutar bien debido a que involucra planes que se pretenden alcanzar como meta en un plazo determinado y que recursos necesita para lograrlos.
- Desglose de objetivos: es la jerarquización de objetivos planteados, es decir, de mayor a menor, pueden ir de generales hasta operacionales, de ahí la empresa puede determinar sus directrices, trazar metas, procedimientos, políticas, programas, normas, etc.
- Amplitud de la planeación: dividida en tres niveles; planeación estratégica (proyectada a realizarse en un largo plazo, involucra áreas de la empresa y todos los recursos), planeación táctica

(se da a mediano plazo, únicamente involucra recursos específicos componentes de cada área), planeación operativa (tareas a corto plazo, busca los resultados inmediatos) (Chiavenato, 2009).

Organización

La organización se compone de dos significados importantes, los cuales son:

- Organización (como entidad social): orientada a alcanzar objetivos específicos, es decir, la organización es una entidad de índole social porque se conforma de personas con el fin de objetivos y obtener utilidades. Ya que la organización debe lograr objetivos planteados, organizaciones con o sin fines de lucro, son divididas en formales e informales. Una organización formal presenta un organigrama formal establecido, orientada a dividir el trabajo, cuenta con dirección, canales de comunicación entre los colaboradores establecidos previamente. Una organización informal, en cambio, surge más espontáneamente, asimismo, se origina en pequeños grupos de la entidad los cuales no están en el organigrama formal, estructurados de acuerdo a la formación de vínculos afectivos o amicales (Chiavenato, 2009).
- Organización (en función administrativa y parte del proceso administrativo): esta función trata de determinar actividades a ejecutarse, para así lograr objetivos planificados y llevar a cabo una agrupación organizada, a esto se le conoce como un

organigrama por consiguiente asignar funciones y diversas responsabilidades a los componentes de las entidades (Chiavenato, 2009).

Dirección

La dirección dinamiza y dirige al talento humano de la entidad, tal es así que se pueden asignar responsabilidades dentro de los componentes humanos como también funciones, asimismo, busca contribuir en el aprendizaje, interés, entrenamiento, motivación y guía. También está orientada a la creación de adecuadas relaciones interpersonales entre jefes y empleados como también los siguientes que siguen dentro la estructura de la empresa con respecto al organigrama. Se toma en cuenta la intención de la dirección que se señala de la siguiente manera:

- Dirección global: la dirección global refiere el nivel estratégico en una entidad, llevada a cabo de forma general y se ve conformada por los directivos de una entidad.
- Dirección departamental: la dirección puede dividirse en distintas áreas o departamentos, a su vez, está conformada por medios mandos con respecto a la estructura organizacional.
- Dirección operacional: esta dirección está dirigida a lo operacional, es decir, se efectúa un seguimiento a nivel personal del talento humano y conforme al desempeño observado que tenga cada colaborador (Chiavenato, 2009).

Control

Conforme a Chiavenato (2009), el control como última parte del proceso administrativo, se puede dar de las siguientes maneras:

- El control; puede ser una función restrictiva y coercitiva, es decir, puede ser control social, significa un limitante, ya que no permite un desarrollo total del trabajador y en cierto modo también lo disminuye hasta la individualidad y de su libertad de toma de decisiones o iniciativas propias a su área laboral.
- Control; puede funcionar como un sistema automático de regulación, tiene la finalidad de conservar un grado en el flujo constante y funcionamiento adecuado, ello hace posible detectar a tiempo las irregularidades que no guarden consistencia, para así tomar estrategias y actividades necesarias para poder mantener un equilibrio y orden necesario.
- Control; en función administrativa, su objetivo es identificar lo planificado, organizado y direccionado, para ejecutar y lograr lo esperado, para eso el control debe asegurar que los objetivos planteados se conviertan en metas alcanzadas, claro que también lleva a un proceso en retroalimentación.

3.2.1.3. Importancia de la gestión administrativa

Según García (2021), la gestión administrativa posee una vital relevancia tanto en las instituciones como en las empresas. En este sentido, las entidades y su capacidad de gestionar inversiones y utilizar un presupuesto público en proyectos para inversión pública,

puede beneficiarse en forma significativa mediante flexibilidad y adaptación hacia nuevos métodos de gestión. Del mismo modo, el bienestar de los ciudadanos emerge como la prioridad principal municipal. Por consiguiente, el rol fundamental de gestión administrativa implica planificar, organizar, dirigir y el control, desempeñando así en este contexto una función central y preponderante.

Para Soledispa et al. (2022), indica que, si la administración ha efectuado el logro de sus metas planteadas, se debe a una adecuada y óptima integración de recursos, asimismo, al funcionamiento eficaz de sus unidades, esto mismo se lleva a cabo en contexto público y también en el contexto privado. Por ello es importante señalar que en entidades de índole público, la gestión administrativa está orientada a una provisión de servicios de una alta calidad y al cumplimiento satisfactorio de demandas de su población, siendo este el fundamental propósito de cualquier gobierno.

3.2.2. Motivación laboral

3.2.1.4. Definición de motivación laboral

De acuerdo a Puma (2020), la motivación laboral se conceptualiza como fusión de algunos elementos energéticos que pueden ser externos como también internos, mismos que orientan una



conducta personal a realizar las tareas laborales, definiendo su orientación, vigor, profundidad y permanencia.

En tanto, Perero & Peña (2018) contribuyen a la fundamentación de de la motivación desde el ámbito psicológico, es decir, la definen como una fuerza que se ve orientada como un comportamiento individual o intrínseco del sujeto. Esto mismo visto desde una perspectiva más empresarial, la motivación laboral se podría definir como una necesidad de reconocimiento que un colaborador busca dentro la entidad para satisfacer demandas propias. Este reconocimiento es perseguido con la finalidad de poder convertirse en el impulsor principal hacia el cumplimiento de responsabilidades de forma eficaz; por consiguiente, el comportamiento de un colaborador debe facilitar el logro de metas establecidas tanto por la empresa para la que labora, como por sí mismo.

De acuerdo con Ruz et al. (2019), la motivación laboral es definida como una fuerza psicológica, misma va llevar a los sujetos a empezar, mantener y mejorar sus responsabilidades laborales, de tal manera que destaque como un factor principal, mismas características llevan a estudiar la motivación dentro del ámbito laboral y sea convertida en uno de los conceptos con más investigaciones dentro del campo de la rama de psicología organizacional.

3.2.1.5. Dimensiones que componen la motivación laboral

Factores higiénicos:

Estos factores están referidos a motivación mediante un contexto o ambiente laboral, es decir, las condiciones y los espacios con los que cuenta el colaborador, los factores que se describen dentro de este ámbito se encuentran la supervisión, relaciones interpersonales entre colaboradores, la remuneración por el trabajo realizado, las condiciones del trabajo a nivel físico, políticas de la institución y la seguridad intuida en los colaboradores, todo lo descrito está vinculado a lo extrínseco palpable que rodea al sujeto dentro su trabajo, de acuerdo con lo indicado por el autor, en caso estos factores extrínsecos no sean bien percibidos por el empleado o son aplicados de forma incorrecta pueden causar insatisfacción en niveles altos, en algunas ocasiones cuando si están presentes no eliminan la insatisfacción solo la reducen (Manso, 2012).

Factores motivacionales

Estos factores son asociados a las experiencias satisfactorias experimentadas los colaboradores, es decir, va ligado más a una característica intrínseca (más interna y propia de la persona), esto significa el sentir de autorrealización, el reconocimiento brindado dentro del ambiente de trabajo, crecimiento personal y desarrollo profesional como laboral que va creciendo en la entidad donde labora que influye sobre el desempeño diario. Esta característica motivacional se identifica como logros, crecimiento,

responsabilidad para cumplir metas, reconocimiento y avance. Estos factores están como propio control o más personal y no bajo influencia externa, es más de carácter intrínseco y ante un cambio no causa efecto (Manso, 2012).

3.2.1.6. Componentes de la motivación laboral

Satisfacción Laboral

Conforme a Trujillo (2018), la satisfacción es comprendida como el estado de bienestar que es experimentado por un sujeto en relación al desempeño de su trabajo y el ambiente donde lo lleva a cabo. Este estado no solo influye significativamente en la productividad y eficiencia operativa dentro de una entidad, sino que también está influenciado por la actitud que los empleados mantienen hacia sus superiores y compañeros, así como sus propias expectativas personales. Se encuentra íntimamente ligada al grado de compromiso hacia la organización y su nivel de eficiencia. Una persona que experimenta un grado alto de satisfacción en su centro de labores manifiesta una actitud positiva hacia las responsabilidades laborales propias o encargadas; por el contrario, cuando se encuentra satisfecho, muestra una actitud negativa. Mientras más elevado sea el nivel de satisfacción laboral de un colaborador, mayor será su motivación, el compromiso, su eficiencia como eficacia dentro el desempeño en sus funciones y labores.

El ambiente laboral

Inicialmente, Ordoñez et al. (2024) argumentaron que es muy crucial para los colaboradores que desempeñen sus responsabilidades laborales de manera efectiva mientras el área de trabajo sea el adecuado. Esto implica tener instalaciones e infraestructura apropiada, para que pueda garantizar que los trabajadores tengan comodidad y estén condiciones óptimas para efectuar sus tareas correspondientes dentro de su área de trabajo.

Castillo et al. (2019) destacaron la importancia de que proporcionar un entorno laboral de muy alta calidad, no solo resulta crucial para la productividad de los empleados, sino también para salvaguardar su bienestar psicológico. Esto se da debido a que un ambiente desagradable de trabajo a su vez tóxico puede resultar como hostil produciendo niveles elevados de estrés, enfermando a los empleados perjudicando su desempeño y al logro de metas. Esta situación es aún más perjudicial que una falta de incentivos, esto puede entenderse como un personal desmotivado podría tener un desempeño reducido, mientras que otros individuos con problemas de salud más significativos podrían ser incapaces de cumplir con sus responsabilidades laborales por completo.

3.3. MARCO CONCEPTUAL

Administración: Es aquella forma en la que se integra a las entidades u organizaciones mediante la optimización de recursos, tal es así se puedan lograr los objetivos o metas trazadas (Chiavenato, 2009).

Control: Es la medición, donde se va evaluar y valorar lo planificado, también la organización y dirección, esto con la finalidad de identificar y hacer la corrección de los errores, para fomentar más la retroalimentación (González, 2015).

Colaborador: Es también denominado trabajador, es aquel responsable de llevar a cabo tareas y hacer viable la subsistencia de la entidad (Huamaní, 2003).

Dirección: Es aquella cualidad que ejerce el liderazgo de una forma más estructurada y consciente, todo ello mediante la comunicación adecuada, motivación, supervisión y la toma de decisiones, así se pueda lograr lo organizado y planificado (González, 2015).

Eficacia: Está referido a resultados hallados con relación a objetivos planteados y las metas trazadas dentro la organización, por eso deben ser priorizadas diversas tareas, asimismo, establecer orden para ejecutar las mismas (Quintero et al., 2021).

Eficiencia: Está referida en cómo son empleados los recursos, forma que no debe afectar la finalidad establecida (Quintero et al., 2021).

Gestión: Es la acción en la cual se obtienen y asignan los recursos que se necesitan para poder cumplir con los objetivos dentro de la entidad u organización (Zambrano Cedeño et al., 2021) .



Liderazgo: Consiste en la influencia de una característica de seguridad y fortaleza en la toma de decisiones como también el comportamiento de los individuos a través de la motivación de modo tal que se puedan lograr los propósitos trazados (González, 2015).

Motivación: Es proveniente de "motivo", este mismo se encuentra dentro del grupo de razones impulsadoras de un comportamiento en el individuo donde están involucradas las necesidades, aspiraciones o algunas inquietudes que condicionarán su conducta al realizar tareas (Rodríguez, 2014).

Organización: Término proveniente del griego "organon" cuyo significado es instrumento el cual corresponde a un grupo humano que se encuentra unificado por una meta y objetivo común, dentro del cual una función es la organización de recursos que tiene la entidad (González, 2015).

Planificación: Es la función de carácter administrativo que involucra la anticipación de objetivos y cuáles son los medios se emplearán para realizarlos (Chiavenato, 2009).



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024

4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

HE₁. Existe relación significativa entre la planificación y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024

HE₂. Existe relación significativa entre la organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024

HE₃. Existe relación significativa entre la dirección y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024



HE4. Existe relación significativa entre el control y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024

4.3. VARIABLES

Variable X

Gestión Administrativa

Dimensiones

D1. Planificación

D2. Organización

D3. Dirección

D4. Control

Variable Y

Motivación laboral

Dimensiones

D1. Factores motivacionales

D2. Factores higiénicos

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1 Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVEL Y RANGOS
Gestión administrativa	Planificación	- Definición de misión. - Formular los objetivos. - Definición de planes. - Programación de actividades.	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7	Ordinal	Excelente (90-120)
	Organización	- Capacitación. - Asignación de los recursos. - Autoridad. - Dividir trabajo. - Responsabilidades	8; 9; 10; 11; 12; 13		Regular (57-89)
	Dirección	- Comunicación. - Orientación - Coordinación. - Liderazgo.	14; 15; 16; 17; 18; 19; 20		Deficiente (24-56)
	Control	- Evaluar el desempeño. - Retroalimentación. - Monitoreo	21; 22; 23; 24		
Motivación laboral	Factores motivacionales	- Logros personales y profesionales. - Desarrollo y crecimiento propio - Responsabilidad. - Reconocimiento.	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8	Ordinal	Excelente (76-100)
	Factores higiénicos	- Políticas de la empresa y su administración - Calidad en la supervisión - Relaciones interpersonales - Remuneraciones - Condición laboral	9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 19; 20		Regular (48-75) Deficiente (20-47)



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque seleccionado para la investigación fue cuantitativo, es decir, los métodos cuantitativos, estadísticos descriptivos e inferenciales, son los que permitieron cuantificar el fenómeno estudiado (Sampieri et al., 2014).

5.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN

El método aplicado fue descriptivo correlacional, este mismo se empleó cuando se obtiene información de cada variable para hallar una relación entre sí (Sampieri et al., 2014).

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de tipo básica, debido a que lleva un pilar en bases teóricas para poder comprender de mejor manera el fenómeno y describirlo de forma adecuada (Sampieri et al., 2014). Del mismo modo, un corte transversal, este corte indica que la recolección de información fue en un momento determinado (Sampieri et al., 2014).

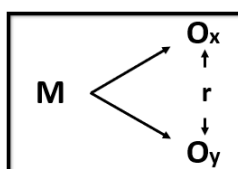
5.4. Nivel de investigación

El estudio tuvo un nivel correlacional, este mismo utilizado para hallar una relación entre las variables consideradas en la investigación (Sampieri et al., 2014).

5.5. Diseño de investigación

El diseño seleccionado para poder llevar a cabo el estudio fue no experimental, porque este mismo no manipula la información de la población estudiada sino la observa en su contexto natural.

El diseño seleccionado, se muestra en la imagen siguiente:



Donde:

M : Colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román

Ox : Gestión administrativa

Oy : Motivación laboral

r : Relación

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

En el ámbito de la investigación, es la población un conjunto de sujetos seleccionados por el investigador, estos mismos con características que guardan en común (Sampieri et al., 2014).

En el estudio la población seleccionada para llevar a cabo el estudio, fueron los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román.

5.6.2. Muestra

La muestra de estudio, corresponde a la porción de la población que representa (Sampieri et al., 2014).

Muestreo

Probabilístico, consiste en seleccionar aleatoriamente a los componentes de una muestra (Sampieri et al., 2014).

72 colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román

$$n_o = \frac{Z^2 * p * q}{e^2}$$

Donde:

n° = Tamaño de la población

Z^2 = Intervalo de confianza

p = Probabilidad de éxito

q = Probabilidad de fracaso

e^2 = Error muestral aceptado

5.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

5.7.1. Técnica

Encuesta: La encuesta es aquella técnica que nos permite la recolección de información y las características propias de los sujetos de estudio que resulten relevantes (Martín, 2011).

5.7.2. Instrumento

El instrumento empleado fue un cuestionario, este mismo compuesto por 44 ítems de escala de Likert, basado en dimensiones que se determinaron

con estudios y basado en las variables; gestión administrativa y motivación laboral.

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

5.8.1. Validez

El instrumento pasó por un juicio de expertos, mismo que fue una evaluación de tres especialistas de la materia, los cuales validaron el instrumento con claridad, coherencia, consistencia y objetividad, finalizando que el instrumento mide gestión administrativa y motivación laboral.

Tabla 2 Validez del instrumento

Expertos	Grado Académico	Validación
<i>José Augusto Zevallos Banda</i>	<i>Magíster</i>	<i>Aprobado</i>
<i>Omar Indalecio Quispe Ponce</i>	<i>Magíster</i>	<i>Aprobado</i>
<i>Sandra Yuly Taco Mamani</i>	<i>Magíster</i>	<i>Aprobado</i>

5.8.2. Confiabilidad

El instrumento es confiable debido a que se utilizó el método de consistencia denominado Alfa de Cronbach, este índice indica que un resultado que esté cercano al 1 es confiable en un nivel altamente aceptable, que termina demostrando la fiabilidad del instrumento.

Tabla 3 Confiabilidad del instrumento

<i>Variables</i>	<i>Preguntas</i>	<i>Alfa de Cronbach</i>
<i>Gestión administrativa</i>	24	0.893
<i>Motivación Laboral</i>	20	0.8400
		0.866

Baremación e interpretación de los instrumentos:

- Cuestionario de Gestión Administrativa: El instrumento se compone de 24 preguntas en escala de tipo Likert, con una puntuación de 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre) respectivamente, de los cuales el puntaje general se interpreta en niveles; siendo 0 a 40 deficiente, 41 a 80 regular y 81 a más excelente.
- Cuestionario de Motivación Laboral: El instrumento se compone de 20 preguntas en escala de tipo Likert, con una puntuación de 1 (nunca), 2 (casi nunca), 3 (a veces), 4 (casi siempre) y 5 (siempre) respectivamente, de los cuales el puntaje general se interpreta en niveles; siendo 0 a 30 deficiente, 31 a 60 regular y 61 a más excelente.

5.9. PROCESAMIENTO Y TRATAMIENTO DE DATOS

Este procedimiento se dio inicio luego de recolectar los datos en la aplicación de instrumentos. Una vez reunida esta información a través de la encuesta mediante los cuestionarios, se organizó los datos dentro de una base, para luego procesarlos y extraer conclusiones, finalmente

responder las interrogantes que llevaron a formular el estudio, los cuales llevan la estadística de la siguiente manera:

Estadística descriptiva: esta estadística es la que brinda un resumen del conglomerado de los datos recolectados de la población estudiada (Sampieri et al., 2014).

Estadística Inferencial: La estadística inferencial, nos permite analizar y efectuar comparaciones de acuerdo a la información recolectada, asimismo permite hallar relaciones y así sacar conclusiones de la misma (Sampieri et al., 2014).

5.10. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis nula: H_0

$$H_0: \mu = \mu_0$$

$$H_a: \mu \neq \mu_0$$

$$Z_c = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{\delta}{\sqrt{n}}}$$

$$\alpha = P(|Z| \geq Z_{\alpha/2})$$

$$P(|Z| \leq Z_{\alpha/2}) = H_0$$

H_0 :

No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024



Hipótesis alterna: H_a

$$H_a: X_i <> X_d / X_i \neq 0$$

H_a :

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y CONCLUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

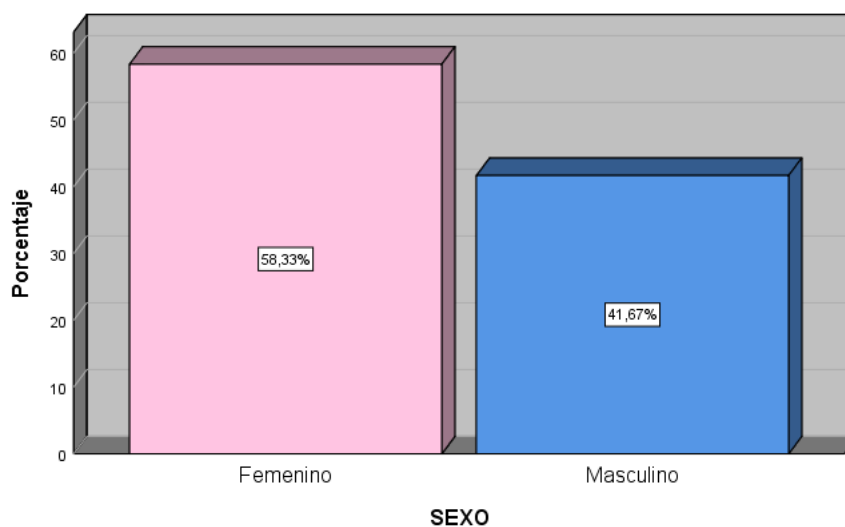
6.1.1. Características descriptivas de la población

Tabla 4 Sexo de los participantes

Sexo de los participantes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	42	58,3	58,3	58,3
	Masculino	30	41,7	41,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Fuente. Instrumento

Figura 1 Sexo de los participantes



Interpretación de la Tabla 4 y Figura 1:



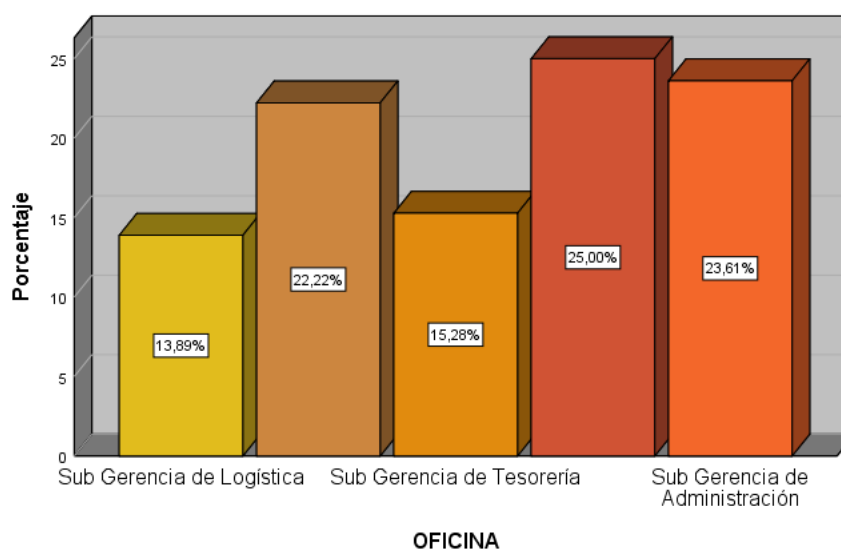
Se puede observar la frecuencia y porcentaje del sexo de participantes colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, existe una diferencia poco significativa del sexo femenino con una frecuencia de 42 participantes siendo el 58.3% y del sexo masculino con una frecuencia de 30 siendo el 41.7%.

Tabla 5 Distribución de oficina de los participantes

Distribución de oficina de los participantes					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sub Gerencia de Logística	10	13,9	13,9	13,9
	Sub Gerencia de Contabilidad	16	22,2	22,2	36,1
	Sub Gerencia de Tesorería	11	15,3	15,3	51,4
	Sub Gerencia de Recursos Humanos	18	25,0	25,0	76,4
	Sub Gerencia de Administración	17	23,6	23,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Fuente. Instrumento

Figura 2 Distribución de oficina de los participantes



Interpretación de la Tabla 5 y Figura 2:

Se muestra una frecuencia y porcentaje en la distribución de áreas de trabajo de los participantes colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, se observa participantes de sub gerencia de logística en 13.9%, sub gerencia de contabilidad en 22.2%, sub gerencia de tesorería en 15.3%, sub gerencia de recursos humanos en 25% y sub gerencia de administración 23.6%; siendo así mayor participación del área recursos humanos y menor participación de trabajadores del área de logística.

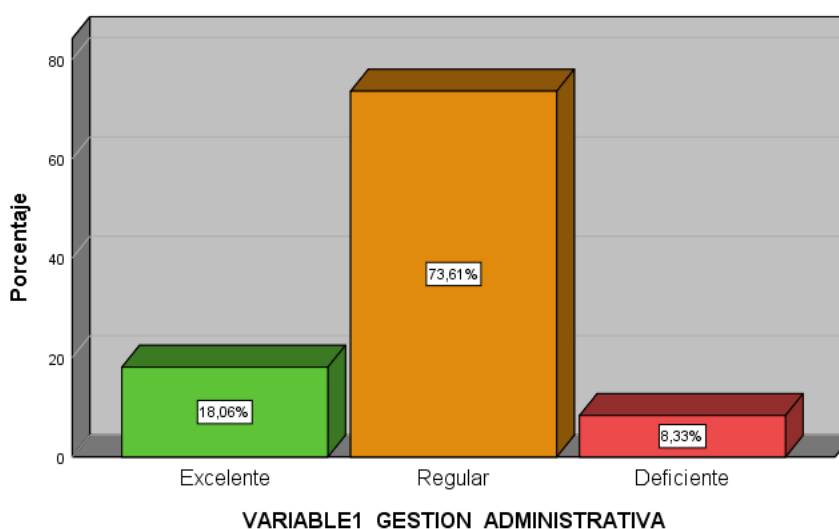
6.1.2. Análisis de las variables

Tabla 6 Nivel de la variable gestión administrativa

Nivel de gestión administrativa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	13	18,1	18,1	18,1
	Regular	53	73,6	73,6	91,7
	Deficiente	6	8,3	8,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Fuente. Instrumento

Figura 3 Nivel de la variable gestión administrativa



Interpretación de la Tabla 6 y Figura 3:

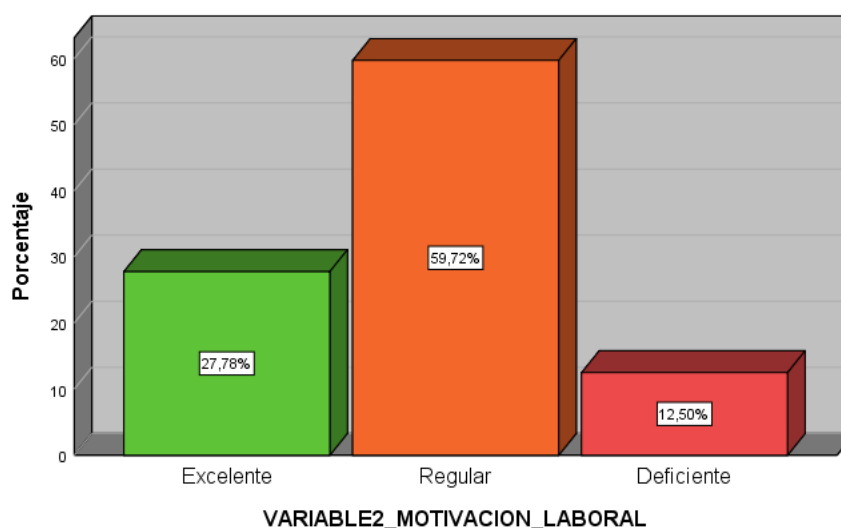
Se muestra, nivel de gestión administrativa de trabajadores que participaron de la investigación, predomina un nivel regular en 53 trabajadores es decir el 73.6%, la diferencia significativa con respecto a los niveles; deficiente y excelente, mismos se encuentran en 8.3% y 18.1% respectivamente, lo mismo que indica que gran mayoría de colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román participantes del estudio, tienen nivel regular de gestión administrativa, como lo evidencia el gráfico estadístico, Figura 3.

Tabla 7 Nivel de la variable motivación laboral

Nivel de motivación laboral				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Excelente	20	27,8	27,8
	Regular	43	59,7	59,7
	Deficiente	9	12,5	12,5
	Total	72	100,0	100,0

Fuente. Instrumento

Figura 4 Nivel de la variable motivación laboral



Interpretación de la Tabla 7 y Figura 4:

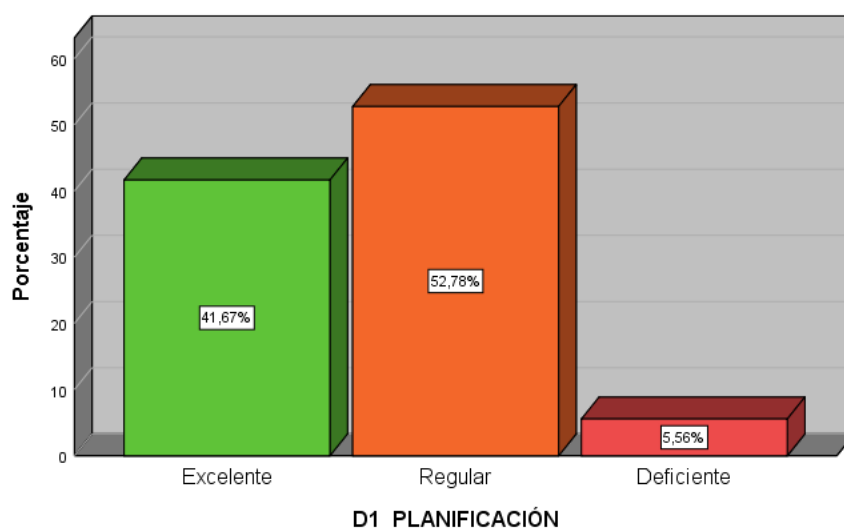
Se muestra la motivación en niveles de los colaboradores, predomina el nivel regular en 43 participantes es decir el 59.7%, la diferencia es significativa con respecto a los niveles; deficiente y excelente, mismos se encuentran en 12.5% y 27.8% respectivamente, lo mismo que indica una gran mayoría de trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román participantes del estudio, perciben un nivel regular de motivación laboral, evidencia mostrada en el gráfico estadístico Figura 4.

Tabla 8 Nivel de la dimensión planificación de gestión administrativa

Nivel de la dimensión planificación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	30	41,7	41,7	41,7
	Regular	38	52,8	52,8	94,4
	Deficiente	4	5,6	5,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Fuente. Instrumento

Figura 5 Nivel de la dimensión planificación de gestión administrativa



Interpretación de la Tabla 8 y Figura 5:

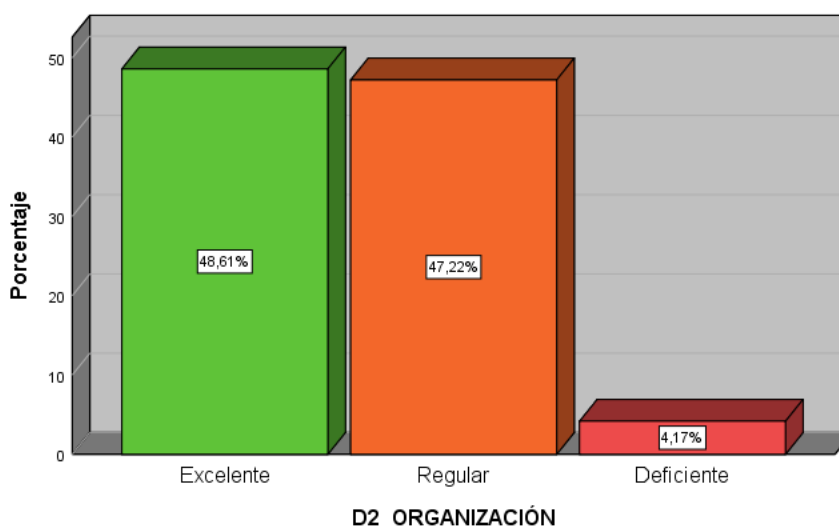
Se observa: nivel de planificación de participantes de la investigación, predomina el nivel regular en 38 participantes es decir el 52.8%, seguido de un nivel excelente en 41.7% y una prevalencia mínima del nivel deficiente en 5.6%, lo que indica que la mayoría de colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román participantes del estudio percibe un nivel regular de planificación seguido de un nivel excelente, como se evidencia en el gráfico estadístico Figura 5.

Tabla 9 Nivel de la dimensión organización de gestión administrativa

Nivel de la dimensión organización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	35	48,6	48,6	48,6
	Regular	34	47,2	47,2	95,8
	Deficiente	3	4,2	4,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Fuente. Instrumento

Figura 6 Nivel de la dimensión organización de gestión administrativa



Interpretación de la Tabla 9 y Figura 6:

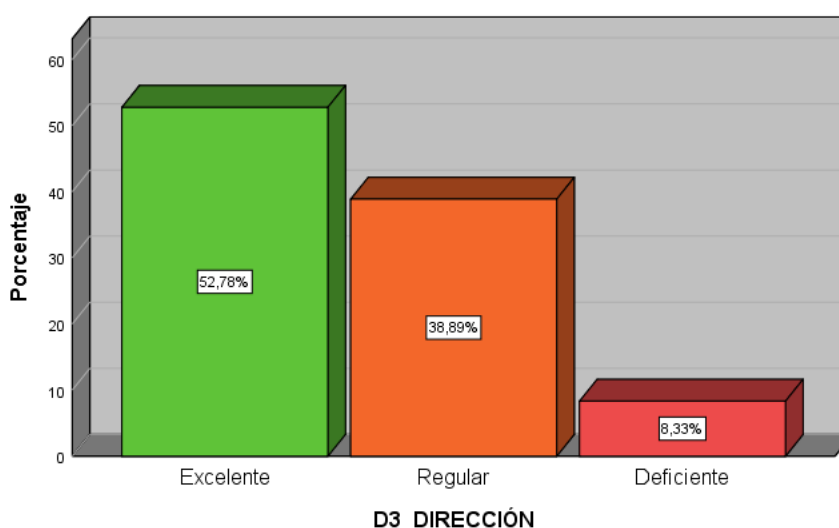
Se observa: nivel de organización de colaboradores participantes de la investigación, predomina un nivel excelente en 35 de ellos, es decir el 48.6%, seguido de un nivel regular en 47.2% con una diferencia significativa del nivel deficiente en 4.2%, lo que indica que pocos colaboradores en la Municipalidad Provincial de San Román que participaron en el estudio perciben un nivel deficiente de organización, como se muestra en la Figura 6.

Tabla 10 Nivel de la dimensión dirección de gestión administrativa

Nivel de la dimensión dirección				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Excelente	38	52,8	52,8
	Regular	28	38,9	38,9
	Deficiente	6	8,3	8,3
	Total	72	100,0	100,0

Fuente. Instrumento

Figura 7 Nivel de la dimensión dirección de gestión administrativa



Interpretación de la Tabla 10 y Figura 7:

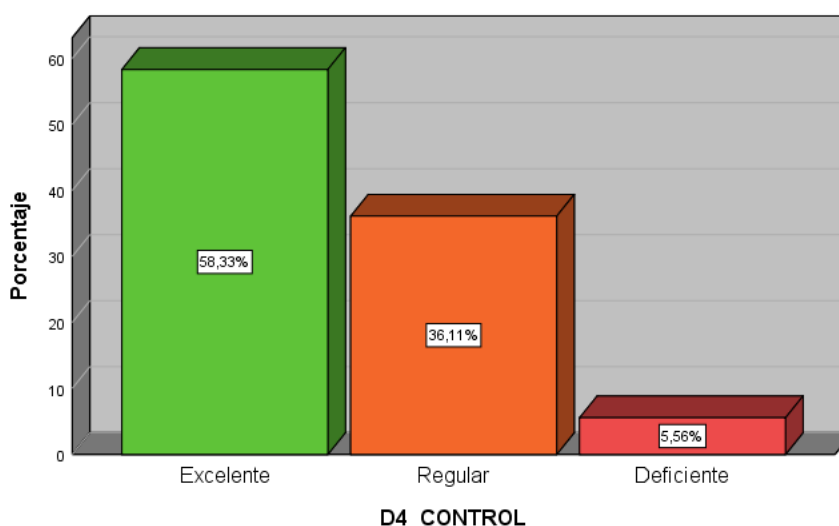
Se muestra: nivel de dirección de colaboradores estudiados en la investigación, en el cual predomina un excelente nivel en 38 participantes es decir el 52.8%, seguido de un nivel regular en 38.9% y una prevalencia mínima del nivel deficiente en 8.3%, lo que indica un mínimo de trabajadores en la Municipalidad Provincial de San Román que participaron en el estudio percibe un nivel deficiente de dirección en gestión administrativa, como se evidencia en el gráfico estadístico Figura 7.

Tabla 11 Nivel de la dimensión control de gestión administrativa

Nivel de la dimensión control					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	42	58,3	58,3	58,3
	Regular	26	36,1	36,1	94,4
	Deficiente	4	5,6	5,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Fuente. Instrumento

Figura 8 Nivel de la dimensión control de gestión administrativa



Interpretación de la Tabla 11 y Figura 8:

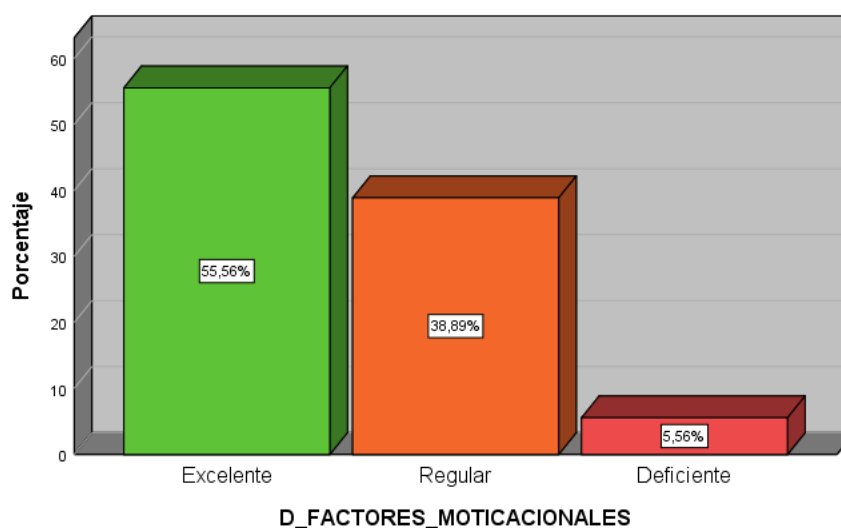
Se observa: un nivel de dirección de participantes estudiados, dentro del cual predomina un nivel excelente con 42 participantes es decir el 58.3%, seguido de un nivel regular en 36.1% y una prevalencia mínima del nivel deficiente en 5.6%, lo que indica una diferencia significativa de nivel deficiente de control de gestión administrativa de la Municipalidad Provincial de San Román que participaron en el estudio, como se evidencia en el gráfico estadístico Figura 8.

Tabla 12 Nivel de la dimensión factores motivacionales de motivación laboral

Nivel de la dimensión factores motivacionales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	40	55,6	55,6	55,6
	Regular	28	38,9	38,9	94,4
	Deficiente	4	5,6	5,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Fuente. Instrumento

Figura 9 Nivel de la dimensión factores motivacionales de motivación laboral



Interpretación de la Tabla 12 y Figura 9:

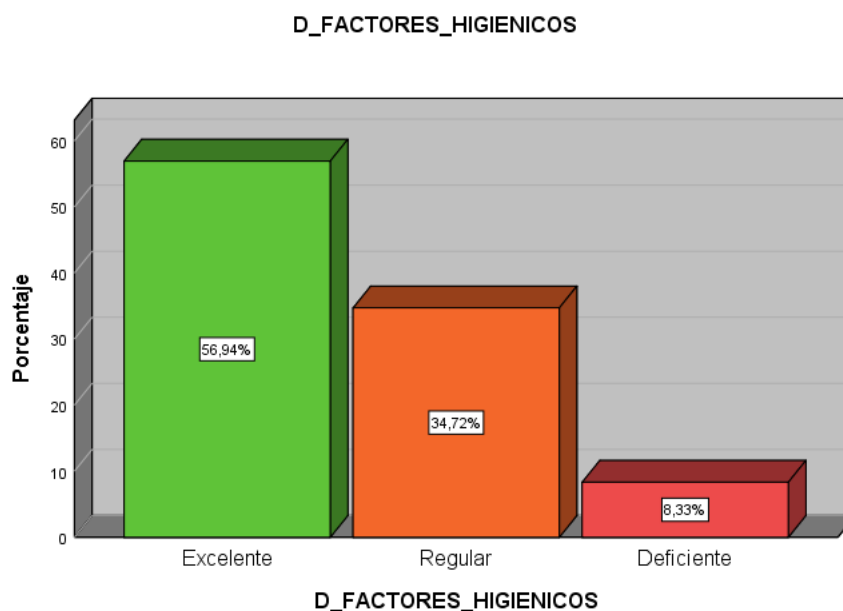
Se observa; nivel de factores motivacionales en participantes de la investigación, donde 55.6% percibe un nivel excelente seguido de 38.9% de nivel regular, con una diferencia significativa de 5.6% de nivel deficiente de factores motivacionales en colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román.

Tabla 13 Nivel de la dimensión factores higiénicos de motivación laboral

Nivel de la dimensión factores higiénicos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	41	56,9	56,9	56,9
	Regular	25	34,7	34,7	91,7
	Deficiente	6	8,3	8,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Fuente. Instrumento

Figura 10 Nivel de la dimensión factores higiénicos de motivación laboral



Interpretación de la Tabla 13 y Figura 10:

Se observa, nivel de factores higiénicos de los participantes de la investigación, donde 56.9% percibe un nivel excelente seguido de 34.7% de nivel regular, con una diferencia significativa con respecto al nivel deficiente en 8.3% en empleados de la Municipalidad Provincial de San Román.

6.1.3. Prueba de Hipótesis

6.1.3.1. Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024

H0: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2024

Tabla 14 Prueba de hipótesis general

			GESTION ADMINISTRATIVA	MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATI VA	Coeficiente de correlación	1,000	,427**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	,427**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Interpretación de la Tabla 14

- Nivel de Significancia: $\alpha = 0,05$ (5%)
- Rho de Spearman: + 0,427
- p valor = 0.000 < α

A margen de error de 5%, de acuerdo al estadístico Rho de Spearman, prueba de hipótesis correlacional, obtuvo p valor = 0.0% < α , + 0,427 como grado de correlación, se acepta la Hipótesis

del investigador (H1) desechándose la Hipótesis Nula (H0), lo cual evidencia una relación directa entre la gestión administrativa y la motivación laboral a un nivel positivo moderado.

Tabla 15 Tabla cruzada de gestión administrativa y motivación laboral

		MOTIVACION LABORAL			Total	
		Excelente	Regular	Deficiente		
GESTION ADMINISTRATIVA	Excelente	Recuento	7	6	0	13
		% del total	9,7%	8,3%	0,0%	18,1%
	Regular	Recuento	13	35	5	53
		% del total	18,1%	48,6%	6,9%	73,6%
	Deficiente	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0,0%	2,8%	5,6%	8,3%
Total	Recuento	20	43	9	72	
	% del total	27,8%	59,7%	12,5%	100,0 %	

Interpretación de la Tabla 15

Como índice mayor se observa un nivel de gestión administrativa y motivación laboral regular en 35 trabajadores es decir 48.6%, 13 colaboradores presentan una motivación laboral excelente con respecto a un nivel de gestión administrativa regular que representan un 18.1%, en cambio, a su vez se observa que los participantes que perciben un nivel deficiente de gestión administrativa poseen deficiente motivación laboral en 5.6%.

6.1.3.2. Prueba de hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre la planificación y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024

H0: No existe relación significativa entre la planificación y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2024

Tabla 16 Prueba de hipótesis específica 1

		PLANIFICACIÓ N	MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	PLANIFICACIÓ N	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,367**
		N	,002
n			72
	MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,367**
		N	,002
			72

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

Interpretación de la Tabla 16

- Nivel de Significancia: $\alpha = 0,05$ (5%)
- Rho de Spearman: + 0,367
- p valor = 0.002 < α

A un margen de error de 5%, de acuerdo al estadístico Rho de Spearman para la prueba de hipótesis correlacional, obtuvo p valor = 0.2% < α , + 0,367 como grado de correlación, se acepta la Hipótesis del investigador (H1) y se rechaza la Hipótesis Nula (H0), lo cual evidencia una relación

directa entre la planificación de gestión administrativa y la motivación laboral a un nivel positivo bajo.

Tabla 17 *Tabla cruzada de planificación y motivación laboral*

		MOTIVACION LABORAL				
		Excelente	Regular	Deficiente	Total	
PLANIFICACIÓN	Excelente	Recuento	11	19	0	30
		% del total	15,3%	26,4%	0,0%	41,7%
	Regular	Recuento	9	24	5	38
		% del total	12,5%	33,3%	6,9%	52,8%
	Deficiente	Recuento	0	0	4	4
		% del total	0,0%	0,0%	5,6%	5,6%
Total	Recuento	20	43	9	72	
	% del total	27,8%	59,7%	12,5%	100,0%	

Interpretación de la Tabla 17

Como índice mayor se observa a la planificación y motivación laboral en nivel regular en 24 trabajadores es decir 33.3%, 11 colaboradores presentan una motivación laboral con respecto a un nivel de planificación excelente que representan un 15.3%, en cambio, a su vez se observa que los participantes que perciben un nivel deficiente de planificación poseen deficiente motivación laboral en 5.6% al igual que otro que tenían un nivel deficiente de motivación con un nivel regular de planificación en la Municipalidad Provincial de San Román

.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la planificación y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024

H0: No existe relación significativa entre la organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024

Tabla 18 Prueba de hipótesis específica 2

ORGANIZACIÓN			MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	ORGANIZACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,365**
		N	72
	MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	,365**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	72

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

Interpretación de la Tabla 18

- Nivel de Significancia: $\alpha = 0,05$ (5%)
- Rho de Spearman: + 0,365
- p valor = 0.000 < α

A un margen de error de 5%, conforme al estadístico Rho de Spearman para la prueba de hipótesis correlacional, obtuvo un p valor = 0.000 < α , + 0,365 como grado de correlación, se acepta la Hipótesis del investigador (H1) y se rechaza la Hipótesis Nula (H0), lo cual evidencia una relación directa entre la organización de gestión administrativa y la motivación laboral a un nivel positivo bajo.

Tabla 19 Tabla cruzada de organización y motivación laboral

		MOTIVACION LABORAL			Total	
		Excelente	Regular	Deficiente		
ORGANIZACIÓN	Excelente	Recuento	13	22	0	35
		% del total	18,1%	30,6%	0,0%	48,6%
	Regular	Recuento	7	20	7	34
		% del total	9,7%	27,8%	9,7%	47,2%
	Deficiente	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	1,4%	2,8%	4,2%
Total	Recuento	20	43	9	72	
	% del total	27,8%	59,7%	12,5%	100,0%	

Interpretación de la Tabla 19

Se observa nivel regular de motivación laboral con respecto al nivel regular y excelente de organización de gestión administrativa en 27.8% y 30.6% respectivamente en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, asimismo, en los trabajadores que poseen un nivel regular de organización inciden en niveles motivacionales deficientes en 9.7%.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre la planificación y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024

H0: No existe relación significativa entre la dirección y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024

Tabla 20 Prueba de hipótesis específica 3

			DIRECCIÓN	MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	DIRECCIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,412**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	,412**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Interpretación de la Tabla 20

- Nivel de Significancia: $\alpha = 0,05$ (5%)
- Rho de Spearman: + 0,412
- $p \text{ valor} = 0.000 < \alpha$

A margen de error de 5%, de acuerdo al estadístico Rho de Spearman para la prueba de hipótesis correlacional, obtuvo $p \text{ valor} = 0.0\% < \alpha$, + 0,412 como grado de correlación, se acepta la Hipótesis del investigador (H1) y desecha la Hipótesis Nula (H0), lo cual evidencia una relación directa entre la dirección de gestión administrativa y la motivación laboral a un nivel positivo moderado.

Tabla 21 Tabla cruzada de dirección y motivación laboral

		MOTIVACION LABORAL				
		Excelente	Regular	Deficiente	Total	
DIRECCIÓN	Excelente	Recuento	14	24	0	38
		% del total	19,4%	33,3%	0,0%	52,8%
	Regular	Recuento	6	17	5	28
		% del total	8,3%	23,6%	6,9%	38,9%
	Deficiente	Recuento	0	2	4	6
		% del total	0,0%	2,8%	5,6%	8,3%
Total	Recuento	20	43	9	72	
	% del total	27,8%	59,7%	12,5%	100,0%	

Interpretación de la Tabla 21

Se observa como índices altos a los niveles regular y excelente de dirección asociados a la motivación laboral, es decir, que los trabajadores que poseen niveles altos en esta dimensión aumentan su motivación laboral en 33.3% y 19.4% respectivamente, asimismo, se observa niveles deficientes muy bajos en 5.6%.

Prueba de hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre la planificación y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024

H0: No existe relación significativa entre el control y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024

Tabla 22 Prueba de hipótesis específica 4

		CONTROL	MOTIVACION LABORAL
Rho de Spearman	CONTROL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,428**
		N	72
	MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	,428**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72

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

Interpretación de la Tabla 22

- Nivel de Significancia: $\alpha = 0,05$ (5%)
- Rho de Spearman: + 0,428
- $p \text{ valor} = 0.000 < \alpha$

A margen de error de 5%, de acuerdo al estadístico Rho de Spearman para la prueba de hipótesis correlacional, obtuvo $p \text{ valor} = 0.0\% < \alpha$, + 0,428 como grado de correlación, se acepta la Hipótesis del investigador (H_1), desecha la Hipótesis Nula (H_0), lo cual evidencia una relación directa entre el control de gestión administrativa y la motivación laboral a un nivel positivo moderado.

Tabla 23 Tabla cruzada de control y motivación laboral

		MOTIVACION LABORAL			Total
		Excelente	Regular	Deficiente	
CONTROL	Excelente	Recuento	15	27	0
		% del total	20,8%	37,5%	0,0%
	Regular	Recuento	5	16	5
		% del total	6,9%	22,2%	6,9%
	Deficiente	Recuento	0	0	4
					4

	% del total	0,0%	0,0%	5,6%	5,6%
Total	Recuento	20	43	9	72
	% del total	27,8%	59,7%	12,5%	100,0%

Interpretación de la Tabla 23

Se observa como índice alto al nivel regular de control asociado a la motivación laboral, es decir, que los trabajadores a medida que incrementan el nivel en esta dimensión aumentan su motivación laboral en 22.2% y 37.5% respectivamente, asimismo, se observa niveles deficientes muy bajos en 5.6% y 6.9%.

6.2. Discusión de resultados

Herrera (2022), con su estudio se propuso examinar la motivación y su impacto en el rendimiento laboral de empleados de sector público donde halló que 80% de trabajadores coincidían en que la capacidad de motivación del líder de la institución estaba muy vinculada al ambiente laboral actual, y esto repercutía directamente en el rendimiento individual de los empleados. Por lo que concluyó que, el grado de motivación laboral ejercía una influencia significativa sobre el buen desempeño laboral en empleados. Jove (2025) en el presente estudio se evidenció que, a medida que los trabajadores de una entidad pública poseen un nivel alto de gestión administrativa poseen excelente motivación laboral; es decir, dichos resultados guardan similitud que evidencia a su vez la importancia de la buena gestión administrativa sobre los trabajadores.

Truyenque (2023) en su estudio, planteó establecer relaciones entre la administración de empresas y estímulo del personal empleado, en sus resultados hallados indicó sobre la administración de los recursos, es evaluado positivamente en 75,31%, además 88,89% de satisfacción laboral, obtuvo coeficiente de correlación 0,648 y un p valor de 0,000, así que concluye que existe una correlación misma que es significativa entre ambas variables de estudio. En tanto, Jove (2025) en el presente estudio halló un nivel de correlación moderado en 0.427, que difiere al resultado anterior en el grado de correlación, donde se evidencia un grado menor.

Tairo (2022), en su estudio tuvo el objetivo de establecer la relación existente entre la administración de recursos y el estímulo motivacional, donde los resultados indicaron el 63.5% de los docentes consideraban satisfactorio el nivel de control implementado en su centro de labores en cuanto la gestión administrativa; acerca de motivación, el 88.5% percibía positivamente la motivación, Rho de Spearman 0,476, nivel de significancia de 0,000 comprueba una existencia de relación significativa entre variables, así concluye que la administración y la motivación estaban relacionadas de forma directa. En tanto, Jove (2025) en el presente estudio en la misma región halló un menor porcentaje de nivel alto, por el contrario, evidenció mayor frecuencia en el nivel regular en 48.6%.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Se determinó: entre gestión administrativa y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca existe una relación directa, significancia de $0.0\% < 5\%$ y un grado de correlación positiva moderada de $+0,427$, lo que evidencia que a mayor gestión administrativa tendrán mayor motivación laboral, es así que trabajadores que tienen motivación dentro del área laboral es que existe una buena gestión por parte de su entidad.

SEGUNDA. Se identificó: entre planificación de gestión administrativa y motivación laboral en colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, existe una relación directa a una significancia de $0.2\% < 5\%$, grado de correlación positiva moderada de $+0,367$, lo que evidencia que a mayor planificación mayor será la motivación laboral, siendo que los trabajadores que tienen motivación excelente realizan con mayor efectividad sus actividades planificadas.

TERCERA. Se identificó: entre organización de gestión administrativa y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, existe una relación directa con una significancia de $0.2\% < 5\%$ y un grado de correlación positiva moderada de $+0,365$, lo que evidencia que a mayor organización mayor será la motivación laboral, siendo que trabajadores que



tienen una organización dentro de su área poseen más motivación al realizar su trabajo.

CUARTA Se identificó: entre dirección de gestión administrativa y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, existe una relación directa y significancia de $0.0\% < 5\%$, grado de correlación positiva moderada en $+0,412$, lo que evidencia que a mayor dirección mayor será la motivación laboral, es así que los colaboradores que poseen una excelente dirección efectúan sus tareas con mayor motivación laboral.

QUINTA. Se identificó: entre el control de gestión administrativa y motivación laboral en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, existe una relación directa a una significancia de $0.0\% < 5\%$, grado de correlación positiva moderada de $+0,428$, lo que evidencia que a un mayor control mayor será la motivación laboral, ya que los colaboradores que tienen motivación excelente llevan un excelente control dentro de su área laboral.

RECOMENDACIONES

- PRIMERA.** Se recomienda al gerente de recursos humanos de la Municipalidad Provincial de San Román, gestionar estrategias respecto a gestión administrativa, así lograr mejorar los niveles regulares y potenciar de esa forma la motivación laboral de los colaboradores.
- SEGUNDA.** Se recomienda al gerente de recursos humanos y responsables de diversas sub gerencias en la Municipalidad Provincial de San Román, continuar y mejorar la gestión administrativa enfocada a un buen desempeño sostenible, para mejorar el nivel en motivación laboral.
- TERCERA.** Se recomienda al gerente de recursos humanos la Municipalidad Provincial de San Román, para sus colaboradores, presentar una mayor disponibilidad de compañerismo e inclusión con sus compañeros para mejorar los niveles de motivación, asimismo, abarcar ello en su totalidad y así desempeñarse mejor en su labor administrativa.
- CUARTA.** Se recomienda a los investigadores, ampliar el estudio, considerando diversos factores que influyen dentro de la gestión administrativa.



QUINTA. Se recomienda a los investigadores, seguir utilizando los instrumentos ya que cuentan con propiedades estandarizadas para poder recaudar información en investigaciones posteriores o áreas laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcas Zapata, N., & Aliaga Díaz, S. (2021). Análisis de la gestión administrativa y la calidad del servicio en la atención de los partos humanizados en un hospital nacional de Lima | INNOVA Research Journal. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1490>
- Castillo, M., Gomez, A., & Astorquiza, A. (2019). Estrés laboral en el mercado laboral: Una aplicación de metodologías de medición difusa para el caso colombiano. <https://www.redalyc.org/journal/1552/155262601007/>
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. <http://148.202.167.116:8080/xmlui/handle/123456789/2873>
- García, C. (2021). Gestión administrativa y clima laboral, en la municipalidad provincial del Santa, Ancash, Perú 2021 | Revista Qualitas. <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/102>
- Gonzales Tirado, A. (2021). Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Acopio de la Empresa Minera Yanaquihya S.A.C.Arequipa. 2019. Universidad Nacional de Cajamarca. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4377>
- González, A. C. L. (2015). Proceso Administrativo. Grupo Editorial Patria.
- Herrera Cueva, C. E. (2022). La Motivación Laboral y su influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores Públicos del Registro de la Propiedad del Cantón La Troncal 2019-2020 [masterThesis]. En Repositorio de la Universidad Estatal de Milagro. <https://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/handle/123456789/5893>
- Manso Pinto, J. F. (2012). El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, 38(128), 78-86.



- Martín, F. A. (2011). La encuesta: Una perspectiva general metodológica. CIS.
- Memery Manrique Luis. (2021). TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.
<https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1941/1/Mermely%20Manrique%20Luis.pdf>
- ONU. (2006). Problemas y políticas de empleo en Centroamérica. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/5412-problemas-politicas-empleo-centroamerica>
- Ordoñez, D., Salazar, J., & Tapia, N. (2024). (PDF) Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. ResearchGate.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.437>
- Paredes, L. F. L., Quiroz, R. F. T., Huanca, N. A. P., Gonzales, H. E. A., & Huanca, N. A. P. (2023). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la entidad financiera: Caja Arequipa, Perú. Revista Científica Estelí, 48, Article 48.
<https://doi.org/10.5377/farem.v12i48.17511>
- Peña Ponce, D. K., Sanchez Chancay, M. R., & Sancan Lopez, L. T. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento, 6(Extra 1), 120-131.
- Perero, S. G. V. & Humberto Coromoto Peña Rivas. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional | Revista Scientific.
https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181



- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional | Puma
| Ciencia y Desarrollo.
<https://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- Quintero, R. S. G., Toirac, Y. G., Laffita, D. M., Rodríguez, I. G., Ruiz, R. L., &
Silveira, S. A. G. (2021). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en
relación con la calidad en los servicios de salud. Infodir (Revista de
Información para la Dirección en Salud), 17(35), 1-27.
- Quispemaylla. (2024). Juliaca: Denuncian que trabadores no cumplen con
horarios laborales en agencia municipal.
<https://pachamamaradio.org/juliaca-denuncian-que-trabadores-no-cumplen-con-horarios-laborales-en-agencia-municipal/>
- Rivas, R. (2020). La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de
los directores de la UGEL N° 06—Lima.
https://www.researchgate.net/publication/357012700_La_motivacion_intrinseca_y_su_relacion_con_la_gestion_publica_de_los_directores_de_la_UGEL_N_06_-_Lima
- Rodríguez Estrada, M. (2014). Motivación al trabajo.
https://books.google.com.gt/books?id=_uj6CAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Ruz, J. P., Collarte, D. F., Peña, C. I., & Urbina, E. T. (2019). Motivación,
satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., Valencia, S. M., & Torres, C. P. M.
(2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.



- Setiawan, R., Suryani, T., Tirsa, G., & Eliyana, A. (2020). Boosting innovative work behavior on local branded fashion: The evidence from Indonesia. *Utopía y Praxis Latinoamericana: Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social*, Extra 2, 66-74.
- Soledispa Rodríguez, X. E., Pionce Choez, J. M., & Sierra González, M. C. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de las Ciencias*, 8(Extra 1), 280-294.
- Tairo Jimenez, S. (2022). Gestión administrativa y motivación laboral en la Institución Educativa Villa del Lago Puno—2022. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21585>
- Tito Huamaní, P. L. (2003). EL TRABAJADOR ES EL RECURSO MÁS VALIOSO DE QUE DISPONEN LAS EMPRESAS. *Gestión en el Tercer Milenio*, 6(12), 29-33. <https://doi.org/10.15381/gtm.v6i12.9841>
- Trujillo Andia, W. C. (2018). Motivación laboral y gestión administrativa en el personal administrativo de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2017. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15910>
- Truyenque Quispe, C. N. (2023). Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, de la provincia de Andahuaylas. Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/124915>
- Vargas Lucas, L. M. (2022). "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL: CASO EMPRESA DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO



EMAPAPC-EP CANTÓN PEDRO CARBO, AÑO 2021" [bachelorThesis, Jipijapa-Unesum]. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4557>

Zambrano Cedeño, J. P., Concha Ramirez, J. A., Zambrano Cedeño, J. I., & López Pérez, P. J. (2021). Análisis de la gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa pinturas Mundocolor, del cantón Santo Domingo. Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, 6(4), 763-780.



ANEXOS



Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024	Variable X Gestión administrativa Dimensiones D1. Planificación D2. Organización D3. Dirección D4. Control	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Aplicada Nivel: Correlacional
PROBLEMAS ESPECIFICOS P.E.1. ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación y la motivación laboral de los	OBJETIVO ESPECÍFICOS O.E.1. Identificar la relación que existe entre la planificación y la motivación laboral de los	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS H.E.1. Existe relación significativa entre la planificación y la motivación laboral de los	Variable Y Motivación laboral	Diseño: No experimental Corte Transversal Metodología:



colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024?	colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024	colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024	Dimensiones	Descriptivo correlacional
P.E.2. ¿Cuál es la relación que existe entre la organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2024?	O.E.2. Identificar la relación que existe entre la organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2024	H.E.2. Existe relación significativa entre la organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2024	D1. Factores motivacionales	Población
P.E.3. ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2024?	O.E.3. Identificar la relación que existe entre la dirección y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2024	H.E.3. Existe relación significativa entre la dirección y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2024	D2. Factores higiénicos	Colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román
P.E.4. ¿Cuál es la relación que existe entre el control y la	O.E.4. Identificar la relación que existe entre el control y la	H.E.4. Existe relación significativa entre el control y la motivación laboral de los colaboradores de la		Muestreo Probabilístico
				Técnicas de recolección de información
				Encuesta
				Instrumentos



motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024?	motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca - 2024	Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2024		Cuestionario Técnicas de análisis y procesamiento de datos Univariada y Bivariada
--	---	---	--	---



Anexo 2. Matriz de datos

						PLANIFICACIÓN										GESTIÓN ADMINISTRATIVA										DIRECCIÓN										CONTROL													
N°	SEXO		OFICINA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	SUBTOTAL	1º EXCELENTE 2º REGULAR 3º DEFICIENTE	P8	P9	P10	P11	P12	SUBTOTAL	1º EXCELENTE 2º REGULAR 3º DEFICIENTE	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SUBTOTAL	1º EXCELENTE 2º REGULAR 3º DEFICIENTE	P21	P22	P23	P24	SUBTOTAL	1º EXCELENTE 2º REGULAR 3º DEFICIENTE	TOTAL	1º EXCELENTE 2º REGULAR 3º DEFICIENTE												
1	F	1	S.G. LOGÍSTICA	2	2	3	3	4	5	5	24	1	2	3	3	4	5	20	1	3	3	3	4	5	3	24	1	3	3	4	5	15	1	83	2														
2	F	1	S.G. LOGÍSTICA	3	4	4	4	5	3	4	27	1	4	4	3	4	5	24	1	3	4	4	4	5	3	27	1	4	4	5	3	16	1	94	1														
3	M	1	S.G. LOGÍSTICA	1	1	2	2	1	2	1	10	3	1	1	3	2	1	9	3	2	1	1	1	1	1	2	9	3	1	2	1	2	6	3	34	3													
4	F	1	S.G. LOGÍSTICA	2	2	3	2	3	3	2	17	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	2	2	3	2	15	2	2	2	3	2	9	2	54	3														
5	M	1	S.G. LOGÍSTICA	3	4	3	3	5	3	5	26	1	3	4	3	4	5	22	1	3	4	3	4	3	4	25	1	3	4	5	4	16	1	89	1														
6	F	1	S.G. LOGÍSTICA	1	1	2	1	2	1	2	10	3	1	2	2	2	2	12	2	2	2	1	2	1	1	10	3	2	2	1	1	6	3	38	3														
7	M	1	S.G. LOGÍSTICA	3	3	3	3	4	5	4	26	1	3	3	3	4	5	22	1	3	4	3	2	5	3	24	1	4	5	4	4	17	1	89	1														
8	F	1	S.G. LOGÍSTICA	2	1	2	2	1	2	1	11	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	8	2	44	3														
9	F	1	S.G. LOGÍSTICA	3	3	4	4	5	3	4	26	1	3	3	4	4	5	22	1	3	3	4	4	3	4	24	1	4	4	5	3	16	1	88	2														
10	M	1	S.G. LOGÍSTICA	5	1	3	3	3	4	3	22	2	5	3	3	3	4	21	1	5	3	3	3	3	4	24	1	3	1	3	4	11	2	78	2														
11	F	2	S.G. CONTABILIDAD	4	4	3	1	4	4	5	25	1	4	4	3	4	4	23	1	4	4	1	4	4	4	25	1	3	4	4	4	15	1	88	2														
12	M	2	S.G. CONTABILIDAD	3	3	3	3	1	4	3	20	2	3	3	2	3	3	18	2	3	3	3	1	4	3	20	2	3	3	1	1	10	2	68	2														
13	F	2	S.G. CONTABILIDAD	3	4	3	4	3	4	4	25	1	3	4	3	4	4	21	1	3	4	3	4	3	4	24	1	3	3	3	4	13	1	83	2														
14	M	2	S.G. CONTABILIDAD	2	3	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	1	3	2	2	14	2	2	3	1	2	8	2	49	3														
15	F	2	S.G. CONTABILIDAD	5	4	5	5	3	5	3	30	1	5	4	1	5	1	21	1	5	4	5	5	3	5	31	1	5	5	3	5	18	1	100	1														
16	F	2	S.G. CONTABILIDAD	2	2	3	2	3	2	3	17	2	2	2	3	2	3	14	2	2	2	3	2	1	1	13	2	2	3	1	1	9	2	53	3														
17	F	2	S.G. CONTABILIDAD	4	4	1	4	4	3	3	23	2	2	1	2	2	1	11	2	1	2	2	2	3	2	14	2	2	2	2	3	9	2	57	2														
18	M	2	S.G. CONTABILIDAD	3	2	3	2	1	1	5	17	2	3	2	3	2	1	13	2	3	2	3	2	3	5	21	2	3	2	3	3	11	2	63	2														
19	F	2	S.G. CONTABILIDAD	3	4	1	3	5	3	5	24	1	3	1	3	5	3	18	2	3	4	3	5	3	3	24	1	3	5	3	3	14	1	80	2														
20	M	2	S.G. CONTABILIDAD	2	4	2	3	2	2	2	17	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	3	2	2	3	17	2	2	2	3	3	10	2	55	3														
21	M	2	S.G. CONTABILIDAD	3	3	4	1	4	5	4	24	1	3	3	4	3	4	22	1	3	3	4	2	2	1	19	2	4	1	4	13	1	78	2															
22	M	2	S.G. CONTABILIDAD	2	2	2	1	1	1	1	10	3	2	5	3	4	3	22	1	2	5	5	3	1	3	22	2	2	3	2	3	10	2	64	2														
23	F	2	S.G. CONTABILIDAD	3	3	4	4	5	3	4	26	1	3	3	1	4	5	19	2	3	3	4	4	5	3	26	1	4	3	5	15	1	86	2															
24	F	2	S.G. CONTABILIDAD	5	3	1	3	2	4	3	21	2	5	3	3	1	4	19	2	5	3	3	3	2	4	23	2	3	4	5	3	15	1	78	2														
25	M	2	S.G. CONTABILIDAD	4	2	3	4	4	2	5	24	1	4	2	1	2	4	17	2	4	2	3	1	4	1	13	18	2	1	4	3	4	12	2	71	2													
26	F	2	S.G. CONTABILIDAD	3	3	3	3	3	4	3	22	2	3	3	3	3	4	19	2	3	3	1	3	3	4	21	2	5	5	3	4	17	1	79	2														
27	F	3	S.G. TESORERÍA	5	4	5	1	3	5	3	26	1	5	4	5	3	5	27	1	5	4	5	1	3	5	27	1	3	4	4	5	16	1	96	1														
28	F	3	S.G. TESORERÍA	2	2	3	2	3	2	3	17	2	2	2	3	1	3	13	2	2	2	3	1	2	1	15	2	2	3	1	3	10	2	55	3														
29	M	3	S.G. TESORERÍA	4	4	4	1	3	3	3	23	2	4	4	4	4	3	23	1	4	4	2	4	4	3	24	1	4	3	4	4	15	1	85	2														
30	M	3	S.G. TESORERÍA	3	2	3	2	3	3	5	21	2	3	2	3	2	3	16	2	3	2	3	2	1	3	19	2	3	3	3	12	2	68	2															
31	F	3	S.G. TESORERÍA	3	4	1	3	5	1	5	22	2	3	4	3	5	3	21	1	3	4	3	5	2	3	23	2	4	5	5	3	17	1	83	2														
32	F	3	S.G. TESORERÍA	4	3	4	5	3	5	5	29	1	4	3	4	5	5	24	1	4	3	4	5	5	3	27	1	3	2	3	10	2	90	1															
33	F	3	S.G. TESORERÍA	3	3	4	1	4	5	4	24	1	3	3	4	3	4	22	1	3	3	4	3	4	5	26	1	4	4	4	16	1	88	2															
34	F	3	S.G. TESORERÍA	2	1	5	3	4	3	4	22	2	2	5	5	3	4	22	1	2	5	5	1	4	3	23	2	4	4	4	16	1	83	2															
35	M	3	S.G. TESORERÍA	3	3	4	4	5	3	4	26	1	3	3	2	4	5	20	1	3	3	4	4	5	3	26	1	2	3	1	3	9	2	81	2														
36	F	3	S.G. TESORERÍA	5	3	1	3	3	1	3	19	2	5	3	3	3	4	21	1	5	3	3	3	3	4	24	1	4	1	3	5	13	1	77	2														
37	F	3	S.G. TESORERÍA	5	4	5	5	3	5	3	30	1	5	2	5	5	3	22	1	5	4	5	5	3	5	30	1	1	4	1	3	9	2	91	1														
38	F	4	S.G. RR.HH.	2	2	1	2	1	2	3	13	2	2	2	3	2	2	14	2	2	2	3	2	2	4	18	2	3	4	3	4	14	1	59	2														
39	M	4	S.G. RR.HH.	4	4	4	4	3	3	3	26	1	4	1	2	2	4	16	2	4	4	4	4	3	4	27	1	5	5	3	4	17	1	86	2														
40	M	4	S.G. RR.HH.	3	1	3	2	2	3	5	19	2	3	2	3	2	3	16	2	3	2	3	2	3	2	18	2	3	4	1	5	13	1	66	2														
41	M	4	S.G. RR.HH.	3	4	3	3	1	3	5	22	2	3	4	3	2	1	13	16	2	3	4	3	4	5	3	26	1	3	3	3	12	2	76	2														
42	F	4	S.G. RR.HH.	4	3	1	5	1	5	5	24	1	4	3	4	5	3	24	1	4	3	4	5	3	5	29	1	4	3	4	4	15	1	92	1														
43	M	4	S.G. RR.HH.	3	3	4	3	4	5	4	26	1	3	3	2	3	4	20	1	3	3	4	4	5	3	26	1	3	3	3	12	2	84	2															
44	F	4	S.G. RR.HH.	2	5	5	3	4	2	4	25	1	2	5	5	3	4	22	1	2	5	5	3	4	3	25	1	4	5	5	3	17	1	89	1														
45	F	4	S.G. RR.HH.	3	3	2	4	5	3	4	24	1	3	2	4	2	5	19	2	3	3	4	4	5	3	26	1	2	3	2	3	10	2	79	2														
46	M	4	S.G. RR.HH.	1	3	1	2	3	4	3	17	2	5	3	2	3	4	20	1	5	3	3	3	3	4	24	1	4	4	4	16	1	77	2															
47	F	4	S.G. RR.HH.																																														



MOTIVACIÓN LABORAL																									
FACTORES MOTIVACIONALES									1EXCELENTE 2REGULAR 3DEFICIENTE	FACTORES HIGIÉNICOS											1EXCELENTE 2REGULAR 3DEFICIENTE		1EXCELENTE 2REGULAR 3DEFICIENTE		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	SUBTOTAL		P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SUBTOTAL		TOTAL	
3	2	3	3	4	5	3	3	26	1	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	46	1	72	2
4	4	3	4	5	3	4	4	31	1	5	3	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	45	1	76	1
3	4	4	5	4	3	4	4	31	1	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	44	1	75	1
3	3	3	2	3	3	2	4	23	2	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	54	1	77	1
3	4	4	3	4	4	4	3	29	1	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	44	1	73	2
1	1	2	2	2	2	1	1	12	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	2	36	3
3	5	4	3	5	3	4	5	32	1	3	3	4	3	5	3	4	3	5	3	4	4	44	1	76	1
2	2	2	2	2	3	1	2	16	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	29	2	45	3
3	3	4	3	5	2	4	4	28	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	1	75	1
5	3	1	3	3	4	4	3	26	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	38	2	64	
4	4	3	4	4	4	4	4	31	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42	1	73	2
3	3	3	3	4	3	3	3	25	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	56	1	81	1
4	4	3	4	3	4	3	3	28	1	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	47	1	75	1
5	5	5	5	3	4	4	5	36	1	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	40	1	76	1
5	4	5	5	3	5	4	5	36	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	1	83	1
2	2	4	2	3	2	2	2	19	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	38	2	57	2
2	2	4	2	2	2	3	2	19	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	32	2	51	2
2	2	1	4	4	5	3	3	24	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	56	1	80	1
3	4	3	4	1	3	4	4	26	1	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	46	1	72	2
3	3	3	4	3	2	2	3	23	2	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	38	2	61	2
3	2	3	2	3	3	2	2	20	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	1	64	2
3	4	3	3	5	3	3	3	27	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	38	2	65	2
4	3	4	2	3	1	5	5	27	1	3	3	4	1	5	3	4	4	5	3	4	4	43	1	70	2
3	3	1	3	1	5	3	3	22	2	5	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	40	1	62	2
2	5	5	3	4	3	3	3	28	1	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	44	1	72	2
3	3	4	4	5	3	4	4	30	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	38	2	68	2
5	3	1	3	3	4	1	3	23	2	3	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	4	40	1	63	2
4	4	3	4	4	4	4	4	31	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	56	1	87	1
3	3	2	3	3	4	1	3	22	2	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	46	1	68	2
3	4	3	1	2	4	1	4	22	2	5	3	1	3	3	4	3	3	3	4	3	3	38	2	60	2
5	5	5	5	5	4	4	5	38	1	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	44	1	82	1
5	4	5	2	3	5	1	5	30	1	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	36	2	66	2
2	2	1	2	1	2	1	2	13	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42	1	55	2
2	2	3	3	4	5	3	4	26	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	56	1	82	1
3	1	3	4	5	3	4	4	27	1	2	3	3	4	5	3	1	2	3	3	2	3	34	2	61	2
3	4	1	4	5	1	4	4	26	1	4	3	4	5	3	4	4	4	1	4	4	4	44	1	70	2
3	2	3	2	3	3	1	2	19	2	4	3	4	5	2	4	4	4	4	1	4	4	43	1	62	2
3	4	3	3	5	3	3	3	27	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	31	2	58	2
4	3	4	5	3	5	2	5	31	1	4	3	3	5	2	2	3	3	5	3	3	5	41	1	72	2
3	1	4	1	4	5	2	3	23	2	3	4	5	3	5	5	1	5	3	1	5	3	43	1	66	2
2	5	5	3	4	1	3	3	26	1	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	44	1	70	2
3	3	4	4	5	3	2	4	28	1	5	5	3	4	3	3	1	3	4	5	3	4	43	1	71	2
5	3	2	3	4	1	3	3	24	2	3	4	4	5	3	4	4	1	5	4	4	5	46	1	70	2
4	4	3	1	4	4	4	4	28	1	4	4	3	4	4	1	4	1	4	4	4	4	41	1	69	2
3	3	3	3	3	4	2	3	24	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	3	3	35	2	59	2
3	1	3	4	3	4	3	4	25	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42	1	67	2
5	5	5	5	5	4	4	5	38	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	56	1	94	1
5	4	5	5	3	5	4	5	36	1	2	1	3	4	1	1	1	2	3	3	2	3	26	2	62	2
2	2	3	2	3	2	1	2	17	2	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	47	1	64	2
3	4	3	1	5	3	4	4	27	1	4	3	2	5	1	4	2	4	4	4	4	4	41	1	68	2
3	4	3	4	5	2	4	4	29	1	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	30	2	59	2
3	2	3	2	3	3	2	2	20	2	4	3	3	5	3	3	1	1	5	3	3	5	39	2	59	2
3	4	3	2	5	3	3	3	26	1	3	1	5	3	5	5	4	2	3	1	5	3	40	1	66	2
4	3	4	5	3	5	5	5	34	1	3	4	3	1	5	3	1	1	4	4	3	4	36	2	70	2
3	3	4	3	4	5	1	3	26	1	5	5	3	4	1	3	2	3	4	5	3	4	42	1	68	2
2	5	5	2	3	2	3	3	25	2	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	44	1	69	2
3	3	4	4	3	3	4	4	29	1	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	36	2	65	2
5	3	3	1	3	3	3	3	24	2	3	4	3	4	3	4	3	1	3	4	3	1	36	2	60	2
4	4	3	2	5	3	4	4	29	1	5	5	2	1	5	2	4	5	5	4	4	5	47	1	76	1
3	3	3	2	3	5	3	3	25	2	2	3	3	4	5	3	3	1	3	3	2	3	35	2	60	2
3	4	3	3	4	1	3	4	25	2	4	3	4	5	3	1	4	1	4	4	4	4	41	1	66	2
5	5	5	3	4	3	1	5	31	1	4	3	1	5	2	4	2	4	4	4	4	4	41	1	72	2
5	4	5	1	5	1	4	5	30	1	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	29	2	59	2
2	2	3	1	3	5	2	2	20	2	4	4	3	4	4	4	1	1	1	4	4	4	38	2	58	2
3	3	4	2	3	2	1	4	22	2	3	3	3	3	3	4	1	1	3	4	3	3	34	2	56	2
5	3	3	3	3	4	3	3	27	1	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	1	38	2	65	2
4	4	3	4	4	4	4	4	31	1	5	5	5	2	5	4	4	5	2	4	4	5	50	1	81	1
3	1	3	3	3	4	1	3	21	2	2	2	3	4	5	3	3	2	3	3	2	3	35	2	56	2
3	4	3	4	3	4	3	4	28	1	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	47	1	75	1
2	2	3	2	2	2	1	2	19	2	4	3	4	5	2	4	4	1	1	2	4	2	36	2	55	2
5	4	1	5	3	5	1	5	29	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	30	2	59	2
1	1	2	2	1	2	1	2	12	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	21	2	33	

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Nombre:

Sexo:

Unidad de servicios:

Fecha:

N°	DIMENSIONES Y ENUNCIADOS FACTORES MOTIVACIONALES	CRITERIOS				
		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.	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 fomenta el autoaprendizaje					
24.	Recibe acompañamiento por parte de su jefe inmediato					

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Nombre:

Sexo:

Unidad de servicios:

Fecha:

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.	Considera que el clima laboral en la entidad es el adecuado					
20.	Cuenta con un ambiente físico adecuado para el desempeño de sus funciones					

Anexo 3. Validación de Instrumentos

Validez del instrumento de Gestión Administrativa



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

VALIDACIÓN Y JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Apreciación del experto sobre el instrumento:

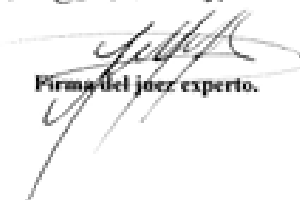
Nº	INDICADORES	CRITERIOS	SI	NO
1.	Claridad	Esta formulado con el lenguaje apropiado	X	
2.	Objetividad	Esta expresado en conductas observables	X	
3.	Actualidad	Esta acorde a los aportes de la disciplina del estudio	X	
4.	Organización	Hay una organización lógica	X	
5.	Suficiencia	Comprende las dimensiones en cantidad y calidad	X	
6.	Intencionalidad	Es adecuado para valorar el clima social laboral	X	
7.	Consistencia	Está basada en aspectos estratégicos	X	
8.	Coherencia	Hay relación entre las preguntas, dimensiones e indicadores	X	
9.	Metodología	Coherencia de indicadores y valores	X	
10.	Pertinencia	El instrumento es de fácil aplicación	X	

Observaciones:

Nombre del experto: JOSE AUGUSTO SOLORZANO ZUÑILLOS BARRA

Área: ADMINISTRACIÓN

Firma del juez experto.





UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

VALIDACIÓN Y JUICIO DE EXPERTOS
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Apreciación del experto sobre el instrumento:

N°	INDICADORES	CRITERIOS	SI	NO
1.	Claridad	Esta formulado con el lenguaje apropiado	SI	
2.	Objetividad	Esta expresado en conductas observables	SI	
3.	Actualidad	Esta acorde a los aportes de la disciplina del estudio	SI	
4.	Organización	Hay una organización lógica	SI	
5.	Suficiencia	Comprende las dimensiones en cantidad y calidad	SI	
6.	Intencionalidad	Es adecuado para valorar el clima social laboral	SI	
7.	Consistencia	Está basada en aspectos estratégicos	SI	
8.	Coherencia	Hay relación entre las preguntas, dimensiones e indicadores	SI	
9.	Metodología	Coherencia de indicadores y valores	SI	
10.	Pertinencia	El instrumento es de fácil aplicación	SI	

Observaciones:

Objetividad: Esta expresado en conductas observables, en obtener datos en torno a resultados

Actualidad: Esta acorde a los aportes de la disciplina del estudio, a relevancia y vigencia de la información

Consistencia: Está basada en aspectos estratégicos, bajo condiciones similares

Pertinencia: El instrumento es de fácil aplicación, si es o no pertinente de acuerdo a su necesidad

Nombre del experto: Mgtr. Sandra yuly Taco Mamani



Firma del juez experto.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

VALIDACIÓN Y JUICIO DE EXPERTOS
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Apreciación del experto sobre el instrumento:

N°	INDICADORES	CRITERIOS	SI	NO
1.	Claridad	Esta formulado con el lenguaje apropiado	✓	
2.	Objetividad	Esta expresado en conductas observables	✓	
3.	Actualidad	Esta acorde a los aportes de la disciplina del estudio	✓	
4.	Organización	Hay una organización lógica	✓	
5.	Suficiencia	Comprende las dimensiones en cantidad y calidad	✓	
6.	Intencionalidad	Es adecuado para valorar el clima social laboral	✓	
7.	Consistencia	Está basada en aspectos estratégicos	✓	
8.	Coherencia	Hay relación entre las preguntas, dimensiones e indicadores	✓	
9.	Metodología	Coherencia de indicadores y valores	✓	
10.	Pertinencia	El instrumento es de fácil aplicación	✓	

Observaciones:

Nombre del experto: *Mgtr. Oscar Indalbio Quispe Parra*

Área: *Administración*

[Firma]
Firma del juez experto.
4096 5535

Validez del instrumento Motivación Laboral



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

VALIDACIÓN Y JUICIO DE EXPERTOS
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Apreciación del experto sobre el instrumento:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	SI	NO
1.	Claridad	Esta formulado con el lenguaje apropiado	X	
2.	Objetividad	Esta expresado en conductas observables	X	
3.	Actualidad	Esta acorde a los aportes de la disciplina del estudio	X	
4.	Organización	Hay una organización lógica	X	
5.	Suficiencia	Comprende las dimensiones en cantidad y calidad	X	
6.	Intencionalidad	Es adecuado para valorar el clima social laboral	X	
7.	Consistencia	Está basada en aspectos estratégicos	X	
8.	Coherencia	Hay relación entre las preguntas, dimensiones e indicadores	X	
9.	Metodología	Coherencia de indicadores y valores	X	
10.	Pertinencia	El instrumento es de fácil aplicación	X	

Observaciones:

Nombre del experto: JOSE AUGUSTO INOHADAN ZUVALLOS BANDA
Área: ADMINISTRACION.

Firma del juez experto.





UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

VALIDACIÓN Y JUICIO DE EXPERTOS
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Apreciación del experto sobre el instrumento:

N°	INDICADORES	CRITERIOS	SI	NO
1.	Claridad	Esta formulado con el lenguaje apropiado	SI	
2.	Objetividad	Esta expresado en conductas observables	SI	
3.	Actualidad	Esta acorde a los aportes de la disciplina del estudio	SI	
4.	Organización	Hay una organización lógica	SI	
5.	Suficiencia	Comprende las dimensiones en cantidad y calidad	SI	
6.	Intencionalidad	Es adecuado para valorar el clima social laboral	SI	
7.	Consistencia	Está basada en aspectos estratégicos	SI	
8.	Coherencia	Hay relación entre las preguntas, dimensiones e indicadores	SI	
9.	Metodología	Coherencia de indicadores y valores	SI	
10.	Pertinencia	El instrumento es de fácil aplicación	SI	

Observaciones:

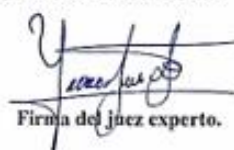
Objetividad: Esta expresado en conductas observables, en obtener datos en torno a resultados

Actualidad: Esta acorde a los aportes de la disciplina del estudio, a relevancia y vigencia de la información

Consistencia: Está basada en aspectos estratégicos, bajo condiciones similares

Pertinencia: El instrumento es de fácil aplicación, si es o no pertinente de acuerdo a su necesidad

Nombre del experto: Mgr. Sandra yuly Taco Mamani



Firma del juez experto.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

VALIDACIÓN Y JUICIO DE EXPERTOS
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Apreciación del experto sobre el instrumento:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	SI	NO
1.	Claridad	Esta formulado con el lenguaje apropiado	✓	
2.	Objetividad	Esta expresado en conductas observables	✓	
3.	Actualidad	Esta acorde a los aportes de la disciplina del estudio	✓	
4.	Organización	Hay una organización lógica	✓	
5.	Suficiencia	Comprende las dimensiones en cantidad y calidad	✓	
6.	Intencionalidad	Es adecuado para valorar el clima social laboral	✓	
7.	Consistencia	Está basada en aspectos estratégicos	✓	
8.	Coherencia	Hay relación entre las preguntas, dimensiones e indicadores	✓	
9.	Metodología	Coherencia de indicadores y valores	✓	
10.	Pertinencia	El instrumento es de fácil aplicación	✓	

Observaciones:

Nombre del experto: Mgtr. Omar Indolito Risper Ponce

Área: Administración

Firma del juez experto.
40 96 55 35

Anexo 3. Evidencias



MUNICIPALIDAD DE SAN ROMÁN
JULIACA
GESTIÓN DEL CENTENARIO



100
JULIACA

CONSTANCIA

Mediante la presente hace constar que:

JAIR ANDRE JOVE CANAZA

Realizó sus encuestas para su trabajo de investigación titulado "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, JULIACA – 2024", para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Se expide el presente documento para los fines que vea conveniente.

Juliaca, 14 de junio del 2025

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN
JULIACA

Lic. Yiso F. Paredes Bellido
SUB GERENTE DE LOGÍSTICA

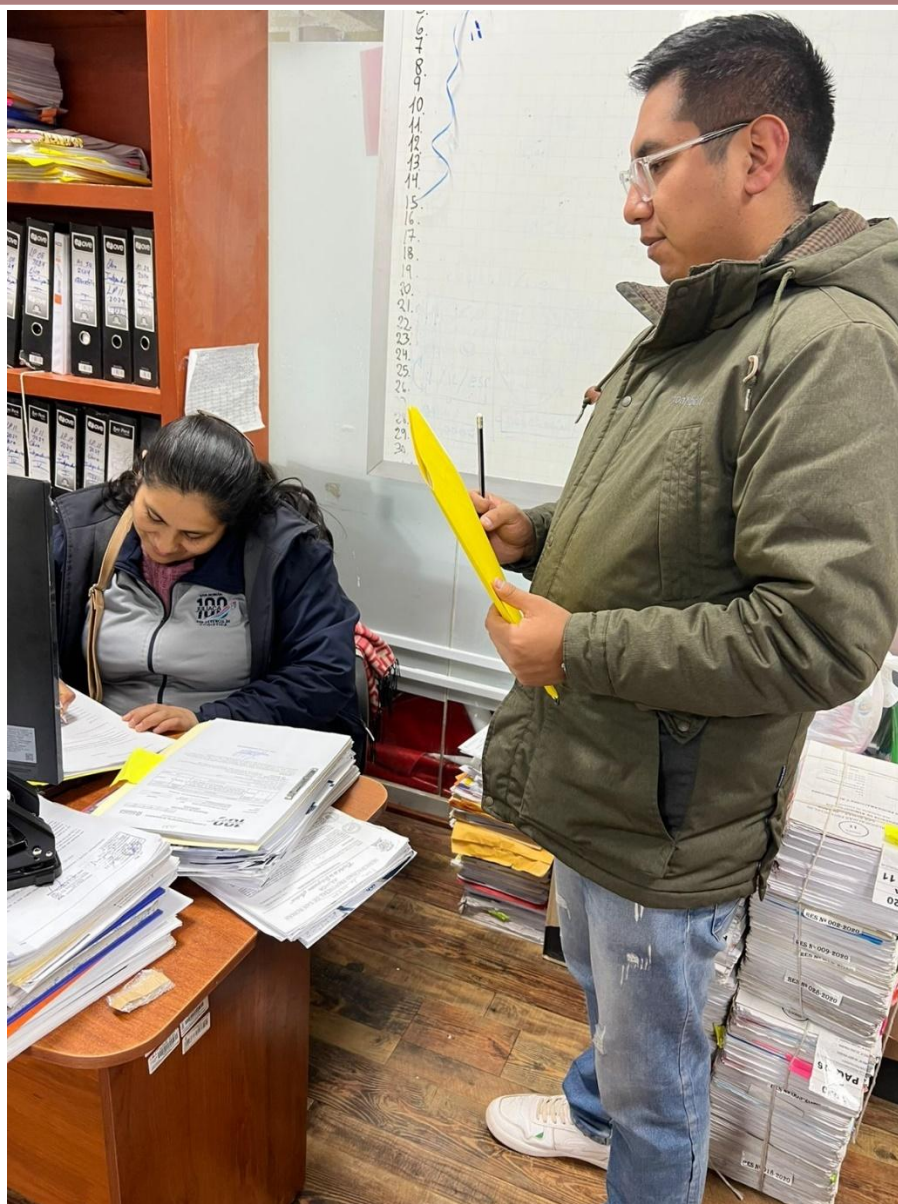
Jr. Jauregui N° 321 Centro Cívico - Plaza de Armas.
Central Telefónica: (051) 321201
www.gob.pe/munisaronman
mprosj@munisanroman.gob.pe

GESTIÓN 2023 - 2026











ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☐

Fecha de entrega: 31/12/2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JAIR ANDRE JOVE CANAZA

Dirección: PASAJE VÍCTOR ALEMÁN N° 220

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73248635

Teléfono: 943393370

email: jairjove03@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

Asesor: Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☒ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN, JULIACA - 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN, MOTIVACIÓN

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☒ Título ☐ 2da Especialidad ☐ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☐ Sí autorizo
- ☒ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐

Internacional

☒

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

31 de diciembre del 2025

Fecha