



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS, EMPRESARIALES Y

PEDAGÓGICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

MARKETING ESTRATÉGICO

TESIS:

LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ITUATA PROVINCIA DE

CARABAYA-MACUSANI, 2020

PRESENTADO POR:

BACH. QUISPE CHURA WILFREDO HILBERT

BACH. HUANCA CONDORI RENÉ

ASESOR:

MGR. GUILIAN CALANCHO MAMANI.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE

**LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y MARKETING
ESTRATÉGICO**

MOQUEGUA- PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO.....	I
INDICE DE TABLAS Y GAFICOS	IV
RESUMEN.....	VI
ABSTRACT	VII
INTRODUCCIÓN	VIII
CAPÍTULO I.....	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática.....	1
1.2. Definición del Problema.	3
1.2.1 Problema general.	3
1.2.2 Problema específico.	3
1.3. Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general.	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación	5
1.5 Variables	6
1.5.1 Operacionalización.....	7
1.6 Hipótesis de la Investigación	8

1.6.1	Hipótesis general.	8
1.6.2.	Hipótesis específica.	8
CAPÍTULO II	9
2.1	Antecedentes de la Investigación	9
2.1.1.	Antecedentes internacionales.	9
2.1.2	Antecedentes nacionales.	10
2.2	Bases Teóricas	11
2.2.1	La Motivación	11
2.3	Marco Conceptual	23
CAPITULO III:	26
3.1.	Tipo de investigación	26
3.2.	Diseño de investigación	26
3.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.5.	Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	28
CAPITULO IV:	29
4.1.	Presentación de resultados por dimensiones	29
4.2.	Contrastación de hipótesis	34
4.3.	Discusión de resultados.....	39
CAPITULO V:	40

5.1. Conclusiones	40
5.1. Recomendaciones.....	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
ANEXOS	46
ANEXO N °1 ENCUESTA DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN.....	46

INDICE DE TABLAS Y GAFICOS

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de Variable</i>	7
Tabla 2 <i>Municipalidad distrital de Ituata provincia de Carabaya Macusani.</i>	27
Tabla 3 <i>Variable Motivación</i>	29
Tabla 4 <i>Dimensión 1 factor intrínseco</i>	31
Tabla 5 <i>Dimensión 2 factor extrínseco</i>	32
Tabla 6 <i>Categorías variable 1 Motivación del personal</i>	35
Tabla 7 <i>Prueba de chi cuadrado de Motivación del personal</i>	35
Tabla 8 <i>Categorías Dimensión 1 factor intrínseco</i>	36
Tabla 9 <i>Prueba de chi cuadrado del factor intrínseco</i>	36
Tabla 10 <i>Categorías Dimensión 2 factor extrínseco</i>	38
Tabla 11 <i>Prueba de chi cuadrado del factor extrínseco</i>	38

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Variable motivación del personal	30
Gráfico 2 Dimensión 1 factor intrínseco	31
Gráfico 3 <i>Dimensión 2 factor extrínseco</i>	33

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la motivación que tiene el personal en la Municipalidad distrital de Ituata Provincia de Carabaya en Macusani, la investigación fue de tipo de investigación aplicativo, contando con un diseño no experimental con un corte transversal, con un nivel de investigación descriptivo no correlacional para lo que participaron en la investigación fueron un total de 136 asistentes administrativos de los cuales serán sometidos a resolver una encuesta presentada por la variable motivación y a su vez esta encuesta será de respuestas múltiples por una escala de Likert.

Los resultados obtenidos por medio de esta investigación son de gran importancia para la Municipalidad distrital de Ituata Provincia de Carabaya en Macusani porque se pudo comprobar que la motivación en dicha municipalidad fue de 48.7% siendo positivamente rescatable a nivel regular y dicha aseveración fue comprobada por Chi cuadrado y afirmar que efectivamente si existe motivación en la Municipalidad distrital de Ituata Provincia de Carabaya con un valor e p-valor = 0,001 y se acepta la hipótesis alterna.

Palabras claves: Motivación, Proactividad y talleres.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the motivation of the staff in the district Municipality of Ituata, Province of Carabaya in Macusani, the research was of an applicative type, with a non-experimental design with a cross-section, with a level of Descriptive non-correlational research for which they participated in the research were a total of 136 administrative assistants of which they will be submitted to solve a survey presented by the motivation variable and in turn this survey will be of multiple answers by a Likert scale.

The results obtained through this research are of great importance for the District Municipality of Ituata Province of Carabaya in Macusani because it was found that the motivation in said municipality was 48.7%, being positively recoverable at a regular level and this assertion was verified by Chi square and affirm that indeed there is motivation in the District Municipality of Ituata Province of Carabaya with a value $p\text{-value} = 0.001$ and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Motivation, Proactivity and workshops.

INTRODUCCIÓN

El informe final presentado consta de cuatro capítulos, siendo el Capítulo I: El problema de investigación en el cual se investiga la descripción de la realidad problemática, así mismo como la definición del problema conjuntamente con sus objetivos generales y específicos, partiendo de una justificación y sus respectivas limitaciones, constatación de las variables e hipótesis. General y específicas.

Capitulo II: Marco teórico, en primer lugar, verificar los antecedentes que presiden a la presente investigación sean estos internacionales, nacionales y regionales, conjuntamente con sus bases teóricas correspondientes al tema de investigación y se observaran los términos utilizados en el marco conceptual.

Capitulo III: Método, se va a describir el tipo y diseño de investigación, así mismo la población y muestra y por ultimo las técnicas e instrumentos de recolección de datos y procesamiento y análisis de datos de la presente investigación.

Capitulo IV: Presentación y análisis de los resultados por variables, constatación de hipótesis y la discusión de los resultados.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática.

(Chong,2017); indica que la motivación es el impulso que tiene el ser humano respecto a su comportamiento, es esencial para cumplir ciertos objetivos o metas que el ser humano tenga propuesto en su vida personal, familiar y profesional, muchas veces la falta de motivación produce en la persona razones por las cuales no llega a cumplir sus objetivos por diversos factores que no ayudan a cumplir el propósito.

La motivación causa satisfacción por lo mismo que respecto a ello se refleja el cubrir las necesidades del ser humano, la persona se suele motivar por distintos factores que lo llevan a lograr sus objetivos ya sean estos factores como la familia o el querer sobresalir y salir de su zona de confort, estos factores garantizan el éxito en una persona.

La motivación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani es el tema de estudio que se quiere realizar debido que por medio de la percepción de los usuarios de la municipalidad observan dificultades en la atención del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani, es por ello que se opta por desarrollar esta investigación por las mismas percepciones que tienen los usuarios, se puede agregar que por falta de motivación el personal administrativo no muestran ciertos factores esenciales para el trabajo como lo es la eficacia y la calidad de servicio en el trabajo.

Se pudo apreciar que en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani existen factores externos que pueden influir en la motivación el personal administrativo como es la remuneración como bien se sabe la remuneración en estas zonas de la población no cumple con las expectativas del mercado laboral para mejorar la calidad de vida socioeconómica del trabajador.

Otro factor que se pudo identificar que pueda afectar a la motivación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani es el tema de la rotación constante del personal en los puestos laborales que se dan en la Municipalidad.

1.2. Definición del Problema.

1.2.1 Problema general.

¿Cómo es la motivación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020?

1.2.2 Problema específico.

- ¿Cómo es la motivación intrínseca del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020?

- ¿Cómo es la motivación extrínseca del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la motivación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020.

1.3.2 Objetivos específicos.

- Determinar la motivación intrínseca del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020
- Determinar la motivación extrínseca del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020.

1.4. Justificación e Importancia de la Investigación

La presente investigación tiene como justificación general verificar la ejecución profesional que tiene el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani, verificar el nivel de motivación que se encuentra dicho personal y como es que esa motivación influye en el personal administrativo en sus actividades profesionales que realizan a diario lo mismo que a través del estudio los resultados se podrá verificar que tanto influyen estos factores en la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani.

Por medio de los resultados de la presente investigación se podrá encontrar las sugerencias necesarias para mejorar la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani. Estrategias que servirán a la municipalidad para hacer una mejora continua y a si mejorar la eficiencia en sus designaciones de actividades a los demás puestos laborales donde se encuentra a cargo del personal administrativo por medio de los servidores públicos.

Este trabajo de investigación podrá servir para beneplácito de otros autores que quieran indagar más sobre el tema en este sector de la localidad.

1.5 Variables

➤ V1: MOTIVACIÓN

Dimensiones:

- ✓ Motivación intrínseca
- ✓ Motivación extrínseca

1.5.1 Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de Variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO	Son los impulsos que tiene el ser humano para lograr una determinada actividad cumpliendo y cubriendo sus necesidades, se relaciona con impulsos para cumplir diversos objetivos y metas que se proponen en su vida personal y vida profesional.	<p>Motivación intrínseca</p> <p>Motivación extrínseca</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimientos laborales, logros, los diversos puestos laborales, la responsabilidad, el crecimiento, los logros. • Buenas condiciones laborales, mejores remuneraciones y beneficios, supervisión, la estabilidad laboral, riesgo en el trabajo, relaciones interpersonales 	Cuestionario por medio de la encuesta	Ordinal de Escala Likert

Fuente: Elaboración propia

1.6 Hipótesis de la Investigación

1.6.1 Hipótesis general.

H₁ La motivación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020 es regular.

H₀ La motivación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020 es pésima.

1.6.2. Hipótesis específica.

- HE₁ La motivación intrínseca del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020 es regular.

- HE₂ La motivación extrínseca del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020 es regular.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

(Perez, 2017); su investigación titulada “Aspectos motivacionales en el trabajadores de emergencia”, como objetivo general se propuso determinar los perfiles profesionales en cuanto a la motivación que hace que sigan laborando en emergencias, determinar aspectos como edad, sexo y el nivel de estudios profesionales que cuente el personal y la antigüedad que se encuentra laborando en la institución, para el presente estudio se utilizo un tipo de investigación apicada, con un diseño no experimental con un nivel descriptivo aplicando una encuesta mediante un corte transversal, para lo cual llego a la siguiente conclusión la investigación que los jovenes entre mujeres y varones tienden a responder mejor al trabajo a presión y asumen riesgos mientras que el personal mayor o mas antiguo forman parte positiva de una mejor toma de decisiones en la organización.

(Lopez,2016); su investigación titulada “La motivación como elemento para un mejor rendimiento profesional”, tiene como objetivo general determinar cuanto influye la motivación en el rendimiento laboral de las personas que trabajan en una organización, para el presente estudio se utilizo un tipo de investigación aplicada, con un diseño no experimental con un nivel descriptivo aplicando una encuesta mediante un corte transversal, para lo cual llego a la siguiente conclusión que la motivación es esencial en cada uno de los trabajadores que influye directamente a la ejecución de actividades y funciones laborales, se llego a verificar que los trabajadores responden de manera positiva a la motivación económica y motivación por reconocimiento dependiendo cual sea su necesidad.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

(Aguilar,2018); su investigación titulada “Un modelo organizado de la motivación intrínseca, como objetivo general fue determinar el uso correcto de un modelo organizado para fortalecer la motivación intrínseca, para el presente estudio se utilizo un tipo de investigación aplicada, con un diseño no experimental con un nivel descriptivo aplicando una encuesta mediante un corte transversal, para lo cual llego a la siguiente conclusión que la motivación intrínseca tiene un peso de 0.442 que genera una correcta eficacia con una influencia positiva.

(Castillo, 2018); su investigación titulada “Efecto de la motivación extrínseca y motivación intrínseca en la Universidad de Piura”, como objetivo general es determinar la motivación extrínseca y motivación intrínseca de los trabajadores de la Universidad de Piura, se utilizo un tipo de investigación aplicada, con un diseño no experimental con un nivel descriptivo aplicando una encuesta mediante un corte transversal, para lo cual llego a la siguiente conclusión que existe una baja calidad en la motivación de los trabajadores de la Universidad de Piura debio a factores de ua baja capacitación y bajos montos en las remuneraciones de cada uno de los trabajadores a lo que conlleva poder fomentar una motivación general entre todos los trabajadores respetando y cubriendo sus necesidades.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 La Motivación

(Jossimar,2009); la motivación es una estrategia que se forma en la persona para poder cubrir un fin, uno de los retos de los profesionales en administración a cargo de una empresa es fomentar demanera positiva y proactiva la motivación en cada uno de los trabajadores para poder llegar al cumplimiento de los objetivos organizacionales y tambien cubriendo las necesidades de los trabajadores que mediante ello se motivan en sus actividades laborales.

Fortalecer la motivación es esencial en las organizaciones debido a un alto índice de competitividad en las empresas se prioriza motivar al personal para que estén capacitados para estos mercados competitivos y a si mismo formados profesionalmente para las actividades a realizar.

(Gonzalo,2008); la motivación esta relacionada a aspecto psicológicos de la persona debido que mediante el manejo de las emociones por medio de la inteligencia emocional la motivación es primordial para desarrollar de una mejor manera las emociones con uno mismo y entender las emociones de los demas trabajadores y colaboradores, la motivación desarrolla la personalidad del trabajador generando superación y ganas de seguir aprendiendo entorno a los procedimientos que realiza la organización.

(Rogero,2014); indica que la motivación es el progreso a través de las técnicas personales del individuo que permiten optimizar el rendimiento laboral y llegar a los objetivos en mejores condiciones laborales

La motivación puede apreciarse como una correcta administración para el cumplimiento de metas acompañado de impulsos, fuerza y deseos de lograrlo.

2.2.1.1 La motivación intrínseca.

(Eden,2019); este tipo de motivación nace de la persona como es que tiene diferentes reacciones a proponerse el cumplimiento de un objetivo o meta, a lo que cuando desarrolla una correcta motivación intrínseca la persona se siente importante lo que conlleva a saber tomar riesgos y trabajar bajo presión para el cumplimiento de lo que se ha propuesto a lograr. Para ello se detallan algunos ejemplos de la motivación intrínseca:

- El trabajador propone ideas nuevas para mejorar algún proceso o procedimiento que se pueda dar en una organización, ponerlo en práctica y desarrollarlo permite percibir un buen desarrollo de su motivación intrínseca.
- El trabajador tiene un rol y funciones de actividades establecida, mientras el trabajador cumpla sus funciones y se aboque a otras funciones como por ejemplo de responsabilidad social que son acciones de voluntariado se

verifica el compromiso que tiene el trabajador con la organización.

- El trabajador se muestra tranquilo cumpliendo su labor y también aprende nuevas cosas de sus compañeros para desempeñar las actividades e interpreta una buena comunicación con sus compañeros de equipo.

2.2.1.2 La motivación extrínseca:

(Eden,2019); la motivación extrínseca son las persuaciones que se producen fuera de la persona, requiere conocer sus propias emociones para poder desarrollar la motivación extrínseca, el ser humano responde a estímulos que permiten que pueda generar nuevas perspectivas en su entorno si los estímulos son positivos a persona tendrá una reacción positiva en el ámbito laboral entorno a una empresa. En caso los estímulos son negativos el trabajador tendrá ciertas dificultades para desempeñar algunas funciones y no tendrá buenos niveles calidad y eficacia, para ello se prescriben algunos ejemplos comunes como:

- Las remuneraciones económicas, bonos adicionales provocan estímulos positivos en la persona para seguir desempeñando sus funciones laborales.
- Un trato merecido desde el orden jerárquico alta dirección hasta sus dependencias.
- La condición laboral permite al trabajador estar tranquilo y de alguna manera sentirse bien ya que la empresa se preocupa por el personal.
- Satisfacer las necesidades del trabajador por medio de la empresa garantiza una mejor motivación por parte del trabajador.

2.1.1.3. Clases de motivación.

(Rovira,2014); indica que existen 3 clases de motivación el material, la social y la intrínseca que se caracterizan por lo siguiente:

- Motivación material, es la clase de motivación que se manifiesta en la persona por recibir algo a cambio como puede ser un premio, un reconocimiento, bonificaciones económicas, o lo que pueda verse de forma tangible.
- Motivación social, es la clase de motivación que se manifiesta en la persona en cómo se relaciona en su mundo exterior, el comportamiento y las reacciones hacen esencial la motivación social en la persona.
- Motivación intrínseca, es la clase de motivación que se manifiesta en la persona su automotivación que debido a sus propios deseos de querer lograr algo o realiza, esto se produce cuando la persona se siente en complacencia con su entorno o con su trabajo generalizando que mientras existan aspectos positivos que ayuden a la persona a motivarse a realizar algo se produce un desarrollo constante en el aspecto intrínseco.

2.1.1.4. Prácticas de motivación y emoción.

(Heredia,1994); para entender principalmente la práctica de la motivación y emoción se debe saber e interpretar que existen los motivos primarios y motivos secundarios, en cuanto a los motivos primarios tenemos las necesidades fisiológicas que se complacen por el ser humano como lo es el sueño, hambre, sed, sexo, etc. Mientras los motivos secundarios son características que va buscando complacer la persona como querer contar con una mejor vivienda, un transporte propio para movilizarse, prácticamente cubre el aspecto de la autorrealización.

Conjuntamente los motivos primarios y secundarios componen de manera esencial al ser humano que ambos motivos se asocian para que la persona pueda tener en cuenta un proceso de desarrollo adecuado y a si mismo lograr lo que se propone en un plazo determinado de tiempo.

Las emociones se van desarrollando al ver que la persona va cumpliendo y satisfaciendo sus necesidades al lograr los objetivos trazados ya sea en su vida profesional o personal, mientras que logre cubrir sus necesidades tendrá emociones positivas para su vida.

2.1.1.5.Motivación y desempeño laboral en los colaboradores.

(Huertas,2001); indica que la motivación ya sea esta intrínseca o extrínseca producen cambios en el desempeño laboral que realice una persona, desde las actitudes de la persona o las condiciones laborales que se presten, se puede hablar de un correcto o incorrecto desempeño laboral.

Es ideal que se pueda representar a través de una organización y el personal los medios por los cuales ambos obtendrán beneficios, tanto como la empresa que su objetivo es generar ingresos adicionales por medio de las utilidades y su productividad y el trabajador que busca satisfacer sus necesidades por medio de su trabajo mostrándose interés de la empresa por el trabajador ofreciendo condiciones laborales, remuneraciones que puedan satisfacer al trabajador, reconocimientos, capacitaciones, etc.

La motivación y el desempeño laboral se pueden medir mediante distintos instrumentos y variables que aproximan su relación entre sí, ya que verifica la relación que puedan tener ambas variables tanto el desempeño laboral como la motivación exactamente dicha.

2.1.1.6.Motivación y gestión del talento humano.

(Gómez,2013); la motivación y su relación con el talento humano ambos temas garantizan una buena oportunidad de mejora en las organizaciones debido que la motivación fortalece las capacidades del talento humano en la empresa debido que un personal motivado interactúa con más frecuencia en los procedimientos y funciones específicas de la organización.

El talento humano es parte primordial de una organización es el recurso más valioso que cuenta una empresa y si no existe una correcta formación hacia el capital humano la empresa puede generar ciertos conflictos que se verán reflejados en su objetivo principal de producir sus bienes o servicios de manera eficiente, invertir económicamente en el capital humano ya no es una sugerencia para las organizaciones al día de hoy es una obligación debido que un personal más capacitado y más motivado generan mejoras positivas a las organizaciones en estos tiempos del siglo XXI.

2.1.1.7. Características de la motivación laboral.

(Martinez,2013); indica que la motivación laboral cuenta con las siguientes características:

- Entusiasmo y deseo, las empresas deben ser pioneras en proponer buenas condiciones laborales para que el trabajador sienta emociones positivas respecto a su trabajo y exista una motivación real y afectuosa hacia el trabajo y la organización.
- Valor para triunfar; Las empresas deben de proponer distintos reconocimientos para fomentar el espíritu de competitividad entre los trabajadores de la misma organización y de otras organizaciones que sean de competencia directa.
- Autodirección, Los trabajadores batallan constantemente para lograr lo propuesto, lo que genera una ambición por lograr los objetivos.

- Disciplina y organización, el trabajador si tiene desarrollada su motivación interna logra contribuir y ser indispensable para la organización debido que la empresa y el trabajador tienen la misma visión de que querer lograr en un periodo ya sea este de mediano o largo plazo.
- Compromiso por la excelencia, la fidelización con la empresa se logra por los compromisos que cumple la empresa con el trabajador, a mayor importancia se le dé al personal, el trabajador se siente más comprometido y fidelizado con la organización.

2.1.1.8. Superación personal, autoestima, motivación.

(Fernandez,2008); indica que la motivación tiene 4 etapas principales las cuales las detalla y explica en los cuatro puntos siguientes:

- Automotivación, es la fuerza interior que tiene la persona y que lo empuja a cumplir sus objetivos personales o laborales, su fuerza interior permite que la persona pueda realizar cosas que sean en bien para sí mismo.
- Actitud, es el comportamiento de la persona, que se da de acuerdo al estado de ánimo o estado mental que en ese momento guía su conducta, una actitud positiva genera entusiasmo para realizar las actividades mientras que una actitud negativa genera un freno que dificulta realizar las actividades.
- Autoestima, es el amor que se siente a uno mismo, las emociones y sentimientos que uno se siente como persona pueden ayudar en una organización el saber de lo que es capaz y el amor propio generan buenos resultados en la persona en la parte laboral y personal.

- Superación personal, la persona aspira a mejorar en su vida profesional y personal, lo componen diferentes factores como es la autoestima, la motivación, automotivación y las actitudes de las personas.

2.3 Marco Conceptual

1. Actitud:

Es el comportamiento de la persona, que se da de acuerdo al estado de ánimo o estado mental que en ese momento guía su conducta, una actitud positiva genera entusiasmo para realizar las actividades mientras que una actitud negativa genera un freno que dificulta realizar las actividades.

2. Autoestima:

es el amor que se siente a uno mismo, las emociones y sentimientos que uno se siente como persona pueden ayudar en una organización el saber de lo que es capaz y el amor propio generan buenos resultados en la persona en la parte laboral y personal.

3. Automotivación.

Es la fuerza interior que tiene la persona y que lo empuja a cumplir sus objetivos personales o laborales, su fuerza interior permite que la persona pueda realizar cosas que sean en bien para sí mismo.

4. Compromiso.

la fidelización con la empresa se logra por los compromisos que cumple la empresa con el trabajador, a mayor importancia se le dé al personal, el trabajador se siente más comprometido y fidelizado con la organización.

5. Disciplina:

El trabajador si tiene desarrollada su motivación interna logra contribuir y ser indispensable para la organización debido que la empresa y el trabajador tienen la misma visión de que querer lograr en un periodo ya sea este de mediano o largo plazo.

6. Entusiasmo:

Las empresas deben ser pioneras en proponer buenas condiciones laborales para que el trabajador sienta emociones positivas respecto a su trabajo y exista una motivación real y afectuosa hacia el trabajo y la organización.

7. Extrínseco:

Son percepciones externas que muchas veces la persona lo relaciona con lo material y algo que puede ser beneficioso para uno proveniente del esfuerzo que uno tenga a su trabajo.

8. Intrínseco.

Este tipo de motivación nace de la persona como es que tiene diferentes reacciones a proponerse el cumplimiento de un objetivo o meta, a lo que cuando desarrolla una correcta motivación intrínseca la persona se siente importante lo que conlleva a saber tomar riesgos y trabajar bajo presión para el cumplimiento de lo que se ha propuesto a lograr.

9. Superación personal:

La persona aspira a mejorar en su vida profesional y personal, lo componen diferentes factores como es la autoestima, la motivación, automotivación y las actitudes de las personas.

CAPITULO III:

MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

(Sierra,2002); el tipo de investigación es aplicativo por lo mismo que no manipulará la variable de motivación, y se aplicará un cuestionario predeterminado adaptado a la realidad problemática de la zona generando confiabilidad en la investigación.

3.2. Diseño de investigación

(Hernandez,2014); para la presente investigación se utiliza un diseño no experimental de corte transversal que permite conocer el análisis de datos en un momento predeterminado. Cuenta con in nivel de investigación descriptivo por lo mismo que efectúa el nivel de educación profesional determinada en los trabajadores de la municipalidad.

3.3. Población y muestra

Para el presente proyecto es una población finita de 136 administrativos en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani.

Tabla 2

Municipalidad distrital de Ituata provincia de Carabaya Macusani.

<i>EDAD</i>	<i>REGION</i>	<i>ADMIN.</i>
<i>18- 70</i>	<i>Puno</i>	<i>136</i>
	<i>total</i>	<i>136</i>

Fuente: Elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utiliza en la presente investigación es la encuesta ya que revelará datos importantes para poder obtener los resultados que se desean obtener

El instrumento es el cuestionario que será medido por medio de la escala de Likert cada una de las preguntas planteadas en la presente investigación.

3.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para poder analizar los datos de la presente investigación se utilizarán diferentes softwares como el SPSS Versión 26, para el análisis de datos también se utilizaron tablas de frecuencias, diagrama de barras y utilización del método de correlación Rho Pearson para la constatación de hipótesis.

CAPITULO IV:
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados por dimensiones

Tabla 3
Variable Motivación

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy malo	1	1%	1%	1%
Malo	9	7%	7%	8%
Regular	50	37%	37%	45%
Bueno	60	45%	45%	90%
Muy bueno	16	10%	10%	100%
total	136	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1
Variable motivación del personal



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

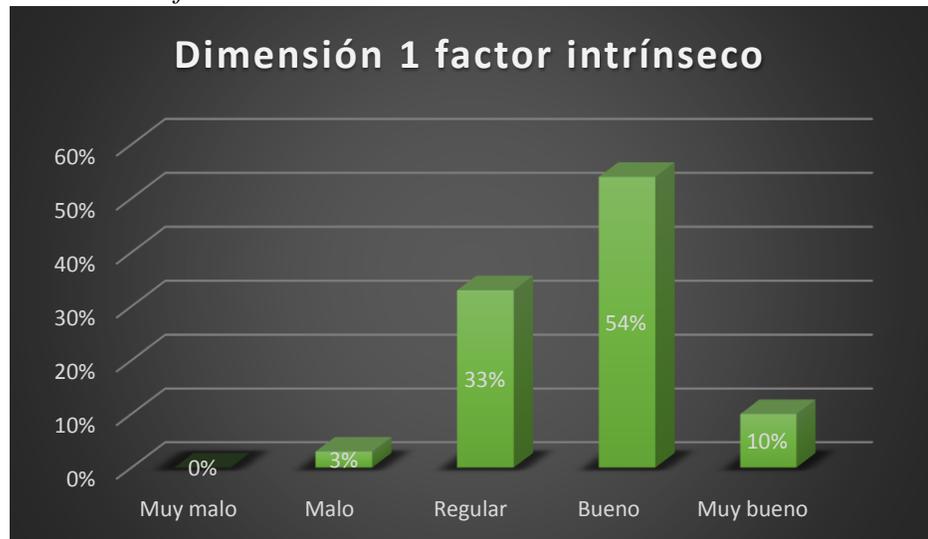
De las 136 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ituata Provincia de Carabaya Macusani se considera en la tabla 3 y en el gráfico 1; que el 1% reconocen que la motivación en la Municipalidad Distrital de Ituata Provincia de Carabaya Macusani es muy mala, el 7% reconocen que la motivación es mala, el 37% reconocen que la motivación es regular, el 45% reconocen que la motivación es buena y el 10% reconocen que la motivación es muy buena en la Municipalidad Distrital de Ituata Provincia de Carabaya Macusani.

Tabla 4
Dimensión 1 factor intrínseco

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy malo	0	0%	0%	0%
Malo	5	3%	3%	3%
Regular	45	33%	33%	36%
Bueno	73	54%	54%	90%
Muy bueno	13	10%	10%	100%
total	136	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2
Dimensión 1 factor intrínseco



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

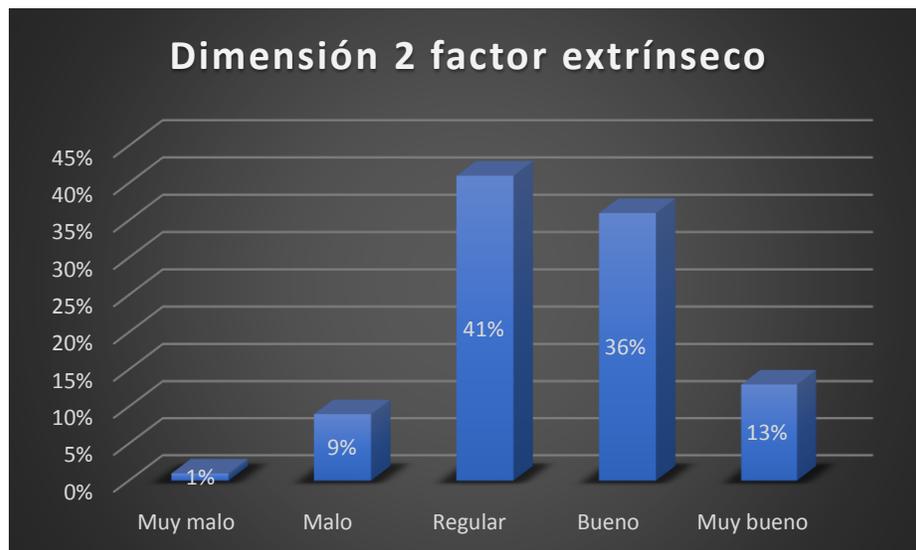
De los 136 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ituata Provincia de Carabaya Macusani se considera en la tabla 4 y en el gráfico 2; el 3% reconocen que el factor intrínseco en la Municipalidad Distrital de Ituata Provincia de Carabaya Macusani es malo, el 33% reconocen que el factor intrínseco es regular, el 54% reconocen que el factor intrínseco es bueno y el 10% reconocen que el factor intrínseco es muy bueno en la Municipalidad Distrital de Ituata Provincia de Carabaya Macusani.

Tabla 5
Dimensión 2 factor extrínseco

alternativas	Frecuencia	%	% Valido	% Acumulado
Muy malo	1	1%	1%	1%
Malo	13	9%	9%	10%
Regular	55	41%	41%	51%
Bueno	49	36%	36%	87%
Muy bueno	18	13%	13%	100%
total	136	100.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3
Dimensión 2 factor extrínseco



Fuente: Elaboración propia.

Interpretación

De las 136 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Ituata Provincia de Carabaya Macusani se considera en la tabla 5 y en el gráfico 3; que el 1% reconocen que el factor extrínseco en la Municipalidad Distrital de Ituata Provincia de Carabaya Macusani es muy malo, el 9% reconocen que el factor extrínseco es malo, el 41% reconocen que el factor extrínseco es regular, el 36% reconocen que el factor extrínseco es bueno y el 13% reconocen que el factor extrínseco es muy bueno en la Municipalidad Distrital de Ituata Provincia de Carabaya Macusani.

4.2. Contrastación de hipótesis

4.2.1. Hipótesis General

- **Formulación de hipótesis estadística**

- H₁ La motivación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020 es regular.
- H₀ La motivación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020 es pésima.

Con la finalidad de poder obtener los datos de la hipótesis general y específicas se realizó la prueba estadística de Chi cuadrada cual formula es:

$$\chi_c^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Tabla 6
Categorías variable 1 Motivación del personal

	Categorías		
	N° observado	N° esperado	Resto
Muy malo	1	27.4	-26.4
Malo	9	27.4	-18.4
Regular	50	27.4	22.6
Bueno	60	27.4	32.6
Muy bueno	16	27.4	-11.4
total	136		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 7
Prueba de chi cuadrado de Motivación del personal

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	101,420°	4	.001
N de casos válidos	136		

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla n°7 se visualiza como p- valor = 0.001 (sig. bilateral) el cual es inferior a 0.05; en este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se afirma que la motivación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020 es regular.

4.2.2. Hipótesis Específica 1

- H_1 La motivación intrínseca del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020 es regular.
- H_0 La motivación intrínseca del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020 es pésima.

Tabla 8
Categorías Dimensión 1 factor intrínseco.

Categorías	Categorías		
	N° observado	N° esperado	Resto
Muy malo	0	34	-34
Malo	5	34	-29
Regular	45	34	11
Bueno	73	34	39
Muy bueno	13	34	-21
total	136		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 9
Prueba de chi cuadrado del factor intrínseco

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	92,744°	3	.000
N de casos válidos	136		

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla n°9 se visualiza como p- valor = 0.000 (sig. bilateral) el cual es inferior a 0.05; en este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se afirma que la motivación intrínseca del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020 es regular.

4.2.2. Hipótesis Especifica 2

- H₁ La motivación extrínseca del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020 es regular.

- H₀ La motivación extrínseca del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020 es pésima.

Tabla 10
Categorías Dimensión 2 factor extrínseco

Categorías	Categorías		
	N° observado	N° esperado	Resto
Muy malo	1	27	-26
Malo	13	27	-14
Regular	55	27	28
Bueno	49	27	22
Muy bueno	18	27	-9
total	136		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11
Prueba de chi cuadrado del factor extrínseco.

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi cuadrado de Pearson	86,986°	4	.000
N de casos válidos	136		

Fuente: Elaboración propia

Interpretación

Según la tabla n°11 se visualiza como p- valor = 0.000 (sig. bilateral) el cual es inferior a 0.05; en este caso se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, y se afirma que La motivación extrínseca del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020 es regular.

4.3. **Discusión de resultados**

Para la investigación los objetivos que se plantean es determinar como la motivación en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani influye en todos sus trabajadores administrativos, por lo que concluye la investigación que si efectivamente aproximadamente el 45% de todos los trabajadores administrativos en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani desarrollan la motivación en la institución de forma adecuada para cumplir con sus tareas diarias y funciones encomendadas.

Para determinar los objetivos específicos determinar la motivación intrínseca podemos apreciar que más del 53% de los trabajadores desarrolla de manera buena la motivación intrínseca, mientras que determinar la motivación extrínseca se vio un 40% de los trabajadores que la desarrolla de manera regular, por lo que relacionando ambas dimensiones obtenemos un nivel regular positivo de motivación en el personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani

Comparación con otras investigaciones se tiene la premisa si la motivación se da más por un factor económico o espiritual cuando se refiere al rendimiento laboral.

CAPITULO V:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- La motivación del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020 es regular; los resultados muestran que el cálculo de chi cuadrado establece p-valor de 0.001, por lo que se considera la hipótesis alterna.
- La motivación intrínseca del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020 es regular; los resultados muestran que el cálculo de chi cuadrado establece p-valor de 0.000, por lo que se considera la hipótesis alterna.

- La motivación extrínseca del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani ,2020 es regular; los resultados muestran que el cálculo de chi cuadrado establece p-valor de 0.001, por lo que se considera la hipótesis alterna.

5.1. Recomendaciones

- La Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani con la finalidad de contribuir de forma acertada a su comunidad debería de impulsar más la motivación por parte de todos sus colaboradores tanto como funcionarios, servidores públicos como trabajadores administrativos para que puedan generar más confianza en la población de las actividades que realizan en beneficio de la comunidad.
- La Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani con respecto a la motivación de factor intrínseco se fortalece mediante talleres motivacionales despertando el espíritu de los trabajadores para que logre sus objetivos en beneficio de la comunidad y cumpliendo con los objetivos institucionales de forma idónea y correcta.

- La Municipalidad Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani con respecto a la motivación de factor extrínseco debe de generar nuevas políticas de trabajo que generen incentivos entre los compañeros de trabajo ya sea acto resolutivo o incentivos económicos, días de descanso por cumplimiento de diversos objetivos en beneficio de la institución, que permitan despertar animo competitivo entre todos los trabajadores del municipio Distrital de Ituata provincia de Carabaya-Macusani.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, J., González, D., & Aguilar, A. (2016). *Un modelo estructural de motivación intrínseca*. *Acta de Investigación Psicológica*, 6(3), 2552–2557. Disponible en <https://doi.org/10.1016/j.aiprr.2016.11.007>
- Balderas, L. R. (2004). *Estadística para administración y economía 7ma*. Mexico: Pearson Prentice Hall.
- Casanova et. al (2017). *Grado de motivación por el aprendizaje en estudiantes de enfermería de una universidad pública*. Universidad Norbert Wiener. Lima, Perú.
- Castillo, D. (2018). *Efectos de la motivación externa en la motivación interna (tesis de pregrado)*. Universidad de Piura.
- Chong V. R. (2017). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Punchana – periodo 2014*. Iquitos Perú. Disponible en http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4801/Rilke_Tesis_Maestr%c3%ada_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eden (2019). *Motivación intrínseca y extrínseca: definiciones y ejemplos*. Disponible en <https://www.aguaeden.es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca-definiciones-y-ejemplos>
- Gómez, E. (2013). *Motivacion y gestion del talento humano*. Costa Rica, Guatemala.
- Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigacion*. (5ta. Edici). Mexico: Mc Graw Hill.

- Huisa, T. (2013). *Dirección y Organización* (1a. Ed.). Lima: Universidad Alas Peruanas. Retrieved from disponible en file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dirección Y Organización Completo (1).pdf
- Iturriaga, G. F. (2017). *La motivación extrínseca e intrínseca de los empleados como éxito para las organizaciones laborales : Un estudio en el sector siderometalúrgico de La Rioja.*
- Jossimar, M. (2013). *Cadministracion* Pontificia universidad católica del Perú., 25.
Local, D., & Emprende, C. (2002). *Motivación para Emprendedores, 1–52.*
- López, S. (2019). *La motivación como factor clave del rendimiento en el trabajo. Revista Ieu Universidad.* Retrieved from. Disponible en https://revista-aletheia.ieu.edu.mx/documentos/A_opinion/2019/1_Enero/Art_Op_2.pdf
- Martínez, G. (2013). *Las siete características de la motivación auténtica.* Disponible en <http://terapiagestaltsi.com/2013/04/17/las-sietecaracteristicas-de-la-motivacion-sana/>.
- Mendez, A. (2013). *Teorías de la motivación.* Disponible en <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/teorias-de-lamotivacion>.
- Mendez, A. (2013). *Teorías de la motivación.* Disponible en <https://www.euroresidentes.com/empresa/motivacion/teorias-de-lamotivacion>.
- Naranjo, M. (2009). *Motivación: Perspectivas Teóricas Y Algunas Consideraciones De Su Importancia En El Ámbito Educativo. Revista Educación, 33(2), 379–7082.*
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación.* México: Mc Graw Hill.
- Sierra, R. (2002). *Tesis doctorales y trabajos de investigacion científica: metodologia general de su elaboracion y documentacion. (5ta.). España: Paraninfo Editorial SA.*

Sol, M. (2009). *La motivación y el aprendizaje*.

Vara-Horna, A. (2010). *¿Como hacer una tesis en ciencias empresariales? 2da edicion*.
Lima: Universidad San Martin de Porras.

Vargas, P., & Gonzalez, D. (2015). *Turismo, Liderazgo & Motivación* (1a. Ed.). Lima:
Grafica Melusa E.I.R.L. RUC: Retrieved from. Disponible en
[http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/Autonoma/322/1/Turismo
Liderazgo Motivacion.pdf](http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/Autonoma/322/1/Turismo%20Liderazgo%20Motivacion.pdf)

Velarde, E. (2011). *La importancia de motivar al empleado*. Disponible en
<http://peru21.pe/noticia/802310/importancia-motivar-al-empleado>.

Zornosa, L. (2009). *Motivación Laboral*. Disponible en
[http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/motlaboral.
ht](http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/motlaboral.ht).