



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS EMPRESARIALES Y
PEDAGÓGICAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA COMERCIAL

TESIS

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ILO, 2024**

PRESENTADO POR

BACH. YUVITZA MAHOGANY LOZA ARCANI

BACH. TOMASA COAQUIRA COAQUIRA

ASESOR

DR. JULIO CESAR LUJAN MINAYA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO
COMERCIAL**

MOQUEGUA - PERÚ

2024



Universidad José Carlos Mariátegui

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, en calidad de Jefe de la Unidad de Investigación de la _FACULTAD DE
NCIAS JURIDICAS, EMPRESARIALES Y PEDAGOGICAS (FCJEP), certifica que el
trabajo de investigación () / Tesis (x) / Trabajo de suficiencia profesional () /

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ILO, 2024

Presentado por el(la):

BACH. YUVITZA MAHOGANY LOZA ARCANI

BACH. TOMASA COAQUIRA COAQUIRA

Para obtener el grado académico () o Título profesional (X) o Título de segunda
especialidad () de INGENIERO COMERCIAL asesorado por el/la DR. JULIO CESAR
LUJAN MINAYA con Resolución de _____
N° _____, fue sometido a revisión de similitud textual con el software
TURNITIN, conforme a lo dispuesto en la normativa interna aplicable en la UJCM.

En tal sentido, se emite el presente certificado de originalidad, de acuerdo al siguiente
detalle:

Programa académico	Aspirante(s)	Trabajo de investigación	Porcentaje de similitud
INGENIERIA COMERCIAL	BACH. YUVITZA MAHOGANY LOZA ARCANI BACH. TOMASA COAQUIRA COAQUIRA	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ILO, 2024	20%

El porcentaje de similitud del Trabajo de investigación es del 20%, que está por debajo del límite **PERMITIDO** por la UJCM, por lo que se considera apto para su publicación en el Repositorio Institucional de la UJCM.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los trámites respectivos para la obtención de grado académico o título profesional o título de segunda especialidad.

Moquegua, 16 de julio de 2024

Dr. Teófilo Lauracio Ticona

Jefe Unidad de Investigación FCJEP

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
ÍNDICE DE CONTENIDO	V
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCION	X
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	12
1.2. Definición del Problema.	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivos de la investigación.	15
1.3.1. Objetivo General.....	15
1.3.2. Objetivos específicos:	15
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	15
1.5. Variables. Operacionalización.....	18
1.6. Hipótesis de investigación.....	20
1.6.1. Hipótesis general.....	20
1.6.2. Hipótesis específicas:.....	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedente de la investigación.....	21
2.2. Bases teóricas.....	28

2.3. Marco conceptual.....	44
CAPÍTULO III: MÉTODO	47
3.1. Tipo de investigación.....	47
3.2. Diseño de investigación.....	47
3.3. Población y muestra.....	49
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	50
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	51
CAPÍTULO IV: ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	52
4.1. Presentación de resultados.....	52
4.2. Contrastación de hipótesis.....	60
4.3. Discusión de resultados.....	65
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
5.1. Conclusiones.....	67
5.2. Recomendaciones.....	68
BIBLIOGRAFÍA.....	69
ANEXOS.....	75
Matriz de consistencia de la investigación	75

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1	Presentación de variables y su respectiva operacionalización	18
Tabla 2	<i>Nivel de la variable gestión administrativa</i>	52
Tabla 3	<i>Nivel de la dimensión planeación</i>	53
Tabla 4	<i>Nivel de la dimensión organización</i>	54
Tabla 5	Nivel de la dimensión dirección.....	55
Tabla 6	<i>Nivel de la dimensión control</i>	56
Tabla 7	<i>Nivel de la variable motivación laboral</i>	57
Tabla 8	<i>Nivel de la dimensión motivación intrínseca</i>	58
Tabla 9	<i>Nivel de la dimensión motivación extrínseca</i>	59
Tabla 10	<i>Correlación entre la gestión administrativa y la motivación laboral</i> ..	60
Tabla 11	<i>Correlación entre la planeación y la motivación laboral</i>	61
Tabla 12	<i>Correlación entre la organización y la motivación laboral</i>	62
Tabla 13	<i>Correlación entre la dirección y la motivación laboral</i>	63
Tabla 14	<i>Correlación entre el control y la motivación laboral</i>	64
Figura 1	<i>Variable gestión administrativa</i>	52
Figura 2	<i>Dimensión planeación</i>	53
Figura 3	<i>Dimensión organización</i>	54
Figura 4	<i>Dimensión dirección</i>	55
Figura 5	<i>Dimensión control</i>	56
Figura 6	<i>Variable motivación laboral</i>	57
Figura 7	<i>Dimensión motivación intrínseca</i>	58
Figura 8	<i>Dimensión motivación extrínseca</i>	59

RESUMEN

El desarrollo de la presente investigación fue llevado a cabo siguiendo el objetivo general el cual fue determinar la existencia de una relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral dentro de la municipalidad de Ilo, no obstante para el desarrollo de la investigación también fue necesario definir la estructura metodológica la cual se conformó por una investigación de tipo básica, no experimental, de diseño correlacional y descriptivo, en cuanto a la muestra ésta estuvo sujeta a un total de 169 personas que laboraban dentro de la municipalidad. Posterior al desarrollo y procesamiento de información se efectuó un análisis e interpretación de datos en donde los resultados que se obtuvieron dieron a conocer que el valor de correlación de spearman tuvieron valor de ,778 y un valor de significancia menor al 0,05; por consiguiente, en la conclusión de la investigación se afirma la existencia de una relación entre las variables la relación existente es alta, positiva y significativa.

Palabras claves: gestión administrativa, motivación laboral, planeación control y motivación intrínseca y extrínseca.

ABSTRACT

The development of this research was carried out following the general objective which was to determine the existence of a relationship between administrative management and work motivation within the municipality of Ilo, however for the development of the research it was also necessary to define The methodological structure was made up of a basic, non-experimental investigation, with a correlational and descriptive design. As for the sample, it was subject to a total of 169 people who worked within the municipality. After the development and processing of information, an analysis and interpretation of data was carried out where the results obtained revealed that the Spearman correlation value had a value of .778 and a significance value of less than 0.05; Therefore, in the conclusion of the research, the existence of a relationship between the variables is affirmed, the existing relationship is high, positive and significant.

Keywords: administrative management, work motivation, planning control and intrinsic and extrinsic motivation.

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa y la motivación laboral en el entorno empresarial actual, se han convertido en dos elementos de gran relevancia, debido a que ambos desempeñen un papel fundamental para el éxito y rendimiento de las organizaciones y entidades tanto públicas como privadas; la implementación de ambas dentro de las organizaciones ocasiona una mejora en la eficiencia operativa, el respaldo de las decisiones que se toman el desarrollo de una mejor coordinación y colaboración entre todos los participantes.

Por un lado la gestión administrativa le permite a las organizaciones poder tener un mejor control de sus recursos, optimizar sus procesos lograr que la aplicación e implementación de diversas estrategias y herramientas se den de manera eficiente, conseguir que las acciones correctivas implementadas para el cumplimiento de las responsabilidades y obligaciones de la organización sean las necesarias; además de todo ello logra promover la coordinación y colaboración entre todos los trabajadores de las distintas áreas o departamentos de la organización; asimismo, facilita el flujo de información logrando que se obtenga una comunicación más efectiva y que al trabajo en equipo sea satisfactorio.

La motivación laboral está sujeta al impulso interno que se les proporciona a los trabajadores por parte de las acciones y decisiones que toman las organizaciones, este impulso permite que los trabajadores puedan desempeñarse de manera eficiente en el cumplimiento de sus obligaciones y de sus responsabilidades; además, el ambiente de trabajo se torna positivo, seguro y adecuado para el personal; algunas de las ventajas que trae consigo la motivación laboral es la retención del talento, es decir que se reducirá en gran medida la rotación del personal, visualizándose que los costos asociados a las nuevas contrataciones serán menores por lo que habrá mayor recurso para la ejecución de sus actividades y responsabilidades de la organización.

La existencia de una relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral es estrecha, esto es consecuente a que ambas benefician mutuamente a la organización por un lado la gestión administrativa proporciona las condiciones

adecuadas e ideales para que se fomente la motivación laboral logrando que se incremente la productividad y satisfacción de todos los involucrados y participantes, y por otro lado la motivación laboral logra el incremento de la productividad y desempeño del personal.

El desarrollo del presente trabajo de investigación se efectuó debido a que se encontró insatisfacción por parte del personal que labora dentro de la municipalidad provincial de Ilo; por lo tanto, en la investigación se planteó como objetivo determinar la existencia de una relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad provincial Ilo 2024; por lo que se consideró pertinente que la estructura de la investigación se desarrollase de la siguiente manera :

Capítulo I, la información estuvo sujeta a la problemática, objetivos, variables e hipótesis.

Capítulo II, la información estuvo sujeta a los antecedentes y en las bases teóricas.

Capítulo III, la información estuvo sujeta al tipo de investigación diseño, población y técnicas e instrumentos.

Capítulo IV, la información estuvo sujeta a la presentación de resultados, contrastación de hipótesis y discusión de los resultados.

Capítulo V, la información estuvo sujeta a las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la Realidad Problemática.

En tiempos actuales, la importancia y el impacto de una gestión administrativa eficaz son esenciales para todas las organizaciones, ya que esto facilita el cumplimiento efectivo de los objetivos y metas previamente establecidos. Asimismo, en la actualidad, la administración se maneja de distintas formas dentro de una organización, pues tiene la responsabilidad de utilizar de manera planificada, coordinada, integrada y controlada tanto los recursos materiales como los humanos, siendo estos últimos los más significativos. De igual manera, facilita la gestión adecuada de las tareas y los esfuerzos necesarios para obtener los resultados previstos. Además, la motivación constituye un elemento crucial en las organizaciones, ya que a través de ella se promueve de manera estructurada, eficiente y positiva la ejecución de las funciones, lo que a su vez contribuye al cumplimiento de los objetivos y metas establecidos.

En el contexto global, Setiawan y colaboradores (2020) argumentan que las organizaciones deben promover el impulso motivacional de sus empleados. Argumentan que, al enfatizar este aspecto del ambiente laboral, se creará una relación que promoverá el liderazgo transformador y estimulará la conducta innovadora dentro del contexto laboral. Según Isolina (2017), en América Central se presentan inconvenientes vinculados con la gestión. Estos problemas en las unidades de trabajo surgen debido a la falta de motivación entre los empleados. Muchos de estos trabajadores

asisten a sus centros laborales por un sentido de obligación y no porque se sientan identificados con la organización. Como resultado, el trabajo realizado no alcanza la calidad esperada por los usuarios, quienes perciben errores. Esto se debe a la carencia de procesos administrativos adecuados por parte del administrador.

La administración en el ámbito público enfrenta múltiples factores adversos que tienen un impacto desfavorable en el estímulo laboral de los trabajadores. Según Lino y Luján (2022), los inconvenientes más frecuentes abarcan la insuficiencia de recursos apropiados, una burocracia desmedida, la ambigüedad en las políticas y la carencia de respaldo por parte de la dirección. Para comenzar, la insuficiencia de recursos apropiados limita la habilidad de los empleados para llevar a cabo sus tareas con eficiencia y eficacia. Esta situación provoca desmotivación en el trabajador, lo cual repercute negativamente en su desempeño. En seguida la excesiva burocracia retarda los procedimientos y genera la percepción entre los empleados de que sus labores carecen de influencia, lo cual menoscaba la motivación y el grado de satisfacción en el ámbito laboral. Esta situación conlleva consecuencias adversas para la productividad y la excelencia en las tareas desempeñadas. Según Díaz (2021), también, la ausencia de transparencia y precisión en las políticas y regulaciones establecidas del ámbito gubernamental puede ocasionar incertidumbre y desconcierto entre los empleados, circunstancia que podría impactar negativamente en su incentivo y contenido ocupacional.

También señalan Rodríguez y Peñafiel (2022) que la falta de precisión en las directrices ocasiona incertidumbre y malestar entre los empleados. Si no comprenden completamente los objetivos que se esperan de ellos, es posible que experimenten falta de motivación y confusión. Es crucial que los directivos y líderes del ámbito gubernamental sean conscientes de estos retos y se esfuercen por enfrentarlos de manera eficiente. Esto podría implicar la ejecución de directrices más transparentes, la asignación de recursos suficientes y la simplificación

administrativa, además del reconocimiento y la apreciación de la labor realizada por los colaboradores.

En el contexto local, específicamente en la Municipalidad Provincial de Ilo, se ha notado que los empleados, especialmente los que trabajan en atención al público, muestran cierta insatisfacción al cumplir con sus responsabilidades. Esta situación podría atribuirse a que la administración actual no incide en el estado de ánimo que ellos perciben. Aunque es cierto que las instituciones públicas suelen ser burocráticas, pertenecer al aparato estatal peruano no implica necesariamente que deban ser rutinarias; por el contrario, dado que son estas entidades las que directamente satisfacen las necesidades de la población, deberían ser dinámicas. Por lo tanto, según la observación realizada, no se están implementando estrategias que fomenten la motivación entre los empleados. Es por esta razón que se observa cierta insatisfacción entre los empleados. Dado que se trata de una institución pública, esta situación podría interpretarse como una falta de conexión con los valores y metas de la organización. Esto puede generar desmotivación e incomodidad en sus roles laborales, llevando al trabajador a adoptar una rutina monótona y a cumplir solo con las responsabilidades necesarias para recibir su salario, que es lo esperado en cierto sentido. Es crucial, no obstante, que el trabajador experimente satisfacción en su entorno laboral, dado que esto facilitará que brinde un servicio apropiado a los usuarios y experimente un ambiente de compañerismo, en el cual los líderes incentiven y guíen a todos los miembros de la organización.

1.2. Definición del Problema.

1.2.1. Problema general

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

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la planeación y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre la organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre el control y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo General

Identificar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos:

Identificar la relación entre la planeación y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.

Identificar la relación entre la organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.

Identificar la relación entre la dirección y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.

Identificar la relación entre el control y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

La gestión administrativa, como elemento central dentro del campo de la administración, ha sido el soporte principal que ha respaldado y mantenido el avance empresarial, económico, social y tecnológico a escala mundial en los últimos siglos, con particular atención en los últimos años. Es así que el presente estudio ha sido realizado con el objetivo de analizar tanto la administración organizacional como la motivación en el trabajo,

identificando las carencias y los problemas generales que impactan en la organización, en el personal y en el ámbito administrativo.

Justificación teórica

Se fundamenta en los principios y teorías propuestos por estudiosos en administración. Para este propósito, se llevó a cabo una investigación exhaustiva de los aspectos esenciales para el correcto desempeño de una entidad pública con el objetivo de alcanzar logros favorables. En este estudio, se recurrió a las teorías de múltiples autores cuyos aportes han contribuido al conocimiento detallado del tema investigado.

Justificación práctica

La utilidad de la investigación supondrá un beneficio significativo tanto para la compañía objeto de estudio como para sus empleados, ya que las variables constituyen el núcleo fundamental de cualquier organización. Es imperativo mantener un nivel óptimo de eficacia organizativa, y mediante la realización de este estudio se facilitarán opciones para resolver los problemas operativos, al mismo tiempo que se fortalecerá el compromiso con el cumplimiento de la misión, visión y metas establecidas en general como institución al servicio de la comunidad.

Proporcionará conocimientos significativos a los gerentes y líderes del sector público sobre cómo incrementar la dedicación y rendimiento de sus trabajadores. Al identificar los problemas específicos en la gestión administrativa que afectan la motivación de los trabajadores, los gestores y líderes podrán elaborar tácticas y normativas con el propósito de mejorar las condiciones laborales y, por ende, aumentar la eficacia y rendimiento del sector gubernamental.

Justificación metodológica

Tomando en cuenta que los instrumentos desarrollados han evidenciado su fiabilidad para ser aplicados y son adecuados para su utilización tanto por el personal perteneciente a la entidad en cuestión como por otros académicos e investigadores. Los instrumentos mencionados pueden ser

utilizados como punto inicial para investigaciones posteriores relacionadas con las variables y el objeto de estudio, con el fin de mejorar la administración de actividades mediante la implementación de estrategias que refuercen dichas instituciones.

1.5. Variables. Operacionalización

Tabla 1

Presentación de variables y su respectiva operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ÍTEMS
Variable 1: Gestión administrativa	Acorde con Peña, Sánchez y Sancan (2022), consiste en la disciplina organizativa responsable de utilizar de manera óptima y eficiente los recursos de una organización con el fin de lograr los objetivos establecidos por la dirección. La relevancia de la gestión administrativa dentro de una entidad se refleja en cómo una gestión deficiente puede resultar en costos significativos, mientras que una gestión efectiva puede disminuir los costos y optimizar los procedimientos.	Para que sea posible la medición de la variable 1, se procederá a realizar un cuestionario que incluirá cuatro dimensiones.	1. Planeación	1.1. Planificación estratégica	Encuestas: Cuestionario	1,5
				1.2. Planificación operativa		
			2. Organización	2.1. Estructura organizacional		6,10
				2.2. Manuales y funciones		
			3. Dirección	3.1. Responsabilidad		11,15
				3.2. Liderazgo		
			4. Control	4.1. Medición de resultados		16,20
				4.2. Retroalimentación		
Variable 2:	Según Puma y Estrada (2020), es conceptualizada como una fusión de	Para que sea posible la medición de la variable 2, se procederá a realizar	1. Motivación intrínseca	1.1. Trabajo laboral personal	Encuestas: Cuestionario	1,10

Motivación laboral	elementos energéticos tanto externos como internos que orientan la conducta personal hacia las tareas laborales, definiendo su orientación, vigor, profundidad y permanencia.	un cuestionario que incluirá cuatro dimensiones.	<p>1.2. Realización laboral personal</p> <p>1.3. Reconocimiento laboral personal</p> <p>1.4. Progreso laboral personal</p> <p>1.5. Responsabilidad laboral personal</p> <p>2.1. Infraestructura organizacional</p> <p>2.2. Administración de la organización</p> <p>2.3. Remuneración salarial</p> <p>2.4. Superior en la organización</p> <p>2.5. Beneficios y servicios laborales</p>	11,20
		2. Motivación extrínseca		

Nota: Construido por los autores

1.6. Hipótesis de investigación. -

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.

1.6.2. Hipótesis específicas:

1. Existe relación entre la planeación y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.
2. Existe relación entre la organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.
3. Existe relación entre la dirección y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.
4. Existe relación entre el control y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedente de la investigación.

A nivel internacional:

Chinga y Gómez (2023) en su artículo se plantearon como propósito realizar una descripción exhaustiva de la dirección administrativa en las compañías que se dedican a los servicios de catering. El método empleado se fundamentó en un enfoque de investigación cuantitativo, utilizando un diseño descriptivo no experimental. Se empleó el método de la encuesta, utilizando un formulario estructurado que abarcaba cuatro áreas principales: gestión administrativa, gestión de recursos humanos, clima laboral y competitividad. El cuestionario fue evaluado empleando la escala de Likert. La muestra fue seleccionada de manera intencional y conveniente, incluyendo un total de 29 compañías que ofrecen servicios de catering. Los hallazgos indicaron que la mayoría de los participantes mostró un nivel elevado de acuerdo con la manera en que las empresas de servicios de alimentación en la localidad de Portoviejo llevan a cabo su gestión administrativa. Esta gestión fue evaluada en sus cuatro dimensiones y, sin lugar a dudas, contribuye significativamente al desarrollo socioeconómico del cantón, la provincia y la nación. Se derivaron conclusiones sobre la gestión administrativa de estas compañías, destacándose la importancia primordial del recurso humano, considerado fundamental y determinante en cualquier entidad. Este factor es crucial

para alcanzar los objetivos establecidos, gracias a la disposición, competencia y habilidades necesarias que permiten innovar, edificar y contribuir al progreso en cualquier rol que el empleado desempeñe dentro de la organización.

Sánchez, Hurel y Aguirre (2022) en su estudio buscaron determinar las causas principales que generan la ausencia de motivación en los trabajadores para llevar a cabo sus funciones, además de analizar las medidas de estímulo laboral aplicadas por los empleadores. Esto se llevó a cabo a través de un análisis con un enfoque cuantitativo. La recopilación de información se centró en el ámbito dedicado a las tareas relacionadas con la atención al cliente. La estrategia utilizada para obtener resultados se fundamentó tanto en teorías previas como en la investigación de campo, específicamente a través de encuestas. En esta metodología participaron 330 individuos empleados en este sector, quienes revelaron que la mayoría de las empresas en esta área no aplican las diversas técnicas de motivación disponibles. Se concluye que existen diversas causas detrás de la falta de motivación observada entre los trabajadores del ámbito comercial en la ciudad de Machala. Entre las razones más comunes sobresalen la escasa compensación económica ofrecida, las oportunidades limitadas para avanzar en la carrera profesional, y las condiciones laborales inapropiadas en las que se trabajan. Asimismo, en estas compañías, los incentivos laborales se utilizan con poca frecuencia, lo que permite afirmar que hay una escasa implementación de prácticas de incentivos laborales como medios para elevar la motivación de los trabajadores.

Vargas (2022) en su tesis tuvo como propósito determinar el impacto de la administración de recursos en el estímulo de los empleados. El enfoque metodológico comprendió investigaciones descriptivas, de campo y revisión bibliográfica. Se emplearon técnicas como la entrevista con la responsable de recursos humanos y una encuesta aplicada mediante un cuestionario dirigido al personal de la Emapapc-Ep. La muestra estudiada incluyó 52 individuos pertenecientes a niveles directivos, operativos y de

soporte dentro de la organización. Los resultados obtenidos evidencian que la administración actual de la empresa recibe una evaluación positiva, aunque carece de un patrón establecido para la gestión administrativa. Llegando a la conclusión de que las gratificaciones y estímulos son los elementos que influyen en la motivación laboral de los empleados, señalando que en ocasiones los trabajadores se auto impulsan, ejecutando con fervor cada labor asignada, otros hallazgos revelan discrepancia al no experimentar estímulo por los incentivos proporcionados, evaluando así la calidad de la motivación laboral dentro de la organización como aceptable. No obstante, los empleados muestran satisfacción con el tratamiento recibido, el nivel salarial y los beneficios otorgados, ocasionalmente recibiendo estímulos o recompensas por desempeñar adecuadamente sus funciones.

Herrera (2022) en su estudio se propuso examinar la motivación y su impacto en el rendimiento laboral de los empleados del sector público. Se trata de un estudio de naturaleza cuantitativa, con un diseño no experimental y un enfoque descriptivo. Para la muestra estudiada, se incluyeron todos los empleados que laboran en las entidades. De esta manera, se determinó que la muestra consistiría en 21 funcionarios públicos. Se emplearon dos métodos fundamentales para recopilar datos: el cuestionario y la entrevista. Según los hallazgos, se concluye que el ochenta por ciento de los empleados concuerdan en que la capacidad de motivación del líder institucional está estrechamente vinculada al ambiente laboral vigente, y esto repercute directamente en el rendimiento individual de los trabajadores. Por lo tanto, este aspecto se presenta como un elemento relevante a ser abordado para optimizar la excelencia del servicio ofrecido por la entidad. Se concluye, que el grado de motivación ejerce una influencia considerable en la eficacia laboral de los trabajadores, ya que los trabajadores muestran un mayor compromiso en alcanzar los objetivos esperados. No obstante, es fundamental integrar diversas prácticas y tareas que promuevan el bienestar de los funcionarios públicos.

En el ámbito nacional:

Rivas (2020) en su artículo busca establecer cuál es la conexión entre la motivación que surge desde el interior de la persona y la administración de los asuntos públicos. Con este propósito, se empleó un grupo representativo compuesto por cien directores de instituciones educativas ubicadas en diferentes distritos previamente mencionados. El diseño del estudio es de naturaleza descriptiva correlacional y transversal. Los hallazgos indicaron que el 5% de los directores de escuelas públicas exhiben un nivel elevado de motivación intrínseca, mientras que el 95% restante muestra una motivación intrínseca más baja. Se descubrió además que el 17% de los directores evaluados afirma que el nivel de su gestión pública es elevado, mientras que el 83% sostiene que es superior. En otras palabras, parece haber una conexión importante entre la motivación que surge de manera natural y la administración de asuntos públicos; no obstante, al emplear el coeficiente de correlación de Pearson como medida, se concluye que no se evidencia una asociación con valor estadístico entre ambos factores. Se puede concluir que un director o directora con una fuerte motivación interna no siempre exhibirá una efectiva administración en el ámbito público; de manera inversa, una gestión pública destacada por parte de un director o directora no asegura que este o esta posea una motivación intrínseca elevada.

Lauro et al. (2023) en su artículo pretende establecer la conexión entre el nivel de motivación experimentado por los trabajadores y su rendimiento laboral. La muestra de estudio estuvo compuesta por un grupo total de 15 empleados de la agencia. Dado el reducido tamaño de la población, no se consideró necesario aplicar un tamaño de muestra específico para el análisis. La investigación adopta un enfoque cuantitativo de naturaleza correlacional, focalizándose en dos variables principales: motivación y rendimiento en el ámbito laboral. Para la recolección de datos, se empleó un cuestionario compuesto por 15 ítems evaluados

mediante la escala de Likert de cinco puntos. Los resultados obtenidos revelaron un coeficiente de correlación de Spearman significativo, alcanzando un valor de 0.798. Igualmente, se empleó un Baremo de evaluación, cuyos datos revelaron que los empleados se encontraban moderadamente contentos con la remuneración recibida, además de manifestar un elevado compromiso hacia la consecución de objetivos y disposición para enfrentar nuevos retos. En relación al rendimiento en el trabajo, los empleados expresaron una alta satisfacción respecto al ambiente laboral dentro de la organización, así como con las interacciones que mantienen tanto con sus compañeros como con los clientes. Se concluye que existe una estrecha relación entre las variables, destacando la importancia de una comunicación eficaz, el establecimiento de relaciones positivas con los clientes y el apoyo proporcionado por los supervisores son destacados como elementos clave para promover el compromiso y mejorar la productividad de los empleados.

Truyenque (2023) en su tesis se planteó establecer la conexión entre la administración de empresas y el estímulo del personal empleado. Para este estudio se seleccionó el tipo de sustantivo básico. El diseño metodológico empleado fue de carácter no experimental. Asimismo, se tomó en consideración una población compuesta por 102 trabajadores pertenecientes a la institución en cuestión, de los cuales se seleccionó aleatoriamente una muestra representativa de 81 individuos. La elección se llevó a cabo mediante el método aleatorio y perteneció al enfoque probabilístico, la recolección de información se efectuó utilizando el cuestionario que había sido adecuadamente validado y evaluado por especialistas en la materia. En los resultados obtenidos se señala que la administración de recursos es evaluada positivamente en un porcentaje del 75,31%, además, se reporta que la satisfacción laboral entre los empleados alcanza un nivel alto, específicamente en un 88,89%. Basado en los datos recopilados, se llega a concluir que existe una correlación significativa entre las variables, con un coeficiente de correlación (r) de 0,648, lo cual indica una relación de moderada intensidad. Es importante destacar que el

valor de p obtenido fue de 0,000, siendo inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$).

Jimenez (2021) se ha planteado como propósito establecer la conexión existente entre la administración de recursos y el estímulo motivacional. El alcance de este estudio se configura como correlacional, adoptando un diseño descriptivo-correlacional de naturaleza básica y orientación cuantitativa. La muestra consistió en 52 profesores seleccionados de una población inicial de 60 docentes. Para la recolección de datos, se empleó la metodología de encuesta mediante el uso de un cuestionario como instrumento. Los resultados obtenidos después de procesar y analizar los datos indican en relación a la Gestión Administrativa que, de un total de 52 docentes, el 63.5% de ellos, es decir, 33 maestros, consideran satisfactorio el nivel de control implementado en la institución. En cuanto a la Motivación, se observa que, de un total de 52 docentes, 46 profesores, equivalente al 88.5% del grupo, perciben positivamente la motivación presente en la institución. El análisis realizado permite concluir que existe una relación positiva, aunque débil, entre las variables. La evaluación estadística ha revelado un Rho de Spearman de 0,476**, con un nivel de significancia de 0,000 y un α de 0.05. Por lo tanto, se puede afirmar que las variables están significativamente relacionadas.

En el ámbito local:

Adco (2023) en su artículo tuvo como propósito establecer la magnitud de la correlación entre la motivación y el rendimiento en el trabajo. La metodología empleada se clasificó como de naturaleza correlacional, adoptando un enfoque cuantitativo. El diseño de la investigación no fue experimental y se llevó a cabo de manera transversal. El método seguido fue el hipotético-deductivo. Se utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos, y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Para obtener la información, se recurrió a bases de datos bibliográficas, libros, artículos académicos y estudios especializados en el área. Finalmente, en

los resultados obtenidos han evidenciado que hay una correlación directa entre las variables. Se ha constatado que la motivación intrínseca muestra una relación débil con el rendimiento laboral. Por otro lado, la motivación extrínseca presenta una relación fuerte con el rendimiento en el ámbito laboral.

Contreras (2021) en su estudio busca establecer cómo la motivación en el ámbito laboral impacta en el rendimiento de los empleados. La muestra del estudio incluyó a 30 trabajadores, quienes estaban repartidos en los departamentos de ventas, producción y distribución. Esta investigación se clasificó como básica o pura, con un diseño no experimental y de carácter transversal. Se empleó la encuesta como técnica principal, y el cuestionario fue el instrumento utilizado para recopilar los datos. De acuerdo con los encuestados, la motivación ocupa un lugar destacado en un nivel medio, debido a que, en relación con los factores internos y externos de la motivación que experimentan en su lugar de trabajo, indican que se sienten motivados. En cuanto a la variable de desempeño, se sitúa en un nivel medio. Esto significa que los empleados perciben una comunicación efectiva, la resolución de problemas es adecuada, y se les da la oportunidad de tomar decisiones. Además, muestran una buena disposición hacia el cambio y una actitud proactiva. También expresan tener relaciones interpersonales positivas, caracterizadas por la responsabilidad, la colaboración en equipo y una actitud favorable. Según el coeficiente de correlación $R= 0,652$, queda establecido como conclusión que existe una relación positiva entre las variables. Asimismo, se determinó que el coeficiente de determinación R cuadrado es igual a $0,425$. Esto implica que aproximadamente el 42,5% de la variabilidad del desempeño laboral puede ser explicada por la motivación.

Jiménez (2024) en su tesis pretende establecer la conexión entre la administración de empresas y el estímulo laboral. La investigación se centró principalmente en el enfoque cuantitativo, específicamente no

experimental, utilizando un diseño correlacional. La importancia del estudio reside en que ambas variables son fundamentales para establecer una gestión efectiva en una institución educativa u organización, ya sea pública o privada, dado que están intrínsecamente vinculadas; esto significa que una administración eficaz implica la existencia de una motivación laboral sólida. La muestra consistió en 33 profesores, 20 hombres y 13 mujeres. Se utilizó la metodología de la encuesta, empleando un cuestionario compuesto por 32 preguntas, distribuidas equitativamente con 16 ítems correspondientes a cada una de las variables analizadas. Los hallazgos posibilitaron establecer el grado de correlación presente entre las variables investigadas, por lo tanto, se arribó a la conclusión siguiente: existe una conexión directa entre las variables. Por lo tanto, durante la prueba realizada, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson "r" de 0,273, indicando una relación positiva muy débil entre las variables. Esto sugiere que los profesores muestran una motivación laboral muy baja debido a una gestión administrativa también muy deficiente en la institución.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Gestión administrativa

De acuerdo con Zambrano y Concha (2021) se define como el conjunto coordinado de actividades y responsabilidades destinadas a optimizar el aprovechamiento de los recursos disponibles dentro de una entidad, con el propósito fundamental de alcanzar metas específicas y obtener los resultados más favorables. Este proceso implica la ejecución de diversas acciones orientadas a dirigir eficazmente una organización, asegurando una utilización racional de las tareas, esfuerzos y recursos involucrados.

Desde el punto de vista de Aliaga y Alcas (2021), la administración de recursos implica un procedimiento en el cual la operatividad de una entidad organizativa debe optimizar la eficiente utilización de sus medios disponibles con el fin de alcanzar los metas predefinidos.

Acorde con Peña, Sánchez y Sancan (2022), consiste en la disciplina organizativa responsable de utilizar de manera óptima y eficiente los recursos de una organización con el fin de lograr los objetivos establecidos por la dirección. La relevancia de la gestión administrativa dentro de una entidad se refleja en cómo una gestión deficiente puede resultar en costos significativos, mientras que una gestión efectiva puede disminuir los costos y optimizar los procedimientos.

Balcázar (2020) caracteriza la gestión administrativa como un concepto que implica la planificación estratégica dentro de una organización, consistente en un conjunto de medidas o estrategias para alcanzar los objetivos establecidos inicialmente por una entidad estatal. Esta gestión busca proporcionar servicios a los usuarios de manera que satisfagan sus necesidades, mediante la optimización eficaz de los recursos disponibles, con el propósito último de contribuir a la construcción de una sociedad mejorada en beneficio colectivo. Esto es significativo debido a que el objetivo primordial de cualquier entidad en términos generales y de cualquier compañía en particular es producir beneficios económicos, aunque sin descuidar el cumplimiento adecuado de las exigencias de sus clientes con el fin de fomentar un desarrollo continuo; este logro puede alcanzarse mediante una eficaz administración, ya sea en una organización pública o privada.

Para Soledispa, Pionce y Sierra (2022) se desarrolla mediante una interacción continua de actividades necesarias con el objetivo de optimizar el uso de recursos, los cuales siempre son limitados. Por lo tanto, decisiones acertadas generan un efecto positivo en las organizaciones, mientras que aquellas que no son suficientemente adecuadas o tomadas en el momento oportuno tendrán un impacto negativo.

Según Falconi (2019) se reconoce como una de las tareas más importantes y cruciales en las organizaciones, dado que se orienta hacia la coordinación y supervisión del esfuerzo colectivo. Este proceso se enfoca en lograr los objetivos establecidos, empleando tanto recursos humanos

como herramientas indispensables para llevar a cabo las labores correspondientes. Estas actividades comprenden la planificación, organización, dirección, ejecución y control de procesos fundamentales.

Por su parte Rodríguez, Ruiz y Villacis (2022) afirman que implica implementar cambios en la administración, los cuales abarcan el control, coordinación, dirección, organización y planificación de las actividades. Esto implica la toma de decisiones y la ejecución de acciones de manera puntual para alcanzar objetivos específicos establecidos por la empresa.

En conclusión, la gestión administrativa puede ser comprendida como un proceso sistemático en el cual se persigue el logro de objetivos mediante la disminución de peligros y la mejora en el uso de medios financieros y humanos. Es crucial destacar su relevancia, ya que facilita la coordinación y el conocimiento de los esfuerzos individuales dentro de una organización dirigidos hacia el cumplimiento de sus metas.

Importancia

Según Vergaray et al. (2021), la gestión administrativa posee una relevancia crucial tanto en instituciones como en empresas. En este sentido, la capacidad de las entidades para gestionar inversiones y utilizar el presupuesto público en proyectos de inversión pública puede beneficiarse significativamente mediante la adaptación y flexibilidad hacia nuevos métodos de gestión. Asimismo, el bienestar de los ciudadanos emerge como la principal prioridad municipal. Por lo tanto, el rol fundamental de la gestión administrativa abarca la planificación, organización, dirección y control, desempeñando una función central y preponderante en este contexto.

Soledispa, Pionce y Sierra (2022) sostienen que cuando la administración efectúa el logro de sus metas, esto se debe a la adecuada integración de los recursos y al eficaz funcionamiento de sus unidades, tanto en el ámbito público como en el privado. Es relevante subrayar que en las entidades públicas, la gestión administrativa se orienta hacia la

provisión de servicios de alta calidad y hacia la satisfacción de las demandas de la población, siendo este el propósito fundamental de cualquier gobierno.

Una administración eficaz es fundamental para llevar a cabo actividades, programas y planes orientados hacia el logro de objetivos. Esta gestión implica la formulación y definición de metas y objetivos, la organización de la estructura organizativa, la dirección de las actividades, y finalmente, la supervisión y control para asegurar que todas las actividades ejecutadas contribuyan al cumplimiento de dichas metas y objetivos.

Características

Desde la perspectiva de Chiavenato (2017), la dirección administrativa presenta atributos fundamentales para su evolución dentro de una gestión organizativa, de esta manera específica los siguientes:

- **Flexibilidad:** De la misma manera en que la gestión administrativa se ajusta a diversos tipos de empresas, también se adapta a los sistemas sociales, respondiendo a las demandas específicas de los usuarios.
- **Interdisciplinarietà:** La administración está estrechamente vinculada con aquellas disciplinas que influyen en la efectividad de los procedimientos.
- **Especificidad:** La gestión se distingue por sus características particulares que la singularizan dentro del ámbito administrativo de la organización.
- **Amplitud de ejercicio:** El procedimiento de administración debe ser implementado en cada nivel de autoridad presente dentro de la organización empresarial.
- **Unidad temporal:** Debe integrarse en todas las fases del proceso empresarial como parte integral de su gestión administrativa.

- Valor instrumental: La gestión administrativa se presenta como una herramienta a través de la cual los líderes empresariales buscan alcanzar sus metas organizativas, es decir, el propósito no radica en la implementación misma de la gestión, sino en su utilización efectiva para obtener los resultados óptimos.
- Universalidad: Radica en su aplicabilidad general, siendo factible su implementación en cualquier organización, sin importar su área de actividad comercial específica.

Dimensiones

- Planeación

Mogollon (2019) explica que:

La planificación conlleva que los gestores anticipen sus metas y acciones, fundamentando sus decisiones en algún procedimiento, esquema o razonamiento, y no en intuiciones. Este proceso planificador define las actividades necesarias para alcanzar los objetivos propuestos, involucrando el análisis de alternativas y la formulación de estrategias adecuadas para su consecución. La planificación es esencial y desempeña una función crucial en la institución donde se planea llevar a cabo la investigación, ya que es imperativo que los líderes que ocupen posiciones directivas compartan la misma misión y visión que guían a la institución, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. (p. 15)

De acuerdo con Ramírez et al. (2017) se define la planificación como el proceso de vincular el momento actual con un futuro deseado, constituyendo una función administrativa que define la misión, los propósitos y los objetivos específicos, además de establecer las estrategias y asignar los recursos necesarios para lograrlos dentro de un plazo predeterminado. También mencionan que el procedimiento

de gestión se fundamenta en este último, por lo tanto, se halla en la etapa inicial de dicho procedimiento, contribuyendo a decidir con anticipación qué, de qué manera, en qué momento y cómo llevarán a cabo las acciones destinadas a alcanzar los objetivos establecidos para el mejoramiento de cualquier entidad organizacional.

Para Chinga y Gómez (2023) se trata de la función inicial fundamental para orientar y llevar a cabo de manera efectiva las fases posteriores. Implica la formulación de metas, la delimitación de los objetivos, así como la identificación de los recursos requeridos y las acciones a llevar a cabo dentro de un intervalo específico.

Según lo mencionado, se concluye que la planificación constituye el inicio del proceso administrativo, durante el cual se definen metas, objetivos, recursos y acciones para la realización de los planes establecidos. Este periodo facilita la toma de decisiones y garantiza una gestión eficiente de los recursos de la institución.

➤ Organización

Mogollón (2019) explica que:

La organización empresarial constituye un componente fundamental dentro del proceso administrativo. En este contexto, se define como la configuración esencial de las jerarquías, las relaciones y la agrupación de actividades, funciones y responsabilidades de los individuos involucrados en una empresa específica. Este proceso tiene como objetivo facilitar la ejecución de acciones específicas y mejorar la eficiencia de los resultados obtenidos. Es un componente esencial del proceso administrativo en el cual se establece la disposición necesaria de niveles de autoridad, vínculos y agrupación de actividades, funciones y responsabilidades de los participantes dentro de una empresa, con el propósito de ejecutar acciones y mejorar los resultados. Constituye el armazón

organizacional en el cual intervienen elementos esenciales para la asignación de funciones y la delimitación de responsabilidades a través de los puestos, con el objetivo de alcanzar metas. Diseña los roles y las labores específicas, configura la estructura organizativa, coordina las actividades laborales, establece políticas y procedimientos, y determina la asignación de recursos. (p. 16)

Según Ramírez et al. (2017) consiste en asignar las responsabilidades y deberes entre los empleados de una organización, con el propósito de ejecutar acciones definidas previamente y lograr los objetivos planificados. Además, señalan que estas responsabilidades se asignan de acuerdo con las funciones y los roles específicos de cada puesto, y que la responsabilidad se fundamenta en la ejecución de las tareas asignadas. En ese marco, la organización representaría la tarea administrativa que reconoce y categoriza las actividades requeridas para alcanzar los objetivos establecidos, agrupando dichas actividades según la disponibilidad de recursos, coordinando en todas las dimensiones las relaciones jerárquicas y la integración del personal.

Para Chinga y Gómez (2023) implica establecer una configuración destinada a la asignación eficiente de los recursos humanos y financieros disponibles en la empresa, con el propósito de organizar y promover sus actividades hacia el logro de los objetivos previamente establecidos. Este proceso implica la definición y delimitación de las diferentes áreas funcionales dentro de la estructura empresarial, así como la agrupación de las responsabilidades de acuerdo a las funciones específicas de cada puesto de trabajo y la selección de personal idóneo para llevar a cabo dichas responsabilidades.

Se trata de la etapa en la cual los líderes de la entidad elaboran el diseño de la estructura y los métodos mediante los cuales la

institución operará, junto con cada una de sus divisiones y niveles de responsabilidad. Según Soledispa, Pionce y Sierra (2022), la organización se refiere a la configuración estructural que debe poseer toda entidad para establecer sus roles, niveles jerárquicos y deberes individuales, constituyendo así un componente esencial dentro de un ente social.

En este sentido esta fase implica la definición de funciones, estructuras jerárquicas y roles laborales específicos. En este sentido, su propósito principal radica en asignar responsabilidades precisas a todos los integrantes de la entidad organizacional, con el objetivo último de generar resultados positivos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales establecidos.

➤ Dirección

Mogollon (2019) señaló que:

La dirección consiste en llevar a cabo lo planificado mediante el uso efectivo del capital humano. Este último debe ser guiado a través de una gestión eficiente que facilite el logro de los objetivos establecidos. La dirección implica la conducción y motivación de los empleados, el establecimiento de canales de comunicación, la resolución de conflictos laborales, y el diseño de estrategias orientadas a mejorar el rendimiento. Es un proceso destinado a guiar e influir en las actividades de los miembros de un grupo o de toda una organización en relación con una tarea específica. (p. 17)

Acorde con Ramírez et al. (2017) esta fase se distingue por su dinamismo dentro del proceso administrativo. Esto implica que los líderes deben comprometerse activamente en la dirección, gestión, motivación, así como en la supervisión y estímulo de sus empleados

para mejorar el rendimiento en sus labores, fomentando una mayor colaboración y eficacia.

Para Chinga y Gómez (2023), el concepto implica llevar a cabo las tácticas diseñadas de manera anticipada, dirigiendo los esfuerzos hacia las metas mediante el ejercicio de liderazgo, la estimulación del entusiasmo y la facilitación de la comunicación. Esta noción abarca el estímulo a los trabajadores, la promoción de una comunicación abierta con todas las divisiones de la empresa y la implementación de procedimientos para la evaluación continua, entre otros aspectos.

Según lo señalado por los autores, la dirección se refiere a la incentivación proporcionada a cada individuo dentro de la entidad y a los conjuntos que conforman, con el propósito de facilitar el cumplimiento de las tareas asignadas y, por ende, asegurar un rendimiento laboral satisfactorio.

➤ Control

Mogollon (2019) indica que:

La gestión del control consiste en verificar que las acciones ejecutadas concuerden con las previamente planificadas, facilitando la comparación de resultados durante y después de los procesos, lo cual es fundamental para la toma de decisiones y la implementación de ajustes necesarios. Este proceso implica la evaluación del rendimiento, la aplicación de medidas correctivas, así como el establecimiento de controles sobre los procesos, actividades y recursos involucrados. El establecimiento de sistemas que posibilitan la evaluación de los resultados presentes y anteriores en comparación con los esperados, con el propósito de determinar si se han alcanzado los objetivos previstos, ajustar las deficiencias, mejorar el desempeño y diseñar estrategias futuras. Todas las interpretaciones coinciden en definir el control como el

procedimiento orientado a verificar la ejecución conforme a lo planificado, permitiendo así identificar y corregir las áreas con deficiencias. (p. 17)

Según Ramírez et al. (2017) argumentan que, para la gestión empresarial, el control representa otra fase crucial, dado que mediante este se llevan a cabo una serie de acciones con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos en la organización. Existen diversas técnicas, como la evaluación del progreso hacia las metas de producción y ventas, así como del sistema operativo mismo de la empresa, que se considera una evaluación sistemática y objetiva de las acciones administrativas. Esto tiene como fin verificar, valorar y comunicar la necesidad de realizar ajustes para mejorar el rendimiento empresarial.

Para Chinga y Gómez (2023) implica asegurarse de que las actividades cotidianas progresen de acuerdo con las estrategias previamente diseñadas, con el propósito de mejorar la capacidad de decisión, ajustar ciertas acciones, solucionar dificultades o analizar los efectos obtenidos, entre otros aspectos. Se trata de una responsabilidad de gestión que requiere ser llevada a cabo con competencia y claridad.

En este sentido, implica asegurarse de que todo lo previamente planificado se desarrolle de manera adecuada y óptima, lo cual se implementa en todos los niveles de la organización, tanto en el desempeño individual de cada persona que la integra como en la gestión de los recursos entrantes y salientes. Esta fase del proceso es de suma importancia, ya que se encarga de la vigilancia continua para asegurar el cumplimiento de las instrucciones establecidas, con el propósito de evaluar el rendimiento alcanzado y detectar posibles errores, con el objetivo de evitar su repetición.

Variable 2: Motivación laboral

Según Puma y Estrada (2020), es conceptualizada como una fusión de elementos energéticos tanto externos como internos que orientan la conducta personal hacia las tareas laborales, definiendo su orientación, vigor, profundidad y permanencia.

Peña y Villon (2018) contribuyen al estudio de la motivación desde la psicología, definiéndola como la fuerza que orienta el comportamiento individual. Desde la perspectiva empresarial, la motivación laboral se define como la necesidad de reconocimiento que el empleado busca en la organización para satisfacer sus demandas personales. Este reconocimiento se persigue con el propósito de convertirse en el principal impulsor hacia el cumplimiento eficiente de sus responsabilidades; por ende, el comportamiento del trabajador debe facilitar el logro de todas las metas establecidas tanto por él mismo como por la empresa en la que está empleado.

De acuerdo con Pizarro et al. (2019) se define como la fuerza psicológica que lleva a las personas a comenzar, mantener y mejorar sus obligaciones laborales, destacándose como el principal factor que ha llevado a que el estudio de la motivación en el ámbito laboral se convierta en uno de los conceptos más investigados dentro del campo de la psicología laboral y organizacional.

García et al. (2017) proponen una conceptualización de la motivación desde la perspectiva laboral como una actividad que engendra activación y orientación, implicando la actitud de los individuos hacia metas establecidas. En este sentido, es crucial en el ámbito laboral identificar los indicadores que fomentan la estimulación en el comportamiento humano. Esto se debe a que, a través de la gestión motivacional, entre otras estrategias, la administración puede manejar estos indicadores para asegurar el correcto desenvolvimiento de la entidad y promover la satisfacción de los integrantes.

Según Robbins y Judge (2013) implica la presencia simultánea de intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo, y es un proceso en el cual los individuos se comprometen activamente para alcanzar metas específicas. Además, la motivación laboral surge de la interacción entre los empleados y la organización, con el propósito fundamental de estimular a los colaboradores tanto en el cumplimiento de sus metas profesionales como en su capacidad para contribuir al logro de los objetivos de la organización.

Manjarrez et al. (2019) explican que la motivación en diversos contextos representa un aspecto complicado de influir, ya que, si un empleado carece de la competencia necesaria para completar sus tareas asignadas, tampoco puede ser dirigido eficazmente para mejorar mediante el desarrollo y aplicación de nuevas habilidades laborales. En caso de que el trabajador no logre adquirir estas capacidades, se le reasignarían tareas más simples, dejando su puesto vacante para un empleado que cumpla con los requisitos establecidos, proporcionándole las herramientas adecuadas para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Esto, a su vez, permite que el colaborador se sienta motivado y pueda contribuir de manera más efectiva al trabajo realizado.

En síntesis, la motivación se define como el impulso proporcionado por una organización a sus empleados, con el propósito de alcanzar los objetivos y metas corporativas, mediante la colaboración activa del personal.

Importancia

Martínez (2013) sostiene que tanto los empleados como su desempeño constituyen pilares fundamentales dentro de una organización empresarial. Habitualmente, la dirección empresarial busca mejorar la eficiencia y eficacia de su personal, al mismo tiempo que se centra en identificar y abordar sus áreas de mejora. Para alcanzar el éxito, es crucial que los intereses individuales de los empleados se alineen con los objetivos organizacionales. Al integrar de manera efectiva las metas personales de

cada trabajador con los objetivos globales de la empresa, se promueve un ambiente donde los empleados no solo están presentes físicamente, sino que también demuestran compromiso, dedicación y un genuino interés por su trabajo. El empleado se esforzará por cubrir las necesidades de diversa índole que la empresa demande y se integrará plenamente a ésta siempre y cuando la empresa demuestre preocupación por satisfacer sus necesidades, no solo en términos económicos (salario). Si un empleado carece de interés en su trabajo, será desestimado de inmediato, su rendimiento será deficiente y no demostrará el interés requerido. Por otro lado, algunos empleados que se identifiquen con su trabajo mostrarán iniciativa, dedicación y energía adicionales.

Factores que influyen en la motivación laboral

➤ La satisfacción laboral

Conforme a Trujillo et al. (2020) se define como el estado de bienestar y satisfacción experimentado por un individuo en relación con su desempeño laboral y el ambiente en el lugar de trabajo. Este estado no solo influye significativamente en la productividad y eficiencia operativa dentro de una organización, sino que también está influenciado por la actitud que los empleados mantienen hacia sus superiores y compañeros, así como por sus propias expectativas personales. Se encuentra íntimamente ligada con el grado de compromiso hacia la organización y su nivel de eficiencia. Un individuo que experimenta un alto grado de satisfacción en su trabajo manifiesta una actitud positiva hacia sus responsabilidades laborales; por el contrario, cuando no está satisfecho, muestra una actitud negativa. Cuanto más elevado sea el nivel de satisfacción laboral de un empleado, mayores serán su motivación, compromiso y eficiencia en el desempeño de sus funciones.

➤ Ambiente laboral

Inicialmente, Ordóñez y sus colegas (2020) argumentaron que es crucial para los empleados desempeñar sus responsabilidades laborales de manera efectiva que el ambiente de trabajo sea propicio. Esto implica contar con instalaciones físicas apropiadas que garanticen que los trabajadores se sientan cómodos y en condiciones óptimas para realizar sus tareas correspondientes dentro de su área laboral.

Astorquiza et al. (2020) destacaron que proporcionar un entorno laboral de alta calidad no solo resulta crucial para la productividad de los empleados, sino también para salvaguardar su bienestar psicológico. Esto se debe a que un ambiente de trabajo desagradable y tóxico puede desencadenar niveles elevados de estrés, lo cual puede llevar al equipo a enfermarse. Esta situación es aún más perjudicial que la falta de incentivos, dado que un personal desmotivado podría al menos desempeñarse a un nivel reducido, mientras que individuos con problemas de salud significativos podrían ser incapaces de cumplir con sus responsabilidades laborales por completo.

Beneficios

Acorde con Espinoza y Toscano (2020), la presencia de una motivación laboral en el entorno de trabajo conlleva múltiples ventajas, las cuales comprenden:

- El incremento del bienestar de los empleados se correlaciona con una mejora significativa en su motivación, lo cual resulta en un estado de bienestar más elevado y una mayor capacidad mental.
- Una mayor satisfacción en el trabajo conlleva a una mejora en el rendimiento laboral, ya que los empleados que se encuentran satisfechos tienden a ser más efectivos en sus tareas, logran niveles de productividad superiores y muestran un mayor compromiso con las actividades que realizan.

- Una mayor capacidad para generar ideas nuevas, introducir cambios y encontrar soluciones. Los empleados que se encuentran impulsados muestran niveles superiores de creatividad e innovación, y tienen habilidades más efectivas para resolver problemas. Esto se debe a que trabajan con un alto grado de entusiasmo y experimentan una conexión significativa con las tareas que desempeñan
- Una mayor dedicación por parte de los empleados se refleja frecuentemente en niveles superiores de motivación, lo cual conduce generalmente a una mayor implicación de los trabajadores en sus responsabilidades laborales.
- Un incremento en la productividad. Un empleado que se encuentre motivado pondrá todo su empeño y, típicamente, alcanzará niveles superiores de rendimiento.

Dimensiones

- Motivación intrínseca

Bello y Bustamante (2019) argumentan que la motivación intrínseca se refiere al impulso interno que mueve, realiza, activa a la persona por iniciativa propia, en el momento que lo desea, hacia cualquier objetivo deseado. Esta forma de motivación es inherentemente personal y no se ve influenciada por el entorno externo, aplicándose según el criterio del individuo cuando lo considere oportuno. La motivación intrínseca se distingue por ser voluntaria y reflejar un sentido de autonomía, permitiendo al individuo tener el control sobre la ejecución o la abstención de la acción correspondiente.

Becerra y Morales (2015) caracterizan la motivación intrínseca como el impulso o compromiso que surge internamente en el individuo sin depender de estímulos externos. Esta motivación se evidencia en el grado de dedicación que una persona muestra hacia una actividad específica, incluyendo su responsabilidad, puntualidad,

cumplimiento de objetivos y la satisfacción derivada al aspirar a alcanzar o superar niveles previamente establecidos.

En síntesis, la motivación intrínseca podría conceptualizarse como el impulso interno que uno experimenta y que facilita el logro de sus objetivos establecidos. Además, implica la habilidad de planificar y persistir hasta alcanzar dichos objetivos. Este tipo de motivación prescinde de estímulos externos, lo cual sugiere que individuos motivados intrínsecamente podrían ser de considerable valor para las organizaciones, dado que realizan sus tareas por el simple placer de llevarlas a cabo.

➤ Motivación extrínseca

Según Bello y Bustamante (2019), se desencadena en el individuo mediante influencias externas, que pueden ser tanto personas como el entorno circundante, como recompensas o castigos. Esto implica la existencia de un elemento externo que motiva al individuo a llevar a cabo acciones específicas a cambio de obtener algo a cambio.

De acuerdo con González (2021), alude a los estímulos o incentivos necesarios para suscitar el interés motivacional de una persona y promover la ejecución de acciones específicas o la participación en ciertas actividades. En el contexto laboral específicamente, la motivación extrínseca se compone de elementos externos, predominantemente económicos, que incitan al empleado a desempeñar sus labores con mayor dedicación con el propósito de incrementar la eficiencia productiva.

En síntesis, se define como la fuerza que incita a una persona a llevar a cabo determinadas acciones con el fin de obtener recompensas externas, las cuales actúan como estímulos que promueven la consecución de objetivos que están fuera de la acción misma.

2.3. Marco conceptual

Administración: Se refiere al proceso de gestionar, organizar, supervisar y guiar los múltiples recursos disponibles para individuos, empresas, comercios u entidades, con el propósito de lograr una serie de metas específicas. Este campo de estudio abarca tanto las entidades privadas como las públicas.

Gestión: Se define como el conjunto de métodos y actividades ejecutadas con el fin de alcanzar una meta específica, usualmente asociada principalmente al ámbito corporativo, referente a las iniciativas que una organización emprende para cumplir con sus metas establecidas.

Gestión administrativa: Abarca la implementación de actividades coordinadas mediante las cuales se manejan de manera apropiada y responsable los recursos de una organización. Esto incluye aspectos financieros, materiales y humanos, siempre con el propósito de cumplir los objetivos establecidos por la institución.

Ambiente de trabajo: Se refiere a cómo los empleados perciben los elementos que influyen en la excelencia de su vivencia en los sitios donde desempeñan sus labores. Estos elementos pueden tener una naturaleza física y concreta, o bien ser de naturaleza abstracta e inmaterial.

Incentivos: Son instrumentos que vinculan una gratificación o sanción a un rendimiento específico o comportamiento. Si el objetivo es fomentar un mayor esfuerzo por parte de un empleado, se puede establecer un incentivo que reconozca su incrementado nivel de dedicación.

Factores de motivación: Se refieren a aquellos elementos que se centran en las necesidades primordiales, que incluyen logros, reconocimientos, responsabilidad y la posibilidad de desarrollo personal.

Motivación laboral: Se vincula estrechamente con la conducta humana, siendo una interacción conductual que se ve influenciada por factores tanto internos como externos. Aquí, los deseos y necesidades actúan como

catalizadores que generan la fuerza vital indispensable para impulsar a los individuos a realizar actividades orientadas hacia el logro de metas específicas.

Entidad pública: Se define como una persona jurídica que forma parte de los tres niveles de gobierno, así como de sus respectivas instituciones públicas descentralizadas y empresas que han sido establecidas o serán establecidas en el futuro. Además, incluye organizaciones benéficas de carácter público, fondos públicos o privados que reciben financiamiento directo del erario público, empresas sujetas a la supervisión del estado y organizaciones que poseen autonomía constitucional.

Control: Supervisa todas las acciones asegurándose de que cada una se ajuste a lo establecido y planificado. Su responsabilidad radica en ejecutar y alcanzar los objetivos de manera correcta y ordenada. Este procedimiento comprende el control de mecanismos, la evaluación del rendimiento y la aplicación de medidas correctivas.

Dirección: Se orienta hacia el equipo que opera dentro de la estructura organizativa, con el fin de lograr los objetivos y metas predeterminados. Este procedimiento abarca aspectos fundamentales como el liderazgo directivo, la comunicación efectiva, la motivación del personal, la toma de decisiones estratégicas, las condiciones laborales y la identificación con los valores institucionales.

Organización: Implica asignar responsabilidades a los colaboradores, lo cual fomenta la creación de conexiones entre ellos. Este proceso exige que las ideas sean organizadas de manera sistemática para su implementación. Incluye componentes como sistemas informáticos, la disponibilidad de recursos, manuales de funciones y procedimientos actualizados, políticas definidas, estructura organizativa, trabajo colaborativo, coordinación y una jerarquía establecida.

Planeación: Se refiere al logro de objetivos y metas mediante la utilización eficiente de varios cursos de acción. Este proceso se destaca por ser el

punto inicial en el desarrollo de una institución, la cual se estructura en torno a su misión y visión institucional, la claridad de sus objetivos, el establecimiento de metas específicas, la definición de planes de trabajo, la programación de actividades, la determinación de procedimientos y la asignación de recursos financieros o presupuestarios.

Motivación Intrínseca: Se origina en el interior de cada individuo y no está condicionada por estímulos externos. Los beneficios obtenidos al fomentar este tipo de motivación son exclusivamente personales: autoestima, satisfacción propia, autonomía, fortaleza interior, seguridad, entre otros.

Motivación Extrínseca: Se despierta a través de estímulos externos diseñados para despertar e incrementar el interés de un individuo. Este tipo de motivación se distingue por estar influenciada por factores externos que están más allá del control directo de la persona.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación.

Se clasifica como investigación básica, dado que su objetivo primordial es descubrir nuevos conocimientos a través de la recolección de datos y no resolver problemas específicos, es decir, no implica la implementación de aplicaciones prácticas. En lo que respecta a este asunto, Arias y Covinos (2021) indican: "En investigaciones de esta índole, no se soluciona de manera instantánea ninguna problemática; más bien, se configura como un fundamento teórico para otros tipos de estudios. Se pueden desarrollar tesis con orientaciones exploratorias, descriptivas o incluso correlacionales" (p. 68).

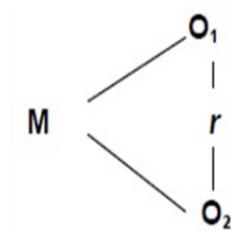
Se desarrolló en un nivel descriptivo-correlacional. En relación a esto, Ramos (2020) afirma que los datos recolectados de las distintas variables fueron evaluados de manera estadística para describir y analizar la relación entre ellas. Es decir, el estudio se enfocó en medir y cuantificar los temas relevantes con el fin de proporcionar respuestas a las hipótesis planteadas por los investigadores.

3.2. Diseño de investigación.

El análisis se lleva a cabo empleando un enfoque no experimental, el cual se focaliza en la observación y la recolección de datos sin efectuar modificaciones deliberadas en las variables. Sin embargo, se ejecutaron

estudios estadísticos para determinar la relación entre las dos variables. Según lo planteado por Arias y Covinos (2021), en este tipo de estructura experimental no se emplean estímulos ni se establecen condiciones experimentales sobre las variables objeto de estudio. Los participantes del estudio son observados y valorados en su entorno natural sin que se interfiera en ninguna situación. Además, no se realizan modificaciones en las variables objeto de estudio.

Esta investigación en particular utiliza un diseño transversal porque tanto la recopilación de datos como la medición de las variables ocurren simultáneamente y en un único momento. En términos adicionales, los formularios fueron diseñados de forma precisa y exclusiva para cada empleado, con el propósito de evitar repeticiones y asegurar una recolección apropiada de información. Conforme al punto de vista Arias y Covinos (2021) este método de diseño implica la recopilación de datos en un único momento temporal. Se puede asemejar al acto de tomar una fotografía, la cual se utiliza posteriormente para su análisis descriptivo dentro del marco de la investigación.



Donde:

M: muestra de estudio

O1: variable: Gestión administrativa

O2: variable: Motivación laboral

r: relación

3.3. Población y muestra.

Población

De acuerdo con Condori (2020), se hace alusión a un conjunto de individuos que residen en un área específica durante un periodo concreto; estos pueden ser humanos, objetos o cualquier otro tipo de elemento que posea características similares o pertenezca a la misma categoría. Estas particularidades permiten la realización de estudios científicos. En consecuencia, en la investigación se incluyó a los 300 empleados de la Municipalidad Provincial de Ilo en el año 2024.

Muestra

De acuerdo con Hurtado (2020), una muestra constituye una porción que representa a la población completa, la cual es escogida empleando diversas metodologías de muestreo con el propósito de asegurar la validez de las conclusiones y prevenir la presencia de sesgos o distorsiones en los hallazgos obtenidos.

En esta situación, el número de individuos que componen la muestra está compuesto por 169 colaboradores pertenecientes al conjunto de sujetos bajo investigación. Este tamaño muestral se determina utilizando la fórmula específica para poblaciones finitas:

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

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 300}{0.05^2(300 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 169$$

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Se empleó un procedimiento para la recopilación de información que consistió en la administración de encuestas a la totalidad de los individuos pertenecientes al conjunto poblacional. El objetivo de esta táctica fue adquirir un entendimiento exhaustivo de las percepciones de los trabajadores, con el fin de establecer la potencial presencia de una conexión entre distintas variables.

López y Fachelli (2015) definen la encuesta como un método para obtener datos mediante el cuestionamiento de los participantes, con el objetivo sistemático de obtener medidas sobre los conceptos que surgen de un problema de investigación específico.

Instrumento

Los instrumentos utilizados para la investigación son herramientas que se emplean con el fin de evaluar el comportamiento o las características de las variables que están siendo estudiadas. En este estudio, se utilizaron dos conjuntos de preguntas compuestos por 20 ítems cada uno, los cuales fueron diseñados para medir de manera independiente las variables y posteriormente correlacionarlas y asociarlas. La selección de estos cuestionarios se llevó a cabo con base en criterios estrictos de validez, asegurando así la relevancia y la calidad de los datos utilizados en la investigación.

Arias y Covinos (2021) explican que el cuestionario representa un instrumento comúnmente empleado en estudios de investigación con el propósito de recopilar datos. Consiste en una serie de preguntas estructuradas en un formato tabular, acompañadas de múltiples alternativas de respuesta, las cuales el sujeto de estudio debe elegir.

3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En este estudio se desarrolló un conjunto de preguntas específicamente diseñado para cada variable, ajustado al contexto particular de la institución. Estas preguntas fueron evaluadas por expertos en el campo correspondiente para asegurar su validez. Una vez recopilados los datos de los cuestionarios, se procedió al análisis mediante técnicas estadísticas para la generación de tablas y gráficos pertinentes al estudio. Para este propósito, se empleó el software SPSS en su versión 26 para el procesamiento de los datos recolectados.

El análisis propuesto siguió la secuencia de procedimientos que se detallan a continuación:

- Los datos se introdujeron en el software SPSS 26 para su procesamiento y evaluación del comportamiento de los datos recolectados. Una vez obtenidos resultados confiables, se procedió a la creación de tablas y gráficos para cada variable y sus respectivas dimensiones, mostrando las frecuencias y porcentajes de los resultados junto con su correspondiente interpretación
- Como parte de un estudio de investigación de naturaleza correlacional, se procedió a llevar a cabo el análisis estadístico conocido como prueba Rho de Spearman con el propósito de verificar tanto las hipótesis generales como las específicas, y para determinar el nivel de significancia estadística asociado a dichas pruebas.
- Después de analizar los resultados obtenidos, se formularon conclusiones fundamentadas en los objetivos de la investigación, con el propósito de ofrecer recomendaciones destinadas a mejorar la eficiencia empresarial y satisfacer de manera óptima sus requerimientos, los cuales fueron abordados durante todo el proceso de investigación.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Tabla 2

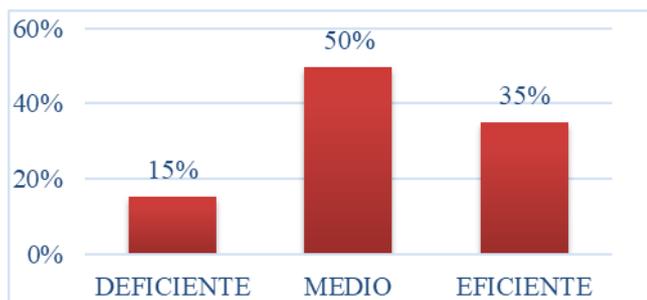
Nivel de la variable gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	26	15%
MEDIO	84	50%
EFICIENTE	59	35%
Total	169	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 1

Variable gestión administrativa



Nota: Construido por los autores

Interpretación:

Según los resultados obtenidos del nivel de la variable gestión administrativa se muestra claramente en la tabla 02 y en la figura 01 que la frecuencia para el nivel deficiente es 26, para el nivel eficiente 59 y finalmente para el nivel medio 84; con

respecto a los porcentajes de cada nivel es el nivel medio quien presenta un mayor porcentaje con 50%

Tabla 3

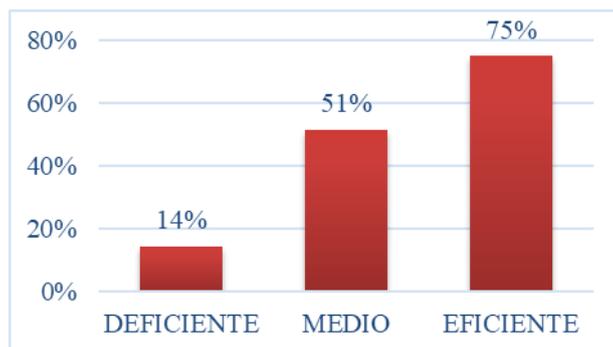
Nivel de la dimensión planeación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	24	14%
MEDIO	87	51%
EFICIENTE	58	75%
Total	169	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 2

Dimensión planeación



Nota: Construido por los autores

Interpretación:

Según la información proporcionada por la tabla 03 y la figura 02 se muestra claramente que la dimensión planeación se encuentra desarrollada dentro de la municipalidad de manera eficiente con un 75%, y de manera deficiente solo en un 14%.

Tabla 4

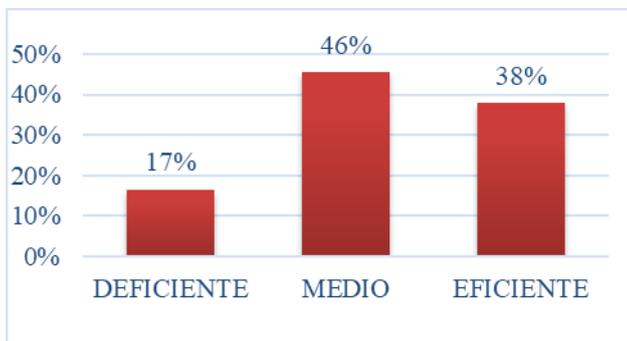
Nivel de la dimensión organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	28	17%
MEDIO	77	46%
EFICIENTE	64	38%
Total	169	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 3

Dimensión organización



Nota: Construido por los autores

Interpretación:

Según la información proporcionada por la tabla 04 y la figura 03 se muestra claramente que la dimensión organización se encuentra desarrollada dentro de la municipalidad de manera medio con un 46% y con solo 17% de manera deficiente.

Tabla 5

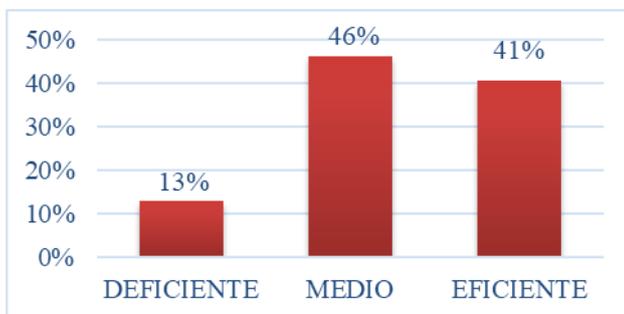
Nivel de la dimensión dirección

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	22	13%
MEDIO	78	46%
EFICIENTE	69	41%
Total	169	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 4

Dimensión dirección



Nota: Construido por los autores

Interpretación:

Según la información proporcionada por la tabla 05 y la figura 04 se muestra claramente que la dimensión dirección se encuentra desarrollada dentro de la municipalidad de manera medio con un 46% y con solo 13% de manera deficiente.

Tabla 6

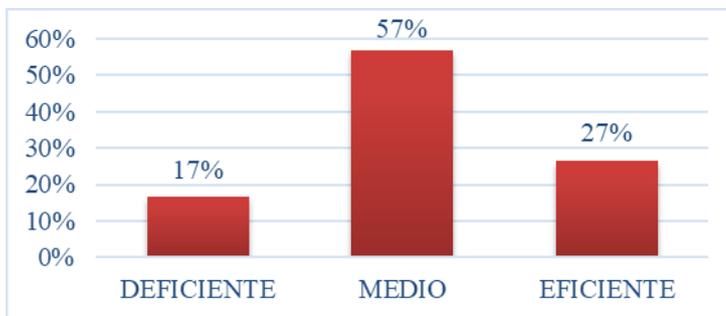
Nivel de la dimensión control

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	28	17%
MEDIO	96	57%
EFICIENTE	45	27%
Total	169	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 5

Dimensión control



Nota: Construido por los autores

Interpretación:

Según la información proporcionada por la tabla 06 y la figura 05 se muestra claramente que la dimensión control se encuentra desarrollada dentro de la municipalidad de manera medio con un 57% y con solo 17% de manera deficiente.

Tabla 7

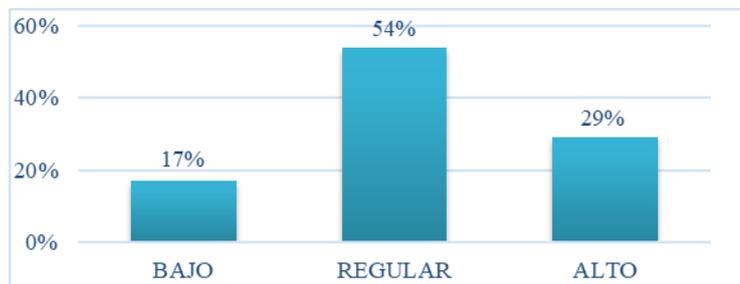
Nivel de la variable motivación laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	29	17%
REGULAR	91	54%
ALTO	49	29%
Total	169	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 6

Variable motivación laboral



Nota: Construido por los autores

Interpretación:

Según la información que proporciona la tabla 07 y la figura 06 de la variable motivación laboral se logra observar que el desarrollo de esta variable dentro de la municipalidad se produce en un nivel regular con 54% y con un nivel bajo solamente un 17%.

Tabla 8

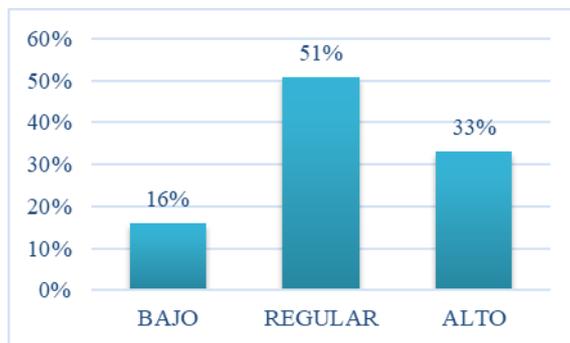
Nivel de la dimensión motivación intrínseca

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	27	16%
REGULAR	86	51%
ALTO	56	33%
Total	169	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 7

Dimensión motivación intrínseca



Nota: Construido por los autores

Interpretación:

Según la información que proporciona la tabla 08 y la figura 07 se logra observar que el desarrollo de la dimensión motivación intrínseca dentro de la municipalidad se produce en un nivel bajo un 16% y con un nivel regular un 51% finalmente en un nivel alto se desarrolla en un 33%

Tabla 9

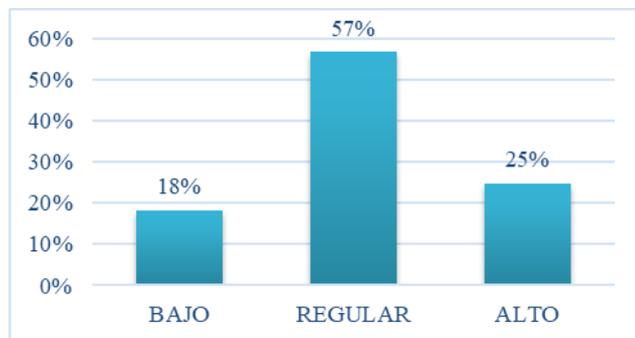
Nivel de la dimensión motivación extrínseca

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	31	18%
REGULAR	96	57%
ALTO	42	25%
Total	169	100%

Nota: Construido por los autores

Figura 8

Dimensión motivación extrínseca



Nota: Construido por los autores

Interpretación:

Según la información que proporciona la tabla 09 y la figura 08 se logra observar que el desarrollo de la dimensión motivación extrínseca dentro de la municipalidad se produce en un nivel bajo un 18% y con un nivel regular un 57% finalmente en un nivel alto se desarrolla un 25%

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general:

Ha: Existe relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024

Tabla 10

Correlación entre la gestión administrativa y la motivación laboral

		MOTIVACIÓN LABORAL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN LABORAL	Coficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	169	169
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coficiente de correlación	,778*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	169	169

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

Interpretación:

Según la información proporcionada en la tabla 10 se visualiza claramente que el valor de Spearman es ,778 y el nivel de significancia 0,00; por lo que claramente se deduce que entre las variables existe una relación alta, positiva y significativa, lo cual significa la aceptación de la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 01:

Ha: Existe relación entre la planeación y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024

Ho: No existe relación entre la planeación y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024

Tabla 11

Correlación entre la planeación y la motivación laboral

		Planeación	MOTIVACIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	169	169
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	169	169

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

Interpretación:

Según la información proporcionada en la tabla 11 se visualiza claramente que el valor de Spearman es ,704 y el nivel de significancia 0,00; por lo que claramente se deduce que entre la dimensión planeación y la variable motivación laboral existe una relación alta, positiva y significativa, lo cual significa la aceptación de la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 02:

Ha: Existe relación entre la organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024

Ho: No existe relación entre la organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024

Tabla 12

Correlación entre la organización y la motivación laboral

		Organización	MOTIVACIÓN LABORAL
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	169
	SATISFACCIÓN DEL USUARIO	Coeficiente de correlación	,653**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	169

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

Interpretación:

Según la información proporcionada en la tabla 12 se visualiza claramente que el valor de Spearman es ,653 y el nivel de significancia 0,00; por lo que claramente se deduce que entre la dimensión organización y la variable motivación laboral existe una relación moderada, positiva y significativa, lo cual significa la aceptación de la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 03:

Ha: Existe relación entre la dirección y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024

Ho: No existe relación entre la dirección y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024

Tabla 13

Correlación entre la dirección y la motivación laboral

		Dirección	MOTIVACIÓN LABORAL
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,764**
		N	169
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,764**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	169

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

Interpretación:

Según la información proporcionada en la tabla 13 se visualiza claramente que el valor de Spearman es ,764 y el nivel de significancia 0,00; por lo que claramente se deduce que entre la dimensión dirección y la variable motivación laboral existe una relación alta, positiva y significativa, lo cual significa la aceptación de la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 04:

Ha: Existe relación entre el control y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024

Ho: No existe relación entre el control y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024

Tabla 14

Correlación entre el control y la motivación laboral

		Control	MOTIVACIÓN LABORAL
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,717**
		N	169
	MOTIVACIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,717**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	169

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

Interpretación:

Según la información proporcionada en la tabla 14 se visualiza claramente que el valor de Spearman es ,717 y el nivel de significancia 0,00; por lo que claramente se deduce que entre la dimensión control y la variable motivación laboral existe una relación alta, positiva y significativa, lo cual significa la aceptación de la hipótesis alterna.

4.3. Discusión de resultados

De los resultados obtenidos en la presente investigación se realizaron diversas comparaciones con los fundamentos teóricos de los antecedentes en donde los diversos autores obtienen diferentes valores de correlación no obstante según los valores obtenidos, todos ellos coinciden en que entre las variables y las dimensiones de la variable gestión administrativa y la variable motivación laboral existe una relación positiva y significativa; a continuación, se dará a conocer los valores obtenidos:

En la presente investigación los valores de spearman y sig., bilateral fueron ,778 y ,000 respectivamente; en cuanto a los resultados de otras investigaciones fueron Truyenque (2023) (r) de 0,648 y sig. 0,000; Jiménez (2021) Spearman de 0,476**, con un nivel de significancia de 0,000; Jiménez (2024) Pearson "r" de 0,273 y 0,000 de significancia.

Los resultados de la presente investigación de la planeación y la motivación laboral de spearman y sig. bilateral fueron ,704 y ,000 en cuanto a los resultados de otras investigaciones fueron: Sirlopú (2018) Rho de Spearman de 0.756 y obtuvo un sig = 0.002 < 0.05 y Gancino (2021) consiguió que el valor de Rho de Spearman fuera 0,816 y 0,000 de significancia.

Los resultados de la presente investigación de la organización y la motivación laboral de spearman y sig. bilateral fueron ,653 y ,000 en cuanto a los resultados de otras investigaciones fueron: Sirlopú (2018) Rho de Spearman de 0.799 y obtuvo un sig = 0.001 < 0.05; Gancino (2021) Rho de Spearman 0.833 y 0,000 de significancia.

Los resultados de la presente investigación de la dirección y la motivación laboral de spearman y sig. bilateral fueron ,764 y ,000 en cuanto a los resultados de otras investigaciones fueron: Sirlopú (2018) Rho de Spearman de 0.731 y obtuvo

un sig = 0.012 < 0.05 finalmente Gancino (2021) Rho de Spearman 0.867 y 0,000 de significancia.

Los resultados de la presente investigación de control y la motivación laboral de spearman y sig. bilateral fueron ,717 y ,000 en cuanto a los resultados de otras investigaciones fueron: Sirlopú (2018) Rho de Spearman de 0.789 y obtuvo un sig = 0.001 < 0.05 finalmente Gancino (2021) Rho de Spearman 0.814 y 0,000 de significancia.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera conclusión: se visualiza claramente que el valor de Spearman es ,778 y el nivel de significancia 0,00; por lo que claramente se concluye que entre las variables existe una relación alta, positiva y significativa

Segunda conclusión: se visualiza claramente que el valor de Spearman es ,704 y el nivel de significancia 0,00; por lo que claramente se concluye que entre la dimensión planeación y la variable motivación laboral existe una relación alta, positiva y significativa

Tercera conclusión: se visualiza claramente que el valor de Spearman es ,653 y el nivel de significancia 0,00; por lo que claramente se concluye que entre la dimensión organización y la variable motivación laboral existe una relación moderada, positiva y significativa

Cuarta conclusión: se visualiza claramente que el valor de Spearman es ,764 y el nivel de significancia 0,00; por lo que claramente se concluye que entre la dimensión dirección y la variable motivación laboral existe una relación alta, positiva y significativa,

Quinta conclusión: se visualiza claramente que el valor de Spearman es ,717 y el nivel de significancia 0,00; por lo que claramente se concluye que entre la dimensión control y la variable motivación laboral existe una relación alta, positiva y significativa

5.2. Recomendaciones

A la Gerencia Municipal y Gerentes de Línea de la municipalidad se recomienda llevar a cabo diversas actividades en donde se promueva la capacitación y la actualización del conocimiento del personal en general con la finalidad que se logre mejorar la percepción que tiene el personal sobre la gestión administrativa.

Se recomienda que se realicen diversas actividades y convocatorias para que el personal asista en las reuniones en donde se deberá desarrollar temas de interés general siendo los temas principales las necesidades del personal, los documentos normativos, los lineamientos y reglamentos relacionados; todo esto se realizará con la finalidad de lograr mejorar la motivación del personal y su desempeño en el trabajo, finalmente la población será la beneficiada

Se recomienda de la municipalidad desarrolle diversos incentivos para incrementar la motivación del personal, estos incentivos se deben desarrollar a partir de actividades en donde se tenga un completo control del desarrollo de funciones y cumplimiento de responsabilidades por parte del personal, procediendo a ser todos evaluados.

BIBLIOGRAFÍA

- Adco Mamani, J. (2023). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021 – 2022. *Revista De Pensamiento Crítico Aymara*, 4(2), 39-50. <https://doi.org/10.56736/2023/65>
- Aliaga Díaz, S., & Alcas Zapata, N. (2021). Análisis de la gestión administrativa y la calidad del servicio en la atención de los partos humanizados en un hospital nacional de Lima. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 18–30. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1490>
- Arias Gonzáles, J. L., y Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación (1a ed.)*. Enfoques Consulting EIRL.
- Astorquiza-Bustos, B. A., Caicedo, M. C., & Gómez-Mejía, A. (2020). Estrés laboral en el mercado laboral: una aplicación de metodologías de medición difusa para el caso colombiano. *Lecturas De Economía*, (93), 189–224. <https://doi.org/10.17533/udea.le.n93a339564>
- Balcázar Daza, A. M. (2020). Gestión administrativa en hospitales públicos de Cundinamarca - Colombia. *Lúmina*, 60, 140-163. <https://doi.org/10.30554/lumina.21.3444.2020>.
- Becerra Gonzáles, C. y Morales Ballesteros, M. (2015). Validación de la Escala de Motivación de Logro Escolar (EMEE) en estudiantes de bachillerato en México. *Innovación Educativa*, 15 (68), 136-153. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179442126009>
- Bello Toribio, J. V., & Bustamante Maslucan, Y. (2019). ¿Es posible incrementar extrínsecamente la motivación intrínseca laboral? Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC). <http://hdl.handle.net/10757/628119>
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw Hill.
- Chinga Vivas, J. H., & Gómez García, S. L. (2023). Gestión administrativa en las empresas de servicios de catering del cantón portoviejo, Manabí, Ecuador. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun* - ISSN: 2697-3456, 7(12), 251–274. <https://doi.org/10.46296/yc.v7i12.0286>

- Contreras Murguía, L. E. (2021). Motivación laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Panadería y Pastelería Butipan, Tacna, 2021. Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2158>
- Díaz Martínez, N. E. (2021). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Norte Facility Peru SAC, Lima 2019. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6842>
- Espinoza Saldívar, A., & Toscano Moctezuma, J. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Revista Nova*, 12(20), 72-89. doi:<https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>
- Falconi Piedra, J. F., Luna Altamirano, K. A., Sarmiento Espinoza, W. H., & Andrade Cordero, C. F. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Gancino Chávez, V. B. (2021). Gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de secretaria de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación, Guayaquil, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58720>
- García Correa, D. A., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Pérez, L. (2017). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1–9. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- Gonzáles Tirado E. A. (2021). Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral de los Colaboradores del Área de Acopio de la Empresa Minera Yanaquihya SAC Arequipa. 2019. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4377>
- Herrera Cueva, C. E. (2022). La motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del registro de la propiedad del Cantón La Troncal 2019-2020. Tesis de maestría, Universidad Estatal de Milagro. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5893>

- Hurtado Talavera, F. J. (2020). Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Revista Scientific*, 5(16), 99–119. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.16.5.99-119>
- Jiménez Quispe, W. J. (2021). Gestión Administrativa y La Motivación en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho-2020. Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3199>
- Jiménez Tairo S. (2024). Gestión administrativa y motivación laboral en la Institución Educativa Villa del Lago Puno – 2022. Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21585>
- Lauro Paredes, L. F., Torres Quiroz, R. F., Perez Huanca, N. A., Aguilar Gonzales, H. E., & Perez Huanca, N. A. (2024). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de la entidad financiera: Caja Arequipa, Perú. *Revista Científica Estelí*, 12(48), 34–51. <https://doi.org/10.5377/farem.v12i48.17511>
- Lino Dominguez, D. J., & Luján Johnson, G. L. (2022). Gestión administrativa un reflejo de automatización de sistemas de control en instituciones de educación pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1086-1123. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2645
- López Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 12(1), 359–365. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1462>
- Martínez Guillén, M. C. (2013). La gestión empresarial. Madrid: Diaz de Santos.
- Mogollon Condor, P. W. (2019). Gestión administrativa y clima organizacional en la Institución Educativa Coronel Pedro Portillo Silva, Huaura-2019. Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4037>

- Ordoñez Freire, D., Salazar Samaniego, J., Tapia Espinoza, N., & Pacheco Molina, A. (2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 410-422. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.437>
- Peña Ponce, D. K., Sanchez Chancay, M. R., & Sancan Lopez, L. T. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *RECIMUNDO*, 6(suppl 1), 120-131. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.120-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.120-131)
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pizarro Ruiz, J., Fredes Collarte, D., Inostroza Peña, C., & Torreblanca Urbina, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843 - 856. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29060499013>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas*, 23(3), 45-53. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Ramírez Casco, A., Ramírez Garrido, A. y Calderón Morán, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Contribuciones a la economía. Contribuciones a la Economía*, 15(1), 8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9032964>
- Ramos Galarza, C. A. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rivas Huaman, R. (2020). La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL N° 06 - Lima. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, (3), 111–125. <https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.07>
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.a ed.). México: Pearson educación.

- Rodríguez Rodríguez, C. E., Nájera Ruiz, A. G., Vera Villacis, K. E., & Varas Salazar, A. A. (2022). Liderazgo y gestión administrativa en las instituciones educativas del Ecuador. *Ciencia Y Educación*, 3(3), 41 - 49. <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/123>
- Rodríguez Tóala, A. J., & Peñafiel Loor, J. F. (2022). Gestión Administrativa y su incidencia en la operatividad de la micro empresa PALIM. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 1056–1069. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2621>
- Sánchez Jacas, I., Brea López, I. L., De La Cruz Castro, M. C., & Matos Fernández, I. (2017). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. *Correo Científico Médico*, 21(2), 434-444. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1560-43812017000200009&script=sci_arttext
- Sánchez Pacheco, E., Hurel Sotomayor, C., & Aguirre Benalcázar, M., (2022). Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(4-1), 462-473. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1243>
- Setiawan, R., Tirsia, G., Suryani, T., & Eliyana, A. (2020). Impulso del comportamiento innovador en el trabajo en la moda de marca local: La evidencia de indonesia. *Utopia y Praxis Latinoamericana*, 25(Extra2), 66-74. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7412967>
- Sirlopú Flores, K. A. (2018). Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores del restaurante temático Rincón Cervecerero. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28744>
- Soledispa-Rodríguez, X. E., Pionce-Choez, J. M., & Sierra-González, M. C. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 280–294. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2571>
- Trujillo Ramírez, P., Ortiz de Agui, M. L., Carrasco Muñoz, M. A., Herrera Alania, G. L., & Martínez Morales, C. (2020). Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. *InterCambios: Dilemas y Transiciones de la*

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9512805>

- Truyenque Quispe, C. N. (2023). Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores de la Gerencia Sub Regional Chanka, de la provincia de Andahuaylas. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/124915>
- Vargas Lucas, L. M. (2022). Gestión administrativa y motivación laboral: caso empresa de agua potable y alcantarillado Emapapc-Ep Cantón Pedro Carbo, año 2021. Tesis de licenciatura, Universidad Estatal del Sur de Manabí UNESUM. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/4557>
- Vergaray, J., García, C., Gutierrez, W., León, F., & León, C. (2021). Gestión administrativa y clima laboral, en la municipalidad provincial del Santa, Ancash, Perú 2021. Revista Qualitas, 22(22), 046 - 058. <https://doi.org/10.55867/qual22.04>

ANEXOS

Matriz de consistencia de la investigación

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ILO, 2024					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO, DISEÑO, POBLACION, TECNICA Y INSTRUMENTO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL			
¿Cuál es la relación existe entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024?	Identificar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.	Existe relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.	Variable 1: Gestión administrativa	Variable 1: Planeación Organización Dirección Control	Tipo: Investigación básica Diseño: Investigación no experimental
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS			Población:
¿Cuál es la relación que existe entre la planeación y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024?	Identificar la relación entre la planeación y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.	Existe relación entre la planeación y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.	Variable 2: Motivación laboral	Variable 2: Motivación intrínseca Motivación extrínseca	Comprende a un total de 300 colaboradores Muestra: Comprende a un total de 169 colaboradores
¿Cuál es la relación que existe entre la organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024?	Identificar la relación entre la organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.	Existe relación entre la organización y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.			Técnica: Encuesta
¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024?	Identificar la relación entre la dirección y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.	Existe relación entre la dirección y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.			Instrumento: Cuestionario
¿Cuál es la relación que existe entre el control y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024?	Identificar la relación entre el control y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.	Existe relación entre el control y la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024.			