



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA



**ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS Y MOTIVACIÓN LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS
PÚBLICOS Y MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ERIKA TICONA ABRIGO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA-PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

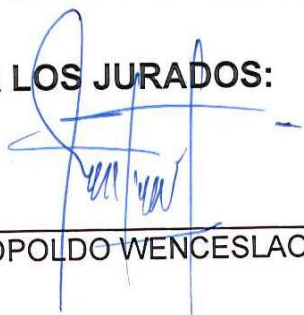
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA


**ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS Y MOTIVACIÓN LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS
PÚBLICOS Y MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, 2022**


TESIS PRESENTADA POR
Bach. ERIKA TICONA ABRIGO


PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

APROBADO POR LOS JURADOS:

PRESIDENTE : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

SEGUNDO MIEMBRO : 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR

LINEA DE INVESTIGACIÓN : Organización y dirección de empresas (5311 – UNESCO)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 0511-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 23 de mayo de 2024

Vistos: El expediente N° 2024-CU-5867 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS Y MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, 2022** presentado por el(la) Bachiller: **ERIKA TICONA ABRIGO**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública**, del(la) bachiller: **ERIKA TICONA ABRIGO**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

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

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **lunes 27 de mayo de 2024**, a horas **10:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

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



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benito
Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**UNIVERSIDAD ANDINA**
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"**RESOLUCIÓN N.º 833-2023-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 11 de setiembre de 2023

VISTOS: El Expediente N° CU-03564, presentado por el(la) bachiller: **ERIKA TICONA ABRIGO**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la **resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación**, intitulado: ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS Y MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, 2022.

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS Y MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, 2022 con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: ERIKA TICONA ABRIGO, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

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

SEGUNDO.- El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

TERCERO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 2351-2022-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 07 de diciembre de 2022

VISTOS: El oficio N° 052-2022-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 17 de noviembre de 2022, presentado por: **ERIKA TICONA ABRIGO**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **ERIKA TICONA ABRIGO**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS Y MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, 2022.**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **ERIKA TICONA ABRIGO** Titulado: **ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS Y MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, 2022.**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311.04 - UNESCO)**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) Bachiller(a): **ERIKA TICONA ABRIGO**, Titulado: **ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS Y MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, 2022.**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

RESOLUCIÓN N.º 2351-2022-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 07 de diciembre de 2022

OBJETIVO GENERAL:	
Establecer la relación existente entre la administración de puestos y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, 2022.	
OBJETIVO ESPECIFICO:	
1.- Conocer la relación existente entre la planeación del trabajo y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca.	
2.- Determinar la relación que existe entre la preparación del puesto y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca.	
3.- Determinar la relación que existe entre la realización del trabajo y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca.	
4.- Conocer la relación que existe entre la evaluación del puesto y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca.	
SEDE DE EJECUCION:	JULIACA
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: AGOSTO 2022 FECHA FIN: ENERO 2023
PRESUPUESTO:	S/6260.00
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ORGANIZACION Y DIRECCION DE EMPRESAS (5311.04 - UNESCO)

SEGUNDO: El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

TERCERO: RECONOCER como ASESOR del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr. ROBBINS FLORES AGUILAR.**

CUARTO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, el Director de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



DISTRIBUCIÓN:

- Unidad de Investigación (1)
- Dirección EP.
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- BCQ/vnop.



ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS Y MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

18%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8%
2	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	6%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Maulana Azad National Institute of Technology Bhopal Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Centro Europeo de Postgrado - CEUPE Trabajo del estudiante	1%
7	1library.co Fuente de Internet	1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO DE LA TESIS	
ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS Y MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ERIKA TICONA ABRIGO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73746335
URL de ORCID	
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	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	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215



Datos de investigación	
Línea de investigación	Organización y dirección de empresas (5311 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin Financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca. País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Latitud: -15.494144 Longitud: -70.13559 https://www.coordenadas-gps.com/
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2022 – Mayo 2024 2022 - 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford (concytec-pe.github.io) - Librería	Administración pública http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02



UNIVERSIDAD ANDINA NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

Dr. Sc. S. Leticia Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ERIKA TIONA ABRIGO identificado con DNI Nro. 73746335 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS Y MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN-JULIACA, 2022

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 01 de JULIO del 2024

FIRMA ASESOR

FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación a mis padres, ya que no habría podido llegar hasta aquí sin su inquebrantable apoyo. como mi carrera en el ámbito profesional.



AGRADECIMIENTO

A Dios por guiar mi camino en mi vida diaria, a la vez a mis profesores por guiarme e inculcarme en el proceso de mi paso universitario y en particular a mis padres, por su apoyo único y especial.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA..... ii
AGRADECIMIENTO..... iii
ÍNDICE GENERAL iv
ÍNDICE DE TABLAS vii
RESUMEN ix
ABSTRACT x
INTRODUCCIÓN xi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 18
 1.2.1. Problema general..... 18
 1.2.2. Problemas específicos..... 18
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 19

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL..... 21
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 21

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 23
 3.1.1. Antecedentes internacionales..... 23



3.1.2. Antecedentes nacionales 25

3.1.3. Antecedentes locales 27

3.2. BASES TEÓRICAS 28

3.2.1. Administración 28

3.2.2. Planificación y organización..... 29

3.2.3. Administración de puestos laborales 31

3.2.4. Motivación laboral 31

3.2.5. Factores motivacionales 32

3.3. MARCO CONCEPTUAL..... 37

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. HIPÓTESIS GENERAL 42

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS..... 42

4.3. VARIABLES 43

4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 44

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 17

5.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN 18

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN 18

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 18

5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN..... 19

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 19

5.6.1. Población 19



5.6.2. Muestra.....	20
5.7. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y TÉCNICAS.....	21
5.7.1. Técnicas.....	21
5.7.2. Instrumentos de recolección de datos.....	22
5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO.....	22
5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS.....	27
5.10. DISEÑO DE LA CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	28

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS.....	39
6.2. DISCUSION DE RESULTADOS.....	42
CONCLUSIONES.....	45
RECOMENDACIONES.....	47
ANEXOS.....	53



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de implementación de factores	44
Tabla 2	Cantidad de personales para la Gestión Municipal de San Román - Juliaca .	20
Tabla 3	Resultado del promedio de las correlaciones de cada uno de los ítems del instrumento de medición para la variable administración de puestos.....	24
Tabla 4	Resultado del promedio de las correlaciones de cada uno de los ítems del instrumento de medición de la variable motivación laboral.	26
Tabla 5	Equivalencia	29
Tabla 6	Correlación de Rho de Spearman entre la administración de puestos y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.	30
Tabla 7	Correlación de Rho de Spearman entre la planeación del trabajo y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.....	32
Tabla 8	Correlación de Rho de Spearman entre la preparación del puesto y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.	34
Tabla 9	Correlación de Rho de Spearman entre la realización del trabajo y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.....	35
Tabla 10	Correlación de Rho de Spearman entre la evaluación del puesto y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.....	37
Tabla 11	Correlación de Rho de Spearman entre la administración de puestos y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.	39



Tabla 12	Correlación de Rho de Spearman entre la planeación del trabajo y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.....	40
Tabla 13	Correlación de Rho de Spearman entre la preparación del puesto y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.	40
Tabla 14	Correlación de Rho de Spearman entre la realización del trabajo y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.....	41
Tabla 15	Correlación de Rho de Spearman entre la evaluación de puesto y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.....	41



RESUMEN

La gerencia es la responsable de conducirla hacia el logro de objetivos institucionales, en cambio la administración de puestos de trabajo va tras el logro de las áreas funcionales, dependiendo de la responsabilidad que se les asigna a cada empleado, además, dependerá del tamaño de la empresa, en toda empresa existen etapas sucesivos que permita el normal funcionamiento de la empresa, tales como planear o prever los recursos, organizar la empresa según la provisión de los recursos, la siguiente fase es dirigir en todo momento previo uso de los instrumentos gerenciales, y por último es controlar las operaciones que realizan y ejecutan los empleados. Estas funciones gerenciales, por analogía se aplican en los puestos laborales, bajo la supervisión y/o monitoreo del jefe de recursos humanos. Por otro lado, los empleados requieren necesariamente del apoyo con la provisión de todas las herramientas conceptuales y físicas, tales como: ideas, conocimientos técnicos, equipos, ambiente adecuado, materiales de oficina, entre otros, con el único objetivo de satisfacer sus necesidades laborales, a ello se conoce como la motivación laboral, mediante el cual se establezca estrategias para incrementar el buen desempeño laboral de los empleados, como primer factor motivacional es el incentivo económico para su bienestar, las relaciones interpersonales y lo más importante es la realización personal.

Palabra clave: Administración de puestos, motivación, trabajadores.



ABSTRACT

The management of an organization is responsible for leading it towards the achievement of institutional objectives, on the other hand, the administration of jobs pursues the achievement of the functional areas, depending on the responsibility assigned to each employee, in addition, it will depend on the size of the company, in every company there are successive stages that allow the normal functioning of the company, such as planning or forecasting resources, organizing the company according to the provision of resources, the next phase is to direct at all times prior use of the instruments management, and finally is to control the operations carried out and executed by employees. These managerial functions, by analogy, are applied in job positions, under the supervision and/or monitoring of the head of human resources. On the other hand, employees necessarily require support with the provision of all conceptual and physical tools, such as: ideas, technical knowledge, equipment, a suitable environment, office materials, among others, with the sole objective of satisfying their work needs. This is known as work motivation, through which strategies are established to increase the good work performance of employees, as the first motivational factor is the economic incentive for their well-being, interpersonal relationships and the most important thing is personal fulfillment.

Keyword: Job administration, motivation, workers



INTRODUCCIÓN

La gerencia de una organización es la responsable de conducirla hacia el logro de objetivos institucionales, en cambio la administración de puestos de trabajo va tras el logro de las áreas funcionales, dependiendo de la responsabilidad que se les asigna a cada empleado, además, dependerá del tamaño de la empresa, en toda empresa existen etapas sucesivos que permita el normal funcionamiento de la empresa, tales como planear o prever los recursos, organizar la empresa según la provisión de los recursos, la siguiente fase es dirigir en todo momento previo uso de los instrumentos gerenciales, y por último es controlar las operaciones que realizan y ejecutan los empleados. Estas funciones gerenciales, por analogía se aplican en los puestos laborales, bajo la supervisión y/o monitoreo del jefe de recursos humanos. Por otro lado, los empleados requieren necesariamente del apoyo con la provisión de todas las herramientas conceptuales y físicas, tales como: ideas, conocimientos técnicos, equipos, ambiente adecuado, materiales de oficina, entre otros, con el único objetivo de satisfacer sus necesidades laborales, a ello se conoce como la motivación laboral, mediante el cual se establezca estrategias para incrementar el buen desempeño laboral de los empleados, como primer factor motivacional es el incentivo económico para su bienestar, las relaciones interpersonales y lo más importante es la realización personal.

En ese pensar de ideas, en este estudio se pretende estudiar los problemas que aquejan en los puestos de trabajo y su incidencia en la motivación de los empleados en la Municipalidad Provincial de San Román-Juliaca, para ello se ha plasmado de la siguiente manera:

Capítulo I: En esta sección se exhibe y enuncia el problema, se formulan los problemas generales y particulares y se exponen sus fundamentos.



Capítulo II: En esta fase se formulan los objetivos generales y los específicos.

Capítulo III: En este capítulo se aborda la formación del marco teórico, junto con los antecedentes, los fundamentos teóricos y el marco conceptual.

Capítulo IV: En esta fase se desarrollan las hipótesis y se elabora la matriz de operacionalización de las variables.

Capítulo V: En este capítulo se expone el procedimiento empleada en el estudio. Abarca la población y la muestra, el tipo y el nivel de estudio, los métodos disponibles en la investigación, la validez y fiabilidad de los instrumentos de medición y el diseño de la comprobación de las hipótesis.

Capítulo VI: Esta sección presenta las conclusiones y un análisis de la metodología empleada en el estudio.

Por último, se obtendrán las conclusiones y recomendaciones llegadas y se adjuntarán los anexos que contienen la herramienta de recogida de datos, la matriz de coherencia y el informe de tesis.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A fin de lograr una administración efectiva de puestos o áreas funcionales de trabajo, se requiere primeramente realizar un análisis exhaustivo de puestos desde el punto de vista empresarial, consecuentemente existe procedimientos para estimar los obligaciones y las responsabilidades de las posiciones que ocupan los empleados que tenga experiencia y capacidad de conducción del puesto de trabajo.

Para entender mejor, se tiene que describir los puestos ocupacionales considerando las tareas a cumplir, el cargo que ostenta, fijación de las remuneraciones, los métodos empleados para llevar a cabo las labores y fundamentalmente los propósitos que se han trazado a breve, medio y prolongado plazo.

Según Snell, (2013) El examen de posiciones viene a ser un proceso corto, medio y largo plazo. sistemático de recolección de información sobre todos los factores de un empleo, definir las responsabilidades fundamentales, las habilidades y destrezas, los comportamientos y los requisitos físicos y



mentales de los individuos que desempeñan su trabajo en el puesto designado.

Es más Chiavenato, (2000) Se refiere que el puesto representa un conjunto de funciones y/o labores con roles bien definidos en el organigrama resultado de un diseño de la estructura organizativa; además el puesto está conformado por las actividades para que una persona se desempeñe como tal; después del diseño de la estructura organizacional, también es crucial la configuración del cargo, lo que implica la detallado de la descripción, métodos de empleo y las interacciones con otros puestos, para cumplir con los requisitos corporativas, comunitarias, tecnológicos e particulares de la persona que desempeña el cargo.

Por otra parte, el incentivo es un elemento que forma parte de la interacción entre los empleados, que se considera como factor crucial para aumentar la eficiencia empresarial y la colaboración en equipo en las diversas tareas que llevan a cabo los trabajadores, donde cada empleado debe sentirse satisfecho en su cargo. Robbins & Coulter, (2012) expresan que el estímulo ocupacional es considerado como herramienta útil para incrementar el desempeño de los trabajadores, ya que existe la posibilidad de motivarlo; indica que las veces que las organizaciones se interesan por el talento humano, su reputación progreso notablemente, no solo por el hecho en sí, sino por los resultados que se obtienen al armonizar todas las actividades y llevarlas a cabo con gusto en su puesto.

Prieto-Bejarano, (2013) apunta que cada vez que las organizaciones prestan atención al capital humano, su imagen mejora de manera significativa,



no únicamente debido al hecho en sí, sino por los resultados logrados en beneficio de la empresa, tales como su mayor implicación, mejora del desempeño ocupacional, incremento de los niveles de competitividad empresarial, entre otros.

Mula-Gálvez (2016) precisa que la estimulo es el proceso mediante el cual los trabajadores optan por dedicar esfuerzos para alcanzar los objetivos derivados de la actividad empresarial.

En ese contexto de ideas, la actual Indagación se basa en la necesidad de examinar. las dificultades asociadas con la gestión de puestos de trabajo y su vínculo con la estimulo ocupacional de los empleados del Ayuntamiento Regional de San Román – Juliaca.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la administración de puestos con la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca - 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la planeación del trabajo con la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca?



- ¿Cómo se relaciona la preparación del puesto con la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca?
- ¿Cómo se relaciona la realización del trabajo con la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca?
- ¿Cómo se relaciona la evaluación del puesto con la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La Administración de puestos es parte de la dirección de una empresa, su función es gestionar la provisión de recursos al empleado para su desempeño en el área designada, para ello es fundamental el poder diseñar y describir el puesto tomando en cuenta los diversos conocimientos, atributos y niveles de destreza, lo que permite una planeación efectiva de recursos humanos. Dicha apreciación ya que constituye un elemento crucial dentro de la compañía tiene mucha conexión con el incentivo del personal, ya que constituye un elemento relevante en la compañía y es que se trata de que los empleados se perciban productivos, para ello es muy necesario que tengan un salario adecuado, reconocimiento por su labor positiva, ascensos justos, relaciones interpersonales favorables, comunicación permanente con sus alternos y subalternos, capacitaciones y especializaciones constantes, entre otros.



En esa premisa, Un organismo público es la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca., es una entidad pública estatal, que tiene como función administrar los recursos para atender los requerimiento de la población de Juliaca, estos últimos años se ha incrementado más áreas funcionales, sin ninguna planificación que tenga un sustento técnico, ni mucho menos una correcta selección de recursos humanos, más por el contrario tiene una orientación política, con simulaciones de concursos para el reclutamiento de personal, en algunos casos no tiene el perfil adecuado para ocupar un cargo; por esta situación los postulantes a un puesto o los mismos trabajadores muestran su disconformidad por la forma cómo se administra los puestos laborales; todo ello, trae como consigo la desmotivación y frustración de las personas aspirantes a un puesto de trabajo, lo que se configura como una amenaza permanente y perjudica el normal desarrollo y funcionamiento de la institución, por el desinterés progresivo de los responsables de dirigir esta comuna, lo cual forja un mal tiempo profesional y escasa productividad de los empleados.

Motivo por el cual, esta investigación busca estudiar la problemática de los puestos laborales y su implicancia en la estimulación de los empleados de la Municipalidad de San Román, además de ello se busca la correlación de ambos factores ya indicadas.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la relación existente entre la administración de puestos y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2022.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Conocer la relación existente entre la planeación del trabajo y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca.
- Determinar la relación que existe entre la preparación del puesto y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.
- Determinar la relación que existe entre la realización del trabajo y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.



- Conocer la relación que existe entre la evaluación del puesto y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Antecedentes internacionales

Según Vahid Jafari-Sadeghi (2020) en su estudio titulado: Los constituyentes motivacionales de la aventura empresarial: ¿Oportunidad versus necesidad? Una apariencia de género en los países europeo; tuvo como objetivo abordar los impulsores motivacionales del espíritu empresarial centrándose en las diferencias entre empresarios masculinos y femeninos, la estimulo tendrá un impacto en el emprendimiento empresarial de tres formas: a) efectos en la toma de elecciones de los individuos; b) influencia en la intensidad de la acción y, c) impactos en la persistencia de la acción. Según los autores diferencia dos tipos de emprendimiento. El primer tipo es el espíritu empresarial orientado a la necesidad que surge porque las personas no tienen otras opciones de empleo; el segundo tipo es el espíritu empresarial orientado a la oportunidad en el que los empresarios buscan nuevas oportunidades para independizarse o aumentar sus ingresos. Empleando un análisis de información de panel de datos de 24 países europeos de 2009 a 2012, el estudio probó seis hipótesis en dos niveles de emprendimiento: Se prueban hipótesis sobre la conexión entre oportunidad-estimulo, necesidad-



estimulo y estimulo mixta en dos niveles de TEA y EB. En cada nivel, el Modelo I investiga si las mujeres y los hombres son estimulados a iniciar sus propios negocios para obtener nuevas oportunidades comerciales (hipótesis uno), el Modelo II examina si la falta de opciones ocupacionales alternativas adecuadas obliga a las mujeres y los hombres a emprender actividades empresariales (hipótesis dos); en cambio, el Modelo III prueba si la combinación de motivos de atracción (oportunidad y de empuje (necesidad) influye en el espíritu empresarial entre ambos géneros (hipótesis tres). Sobre los resultados, a nivel TEA, la prueba sistema-GMM indica que se acepta la hipótesis alterna (Modelo I). Hay un impacto positivo y significativo de la estimulo impulsada por la oportunidad en el espíritu empresarial femenino, como lo señala el coeficiente de 0.211 ($p\text{-valor} < 1\%$). Las mujeres se sienten atraídas por el autoempleo como lo demuestra su tendencia a aprovechar las oportunidades de negocio, lo que no es evidente para los hombres (H1b: Coef. 0.067 y $p\text{-valor} > 10\%$). En el modelo II, NEC no tuvo un impacto significativo en las actividades empresariales de las mujeres (H2a: Coef. 0.150 y $p\text{-valor} > 10\%$) y hombres (H2b: Coef. 0.109 y $p\text{-valor} > 10\%$). Eventualmente, aunque no existió una conexión significativa entre OPPNEC y los hombres (H3b: Coef. 0.030 y $p\text{-valor} > 10\%$) que se encuentra en el Modelo III, los hallazgos respaldan la Hipótesis H3a. Así, la mezcla de estímulo-oportunidad y estimulo-necesidad afecta positiva y significativamente el autoempleo de las mujeres, como lo señala el coeficiente de 0.055 ($p\text{-valor} < 5\%$).



3.1.2. Antecedentes nacionales

Según Santos (2018) En su presentación sobre la misión del equipo y el estímulo ocupacional de los empleados de la Dirección General de Recursos Humanos, del MINSA de Lima, con el objetivo de establecer la conexión entre el control del capital capacidad humano y la retribución ocupacional. la gestión del capital humano y la incentivación ocupacional de la indicada oficina, la investigadora propone una perspectiva cuantitativa, de carácter fundamental, con un esquema no empírico, teniendo una comunidad de 135 individuos designados y contratados, y una muestra de 100 empleados. El instrumento utilizado fue un cuestionario. El hallazgo más destacado fue la existencia de una conexión relevante entre la misión del personal y el estímulo ocupacional en la Dirección General de Recursos Humanos del MINA de Lima, con un factor Rho de Spearman de 0.615, mostrando un nexo moderado entre ambos factores.

Según Bonilla y Paz (2018) En su estudio titulado "La gestión del talento humano basada en capacidades y EL estímulo de los empleados del área de administración del Hospital II Luis Heysen Inchaústegui de la localidad de Pimentel", cuyo objetivo ha sido establecer la vinculación entre la gestión del personal basada en habilidades y el estímulo ocupacional de los empleados de dicha institución, el análisis se encuadra en un diseño no experimental, de tipo correlacional propositivo. El conjunto total comprende 370 trabajadores del hospital, mientras que la muestra consiste en 114 empleados. Para recopilar datos, se empleó la métodos de sondeo, empleando como



dispositivo un formulario. A continuación, se presentan las conclusiones alcanzadas:

El hospital no implementa las políticas y metodologías como el entrenamiento personalizado, poca planificación para la rotación de puestos.

La estimulo ocupacional es reducida en un 18%, escaso cumplimiento de objetivos, los empleados prefieren trabajar de manera individual que en equipo.

Según Vergara, (2022) En su estudio sobre las directrices de gestión de empleados y el estímulo ocupacional de los empleados del ayuntamiento regional de Chepén, con el fin de establecer la conexión entre dichas directrices y el estímulo ocupacional de los empleados de la mencionada Municipalidad, se empleó una metodología descriptiva, correlativa, con un esquema no empírico de corte transversal y perspectiva cuantitativa. El dispositivo utilizado fue un formulario, administrado a una muestra de 45 empleados del ente municipal. Los resultados revelaron que el factor de directrices de gestión de personal tiene un nivel regular, representando el 46.7%, mientras que el factor de estímulo ocupacional alcanza un nivel alto, con un 95.6%. Además, se confirmó con la correlación Rho de Spearman de 0.816, mostrando un nexo positivo con ambos factores.

Según Gancino (2021) En su estudio sobre la política administrativa y el incentivo ocupacional, del equipo de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación del Municipio de Guayaquil, el objetivo formulado ha sido establecer la conexión efectiva entre la política administrativa y el estímulo profesional. Este estudio es de categoría



explicativa-relacionada, de diseño no empírico-transeccional, se ha seleccionado como muestra a 29 empleados y se aplicó un cuestionario. Se ha obtenido el siguiente resultado: a) La conexión obtenida ha sido de $rs=0.822$, por lo tanto, la conexión entre ambos factores (gestión administrativa y estímulo profesional) es directa; b) La conexión entre aspecto planificación y estímulo profesional ha sido de 0.816, lo que implica que a mayor sea la planificación, mayor es el estímulo profesional; c) La conexión entre el aspecto organización y estímulo ocupacional ha sido de 0.833; d) La conexión entre el aspecto dirección y estímulo profesional ha sido de 0.867; y e) La conexión entre el aspecto control y estímulo profesional es 0.814. En resumen, hay una conexión directa entre los aspectos del factor gestión administrativa y el factor estímulo ocupacional.

3.1.3. Antecedentes locales

Según Mamani (2016) sobre impulso y eficacia profesional en la entidad bancaria Mi Banco de la ciudad de Puno, el propósito es identificar el estímulo y eficacia ocupacional en tal entidad. Este análisis se inserta en un diseño explicativo descriptivo de naturaleza teórica y se adscribe al enfoque cuantitativo. Se ha contemplado una ciudadanía de 130 empleados de la mencionada institución y la muestra ha sido de 97 empleados. Para recolectar los datos se ha empleado el método de la encuesta y como herramienta el formulario, llegando a los siguientes resultados:

La conexión entre impulso y eficacia profesional se ha determinado que tiene un nivel regular, debido a que la compañía no brinda incentivos ni brinda



capacitación a sus empleados y esto afecta la productividad del rendimiento de los empleados.

- La conexión entre el impulso interno y eficacia ocupacional también es regular, el aspecto más destacado es que las compensaciones que otorga a sus trabajadores son mínimas.
- La conexión entre el estímulo extrínseco y ejecución ocupacional tiene consecuencias poco satisfactorias, hay escasa comunicación y limitada conexión interpersonal entre los directivos de la empresa.

3.2. BASES TEÓRICAS

3.2.1. Administración

Según Reyes, (2014) La gestión implica el procedimiento social que conlleva la responsabilidad de organizar y dirigir de manera efectiva las acciones de una empresa, con el fin de alcanzar un objetivo compartido, proporcionado por un conjunto humano en específico.

También podemos señalar que, de acuerdo con Thompson, la gestión Es el procedimiento de organización, coordinación, liderazgo y supervisión del aprovechamiento de los capitales y tareas profesionales a fin de alcanzar propósitos de la entidad de forma efectiva y eficientemente, como se menciona en "Promo negocios". Por otra parte, la gestión es vista como la disciplina que analiza las entidades, dado que es la tarea mediante la cual se convierten los recursos organizativos (humanos, materiales, monetarios e intangibles) en valía mediante las tareas de planificación, coordinación, liderazgo y supervisión.



La posición de Peter Drucker, Sí, es verdad que la gestión es una organización esencial en la comunidad, dado que es el cuerpo específicamente encargado del desarrollo económico estructurado. Este enunciado se destaca con los factores que permiten vislumbrar su gran relevancia, no solamente para las compañías con objetivos de ganancia, sino para la sociedad en su totalidad y para cada persona que forma parte de ella. Todos los líderes coinciden en que la gestión es un tema que abarca una amplia gama de actividades humanas, se encuentra presente tanto a nivel personal como colectivo, en el hogar, en los establecimientos educativos, en los centros de salud, en las instituciones de enseñanza superior, en las entidades financieras, en las organizaciones benéficas, en los clubes deportivos, en los ayuntamientos, en las administraciones locales y regionales, en los gobiernos locales, y estatales, entre otros.

3.2.2. Planificación y organización

La programación es un método de preparación de determinaciones relacionadas con el futuro del sistema a dirigir, lo que influencia y facilita futuras determinaciones. No obstante, George Terry señala que la programación implica la elección de información y la formulación de suposiciones sobre el porvenir para diseñar las labores requeridas hacia las metas institucionales. Además, según Costa (2006), la programación, a partir de la perspectiva administrativa, es la tarea fundamental porque sirve de base para las otras actividades funcionarias. Resalta esta actividad establece previamente cuáles son los objetivos que deben lograrse y qué acciones deben llevarse a cabo para alcanzarlos. En consecuencia, caracteriza la



programación para un marco teórico para la acción futura, en el que se establecen objetivos y se especifican los planes necesarios para lograr de forma óptima. La capacidad de fijar objetivos y antelaciones a la hora de ejecutar tareas, establecer un espacio o un proyecto y coordinar la actividad, los términos y los recursos necesarios se conoce como organización y planificación. Además, es la capacidad que hay que utilizar para coordinar las acciones de un conjunto de elementos con el fin de maximizar la eficiencia y cumplir los objetivos, al tiempo que se consigue una buena relación costo-eficacia.

Según Armas, (2006) Los líderes de alto rango generalmente dedican más tiempo a la planificación que los líderes de nivel inferior. Los líderes de nivel inferior están profundamente comprometidos en las acciones diarias de la distribución, lo que les deja menos tiempo para contribuir a la planificación realizada por la alta dirección. Por otro lado, los líderes de nivel medio suelen dedicar más tiempo a la planificación que los líderes de nivel inferior, pero menos que los de nivel superior. Además, el tipo de planificación llevada a cabo por los líderes cambia conforme ascienden en la organización. Los líderes de nivel inferior tienden a planificar a corto plazo; los de nivel medio planifican a un plazo un poco más prolongado, mientras que los de nivel superior planifican a un plazo aún más largo. La experiencia de los líderes de nivel inferior con las operaciones diarias los hace más capaces de planificar lo que debe hacerse a corto plazo para alcanzar los objetivos organizacionales; sin embargo, Los altos ejecutivos suelen tener una visión más amplia del grupo, lo adecua más para planificar a largo plazo.



3.2.3. Administración de puestos laborales

Debido a lo sucedido los últimos años que estamos en constante cambio donde se ve envuelta las organizaciones, tuvieron que adaptarse a los nuevos estándares establecidos sistemáticamente avanzados. La Gestión de Personal pasó de ser una labor estratégica y cambiante a proyectarse como un factor humano cuya principal clave es el éxito. Con esto, las organizaciones se vieron obligadas a establecer procesos para los nuevos desafíos que les permitirán afrontar y superar estos retos, ya que se verán sometidas a elevar su flexibilidad en el campo de los capitales de personas.

Es muy significativo resaltar que el examen y la delineación de puestos han evolucionado como un método apropiado para instaurar el nivel de adaptabilidad deseado en las organizaciones, dado que han evidenciado su eficacia al adquirir flexibilidad y aptitud adecuada. Se han identificado como instrumentos fundamentales para el desarrollo de políticas de personas, ya que las acciones realizadas en este campo se fundamentan, de una manera u otra, en los datos proporcionados por este proceso.

3.2.4. Motivación laboral

Según López, (2005) La inspiración en el ambiente de trabajo se considera como un procedimiento que orienta, incentiva, activa y conserva la estado de desenvolverse de los individuos para alcanzar y lograr sus objetivos. Por consiguiente, es crucial comprender las razones que impulsan la actuación del personal.



Además, el mismo autor hace referencia a varias teorías de la estimulo, entre ellas La teoría de carencias de Maslow resalta que un individuo está incentivado mientras aún no ha logrado ciertos niveles de satisfacción en su vida, especialmente en lo que se refiere a su empleo. También recurre a la teoría de la gradación de las privaciones de Maslow, que sostiene que la satisfacción de las privaciones internas es la fuente de la excitación humana. Este modelo establece una jerarquía de cinco carencias, desde las más básicas hasta las de autorrealización, que comprenden: carencias fisiológicas, carencia de protección, carencias de afiliación, carencias de reconocimiento y carencias de autoactualización.

3.2.5. Factores motivacionales

En la pesquisa llevada a cabo por Peña, (2015) acerca de la estimulo, es específico: Cada estímulo a favor de los empleados son internas y externas y absolutamente distintas para cada uno; una de las propiedades intrínsecas de los seres humanos es que su conducta no puede anticiparse como uno lo desea, más aún cuando es parte integrante de una compañía, es imposible ver sus componentes centrales, pero todavía se puede observar los componentes externamente.

a) Factores internos

- **El elemento financiero:** Este componente provee a los empleados seguridad, prestigio, influencia, calidad de vida y bienestar familiar; este factor es una de las medidas más apreciadas en las organizaciones. El dinero ejerce una gran influencia como un elemento motivador para los trabajadores, muchas de las organizaciones conceden el aumento de



su salario base, y esta acción resulta estimulante y satisfactoria para los trabajadores, lo que los mantendrá altamente motivados en todo momento. Acosta, (2011) indica que las compañías que mantienen niveles de remuneración equitativos y apropiados para cada posición o campo de actividad, utilizan esta efectiva herramienta para asuntos concretos o para instaurar incentivos basados en el alcance de objetivos; existe una correlación inversa entre la posición económica y el efectivo como factor que influye en el estímulo.

- **Reconocimiento:** Uno de los métodos para mantener a los empleados es otorgarles elogios y reconocimientos, que son los mas económicos y posibles para la organización siempre y cuando los que laboran presenten éxito en el cumplimiento de sus deberes. Los gerentes ejercen esta fuerza motivadora sobre sus subordinados; este reconocimiento tiene que ser sincero, consistente, sólido y acertado.
- **Desarrollo profesional y promociones y:** Las compañías permiten escape de talentos de sus mejores especialistas cuando estos tienen una oferta de otra compañía en la que les ofrecen mayores propuestas económicas y por lo tanto de mayor responsabilidad con el fin de que tenga más posibilidades de promoción. Otra alternativa para incrementar el estímulo de los trabajadores cuando la empresa tiene vacantes disponibles para promocionar a todos aquellos que estén en condiciones de asumir esa responsabilidad.
- **Trato de calidad y elección de tareas:** Para gratificar el rendimiento sobresaliente del personal, existe la opción de recompensar a



empleados más eficientes y efectivos para que asuman labores de gran responsabilidad; en este sentido, los trabajadores encuentran satisfacción dedicando su tiempo y esfuerzo a aquellas tareas que mejor dominan, siempre y cuando sean acordes con sus fortalezas.

- **Autonomía:** Esos individuos que ocupan una posición intermedia con limitada capacidad de toma de decisiones son los destinatarios de la muy prometedora recompensa de aplicar la autonomía. Para profesionales sin experiencia, jefes intermedios o trabajadores jóvenes, esta opción es un motivador muy poderoso. Este estímulo implica una amplia transferencia, lo que incide en la eficacia para la organización. Para que esta gratificación tenga impacto, se requiere una alta delegación, lo que contribuirá a la efectividad de la empresa. Para que este incentivo sea eficaz, se debe permitir que la persona lleve a cabo las tareas a su manera, siempre y cuando esté dentro de los reglamentos establecidos por la organización.
- **Formación:** Es un aspecto vital que indudablemente afecta la estimulo de muchos empleados técnicos y profesionales. Los profesionales más destacados de todo el mundo pueden acceder a posiciones ocupacionales que ofrecen remuneraciones considerables; por este motivo, las empresas en la actualidad buscan retenerlos y mejorar su rendimiento mediante estímulos como capacitación continua, desarrollo de proyectos que les permitan adquirir nuevas destrezas y oportunidades para su desarrollo.



- **Recreación laboral:** Es sumamente provechoso emplear el entretenimiento y las tareas al entorno libre para incrementar el estímulo de los que laboran. En ocasiones, pasar largas horas en la oficina, la rutina ocupacional, las tareas exigentes o el estrés mental pueden llevar a una disminución parcial o total de la estimulo. Para las empresas, el desafío radica en influir en los factores motivacionales, como este, al fomentar y organizar actividades o iniciativas relacionados con la empresa para que sus empleados eleven su bienestar mediante iniciativas motivadoras en lo físico, cultural, mental, artístico o deportivo. Estos aspectos están adquiriendo una importancia cada vez mayor como una expectativa moral y ética para los líderes empresariales, la existencia e implementación de actividades recreativas ocupacionales.
- **Regalos:** Esta motivación incluye todo lo relacionado con regalías motivadores para el entorno laboral, siendo siempre cuando la alta dirección lo permita apropiado. Este aspecto no siempre está relacionado con el aspecto económico, sino en el momento adecuado y el entorno adecuado para un descanso agradable. Este elemento motivacional abarca todo lo relacionado con obsequios motivadores para el entorno ocupacional, persistentemente la alta dirección lo de como adecuado; este factor no está vinculado con lo económico, sino con el momento y el lugar para un descanso gratificante.



b) Factores externos

Según Sánchez, (2008) Los elementos ajenos a la empresa son esos componentes que provienen del exterior y, por lo tanto, no pueden ser modificados desde dentro de la organización. En este contexto, las influencias externas sobre un individuo se reflejan en ciertas de sus actitudes, valores y objetivos establecidas. El autor indica que los aspectos externos más significativos que una empresa debe considerar son los elementos individuales como el carácter, las etapas de vida, las condiciones personales y el entorno cultural, los cuales se describen a continuación:

- **La personalidad:** La identidad es intrínseca a cada trabajador y muestra su habilidad de liderazgo en favor de la Empresa.
- **El ciclo vital:** Este aspecto es de suma importancia en la disposición que se muestra en el empleo, pues el enfoque ocupacional varía significativamente entre un recién titulado y un individuo con extensa experiencia ocupacional. Cada fase del ciclo de vida exhibe atributos parecidos y aspectos fundamentales para gestionar la estimulo, de forma general.
- **Las circunstancias individuales:** Consisten en asuntos privados sobre los que la empresa no tiene autoridad; la gestión de estos asuntos, que conlleva una atención individualizada, es la parte más importante de estas circunstancias para la empresa.
- **El entorno social y cultural:** En cuanto a posibles trayectorias profesionales y las fuentes de estímulo, los entornos en los que los



empleados trabajan fuera del lugar de trabajo tienen una importancia considerable. El contexto sociocultural debe ser tenido en cuenta por las empresas tanto a nivel macro como microeconómico.

3.3. MARCO CONCEPTUAL

3.3.1. Administración

Es vista como una disciplina social, cuya finalidad se enfoca en el estudio de las entidades humanas, junto con las múltiples tácticas y metodologías para una planificación adecuada, estructuración, liderazgo y supervisión de los recursos en una entidad.

3.3.2. Autoestima

Según Pérez- Villalobos (2019) El aprecio propio es una exigencia fundamental para todo individuo. Además, es esencial para el crecimiento normal y saludable, posee importancia de supervivencia, refleja un logro personal, fruto de un esfuerzo continuo de autoconocimiento de cada persona.

3.3.3. Calidad

Según Farias (2015) La capacidad de suministrar con éxito riquezas y productos, que satisfagan o superen las perspectivas de clientes se denomina excelencia., Garantizar que son capaces de ofrecer, a los clientes, el máximo precio posible en el progreso constante de los tecnologías y actividades, que está estrechamente vinculada e integrada con la oferta, el presupuesto, la propuesta y el catálogo de productos.



3.3.4. Capacitación

Cada formación desempeña una función esencial en el alcance de metas y proyectos, ya que los empleados fomenten conocimientos, habilidades, destrezas y competencias para involucrarse en el ámbito ocupacional.

Las iniciativas de formación en conferencias, coloquios, cursos, talleres, congresos, programas de especialización, entre otros, posibilitan la obtención de conocimientos tanto teóricos como prácticos; en este contexto, la instrucción ocupacional persigue que las labores o actividades se lleven a cabo con eficiencia, excelencia, equilibrio emocional, pero en un entorno ocupacional muy auténtico.

3.3.5. Control

Castro (2021) La supervisión en una compañía de magnitud amplia, mediana o reducida, siempre es vista como una etapa fundamental que constituirá el fundamento para la realización de las labores, el propósito del control es asegurar que el funcionamiento de un negocio corporativo cumpla con los objetivos establecidos y que impulse la permanencia y expansión del mismo.

3.3.6. Dirección

Una de las fases del trabajo administrativo que se considera una etapa activa es la gestión, que se realiza con la colaboración de un líder/encargado quien se encarga de incentivar al grupo de empleados, así como de



supervisar su coordinación, además tiene la responsabilidad de orientar y asistir a los integrantes de la entidad.

3.3.7. Emprendimiento

Según Martins (2021) El emprendimiento implica establecer una empresa con el propósito de obtener beneficios económicos. Esta descripción abarca la implementación de conceptos por parte de un empresario, así como la alteración del entorno al abordar importantes desafíos en términos sociales, económicos y culturales.

3.3.8. Incentivo

El estímulo ocupacional es la colección de motivaciones otorgadas a los empleados con el solo fin de alentar sus labores profesionales. Estos estímulos se fomentan con el fin de aumentar la eficiencia de los trabajadores, así como para incrementar su desempeño en las actividades dentro de la institución.

3.3.9. Liderazgo

La guía es la habilidad que posee un individuo de ejercer influencia, incentivar, estructurar y ejecutar acciones para alcanzar sus metas y propósitos que incluyan a individuos y conjuntos en un contexto de principios. Además, es una posibilidad que puede ser asumida por múltiples personas en diversos ámbitos: educativos, familiares, deportivos, profesionales, científicos, sociales, militares, políticos, culturales, etcétera.



3.3.10. Planeación

La planeación está en todos los ámbitos de la vida y más aún en la organización, vista como un instrumento que facilita potenciar a los empleados en las tareas que lleva a cabo día a día. La planeación es una de las fases mecánicas de la función administrativa, donde se establece objetivos y se diseñan estrategias para la provisión de los recursos.

3.3.11. Puesto de trabajo.

Las posiciones ocupacionales están estructuradas para buscar el bienestar del trabajador, más allá de ello, constituyen el punto fundamental para generar importantes ventajas en la gestión del personal; cada posición ocupacional posibilita la contratación y elección de aspirantes idóneos para el puesto, que cuenten con la preparación adecuada para desempeñar dicho rol.

3.3.12. Satisfacción

La felicidad es un estado psíquico de deleite al percibir que ya no se necesita nada más para alcanzar una totalidad, puede expresarse tanto a nivel físico como mental. En el día a día, satisfacción implica saldar las obligaciones puntualmente, saciar el hambre, cumplir con los deseos o atender ciertas demandas del cliente, incluso satisfacción es reconocer los logros de los empleados, entre otros aspectos.



3.3.13. Servicio

La asistencia es la provisión, es un recurso de tipo económico pero que no tiene una forma física inherente, esto se denomina intangibilidad, a diferencia de los productos que sí la tienen, en resumen, la tangibilidad. Además, según Philip Según Kotler, Un servicio es cualquier prestación labor o provecho que una parte pueda proporcionar a otra, siendo principalmente intangible y no susceptible de posesión.

3.3.14. Reconocimiento

Según Vargas (2021) El reconocimiento de los empleados se considera como un pilar fundamental de una gestión eficiente. Esto se convierte en un problema aún mayor para los directivos a medida que sus empresas crecen, y tienen que reconsiderar cómo pueden mejorar la experiencia de los empleados en el lugar de trabajo. El aprecio hacia los empleados es visto como un elemento esencial de una gestión eficaz; conforme las organizaciones se expanden, esto se convierte en un desafío aún más significativo y los líderes deben replantear cómo añaden valor a la experiencia del empleado en el entorno ocupacional.

3.3.15. Remuneración.

El turismo vivencial es una operación económica adicional, que implica resaltar la vivencia que experimentará el cliente; además, las transformaciones experimentadas por el turismo brindan nuevas ocasiones para emprendimientos como el turismo vivencial, una agencia que ofrece viajes inolvidables que generan emociones en los visitantes.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS Y VARIABLES

4.1. HIPÓTESIS GENERAL.

La administración de puestos se relaciona directamente con la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2022.

4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La planeación del trabajo se relaciona directamente con la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca.
- La preparación del puesto se relaciona directamente con la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca.
- La realización del trabajo se relaciona directamente con la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca.



- La evaluación del puesto se relaciona directamente con la motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca.

4.3. VARIABLES

VARIABLE 1: Administración de puestos.

- Planeación del trabajo.
- Preparación del puesto.
- Realización del trabajo.
- Evaluación del puesto.

VARIABLE 2: Motivación laboral.

- Estimulo intrínseca.
- Estimulo extrínseca.
- Estimulo trascendente.



4.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Matriz de implementación de factores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION	INDICE
V1: ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS (Chiavenato, 2007)	PLANEACIÓN DEL TRABAJO	- Determinación de perfil de puestos	- Muy en desacuerdo - En desacuerdo - Ni de acuerdo, ni en desacuerdo - De acuerdo - Muy de acuerdo.	1 2 3 4 5
		- Elaboración del organigrama de los puestos.		
		- Asignación de funciones/responsabilidades		
		- Preparación del plan/cronograma de compromiso.		
		- Elección de los métodos de trabajo.		
		- Asignación de recursos.		
	PREPARACIÓN DEL PUESTO	- Incorporación de personal.		
		- Elección de personal.		
		- Formación de personal.		
		- Entrega de materiales y equipos.		
		- Preparación del ambiente de trabajo.		
		- Fijación de remuneraciones.		
REALIZACIÓN DEL TRABAJO	- Turno y permanencia en el trabajo.			
	- Comunicación en el trabajo.			
	- Relaciones interpersonales.			
	- Capacidad de toma de decisiones.			
	- Evaluación de desempeño.			
	- Revisión de informes.			
EVALUACIÓN DEL PUESTO	- Supervisión y/o monitoreo			
	- Medidas correctivas			
	V2: MOTIVACIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	- Formación para el puesto de trabajo.	
			- Resultados significativos en lo personal.	
			- Autorrealización para crecimiento personal.	
		MOTIVACION EXTRÍNSECA	- Autoestima	
- Proactividad.				
- Aptitudes.				
MOTIVACIÓN TRASCENDENTE	- Reconocimiento laboral.			
	- Remuneración.			
	- Satisfacción del trabajo realizado por el jefe inmediato superior.			
	- Premios/Incentivos laborales.			
	- Desarrollo de puestos de trabajo.			
	- Acciones recreativas.			

Nota: Preparado por la tesista.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación corresponde a la orientación cuantitativa, la recopilación de datos sirve de base para todos los procesos, desde la recogida de indagación hasta la exposición de resultados, lo que permitirá medir las variables. El objetivo de la investigación cuantitativa es ofrecer una perspectiva imparcial y externa de la realidad social.

Según Gómez, (2006) Una herramienta de evaluación que represente verbalmente los conceptos o aspectos que el indagador está estudiando mediante el registro visible de datos es la adecuada. En palabras numéricas, este instrumento recopila datos que reflejan la realidad del fenómeno investigado. El resultado es el que más se aproxima a la representación que el investigador pretendía dar de la noción, a pesar de la falta de una medición exacta.



5.2. MÉTODO APLICADO A LA INVESTIGACIÓN

En este proyecto de investigación se emplearán los métodos analítico y sintético, además de la técnica deductiva. ¿Por qué es preferible el método deductivo? El proceso de razonamiento desde lo general (leyes y elementos) a lo particular (sucesos reales) se conoce como razonamiento deductivo. Esta afirmación se corrobora con lo precisado por Carvajal (s.f.) este método debe ser entendida como un técnica de indagación que usa la suposición, es decir, el continuación lógica de propuestas para arribar a una liquidación.

5.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El actual trabajo, se clasifica en, un tipo de estudio fundamental o teórica, ya que su propósito es mejorar la comprensión, tiempo antes de producir resultados o soluciones técnicas que pronto serán ventajosas para la sociedad. (Málaga, Vera & Oliveros, 2008).

5.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Esta presente indagación, pertenece al grado de estudio descriptivo -relacional, a razón del propósito es exclusivamente establecer una explicación lo más detallada posible de un fenómeno, situación o elemento específico, a través del empleo de la estadística descriptiva. Se examinan las características y se observa la configuración y los procedimientos que conforman los fenómenos. Por otro lado, es relacional, ya que implica un análisis estadístico bivariado de dos factores, la factor dependiente e independiente, para lo cual se utiliza, la estadística inferencial.



5.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El plan manejado en esta tesis es el no empírico, que se diferencia por omitir el manejo intencionado del factor independiente y ver los eventos tal y como se presentan en su medio nativo, posteriormente describirlos, explicarlos y preverlos. (Moisés, -Rios, Ango, - Bedriñana, ,Palomino - Vargas, & Feria -Macizo,2019).

Además, se trata de un estudio de tipo transversal, ya que la información recolectada corresponde únicamente a un punto específico en el tiempo y no a una secuencia de momentos. Por lo tanto, no se puede garantizar que el comportamiento de los factores fuera del punto de corte sea idéntico al momento seleccionado.

5.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

5.6.1. Población

Según Cabanillas (2013), la ciudadanía en calidad: " la agrupación específico y alcanzable de unidades de observación y análisis/componentes (personas, objetos, eventos, etcétera) que comparten una o más características o factores comunes y en los que se pretende investigar un problema o fenómeno" (p. 97).

En ese sentido, dentro del contexto del estudio actual, la comunidad está integrada por personal nombrado, personal CAS, personal gerentes y sub gerentes, personal de 728 y personal UGRS, que representa un total de 955 trabajadores del Gobierno Municipal de San Román - Juliaca.

Tabla 2

Cantidad de personales para la Gestión Municipal de San Román - Juliaca

N°	MODALIDAD	CANTIDAD
1	Personal nombrado	213
2	Personal C.A.S.	337
3	Personal Gerentes y Sub Gerentes	28
4	Personal 728	148
5	Personal U.G.R.S.	229
TOTAL:		955

Nota: Sub Dirección de recursos humanos de la MPSR – Juliaca, 2022.

5.6.2. Muestra

El ejemplar es el segmento de los elementos de la comunidad, a través del cual se pueden recolectar información de forma simple y objetiva utilizando una herramienta, siendo el más usual la encuesta, con el propósito de obtener resultados conforme a la metodología aplicada por el investigador.

En este estudio de estudio se ha elegido una porción de la ciudadanía, que incluye tanto a los colaboradores designados como a los contratados.

He aquí un ejemplo de su aplicación, que se calculó utilizando la fórmula que figura a continuación:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$



Donde:

N = 955 trabajadores

n. = ?

$Z_{\alpha = 0.05} = 1.96$, al 95 (%) de confianza.

p = 0.5; (la probabilidad de éxito).

q = 0.5; (la probabilidad de fracaso)

e = 0.05 = 5%; (el error o precisión)

$$n = \frac{(1.96)^2 * 955 * (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 * (955 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{917.182}{3.3454} = 274$$

La cantidad de la muestra representa 274 empleados de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca.

5.7. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Y TÉCNICAS

5.7.1. Técnicas

Los métodos son útiles para La pesquisa, siempre y cuando contribuyan al alcance de los objetivos de la pesquisa emprendida, asimismo facilitan la adquisición, supervisión y corroboración de los datos, de forma organizada y sistemática, y en última instancia posibilitan la conexión de los datos adquiridos con propósitos generales.

Para este estudio en particular, se utilizará El método de la encuesta, considerando la índole del estudio, se justifica; es bastante



habitual emplear este método considerando la naturaleza y la amplitud del estudio.

5.7.2. Instrumentos de recolección de datos

El dispositivo a emplear en este estudio será el formulario con opciones varios, diseñado mediante la escala de Likert. Los detalles sobre la información obtenida de su aplicación a los empresarios y viajeros se expondrán en la fase de trabajo de terreno de este estudio.

5.8. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Se aplicará la fórmula Alfa de Cronbach, para evaluar la veracidad, del dispositivo de control. Por eso, se distribuirá un cuestionario diseñado para recoger las perspectivas de los empleados de la Alcaldía Regional de San Román. Además, para confirmar la validez del dispositivo, se requerirá la colaboración de especialistas para autenticar el cuestionario a través de la ficha de valoración de expertos, si resulta pertinente.

Según Palomino, (2015) La legitimidad y la fiabilidad son atributos fundamentales que deben existir en todos los dispositivos de estudio científica para la recolección de información. Estos atributos ofrecen garantías tangibles sobre los resultados obtenidos de un estudio particular, lo que colabora a que las conclusiones sean más firmes y seguras.



a) Validez

La legitimidad de un dispositivo se establece por el nivel en que verdaderamente evalúa el factor que se intenta evaluar. La confirmación de la legitimidad se adquiere a través de valoraciones de especialistas, garantizando que las magnitudes evaluadas por el dispositivo sean propiedades naturales o pertinentes del factor de interés. La legitimidad de criterio se confirma al relacionar las calificaciones obtenidas mediante el dispositivo con valoraciones subjetivas del rendimiento de los trabajadores. La confirmación de la legitimidad de construcción se deduce del análisis factorial, que desvela cuántas dimensiones componen un factor y qué elementos se corresponden con cada aspecto. Los elementos que no se agrupan en un aspecto indican que están "separados" y no evalúan lo mismo que los demás elementos, por lo tanto, deben ser eliminados.

Este estudio empleara la legitimidad de contenido. Esta forma de legitimidad no puede ser expresada de manera cuantitativa; en su lugar, se trata de un juicio que se valora a través de la percepción de especialistas. El experto puede revisar la herramienta en su totalidad o analizar cada ítem de manera individual, siendo esta última opción la más aconsejable.

b) Confiabilidad

Según Palomino, (2015) La fiabilidad de una herramienta se refiere a la coherencia y estabilidad de mediciones que realiza. Implica que, bajo condiciones similares, el instrumento producirá resultados consistentes y

comparables. La confiabilidad se puede evaluar mediante diversos métodos estadísticos, como la conexión entre los ítems del instrumento y el coeficiente "Alfa de Cronbach", para medir la coherencia interna del instrumento. También se pueden utilizar análisis de conglomerados y representación de preguntas para evaluar la consistencia entre las diferentes dimensiones del instrumento.

Para calcular El índice Alfa de Cronbach, se han logrado las asociaciones de cada uno de los ítems (interrogantes), con los siguientes desenlaces que se exponen en el cuadro. cuadro 2:

Tabla 3

Resultado media de las correlaciones, de cada uno de los ítems del instrumento de medición, para la variable administración de puestos.

	PI	PI2	PI3	PI4	PI5	PI6	PI7	PI8	PI9	PI10	PI11	PI12	PI13	PI14	PI15	PI16	PI17	PI18	PI19	PI20	SUMA
PI	1	0.322	0.461	0.420	0.592	0.352	0.332	0.590	0.584	0.734	0.421	0.649	0.671	0.542	0.332	0.404	0.539	0.550	0.645	0.326	9.494
PI2	0.322	1	0.393	0.420	0.492	0.609	0.422	0.523	0.587	0.392	0.193	0.632	0.222	0.269	0.379	0.381	0.463	0.409	0.612	0.142	7.422
PI3	0.461	0.393	1	0.162	0.377	0.456	0.325	0.367	0.052	0.349	0.398	0.342	0.343	0.120	0.351	0.217	0.420	0.492	0.494	0.257	5.002
PI4	0.420	0.420	0.162	1	0.507	0.392	0.557	0.682	0.492	0.541	0.292	0.607	0.439	0.530	0.337	0.522	0.557	0.704	0.510	0.210	7.217
PI5	0.592	0.492	0.377	0.507	1	0.422	0.544	0.631	0.409	0.252	0.583	0.615	0.365	0.289	0.379	0.522	0.495	0.673	0.630	0.311	7.022
PI6	0.352	0.609	0.456	0.392	0.422	1	0.336	0.510	0.422	0.420	0.127	0.562	0.394	0.026	0.221	0.312	0.387	0.504	0.586	0.532	5.502
PI7	0.332	0.422	0.225	0.557	0.544	0.336	1	0.644	0.702	0.447	0.447	0.685	0.532	0.639	0.482	0.707	0.614	0.485	0.561	0.604	7.552
PI8	0.590	0.523	0.367	0.682	0.631	0.510	0.644	1	0.587	0.715	0.464	0.706	0.604	0.439	0.629	0.677	0.599	0.222	0.772	0.614	7.652
PI9	0.584	0.587	0.052	0.492	0.409	0.422	0.702	0.587	1	0.667	0.192	0.721	0.722	0.792	0.350	0.617	0.673	0.365	0.690	0.445	6.297
PI10	0.734	0.392	0.349	0.541	0.252	0.480	0.447	0.715	0.667	1	0.242	0.716	0.744	0.542	0.452	0.499	0.671	0.567	0.662	0.430	5.547
PI11	0.421	0.193	0.392	0.292	0.582	0.187	0.447	0.464	0.192	0.242	1	0.482	0.201	0.179	0.382	0.602	0.324	0.430	0.351	0.430	3.382
PI12	0.649	0.632	0.242	0.607	0.615	0.562	0.685	0.706	0.721	0.716	0.482	1	0.672	0.614	0.306	0.602	0.731	0.512	0.699	0.502	4.729
PI13	0.671	0.222	0.242	0.439	0.365	0.394	0.532	0.604	0.722	0.744	0.201	0.672	1	0.556	0.482	0.514	0.692	0.497	0.582	0.432	3.756
PI14	0.542	0.269	0.120	0.530	0.289	0.026	0.639	0.439	0.792	0.542	0.179	0.614	0.556	1	0.182	0.601	0.599	0.297	0.421	0.289	2.379
PI15	0.332	0.379	0.351	0.337	0.370	0.221	0.482	0.629	0.350	0.452	0.382	0.306	0.482	0.182	1	0.536	0.378	0.440	0.382	0.224	1.962
PI16	0.404	0.381	0.217	0.532	0.532	0.322	0.287	0.677	0.627	0.499	0.602	0.602	0.514	0.601	0.536	1	0.702	0.652	0.612	0.491	2.469
PI17	0.539	0.463	0.420	0.557	0.495	0.387	0.614	0.399	0.672	0.671	0.324	0.321	0.692	0.599	0.378	0.702	1	0.590	0.619	0.384	1.592
PI18	0.530	0.409	0.492	0.704	0.672	0.504	0.485	0.832	0.365	0.567	0.430	0.522	0.497	0.297	0.440	0.652	0.590	1	0.754	0.489	1.242
PI19	0.645	0.612	0.494	0.510	0.630	0.586	0.561	0.772	0.698	0.662	0.352	0.699	0.582	0.421	0.382	0.612	0.619	0.754	1	0.542	0.542
PI20	0.326	0.142	0.257	0.210	0.321	0.532	0.694	0.614	0.445	0.439	0.430	0.502	0.432	0.289	0.224	0.491	0.384	0.489	0.542	1	91.442
LA MEDIA DE LAS CORRELACIONES LINEALES PARA CADA ELEMENTO																				0.481	

Nota: Preparación propia.



Se ha trabajado con el informe de indagación a una suma de 274 agentes participantes de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, siendo el que se designa prueba piloto.

La matriz de correlaciones de los ítems se utilizó para evaluar la coherencia del constructo con el coeficiente Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{kp}{1 + p(k - 1)}$$

Donde:

p = La media de las correlaciones lineales de cada elemento

k = Numero de ítems (preguntas).

α = Alfa de Cronbach.

Reemplazando datos:

$$\alpha = \frac{20(0.481)}{1 + 0.481(20 - 1)}$$
$$\alpha = \frac{9.620}{10.139}$$

$\alpha = 0.948$ (representa una alta confiabilidad).

Tabla 4

Resultado del promedio de las correlaciones de cada uno de los ítems del instrumento de medición de la variable motivación laboral.

.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	SUMA
P1	1	0.118	-	0.336	0.082	0.059	-	0.188	-	-	0.108	0.252	0.106	-	0.123	0.533	0.132	0.153	-	0.262	1.667
P2	0.118	1	0.228	0.393	0.345	0.484	0.414	0.482	0.352	0.189	0.629	0.172	0.127	0.262	0.413	0.356	0.477	0.203	0.554	0.353	6.394
P3	-	0.228	1	0.460	0.546	0.458	0.635	0.490	0.312	0.507	0.448	0.568	0.671	0.716	0.593	0.601	0.503	0.492	0.468	0.594	8.065
P4	0.336	0.393	0.460	1	0.300	0.220	0.318	0.673	0.391	0.255	0.678	0.629	0.406	0.070	0.623	0.522	0.391	0.242	0.605	0.443	6.766
P5	0.082	0.345	0.546	0.300	1	0.601	0.537	0.324	0.567	0.124	0.336	0.401	0.390	0.506	0.417	0.510	0.500	0.401	0.352	0.550	6.516
P6	0.059	0.484	0.458	0.220	0.601	1	0.615	0.372	0.540	0.423	0.380	0.172	0.385	0.620	0.361	0.395	0.477	0.254	0.394	0.529	5.718
P7	-	0.414	0.635	0.318	0.537	0.615	1	0.301	0.277	0.495	0.376	0.450	0.253	0.457	0.453	0.518	0.406	0.234	0.576	0.438	5.233
P8	0.188	0.482	0.490	0.673	0.324	0.372	0.301	1	0.370	0.322	0.784	0.475	0.335	0.213	0.590	0.437	0.501	0.327	0.473	0.428	5.248
P9	-	0.332	0.312	0.391	0.567	0.540	0.277	0.370	1	0.332	0.358	0.208	0.534	0.432	0.423	0.359	0.422	0.034	0.470	0.522	3.882
P10	-	0.169	0.507	0.255	0.124	0.423	0.495	0.222	0.232	1	0.368	0.187	0.382	0.454	0.534	0.267	0.543	0.383	0.385	0.522	4.023
P11	0.108	0.629	0.448	0.678	0.336	0.380	0.376	0.784	0.358	0.368	1	0.318	0.388	0.212	0.449	0.382	0.556	0.418	0.593	0.422	3.736
P12	0.252	0.172	0.568	0.629	0.401	0.172	0.450	0.475	0.208	0.187	0.318	1	0.383	0.144	0.398	0.562	0.364	0.026	0.354	0.486	2.696
P13	0.106	0.127	0.671	0.406	0.390	0.385	0.253	0.335	0.534	0.382	0.388	0.383	1	0.652	0.418	0.538	0.512	0.357	0.312	0.715	3.705
P14	0.272	0.262	0.716	0.070	0.506	0.620	0.457	0.213	0.432	0.454	0.212	0.144	0.652	1	0.368	0.333	0.503	0.518	0.314	0.632	2.670
P15	0.123	0.413	0.593	0.623	0.417	0.361	0.453	0.590	0.423	0.534	0.449	0.398	0.418	0.368	1	0.434	0.539	0.257	0.704	0.457	2.390
P16	0.533	0.356	0.601	0.522	0.510	0.295	0.518	0.437	0.259	0.267	0.382	0.562	0.538	0.333	0.434	1	0.622	0.535	0.453	0.742	2.343
P17	0.138	0.477	0.503	0.392	0.500	0.477	0.406	0.502	0.422	0.543	0.556	0.364	0.513	0.505	0.539	0.615	1	0.488	0.666	0.814	1.967
P18	0.152	0.203	0.492	0.242	0.492	0.254	0.234	0.227	0.034	0.383	0.418	0.026	0.557	0.518	0.257	0.535	0.488	1	0.154	0.538	0.693
P19	0.135	0.554	0.463	0.605	0.352	0.294	0.576	0.473	0.470	0.385	0.593	0.334	0.312	0.314	0.704	0.453	0.666	0.154	1	0.482	0.421
P20	0.262	0.353	0.594	0.443	0.550	0.529	0.438	0.418	0.522	0.522	0.422	0.486	0.715	0.632	0.457	0.742	0.814	0.538	0.482	1	75.294
PROMEDIO DE LAS CORRELACIONES LINEALES DE CADA UNO DE LOS ÍTEMS:																					0.396

Nota: Preparación del tesista.

Se ha utilizado el informe de preguntas a una cuantía de 274 elementos de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, denominándose prueba piloto.

La matriz de correlaciones de los ítems se utilizó para evaluar la seguridad del constructo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{kp}{1 + p(k - 1)}$$

Donde:

p = Las correlaciones lineales promedio de cada apartado.



k = Numero de ítems (preguntas).

α = Alfa de Cronbach.

Utilizando la fórmula para sustituir los valores:

$$\alpha = \frac{20 (0.396)}{1 + 0.396 (20 - 1)}$$

$$\alpha = \frac{7.920}{8.594}$$

$\alpha = 0.921$ (*representa una alta confiabilidad*).

5.9. PROCEDIMIENTO DE TRATAMIENTO DE DATOS

Una vez validado el dispositivo o tras conocer el desenlace del factor de "Alfa de Cronbach", se dará la compilación de indagación utilizando el método del sondeo, antes de su aplicación directa a los empleados de la referida Municipalidad.

De igual manera, para adquirir los resultados, en principio, se efectuará el registro de las reseñas recolectadas en el programa estadístico Jamovi, luego se llevará realizado el análisis numérico de los datos. Este procedimiento conlleva a ordenar los datos en elementos, por categorías de cada factor, para después consolidar la suma de la información de las dimensiones, así como del factor primordial. Seguidamente, estos datos serán procesados mediante el programa de estadísticas para obtener los resultados de análisis descriptivo.

Por último, para establecer Si la información tiene, Repartición Estándar, se realizará la evaluación de la prueba de normalización. Tras obtener este desenlace, se escogerá el examen numérico adecuado



(examen paramétrico o no paramétrico), para posteriormente llevar a cabo el test de hipótesis, con el fin de validar o descartar la hipótesis nula.

5.10. DISEÑO DE LA CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se utilizará un método de evaluación de hipótesis para comprobar la analogía entre ambos factores.

Para el presente caso, para demostrar el planteamiento de la hipótesis se usará al análisis no paramétrico, tomando en consideración que las pueden examinar datos de tipo nominal o clasificatorios.

En ese sentido, para la valoración de la premisa principal y las premisas específicas, A continuación, se explica el ensayo no paramétrico del factor Rho de Spearman utilizada:

$$(\rho) = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

$$\rho = ?$$

N = Representa la cantidad de sujetos clasificados.

$x_{(i)}$ = Representa el rango de sujetos i en relación con el factor principal.

$y_{(i)}$ = Representa el Rango de sujetos i con respecto al segundo factor.

$D_{(i)} = x_i - y_i$ Representa, $D_{(i)}$ es el contraste entre los rangos de x i y (Anderson, 1999).

Utilizando Supo (2017) como fuente, podemos establecer la siguiente equivalencia:



Tabla 5

Equivalencia

<i>Correlación Negativa Muy Fuerte -0.80 A -1.00</i>
<i>Correlación Negativa Considerable De -0.60 A -0.79</i>
<i>Correlación Negativa Media De -0.40 A -0.59</i>
<i>Correlación Negativa Débil. -0.20 A -0.39</i>
<i>Correlación Negativa Muy Débil. 0.00 A -0.19</i>
<i>Correlación Alguna Entre Los Factores. No Existe</i>
<i>La correlación positiva es muy baja. Entre 0.00 y 0.19</i>
<i>Tiene una correlación positiva débil entre 0.20 y 0.39.</i>
<i>Media de correlación positiva de 0.40 a 0.59.</i>
<i>Una correlación positiva significativa. Entre 0.60 y 0.79</i>
<i>La correlación es positiva. Fuerte. 0.80 a 1</i>

Nota: Elaboración por Supo (2017).

5.10.1 Contrastación de hipótesis general

El índice "Rho de Spearman" se calcula para evaluar las hipótesis globales.

Tabla 6

Correlación de Rho de Spearman entre la administración de puestos y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

		ADMINISTRACIÓN MOTIVACIÓN DE PUESTOS LABORAL	
ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	1,000	,636**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	274	274
MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	,636**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	274	274

Nota: Preparación del autor con datos de la indagación.

Factor de Spearman es: $r_s = 0.636$, e considera que este hallazgo muestra una fuerte asociación positiva. Examinemos ahora toda la hipótesis.

PASO 1: Planteamiento de hipótesis general

- Hipótesis Nula H_0 :** No concurre correspondencia inmediata entre la administración de puestos y la motivación laboral de los trabajadores de la dirección de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca,2022.
- Hipótesis Alterna H_1 :** Existe correspondencia directa entre la administración de puestos y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca,2022.



PASO 2: Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Por lo tanto:

La hipótesis planteada del investigador se acepta con un nivel de significación de ($\alpha = 0,05$) por que el valor t estimado es superior a la t crítica, de acuerdo con el principio de la estadística inferencial. Esto significa que hay pruebas que apoyan las siguientes afirmaciones: *Existe trato directo entre la administración de puestos y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca, 2022.*

5.10.2 Contratación de hipótesis específica 1

Para esta situación específica, se tiene el nivel de r_s (relación de Rho de Spearman) y se obtiene la incidencia entre la planeación del trabajo y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad.

Tabla 7

Correlación de Rho de Spearman entre la planeación del trabajo y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

		PLANEACIÓN DEL TRABAJO	MOTIVACIÓN LABORAL
PLANEACIÓN DEL TRABAJO	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	1,000	,536**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	274	274
MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	,536**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	274	274

Nota: Preparación del autor con datos de la indagación.

Coeficiente de Spearman es: $r_s = 0.536$, Se considera que este hallazgo muestra una fuerte asociación positiva. Examinemos ahora toda la hipótesis.

PASO 1: Planteamiento de hipótesis específica 1

- a) **Hipótesis Nula H_0 :** No existe relación directa entre la planeación del trabajo y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.
- b) **Hipótesis Alterna H_1 :** Existe relación directa entre la planeación del trabajo y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.



PASO 2: Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Por lo tanto:

A un nivel de significación de $\alpha = 0,05$, no se acepta la hipótesis alternativa del investigador y se termina aceptando la hipótesis nula si se sabe que ($t_c < t_t$). Esto significa que hay pruebas que apoyan la siguiente conclusión: *Existe relación directa entre la planeación del trabajo y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.*

5.10.3. Contrastación de hipótesis específica 2

Busquemos el valor de r_s (correlación Rho de Spearman) para realizar la prueba de la hipótesis 2, y se busca la incidencia entre la preparación del puesto y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad.

Tabla 8

Correlación de Rho de Spearman entre la preparación del puesto y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

		PREPARACIÓN DEL PUESTO	MOTIVACIÓN LABORAL
PREPARACIÓN DEL PUESTO	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	1,000	,536**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	274	274
MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	,536**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	274	274

Nota: Preparación del autor con datos de la indagación.

PASO 1: Planteamiento de hipótesis específica 2

- a) **Hipótesis Nula H_0 :** No existe relación directa, entre la preparación del puesto y motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos, y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.
- b) **Hipótesis Alterna H_1 :** Existe, relación directa entre la preparación del puesto, y motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Por lo tanto:

A un nivel de significación de $\alpha = 0,05$, no se acepta la hipótesis alternativa del investigador y se termina aceptando la hipótesis nula si se sabe que ($t_c < t_t$). Esto significa que hay pruebas que apoyan la siguiente conclusión:

Existe relación directa entre la preparación del puesto y motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

5.10.4. Contrastación de hipótesis específica 3

Busquemos el nivel de r_s (correlación Rho de Spearman) para realizar la prueba de hipótesis específica 3, esta busca la incidencia entre la realización del trabajo y la motivación en el trabajo de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad.

Tabla 9

Correlación de Rho de Spearman entre la realización del trabajo y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

		REALIZACIÓN DEL TRABAJO	MOTIVACIÓN LABORAL
REALIZACIÓN DEL TRABAJO	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	1,000	,512**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	274	274
MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	,512**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	274	274

Nota: Preparación del autor con datos de la indagación.



PASO 1: Planteamiento de hipótesis específica 3

- a) **Hipótesis Nula H_0 :** No existe relación directa entre la realización del trabajo y motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.
- b) **Hipótesis Alterna H_1 :** Existe relación directa entre la realización del trabajo y motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

PASO 2: Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$

Por lo tanto:

Cuando se establece que ($t_c < t_t$), no se acepta la hipótesis alternativa del investigador y se termina aceptando la hipótesis nula a un nivel de significación de $\alpha = 0,05$. Esto significa que hay pruebas que apoyan la siguiente conclusión: *Existe relación directa entre la realización del trabajo y motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.*

5.10.5. Contrastación de hipótesis específica 4

Busquemos el nivel de r_s (correlación Rho de Spearman) para realizar la prueba de la hipótesis específica, y se busca la asociación entre la realización del trabajo y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad.

Tabla 10

Correlación de Rho de Spearman entre la evaluación del puesto y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

		EVALUACIÓN DEL PUESTO	MOTIVACIÓN LABORAL
EVALUACIÓN DEL PUESTO	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	1,000	,622**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	274	274
MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	,622**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	274	274

Nota: Preparación del autor con datos de la indagación.

PASO 1: Planteamiento de hipótesis específica 4

- a) **Hipótesis Nula H_0 :** No existe relación directa entre la evaluación del puesto y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.
- b) **Hipótesis Alterna H_1 :** Existe relación directa entre la evaluación del puesto y la motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

PASO 2: Nivel de significancia

$$\alpha = 0,05 = 5\%$$



Por lo tanto:

A un valor de significación de $\alpha = 0,05$, no se acepta la hipótesis alternativa del investigador y se termina aceptando la hipótesis nula si se sabe que ($t_c < t_t$). Esto significa que hay pruebas que apoyan la siguiente conclusión: *Existe relación directa entre la evaluación del puesto y motivación laboral de los trabajadores de la gerencia de servicios públicos y medio ambiente de la Municipalidad.*



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE RESULTADOS

Tabla 11

Correlación de Rho de Spearman entre la administración de puestos y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

		ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS	MOTIVACIÓN LABORAL
ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	1,000	,636*
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	274	274
MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	,636**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	274	274

Nota: Elaboración propia



Objetivo específico primero

Tabla 12

Correlación de Rho de Spearman entre la planeación del trabajo y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

		PLANEACIÓN DEL TRABAJO	MOTIVACIÓN LABORAL
PLANEACIÓN DEL TRABAJO	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	1,000	,536**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	274	274
MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	,536**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	274	274

Nota: Elaboración propia

Objetivo específico segundo

Tabla 13

Correlación de Rho de Spearman entre la preparación del puesto y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

		PREPARACIÓN DEL PUESTO	MOTIVACIÓN LABORAL
PREPARACIÓN DEL PUESTO	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	1,000	,646**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	274	274
MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	,646**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	274	274

Nota: Elaboración propia



Objetivo específico tercero

Tabla 14

Correlación de Rho de Spearman entre la realización del trabajo y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

		REALIZACIÓN DEL TRABAJO	MOTIVACIÓN LABORAL
REALIZACIÓN DEL TRABAJO	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	1,000	,512**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	274	274
MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	,512**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	274	274

Nota: Elaboración propia

Objetivo específico cuarto

Tabla 15

Correlación de Rho de Spearman entre la evaluación de puesto y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca.

		EVALUACIÓN DEL PUESTO	MOTIVACIÓN LABORAL
EVALUACIÓN DEL PUESTO	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	1,000	,622**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	274	274
MOTIVACIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman	,622**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	274	274

Nota: Elaboración propia



6.2. DISCUSION DE RESULTADOS

Según Vahid Jafari-Sadeghi (2020) en su estudio titulada: Los componentes motivacionales de la aventura empresarial: ¿Oportunidad versus necesidad? Una representación de variedad en los estados europeos; tuvo como objetivo abordar los impulsores motivacionales del espíritu empresarial centrándose en las diferencias entre empresarios masculinos y femeninos, la estimulo tendrá un impacto en el emprendimiento empresarial de tres formas: a) efectos en la elección de los individuos; b) influencia en la intensidad de la acción y, c) impactos en la persistencia de la acción. Según los autores diferencia dos tipos de emprendimiento. El primer tipo es el espíritu empresarial orientado a la necesidad que surge porque las personas no tienen otras opciones de empleo; el segundo tipo es el espíritu empresarial orientado a la oportunidad en el que los empresarios buscan nuevas oportunidades para independizarse o aumentar sus ingresos. Empleando un análisis compilación de datos de 24 países europeos de 2009 a 2012, el estudio probó seis hipótesis en dos niveles de emprendimiento: Se prueban hipótesis sobre la conexión entre oportunidad-estimulo, necesidad-estimulo y estimulo mixta en dos niveles de TEA y EB. En cada nivel, el Modelo I investiga si las mujeres y los hombres son estimulados a iniciar sus propios negocios para obtener nuevas oportunidades comerciales (hipótesis uno), el Modelo II examina si la falta de opciones ocupacionales alternativas adecuadas obliga a las mujeres y los hombres a emprender actividades empresariales (hipótesis dos); en cambio, el Modelo III prueba si la combinación de motivos de atracción (oportunidad y de empuje (necesidad) influye en el espíritu empresarial entre ambos géneros (hipótesis tres). Sobre



los resultados, a nivel TEA, la prueba sistema-GMM indica que se aprueba la hipótesis alternativa (Modelo I). Hay una influencia positiva y importante de la estimulo impulsada por la oportunidad en el espíritu empresarial femenino, como lo señala el coeficiente de 0.211 (p -valor $< 1\%$). Las mujeres se sienten atraídas por el autoempleo como lo demuestra su tendencia a aprovechar las oportunidades de negocio, lo que no es evidente para los hombres (H1b: Coef. 0.067 y p -valor $> 10\%$). En el modelo II, NEC no tuvo un impacto significativo en las actividades empresariales de las mujeres (H2a: Coef. 0.150 y p -valor $> 10\%$) y hombres (H2b: Coef. 0.109 y p -valor $> 10\%$). Eventualmente, aunque no existió una conexión significativa entre OPPNEC y los hombres (H3b: Coef. 0.030 y p -valor $> 10\%$) que se encuentra en el Modelo III, los hallazgos respaldan la Hipótesis H3a. Así, la mezcla de estímulo-oportunidad y estímulo-necesidad afecta positiva y significativamente el autoempleo de las mujeres, como lo señala el coeficiente de 0.055 (p -valor $< 5\%$).

Por otro lado, en nuestro estudio, encontramos que la gestión de puestos tiene una influencia significativa en la estimulo ocupacional de la entidad gubernamental regional de San Román. Esto se debe a que la Correlación de Spearman entre ambos factores es de 0.635, confirmando una asociación moderada. Adicionalmente, La hipótesis nula no se acepta y la hipótesis alternativa se acepta cuando el resultado del indicador de examen se sitúa en la región de rechazo. En esta perspectiva, nuestras conclusiones están en cierta medida en línea con las del autor mencionado anteriormente.

Por el contrario, Santos (2018) encontró que entre los empleados de la "Dirección General de Recursos Humanos del MINSA de Lima", la pasión ocupacional y la gestión del capital de personal se correlacionaron



positivamente. ha explorado la conexión entre ambos factores. Su estudio se enmarca desde una perspectiva cuantitativa, fundamental, mediante un diseño no empírico. El ejemplar consta de 135 personas, entre empleados nombrados y contratados, mientras que la muestra incluye a 100 empleados. El método utilizado fue un formulario de consultas. El resultado más significativo, con un valor de Rho de Spearman de 0,615, muestra un trato ponderado entre ambas dimensiones, demuestra un vínculo excepcional entre el incentivo al logro y la gestión del capital humano en la Dirección General de Recursos Humanos del MINSA de Lima.



CONCLUSIONES

- Primera.-** En referencia al objetivo general encontramos incidencia entre la administración de puestos y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad, Con Rho = 0,636 y un valor p de 0,000 -menos que la precisión necesaria de 0,05- se demostró un vínculo positivo de grado medio y, por tanto, significativo.
- Segunda.-** En cuanto al primer objetivo, encontrar la incidencia entre la planeación del trabajo y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Con Rho = 0,536 y un valor p de 0,000, que es inferior a la precisión necesaria de 0,05, fue posible demostrar que existe una asociación positiva en grado medio, lo que alude que es significativa.
- Tercera.-** En referencia al segundo objetivo entre la preparación del puesto y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad, Con Rho = 0,536 y un valor p de 0,000, que es inferior a la precisión necesaria de 0,05, fue posible demostrar que existe una asociación positiva en grado medio, lo que indica que es significativa.
- Cuarta.-** En cuanto al tercer objetivo entre la realización del trabajo y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad, Con un valor Rho de 0,512 y un valor p de 0,000 -que es inferior a la precisión necesaria de 0,05- se pudo



demostrar que existe un vínculo positivo en grado medio, lo que indica que es significativo.

Quinta.- En cuanto al cuarto objetivo existe incidencia directa entre la evaluación del puesto y la motivación laboral de la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad, Con un valor Rho de 0,622 y un valor p de 0,000 -inferior a la precisión necesaria de 0,05- se pudo señalar que existe una incidencia positiva en grado medio, lo que indica que es significativa.



RECOMENDACIONES

- Primera.-** Se sugiere al Gerente del ámbito en estudio poder mejorar y consolidar la administración de puestos y la motivación laboral la cual fue significativa, ya que al poner más interés en dichas interrogantes habrá un ambiente laboral adecuado y el personal se pueda sentir cómodo y con ello poder servir a la población de una manera adecuada.
- Segunda.-** Se sugiere al Gerente del ámbito en estudio referente a la planeación del trabajo y motivación laboral mediante la asociación que hay siendo positiva media se sugiere mantener el perfil para cada puesto, El diseño de un organigrama, entre otras cosas, facilita el desarrollo de nuevos procedimientos y competencias para afrontar el camino que queda por recorrer.
- Tercera.-** En cuanto a la preparación del puesto y la motivación laboral para definir con precisión las funciones, relaciones, autoridad y responsabilidades, con la finalidad de funcionar con la eficacia y eficacia necesaria para cumplir las metas establecidos. Lo que se aguarda de un programa de preparación para el puesto es una estructura organizativa adecuadamente dispersa y funcional, que permita a los empleados trabajar juntos de forma metódica hacia objetivos compartidos.
- Cuarta.-** Del mismo modo, se aconseja que los miembros del personal estén informados sobre el rendimiento y la motivación en el trabajo para poder brindar servicios e ideas que beneficien a los usuarios. Esto



permitirá a los miembros del personal dirigir e inspirar el actuación de los subordinados, ajustarse a los planes y posiciones concretos y percibir los problemas y sentimientos con que se encuentran los subordinados al poner en práctica los planes.

Quinta.- Con el fin de medir y reprimir el desempeño individual y de la organización y asegurarse de que las circunstancias se ajustan a los requisitos del puesto, se aconseja aplicar correctamente la normativa vigente a la hora de realizar una evaluación del desempeño del personal y revisar los expedientes que se logran a cabo en bienestar de la población.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Acosta, J.M. (2011). *100 errores en la dirección de personas*. (1.a ed.). Madrid-España: Business & Marketing School.
- Bonilla, J.L., & Paz, M.L. (2018). La gestión del talento humano basado en competencias y la motivación de los trabajadores del área de administrativa del Hospital II Luis Heysen Inchaústegui de la ciudad de Pimentel. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/5211/Bonilla%20Sono%20%26%20Paz%20Cabezas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, J. (22 de septiembre del 2021). *Control administrativo: su importancia en las empresas para crecer*. Corponet. <https://blog.corponet.com/la-importancia-del-control-administrativo>
- Carvajal, L. (s.f.). *El método deductivo de investigación*. Fomento de la práctica científica y literaria. <https://www.lizardo-carvajal.com/el-metodo-deductivo-de-investigacion/>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8.a ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5.a ed.). Santafé de Bogotá-Colombia: McGraw/Interamericana S.A.
- Gancino, V.B. (2021). *Gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación de Guayaquil*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58720/Gancino_CVB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Gómez, M.M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. (1.^a ed.). Argentina: Brujas.
- Jafari-Sadeghi, V. (2020). Los factores motivacionales de la aventura empresarial: ¿oportunidad versus necesidad? Una perspectiva de género en los países europeos. *Revista de investigación empresarial*, 113(2020), 279-289.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.058>
- López, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión del tercer milenio*, 8(15), 25 – 36.
<http://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>
- Málaga, J.T., Vera, G. & Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de Investigación Científica. *Pensamiento y acción*, 5(1), 145-154.
http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf
- Mamani, L. (2016). Motivación y desempeño laboral en la institución financiera Mi banco de la ciudad de Puno. [Tesis de pregrado, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. Repositorio institucional UANCV. http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/534/T036_43392068_LICENCIADO%20EN%20ADMINISTRACION%20Y%20MARKEING.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Moisés-Ríos, B.W., Ango-Bedriñana, J.H., Palomino-Vargas, & Feria-Macizo, E.E. (2019). *Diseño del proyecto de investigación científica*. (2.a ed.). Lima-Perú: San Marcos S.A.
- Mula-Gálvez, L.M. (2016). Motivación del trabajador en la empresa. [Trabajo de Pregrado, Universidad Miguel Hernández de Elche].
<http://dspace.umh.es/bitstream/>



11000/4178/1/TFG%20MULA%20G%C3%81LVEZ%20LIDIA%20MAR%C3%
8DA.pdf

Sánchez, C. (2008). Motivación, satisfacción y vinculación ¿Es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? *Acción psicológica*, 5(1) 9-28. <http://espacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:AccionPsicologica2008-5/Documento.pdf>

Santos, J.M. (2018). *La gestión del talento humano y la motivación laboral de los trabajadores de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud de Lima*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23862/Santos_LJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Snell, S.A. & Bohlander, G.W. (2013). *Administración de recursos humanos*. México: Cengage Learning S.A.

Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Facultad de ciencias económicas y empresariales: Universidad Pontificia Comillas de Madrid. https://drive.google.com/file/d/1A_MZxzNB9xKcD2X_A452QIUqbMDmK7Y9/view

Pérez-Villalobos, H. (2019). Autoestima, teorías y su relación con el éxito personal. *Alternativas en psicología*, 1(14), 22-32. <https://alternativas.me/attachments/article/190/2.%20Autoestima,%20teor%C3%ADas%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20%C3%A9xito%20personal.pdf>

Prieto-Bejarano, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. [Trabajo de pregrado, Universidad de Medellín Colombia]. Repositorio Institucional.



<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>

Robbins, S., & Coulter, M. (2012). *Administración y Práctica*. San Diego – Estados Unidos: Pearson.

Vargas, M. (1° de septiembre del 2021). *¿Por qué es importante el reconocimiento a los colaboradores?* Great Place To Work. <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/por-que-es-importante-el-reconocimiento-a-los-colaboradores>

Vergara, S.J. (2022). *Prácticas de gestión humana y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Chepén, 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9304/Vergara%20Letona%2C%20Susan%20Jhanet.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



ANEXOS



Anexo 1: Dispositivo para recopilar información

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

Señor(a) trabajador(a) de la Municipalidad Provincial de San Román, este cuestionario se realiza con fines de investigación académica con el objetivo de determinar las relaciones existentes entre la administración de puestos y la motivación laboral en la Gerencia de Servicios Públicos y Medio Ambiente de la Municipalidad Provincial de San Román en Juliaca, 2022.

Primero, por favor lea las preguntas cuidadosamente y luego marque con una "X" la respuesta más apropiada en el recuadro según la escala de evaluación

EVALUACIÓN DE ESCALA:

<i>Siempre</i>	<i>Muchas veces</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Nunca</i>
5	4	3	2	1

ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS

ITEMS		Escala para evaluar				
		<i>Siempre</i>	<i>Muchas veces</i>	<i>Algunas veces</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Nunca</i>
N°	DIMENSIÓN (1): Planeación del trabajo					
1	En la MPSR se cuenta con un Manual de Perfil de Puestos.	5	4	3	2	1
2	En la MPSR se cuenta con un organigrama bien establecido según perfil de puesto.	5	4	3	2	1
3	En la MPSR se asigna funciones y/o responsabilidades según el Manual de Perfil de Puestos.	5	4	3	2	1
4	En la MPSR se elabora el plan anual de trabajo incluyendo el cronograma de actividades.	5	4	3	2	1
5	En la MPSR los puestos de trabajo se eligen tomando en consideración los métodos de trabajo estipulados en el MOF.	5	4	3	2	1
6	En la MPSR se asignan recursos presupuestales en función a las necesidades y requerimientos de las gerencias y sub gerencia previo acuerdo del Consejo de Regidores.	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 2: Preparación del puesto						
7	En la MPSR se realiza el reclutamiento de personal previa convocatoria pública de acuerdo a la normatividad vigente.	5	4	3	2	1
8	En la MPSR se realiza una selección rigurosa de acuerdo a las plazas convocadas.	5	4	3	2	1



9	En la MPSR se realiza la capacitación previa, para asumir el puesto de trabajo.	5	4	3	2	1
10	En la MPSR se provee de materiales, herramientas y equipos de oficina previa aprobación de los requerimientos solicitados.	5	4	3	2	1
11	En la MPSR se cuenta con oficinas bastante adecuadas (buen ambiente de trabajo).	5	4	3	2	1
12	En la MPSR se tiene bien establecido las remuneraciones para el personal contratado en sus diferentes modalidades.	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 3: Realización del trabajo						
13	En la MPSR se respeta el turno y permanencia en el centro de trabajo.	5	4	3	2	1
14	En la MPSR existe una comunicación fluida entre trabajadores durante la permanencia en el centro de trabajo.	5	4	3	2	1
15	En la MPSR existe buenas relaciones interpersonales entre trabajadores.	5	4	3	2	1
16	En la MPSR se percibe capacidad de decisión de parte de los directivos (gerentes y sub gerentes).	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN 4: Evaluación del puesto						
17	La MPSR realiza evaluaciones de desempeño laboral constantes.	5	4	3	2	1
18	En la MPSR se realiza revisiones permanentes de informes como resultado de su cumplimiento de sus funciones.	5	4	3	2	1
19	En la MPSR se realiza supervisiones y/o monitoreos permanentes para mejorar el servicio de atención a los usuarios.	5	4	3	2	1
20	En la MPSR se toma medidas correctivas en salvaguarda de los intereses de la institución.	5	4	3	2	1

Nota: Elaboración propia

MOTIVACIÓN LABORAL

ITEMS		Escala para evaluar				
		Siempre	Muchas	Algunas	Casi nunca	Nunca
N°	DIMENSIÓN (1): Motivación intrínseca					
1	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.	5	4	3	2	1



2	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de mis compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
3	Mi autorrealización personal favorece significativamente en beneficio de mis compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
4	Mi autoestima es clave en el desempeño de mis funciones y para mis compañeros de trabajo.	5	4	3	2	1
5	La proactividad personal emprendida es favorable para los demás trabajadores de la institución.	5	4	3	2	1
6	Tengo suficientes aptitudes para desempeñarme en mi puesto de trabajo.	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN (2): Motivación extrínseca						
7	He recibido reconocimiento por mi jefe inmediato superior por los resultados significativos en beneficio de la institución.	5	4	3	2	1
8	Mi remuneración está acorde al puesto de trabajo asignado	5	4	3	2	1
9	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo.	5	4	3	2	1
10	He recibido premios/incentivos económicos por los resultados significativos a favor de la institución.	5	4	3	2	1
11	He sido promocionado para asumir cargos de mayor responsabilidad.	5	4	3	2	1
12	Me siento complacido por las actividades recreativas promovida por las autoridades de la institución.	5	4	3	2	1
13	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.	5	4	3	2	1
DIMENSIÓN (3): Motivación trascendente						
14	Soy bastante solidario con mis compañeros de trabajo en cualquier problema que tengan a nivel laboral o familiar.	5	4	3	2	1
15	Soy equitativo y justo en las decisiones que tomo en mi centro de trabajo.	5	4	3	2	1
16	Me adecuo rápidamente para un trabajo en equipo en mi centro de trabajo.	5	4	3	2	1
17	Soy creativo en mi centro de trabajo.	5	4	3	2	1
18	Tengo iniciativa para mejorar mi centro de trabajo y dejar una huella en ello.	5	4	3	2	1



19	Tengo la suficiente capacidad de liderar alguna actividad en mi centro de trabajo.	5	4	3	2	1
20	Tengo la suficiente capacidad para resolver conflictos y otras de índole laboral.	5	4	3	2	1

Nota: Elaborado por la investigadora.



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 02/07/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ERIKA MONA ABRIGO

Dirección: DR NESTOR MOLINA MZ H. LT. 03, SALIDA AREQUIPA

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 73746335

Teléfono: 984439150 email: erikatmonaabrigo@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 GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

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: ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS Y MEDIO AMBIENTE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN ROMÁN - JULIACA, 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): ADMINISTRACIÓN DE PUESTOS, MOTIVACIÓN, TRABAJADORES

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

1

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: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESLO)

Firma de Autor



huella digital

02 de Julio de 2023

Fecha