

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Evaluación de la motivación en el personal administrativo de la
Municipalidad Distrital de Castillo Grande – 2024”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Miller Vargas, Deysi

ASESOR: Anibal Rivero, Rafael Antonio

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 70246583

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41693326

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0003-1423-2737

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
2	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
3	Polino Puente Emerson Junior	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	45867323	0000-0003-2131-8547



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tingo María, siendo las 16:00 horas del día 08 del mes de mayo del año 2025, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtro. William Giovanni Linares Beraun
Mtra. Diana Huerto Orizano
Mtro. Emerson Junior Polino Puente

Presidente
Secretaria
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 2030-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **"EVALUACIÓN DE LA MOTIVACIÓN EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE - 2024"**, presentada por la Bachiller, **MILLER VARGAS, Deysi**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola **APROBADA** con el calificativo cuantitativo de **15 (quince)** y cualitativo de **Buena** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **16:40** horas del día 08 del mes de mayo del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mg. William Giovanni Linares Beraun

DNI: 07750878

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

PRESIDENTE

Mtra. Diana Huerto Orizano

DNI: 40530605

Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

SECRETARIA

Mtro. Emerson Junior Polino Puente

DNI: 45867323

Código ORCID: 0000-0003-2131-8547

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: DEYSI MILLER VARGAS, de la investigación titulada "Evaluación de la motivación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande - 2024", con asesor(a) RAFAEL ANTONIO ANIBAL RIVERO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1630-2024-D-FCEMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 19 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 18 de febrero de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

40. Miller Vargas, Deysi.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	18%	5%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
4	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a Dios, por ser la luz que guía mi camino y la fuerza que me impulsa a seguir adelante. En cada desafío, he sentido su presencia y amor, lo que me ha permitido perseverar y alcanzar mis metas. A mi madre, cuyo amor incondicional y sacrificios han sido la base de todo lo que soy. A mi esposo, por su constante apoyo y comprensión. Tu paciencia y amor han sido un refugio en los momentos de dificultad, y tu confianza en mí ha fortalecido mi determinación.

A cada uno de ustedes, dedico este trabajo con todo mi amor y gratitud

.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco, por brindarme la oportunidad de crecer académicamente, a todos los docentes que, con su dedicación y pasión, han compartido su conocimiento y me han guiado a lo largo de mi formación. A la Municipalidad de Castillo Grande, por su colaboración y disposición para facilitar la información necesaria. Su apoyo ha sido clave para la elaboración de este proyecto y su relevancia para nuestra comunidad. A mi asesor, Aníbal Rivero, Rafael Antonio por su valiosa orientación y por estar siempre disponible para resolver mis dudas. Su conocimiento y guía han sido esenciales en cada etapa de este proceso, y le estoy muy agradecida por su dedicación.

Finalmente, a todas las personas que, de alguna manera, contribuyeron a la culminación de este trabajo, les agradezco sinceramente por su apoyo y aliento.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.3. OBJETIVOS	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	18
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.1. INTERNACIONALES	20
2.1.2. NACIONALES	21
2.1.3. LOCAL	21
2.2. BASES TEÓRICAS	22
2.2.1. MOTIVACION	22
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	30

2.4. HIPÓTESIS	31
2.5. VARIABLE	32
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	33
CAPÍTULO III.....	35
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	35
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	35
3.1.1 ENFOQUE	35
3.1.2 ALCANCE O NIVEL	35
3.1.3 DISEÑO	35
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	36
3.2.1 POBLACIÓN	36
3.2.2 MUESTRA.....	36
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	37
3.3.1 TÉCNICA	37
3.3.2 INSTRUMENTO.....	37
3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	37
CAPÍTULO IV	39
RESULTADOS	39
4.1. ANÁLISIS DE DATOS	39
CAPÍTULO V	59
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	59
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	59
5.1.1. CON LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	59
5.1.2. CON LAS BASES TEÓRICAS.....	61
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	33
Tabla 2 Personal de la Municipalidad de Castillo Grande	36
Tabla 3 ¿Cómo evalúa su nivel de satisfacción con las tareas que realiza en su puesto de trabajo?	39
Tabla 4 ¿En qué medida considera que el trabajo que realiza le proporciona una sensación de logro personal?	40
Tabla 5 ¿En qué medida considera que las tareas que realiza son motivadoras y le permiten desarrollar sus habilidades?	41
Tabla 6 ¿Cómo evaluarías el impacto de tu trabajo en tu desarrollo personal y profesional?	42
Tabla 7 ¿Cómo valora las compensaciones económicas que recibe por su trabajo?	43
Tabla 8 ¿Cómo evalúa el reconocimiento de sus superiores por su buen desempeño?	44
Tabla 9 ¿Cómo evalúa el reconocimiento que recibe de sus compañeros de trabajo por sus logros?	45
Tabla 10 ¿Cómo calificas los beneficios adicionales (como seguro, vacaciones, horarios flexibles) que te ofrece la organización?	46
Tabla 11 ¿En qué medida considera que los horarios laborales le permiten mantener un equilibrio entre su vida personal y laboral?	47
Tabla 12 ¿Qué tan comprometido se siente con los valores y objetivos de la Municipalidad?	48
Tabla 13 ¿Cómo evalúa su nivel de compromiso e involucramiento en las actividades organizacionales promovidas por la municipalidad?	49
Tabla 14 ¿Cómo califica la imagen de la municipalidad como un empleador atractivo para posibles futuros trabajadores?	50
Tabla 15 ¿Cómo evalúa la calidad del ambiente de trabajo en cuanto a relaciones con sus compañeros y superiores?	51
Tabla 16 ¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades que le ofrece la municipalidad para su desarrollo profesional?	52
Tabla 17 ¿Cómo calificas las posibilidades de crecimiento profesional dentro de la organización?	53

Tabla 18 ¿Con qué grado de satisfacción evalúa su capacidad para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus compromisos personales y familiares?	54
Tabla 19 ¿Qué tan claras considera que son las metas y objetivos de la Municipalidad para su puesto de trabajo?	55
Tabla 20 ¿Qué tan alcanzables considera que son las metas que se establecen para su equipo de trabajo?	56
Tabla 21 ¿Cómo evalúa los recursos proporcionados para cumplir con las metas de su área?	57
Tabla 22 ¿Cómo califica la factibilidad de alcanzar las metas establecidas en su trabajo considerando los recursos y el tiempo disponible?	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Cómo evalúa su nivel de satisfacción con las tareas que realiza en su puesto de trabajo?	39
Figura 2 ¿En qué medida considera que el trabajo que realiza le proporciona una sensación de logro personal?	40
Figura 3 ¿En qué medida considera que las tareas que realiza son motivadoras y le permiten desarrollar sus habilidades?	41
Figura 4 ¿Cómo evaluarías el impacto de tu trabajo en tu desarrollo personal y profesional?	42
Figura 5 ¿Cómo valora las compensaciones económicas que recibe por su trabajo?	43
Figura 6 ¿Cómo evalúa el reconocimiento de sus superiores por su buen desempeño?	44
Figura 7 ¿Cómo evalúa el reconocimiento que recibe de sus compañeros de trabajo por sus logros?	45
Figura 8 ¿Cómo calificas los beneficios adicionales (como seguro, vacaciones, horarios flexibles) que te ofrece la organización?	46
Figura 9 ¿En qué medida considera que los horarios laborales le permiten mantener un equilibrio entre su vida personal y laboral?	47
Figura 10 ¿Qué tan comprometido se siente con los valores y objetivos de la Municipalidad?	48
Figura 11 ¿Cómo evalúa su nivel de compromiso e involucramiento en las actividades organizacionales promovidas por la municipalidad?	49
Figura 12 ¿Cómo califica la imagen de la municipalidad como un empleador atractivo para posibles futuros trabajadores?	50
Figura 13 ¿Cómo evalúa la calidad del ambiente de trabajo en cuanto a relaciones con sus compañeros y superiores?	51
Figura 14 ¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades que le ofrece la municipalidad para su desarrollo profesional?	52
Figura 15 ¿Cómo calificas las posibilidades de crecimiento profesional dentro de la organización?	53

Figura 16 ¿Con qué grado de satisfacción evalúa su capacidad para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus compromisos personales y familiares?	54
Figura 17 ¿Qué tan claras considera que son las metas y objetivos de la Municipalidad para su puesto de trabajo?	55
Figura 18 ¿Qué tan alcanzables considera que son las metas que se establecen para su equipo de trabajo?	56
Figura 19 ¿Cómo evalúa los recursos proporcionados para cumplir con las metas de su área?	57
Figura 20 ¿Cómo califica la factibilidad de alcanzar las metas establecidas en su trabajo considerando los recursos y el tiempo disponible?	58

RESUMEN

La tesis se llevó a cabo con el objetivo general analizar la motivación del personal administrativo de la municipalidad distrital de castillo grande - 2024. En la metodología de la investigación que se desarrolló fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra estuvo formada por 68 empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande. Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para la recolección de datos.

Según los resultados, se observó que el 44% de los encuestados presenta un bajo desempeño en sus tareas, lo que afecta su motivación y el desarrollo de habilidades dentro de la Municipalidad. Además, el 36.8% considera insuficiente el control en las evaluaciones del desarrollo profesional de los empleados, según la tabla 4.

Finalmente, los resultados sobre la motivación intrínseca del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – 2024 indican que la motivación es moderadamente baja, debido a la necesidad de mejorar el entusiasmo productivo y el impulso para alcanzar sus objetivos personales.

Palabras clave: Motivación, municipalidad, administrativo, objetivos, motivación intrínseca y habilidades.

ABSTRACT

The thesis was carried out with the general objective of analyzing the motivation of the administrative staff of the district municipality of Castillo Grande - 2024. The research methodology that was developed was of an applied type, with a quantitative approach, a descriptive level and a non-experimental cross-sectional design. The population and sample consisted of 68 administrative employees of the District Municipality of Castillo Grande. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument for data collection.

According to the results, it was observed that 44% of those surveyed have poor performance in their tasks, which affects their motivation and the development of skills within the Municipality. Furthermore, 36.8% consider the control in the evaluations of employees' professional development insufficient, according to table 4.

Finally, the results on the intrinsic motivation of the administrative staff of the District Municipality of Castillo Grande – 2024 indicate that motivation is moderately low, due to the need to improve productive enthusiasm and drive to achieve their personal objectives.

Keywords: motivation, municipality, administrative, objectives, intrinsic motivation and skills.

INTRODUCCIÓN

Este estudio, titulado la evaluación de la motivación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – 2024, aborda las deficiencias que afectan negativamente la motivación de los empleados. Estos problemas impactan a todo el personal debido a la falta de incentivos, carencias, habilidades y productividad en sus tareas. La pregunta central fue: ¿Cómo es la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – 2024? La investigación se justificó teórica, práctica y metodológicamente, aunque se vio limitada por la disponibilidad de tiempo de los empleados.

A continuación, se da a conocer como se ha desarrollado el presente trabajo de investigación:

El capítulo I describe el problema de la investigación, incluyendo la formulación del problema general y específico, así como los objetivos generales y específicos. Además, presenta tres justificaciones: teórica, práctica y metodológica, establece las limitaciones y detalla la viabilidad del estudio.

El Capítulo II presentó el marco teórico, con antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional y local. Se basó en teorías que explicaban el tema, incluyó definiciones conceptuales y describió la variable de estudio con su operacionalización, dimensiones e indicadores.

En el capítulo III, se describió la metodología de la investigación, especificando el tipo, enfoque, nivel y diseño del estudio. Se detallaron la población y la muestra, y la recolección de datos se realizó mediante encuestas con un cuestionario como instrumento.

En el capítulo IV, se presentaron los resultados obtenidos de la investigación, mostrados de forma estadística a través de tablas y gráficos.

En el capítulo V, se discutieron los resultados de la investigación; finalmente, se presentaron las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el ámbito internacional, se enfrenta constantemente a cambios tecnológicos, económicos y sociales que han dado como resultado la transformación en la organización. En ese sentido, Peña y Villón (2018, p. 179) la motivación es importante y está estrechamente relacionada con el entorno de trabajo, las relaciones y la satisfacción laborales. Por lo tanto, los clientes podrán satisfacerse con las empresas que implementen planes para mantener a sus empleados motivados.

Ochoa (2014) menciona que las empresas u organizaciones que experimentan baja productividad laboral lo hacen porque no le dan la importancia necesaria a las causas que lo provocan, a pesar de que es fácil observar desde fuera de la organización que la motivación de los empleados es la única causa.

Rubio (2016) define la motivación como un impulso interno que activa la disposición de una persona a realizar cualquier actividad o comportamiento orientado a un objetivo. Cualquier área de actuación puede identificar las motivaciones de las personas. El porqué de las acciones de los empleados que realizan funciones específicas en el entorno laboral puede aumentar o disminuir el rendimiento que todos pueden tener en su trabajo. Esto significa que se debe conocer las necesidades de cada empleado y trabajar para satisfacerlas para obtener mejores resultados en términos de productividad, calidad y servicio.

Peña y Villón (2018) afirman que es crucial en Perú gestionar la motivación de los trabajadores porque permite aumentar la productividad esperada. Toda empresa debe buscar aumentar la motivación laboral para lograr las metas de manera efectiva y beneficiar a la organización. Hoy en día, muchas empresas peruanas se preocupan por mantener a sus empleados en buenas condiciones físicas, mentales y emocionales.

La motivación de los miembros es una necesidad inmediata y única que debe ser distinta de las demás. Recordemos que la motivación es la fortaleza que toda organización debe buscar de manera beneficiosa y significativa; esto ha sido desarrollado por el sector privado con respecto a las políticas de personal, y como contribuye en beneficio de la organización, los empleados deben estar dispuestos a realizar sus funciones de manera comprometida con la organización.

En el ámbito local, La Municipalidad Distrital de Castillo Grande, creada el 7 de diciembre de 2015 bajo la ley N.º 303771 durante el gobierno de Ollanta Humala, estuvo inicialmente bajo la administración de la municipalidad distrital de Rupa Rupa hasta las elecciones de 2017, cuando fue elegido el alcalde Roberto Caycho Romero. Actualmente, el alcalde es Jonatán Ubaldo Garay, y la municipalidad cuenta con 68 empleados. Su misión es ofrecer servicios de calidad con transparencia y tecnología para beneficiar a los ciudadanos, buscando un desarrollo integral y sostenible mediante una gestión participativa e innovadora. Su visión es posicionar a Castillo Grande como un distrito moderno, inclusivo y saludable, promoviendo valores de responsabilidad, honestidad y compromiso.

Hoy en día, la Municipalidad Distrital de Castillo Grande enfrenta desafíos relacionados con la gestión de su personal administrativo, en particular en cuanto a su motivación laboral. Actualmente, existe una percepción de que el nivel de motivación de los trabajadores podría estar influyendo en el desempeño general de la entidad; esta situación es crítica, dado que la administración pública requiere de empleados comprometidos y productivos para garantizar el cumplimiento de sus objetivos institucionales. Si no se evalúa y mejora el nivel de motivación, es probable que se generen problemas como la baja productividad, la rotación frecuente de personal y el deterioro en la calidad de los servicios ofrecidos a los ciudadanos. Por lo tanto, se hace necesario identificar los principales aspectos que influyen en la motivación para diseñar estrategias que permitan fortalecerla.

La evaluación de la motivación del personal administrativo será crucial para comprender la interacción de varios factores, como la motivación

intrínseca y extrínseca, el compromiso organizacional, las condiciones laborales y el establecimiento de metas. Estos elementos juegan un papel esencial en el rendimiento del personal y en su nivel de satisfacción laboral. A futuro, conocer la situación real permitirá a la Municipalidad adoptar medidas específicas para mejorar estos aspectos y generar un ambiente de trabajo más motivador y eficiente.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo es la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande-2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo es la motivación intrínseca del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande-2024?
- ¿Cómo es la motivación extrínseca del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande-2024?
- ¿Cómo es el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande-2024?
- ¿Cómo son las condiciones laborales del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande-2024?
- ¿Cómo son los establecimientos de meta del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande-2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la motivación del personal administrativo de la municipalidad distrital de castillo grande-2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la motivación intrínseca del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande-2024.
- Analizar la motivación extrínseca del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande-2024.
- Analizar el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande-2024.
- Analizar las condiciones laborales del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande-2024.
- Analizar los establecimientos de meta del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande-2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La evaluación de la motivación del personal administrativo es esencial para el éxito y la eficacia de cualquier organización. A lo largo del tiempo, se han desarrollado numerosas teorías y métodos para comprender y explicar las diversas facetas de la motivación laboral. La realización de este estudio permitió el análisis de diversas teorías actuales sobre la variable de motivación, así como la revisión de trabajos de investigación anteriores, la comparación de sus hallazgos con los actuales, la comparación entre la teoría y la realidad y la discusión debidamente fundamentada.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Desde el ámbito práctico, la investigación se justificó al permitir explicar los niveles de motivación del personal administrativo de la Municipalidad de Castillo Grande. A partir de esto, se formularon

conclusiones y se establecieron recomendaciones para mejorar el nivel motivacional de los colaboradores en todas las áreas. En resumen, el estudio no solo generó conocimientos teóricos y prácticos valiosos en la gestión del talento humano, sino que también tuvo el potencial de generar impactos positivos para la empresa, sus empleados y la sociedad

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La investigación se justifica metodológicamente porque se basa en un diseño de investigación riguroso y sistemático, con un diseño no experimental de tipo transversal que permitió alcanzar los objetivos planteados de manera eficaz. Se utilizó un enfoque cuantitativo, utilizando una técnica de encuesta y un cuestionario de diseño específico. Los objetivos de la investigación, así como las bases teóricas del estudio, determinaron el diseño del cuestionario que se utilizó. Este diseño también sirvió como contribución metodológica del estudio actual

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La disposición de las personas para responder el cuestionario fue una limitación significativa en el progreso de esta investigación. Es posible que algunos participantes potenciales no estén dispuestos o reacios a completar el cuestionario por razones como falta de tiempo, desinterés en el tema o preocupaciones sobre la confidencialidad de sus respuestas. Brindando una comunicación clara y persuasiva a los participantes, destacando la importancia de su participación en la investigación y los beneficios que puede aportar tanto al conocimiento académico como a la empresa, será posible superar esta limitación.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

- Recursos tecnológicos: Para facilitar la investigación, se consideraron los recursos tecnológicos e informáticos, como una computadora

- Recursos económicos: Se tuvo los medios financieros adecuados para llevar a cabo el trabajo académico actual de manera adecuada y concreta.
- Recursos humanos: La presente investigación fue viable porque se dispuso del apoyo del personal administrativo de la empresa, quienes constituyen la población de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. INTERNACIONALES

Cañaveral et al. (2023) en su tesis el análisis de la Motivación Laboral de la Empresa Prominerales SAS del Municipio de Puerto Berrio en el 2022. El estudio se realizó con un diseño no experimental de tipo transversal, de alcance descriptivo y con un enfoque cuantitativo. La población y la muestra estuvieron compuestas por 50 colaboradores, seleccionados mediante un muestreo probabilístico. La técnica empleada fue la encuesta, utilizando un cuestionario de motivación en el trabajo (CMT). La conclusión a la que llegaron las investigadoras fue que la eficacia, eficiencia y la productividad de los colaboradores es crucial para la obtención de los objetivos propuestos, por lo que es fundamental definir correctamente una estrategia que potencie la motivación de los empleados.

Nhantumbo (2020) en su tesis el análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: un estudio desde el Hospital General de Machava, en Mozambique. Se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo exploratorio y nivel descriptivo. La población estuvo formada por 227 funcionarios elegibles del Hospital, y para determinar la muestra se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple, seleccionándose a 81 funcionarios. El autor concluyó que, en el Hospital General de Machava, la motivación laboral era positiva, lo que indicaba que el HGM implementaba programas de motivación para sus empleados, favoreciendo su desarrollo profesional e institucional. También se observó que los funcionarios del HGM eran más influenciados por factores externos relacionados con la motivación laboral, como el clima laboral, la capacitación, el trabajo en equipo, la igualdad de oportunidades en programas de promoción y las relaciones

interpersonales. Esta conclusión apoyó la dimensión de estudio sobre el Desarrollo Profesional, ya que, según el autor, los programas de apoyo al crecimiento profesional aumentaban la motivación.

2.1.2. NACIONALES

Alvarado (2021) en su tesis titulado el análisis de la motivación laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo – Lima 2021. Tuvo como objetivo analizar la motivación laboral en los docentes de una institución educativa privada en Chaclacayo. El tipo de estudio fue básico, diseño no experimental, enfoque cualitativo apoyado en el método inductivo. Su población estuvo conformada por el director y los docentes que conformaron un total de 10. En la conclusión de su tesis empezó analizando la motivación negativa, donde concluyo que no es aplicada sobre los docentes en la institución educativa, no se registran comentarios que indiquen la existencia de agresividad, amenazas o críticas de parte de la institución educativa hacia los docentes. Se indica que existe un clima de respeto y buena comunicación entre la institución y los profesores.

Pachas (2020) en su tesis sobre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Santo Domingo S.A Chíncha – 2019. Se utilizó una investigación básica de nivel descriptivo, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 274 colaboradores de la empresa, y se aplicó un muestreo probabilístico aleatorio simple, seleccionando una muestra de 160 participantes. El autor concluyó que la motivación influía significativamente en la satisfacción laboral de los empleados de Santo Domingo CG S.A. en 2019, según la prueba Rho de Spearman, con un valor correlacional débil de 0.408.

2.1.3. LOCAL

Garay (2023) en su tesis el análisis del clima organizacional en la unidad de tránsito y seguridad vial de la Región Policial Huánuco 2022. La metodología empleada fue de carácter aplicado, con un enfoque

cuantitativo, de nivel descriptivo y un diseño no experimental de tipo transversal. En la conclusión, las tablas analizadas revelaron resultados favorables, ya que la policía dispone de procedimientos que facilitan la identificación de sus agentes, como se muestra en la tabla 7, donde el 35.7% y el 51% se mostraron muy de acuerdo con este procedimiento. Asimismo, en las tablas relacionadas con las relaciones interpersonales, se puede observar que la conexión entre los compañeros en la policía contribuye a garantizar el cumplimiento de metas, evidenciado por el 10.2% y el 81.6% que manifestaron aspectos positivos al respecto de este aspecto en la policía. Esta conclusión ayudo a identificar la importancia que tiene las relaciones interpersonales que se maneja en el ambiente laboral, dichas dimensiones se desarrollaran a profundidad más adelante en este estudio.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. MOTIVACION

De acuerdo con Robbins y Judge (2013), la motivación se define cómo el conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan a un individuo a actuar de una determinada manera para alcanzar metas específicas. Esta energía puede ser influenciada por factores como el entorno laboral, las expectativas de éxito y la identificación con la organización, y juega un papel crucial en el desempeño y la satisfacción en el trabajo. En el contexto organizacional, la motivación es fundamental para fomentar el compromiso y la productividad de los empleados.

Newstrom (2011) señala que la motivación es el conjunto de factores internos y externos que impulsan a un individuo a actuar de una determinada manera para alcanzar metas específicas. Esta fuerza puede estar influenciada por necesidades personales, expectativas de logro, recompensas y el entorno laboral, y juega un papel crucial en el desempeño y la satisfacción en el trabajo. En el contexto organizacional,

la motivación es fundamental para fomentar el compromiso y la productividad de los empleados.

2.2.1.1. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Cantú (2011) plantea al impulso interno que lleva a una persona a realizar una actividad por el placer y la satisfacción que esta le proporciona, en lugar de hacerlo por recompensas externas o presiones. Este tipo de motivación se basa en el interés y satisfacción personal hacia el cumplimiento de labores, y la curiosidad y el deseo de superación, lo que fomenta un compromiso más profundo y duradero con las tareas y objetivos que se persiguen.

2.2.1.1.1. SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO REALIZADO

Teniendo en cuenta a Chiavenato (2019) es el grado en que los empleados se sienten contentos y realizados con las tareas que desempeñan en su entorno laboral. La satisfacción con el trabajo refleja la percepción positiva que tienen los trabajadores sobre su desempeño, la relevancia de sus funciones y el reconocimiento que reciben, lo cual influye en su motivación y compromiso con la organización. Una alta satisfacción laboral puede contribuir a un ambiente de trabajo más productivo y a la retención del talento.

2.2.1.1.2. INTERÉS EN LAS TAREAS ASIGNADAS

Dessler y Varela (2011) establecen que se refiere a la motivación y el compromiso que un empleado muestra hacia las actividades y responsabilidades que le son encomendadas. Asimismo, refleja la disposición del individuo para involucrarse activamente en su trabajo, lo que puede influir en su desempeño y en la satisfacción general dentro de la organización. Un alto nivel de interés sugiere que el empleado no solo cumple con sus obligaciones, sino que

también busca mejorar y contribuir al éxito de su equipo y de la organización en su conjunto.

2.2.1.1.3. SENTIDO DE LOGRO PERSONAL

En palabras de Louffat (2011), es la percepción que tiene un individuo sobre su capacidad para alcanzar metas y objetivos significativos en su vida, lo que contribuye a su autoestima y satisfacción personal. En el ámbito organizacional, refleja cómo los empleados valoran sus éxitos y contribuciones, lo que a su vez impacta su motivación y compromiso con la organización. Un fuerte sentido de logro personal puede fomentar un ambiente de trabajo positivo y productivo.

2.2.1.2. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

Hernández et al. (2011) plantea que es la fuerza impulsora que proviene de factores externos al individuo, como recompensas tangibles (bonos, salarios, beneficios) o reconocimiento social (elogios, premios). Esta forma de motivación se basa en la búsqueda de resultados que no están directamente relacionados con la satisfacción personal o el interés intrínseco en la tarea, sino que se centran en obtener beneficios o evitar consecuencias negativas. En el contexto laboral, la motivación extrínseca puede influir en el rendimiento y la satisfacción del empleado al proporcionar incentivos que fomenten el compromiso y la productividad.

2.2.1.2.1. PERCEPCION DE RECOMPENSAS ECONOMICAS

Según Chiavenato (2019), es la manera en que los empleados valoran y evalúan las compensaciones financieras que reciben por su trabajo, tales como salarios, bonificaciones y otros beneficios monetarios. Refleja la satisfacción de los

trabajadores con respecto a la equidad y la justicia de las recompensas en relación con su esfuerzo y desempeño, lo que puede influir en su motivación, lealtad y productividad dentro de la organización.

2.2.1.2.2. RECONOCIMIENTO POR PARTE DE SUPERIORES Y COLEGAS

Guízar (2013) define como la valoración y aprecio que un individuo recibe de sus jefes y compañeros de trabajo por sus esfuerzos, logros y contribuciones en el entorno laboral. El reconocimiento es fundamental para fomentar un clima organizacional positivo, ya que el reconocimiento puede aumentar la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral, al hacer que los empleados se sientan valorados y apreciados dentro de la organización.

2.2.1.2.3. BENEFICIOS ADICIONALES (PRESTACIONES, HORARIOS FLEXIBLES)

Pablos (2017) señala que son las ventajas complementarias que una organización ofrece a sus empleados, más allá de su salario base. Esto incluye prestaciones como seguros de salud, planes de pensiones y otros incentivos, así como la posibilidad de horarios flexibles que permiten a los trabajadores adaptar su tiempo laboral a sus necesidades personales y familiares. Estos beneficios son fundamentales para mejorar la satisfacción laboral y fomentar un ambiente de trabajo positivo.

2.2.1.3. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Cantú (2011) postula que el compromiso organizacional se entiende como el nivel de lealtad y dedicación que un empleado siente hacia su institución, lo que se manifiesta en su identificación con los valores y objetivos de la misma. Abarca el reconocimiento

de la organización como un lugar significativo de trabajo, así como la disposición del individuo para participar activamente en actividades y proyectos organizacionales. Un alto compromiso organizacional se traduce en un mayor esfuerzo por contribuir al éxito colectivo y en una intención de permanencia en la institución.

2.2.1.3.1. LEALTAD HACIA LA INSTITUCION

Guízar (2013) lo define como el grado de compromiso y fidelidad que un empleado siente hacia su organización. Del mismo modo, refleja la disposición del individuo para apoyar los objetivos, valores y misión de la institución, así como su voluntad de permanecer en ella a largo plazo.

La lealtad se manifiesta en la defensa de la organización ante terceros, la promoción de un ambiente de trabajo positivo y la disposición a contribuir al éxito colectivo, lo que a su vez puede fortalecer la cohesión y la cultura organizacional.

2.2.1.3.2. PARTICIPACION EN ACTIVIDADES ORGANIZACIONALES

Hernández et al. (2011) manifiesta que es el grado en que los empleados se involucran y contribuyen en eventos, iniciativas y procesos dentro de la organización. Asimismo, comprende la disposición de los trabajadores para colaborar en actividades que fomentan la cohesión, el trabajo en equipo y el desarrollo de la cultura organizacional.

Una alta participación puede reflejar un sentido de pertenencia y compromiso con la misión y los objetivos de la organización, lo que a su vez puede mejorar el clima laboral y la efectividad del equipo.

2.2.1.3.3. RECOMENDACIÓN DE LA INSTITUCION COMO LUGAR DE TRABAJO

En la opinión de Pablos (2017) es la disposición de los empleados a recomendar a otros unirse a la organización, lo que refleja su satisfacción, bienestar y confianza en la cultura laboral.

Una alta recomendación señala un ambiente positivo y una buena gestión, además de relaciones interpersonales fuertes.

2.2.1.4. CONDICIONES LABORALES

Teniendo en cuenta a Chiavenato (2019), se refieren al conjunto de factores y circunstancias que caracterizan el entorno de trabajo de los empleados, incluyendo aspectos como el ambiente laboral, la seguridad, las oportunidades de desarrollo y capacitación, las horas de trabajo y las políticas de la organización. Estas condiciones influyen significativamente en la satisfacción, el bienestar y la productividad de los trabajadores, así como en su percepción de la cultura organizacional.

2.2.1.4.1. CALIDAD DEL AMBIENTE LABORAL

Dessler y Varela (2011) se refieren a las condiciones y características del entorno de trabajo que influyen en la satisfacción, el bienestar y el rendimiento de los empleados. Comprende aspectos como la relación entre compañeros, la comunicación, el apoyo de la dirección, la ergonomía del espacio físico y la cultura organizacional.

Un ambiente laboral de alta calidad fomenta la motivación, la colaboración y la productividad, mientras que un entorno negativo puede generar estrés y descontento, afectando así el desempeño general de la organización.

2.2.1.4.2. OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL Y CAPACITACION

Newstrom (2011) señalan que son los recursos y programas que una organización ofrece a sus empleados para mejorar sus habilidades, conocimientos y competencias. Estas oportunidades pueden incluir cursos de formación, talleres, mentorías y programas de ascenso, y son esenciales para fomentar el crecimiento personal y profesional de los trabajadores, así como para aumentar su motivación y compromiso con la organización.

2.2.1.4.3. EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL

De acuerdo con Dessler y Varela (2011), se refiere a la capacidad de un empleado para gestionar de manera efectiva sus responsabilidades laborales y sus compromisos personales, de modo que ambos aspectos se complementen sin generar conflictos. Dicho equilibrio implica que los trabajadores pueden dedicar tiempo y atención tanto a su trabajo como a su vida familiar, social y personal, lo que contribuye a su bienestar general y satisfacción. Un adecuado equilibrio favorece la salud mental y física de los empleados, mejora su rendimiento en el trabajo y reduce el riesgo de agotamiento.

2.2.1.5. ESTABLECIMIENTOS DE METAS

Chiavenato (2019) manifiesta que se refiere al proceso mediante el cual una organización define objetivos claros y específicos que guían sus acciones y decisiones. Dicha definición de objetivos implica la formulación de metas a corto y largo plazo que son medibles y alcanzables, lo que permite a los empleados comprender las expectativas y orientarse hacia el logro de resultados deseados. Un adecuado establecimiento de metas

fomenta la alineación de esfuerzos, mejora la motivación y contribuye al desarrollo de una cultura organizacional enfocada en el rendimiento y la mejora continua.

2.2.1.5.1. CLARIDAD DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

Louffat (2011) propone que abarca la precisión y comprensión con la que los empleados perciben las metas y propósitos de la organización. La claridad de los objetivos es esencial para alinear los esfuerzos individuales con la dirección estratégica de la entidad, ya que una comunicación efectiva de los objetivos permite a los trabajadores entender su rol y contribución, lo que a su vez promueve la cohesión, la motivación y el rendimiento dentro del equipo.

2.2.1.5.2. PERTINENCIAS DE LAS METAS LABORALES

De acuerdo con Pablos (2017), comprende la alineación y relevancia de los objetivos establecidos dentro de la organización en relación con su misión, visión y contexto operativo. Este concepto evalúa si las metas son adecuadas y significativas para los empleados, facilitando su compromiso y motivación. Una adecuada pertinencia de las metas laborales contribuye a un enfoque claro en el trabajo, promoviendo la efectividad y el logro de resultados deseados en la institución.

2.2.1.5.3. VIABILIDAD DE LAS METAS

Como lo hace notar Cantú (2011) es la capacidad de una organización para establecer objetivos que sean alcanzables y realistas, considerando los recursos disponibles, las condiciones del entorno y las limitaciones existentes. En ese sentido, se evalúa si las metas propuestas son factibles dentro del marco temporal y los recursos asignados, lo que

permite a la organización planificar de manera efectiva y maximizar sus posibilidades de éxito en la consecución de sus objetivos.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **AMBIENTE LABORAL:** Conjunto de condiciones físicas, psicológicas y sociales que rodean a los empleados en su lugar de trabajo. Este entorno influye en la interacción entre los trabajadores, su bienestar y su productividad, afectando directamente la cultura organizacional y la satisfacción general en el trabajo (Robbins y Judge, 2013).
- **CLIMA ORGANIZACIONAL:** Es la percepción compartida por los empleados sobre el ambiente de trabajo dentro de una organización. Esta percepción abarca aspectos como la comunicación, el liderazgo, la colaboración y el apoyo, influyendo en la satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores (Robbins y Judge, 2013).
- **COMPROMISO:** Grado de dedicación y lealtad que un empleado muestra hacia su organización, manifestándose en su disposición para contribuir al logro de los objetivos institucionales y su identificación con los valores y la misión de la entidad (Guízar, 2013).
- **DESARROLLO PROFESIONAL:** Proceso continuo de adquisición y mejora de habilidades, conocimientos y competencias que permiten a los individuos avanzar en su carrera y adaptarse a los cambios en su entorno laboral. Este proceso incluye la formación formal, la capacitación en el trabajo y la autoevaluación, con el objetivo de potenciar el desempeño y la satisfacción en el ámbito profesional (Hernández et al., 2011).
- **DESEMPEÑO:** Se refiere a la eficacia y eficiencia con la que un individuo o un grupo lleva a cabo sus tareas y responsabilidades dentro de una organización. Este concepto abarca la calidad de los resultados obtenidos, así como la capacidad para cumplir con los objetivos establecidos, reflejando el nivel de contribución al éxito organizacional (Chiavenato, 2019).

- **METAS:** Objetivos específicos que una organización se propone alcanzar en un periodo determinado. Estas sirven como guías para la planificación y ejecución de estrategias, permitiendo medir el progreso y el éxito en el cumplimiento de la misión institucional (Hitt et al., 2015).
- **PRODUCTIVIDAD:** Es la cantidad de bienes o servicios que un trabajador produce en un período determinado, en relación con los recursos utilizados. Este indicador refleja la eficiencia del trabajo y es fundamental para evaluar el rendimiento de los empleados y la efectividad de la organización en alcanzar sus objetivos (Newstrom, 2011).
- **RECOMPENSAS:** Beneficios y reconocimientos que una organización otorga a sus empleados como resultado de su desempeño y contribuciones. Estas pueden incluir compensaciones económicas, incentivos no monetarios y reconocimiento formal, y son fundamentales para motivar y retener talento dentro de la institución (Pablos, 2017).
- **RECONOCIMIENTO:** Es el acto de valorar y apreciar públicamente los logros, esfuerzos y contribuciones de un individuo dentro de un entorno organizacional. Este reconocimiento puede provenir de superiores, colegas o la organización en su conjunto, y es fundamental para fomentar la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral (Louffat, 2011).
- **SATISFACCION:** Estado emocional positivo que experimenta un individuo cuando sus expectativas y necesidades son cumplidas, ya sea en el ámbito personal o profesional. En el contexto laboral, la satisfacción se relaciona con el grado en que los empleados se sienten contentos y realizados con su trabajo, lo que influye en su desempeño y lealtad hacia la organización (Pablos, 2017).

2.4. HIPÓTESIS

Debido al alcance descriptivo de la investigación no corresponde la formulación de hipótesis.

2.5. VARIABLE

Motivación

DIMENSIONES

- Motivación intrínseca
- Motivación extrínseca
- Compromiso organizacional
- Condiciones laborales
- Establecimiento de metas

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación	Motivación intrínseca	• Satisfacción con el trabajo realizado	1. ¿Cómo evalúa su nivel de satisfacción con las tareas que realiza en su puesto de trabajo?
		• Interés en las tareas asignadas	2. ¿En qué medida considera que el trabajo que realiza le proporciona una sensación de logro personal?
		• Sentido de logro personal	3. ¿En qué medida considera que las tareas que realiza son motivadoras y le permiten desarrollar sus habilidades?
		• Percepción de recompensas económicas	4. ¿Cómo evaluarías el impacto de tu trabajo en tu desarrollo personal y profesional? 5. ¿Cómo valora las compensaciones económicas que recibe por su trabajo?
	Motivación extrínseca	• Reconocimiento por parte de superiores y colegas	6. ¿Cómo evalúa el reconocimiento de sus superiores por su buen desempeño? 7. ¿Cómo evalúa el reconocimiento que recibe de sus compañeros de trabajo por sus logros?
		• Beneficios adicionales (prestaciones, horarios flexibles)	8. ¿Cómo calificas los beneficios adicionales (como seguro, vacaciones, horarios flexibles) que te ofrece la organización? 9. ¿En qué medida considera que los horarios laborales le permiten mantener un equilibrio entre su vida personal y laboral?
	Compromiso organizacional	• Lealtad hacia la institución	10. ¿Qué tan comprometido se siente con los valores y objetivos de la Municipalidad? 11. ¿Cómo evalúa su nivel de compromiso e involucramiento en las actividades organizacionales promovidas por la municipalidad?
		• Participación en actividades organizacionales	12. ¿Cómo califica la imagen de la municipalidad como un empleador atractivo para posibles futuros trabajadores?

Condiciones laborales	• Recomendación de la institución como lugar de trabajo	13.	¿Cómo evalúa la calidad del ambiente de trabajo en cuanto a relaciones con sus compañeros y superiores?
	• Calidad del ambiente laboral	14.	¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades que le ofrece la municipalidad para su desarrollo profesional?
	• Oportunidades de desarrollo profesional y capacitación	15.	¿Cómo calificas las posibilidades de crecimiento profesional dentro de la organización?
	• Equilibrio entre vida laboral y personal	16.	¿Con qué grado de satisfacción evalúa su capacidad para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus compromisos personales y familiares?
	• Claridad de los objetivos organizacionales	17.	¿Qué tan claras considera que son las metas y objetivos de la Municipalidad para su puesto de trabajo?
Establecimiento de metas	• Pertinencias de metas laborales	18.	¿Qué tan alcanzables considera que son las metas que se establecen para su equipo de trabajo?
	• Viabilidad de metas	19.	¿Cómo evalúa los recursos proporcionados para cumplir con las metas de su área?
		20.	¿Cómo califica la factibilidad de alcanzar las metas establecidas en su trabajo considerando los recursos y el tiempo disponible?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de tipo aplicada, lo que significa que su finalidad fue abordar problemas específicos y prácticos que afectan a la sociedad o a las organizaciones. Así, facilito la resolución de situaciones reales. Además, se fundamentó en la investigación básica, que proporcione los conocimientos teóricos esenciales para abordar estos desafíos y mejorar la calidad de vida. Su meta fue resolver las problemáticas que surgieron en la realidad. Por esta razón, su enfoque fue directo: analizar y estudiar dichos problemas para identificar soluciones (Arias, 2021).

3.1.1 ENFOQUE

Hernández (2012) este trabajo de investigación adopta una perspectiva cuantitativa, priorizando un enfoque de lógica empírica deductiva. En este contexto, se lleva a cabo la recolección de información (datos) de las personas que fueron objeto de estudio.

3.1.2 ALCANCE O NIVEL

El estudio se ubicó en un nivel descriptivo. La investigación descriptiva se enfocó en caracterizar un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el propósito de establecer su estructura o comportamiento. Los estudios descriptivos evaluaron de manera independiente las variables, y aunque no se formularon hipótesis, estas variables están claramente expresadas en los objetivos de investigación (Arias, 2006, p.25).

3.1.3 DISEÑO

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se difiere un diseño no experimental de tipo transversal descriptivo. Este enfoque tuvo como objetivo cuantificar y mostrar con precisión los aspectos relevantes de

un fenómeno en un momento determinado, sin intervenir en la manipulación de variables ni establecer relaciones causales. Se centró en ofrecer una representación detallada y objetiva de la realidad estudiada. Desde esta perspectiva, la investigación se llevó a cabo utilizando un diseño no experimental transversal descriptivo para captar una instantánea precisa de los niveles de motivación del personal administrativo de la municipalidad de Castillo Grande en el año 2024. Este enfoque permitió describir de manera minuciosa la variable de estudio en un momento específico, sin alterar la situación ni la variable, proporcionando así una representación objetiva y detallada de la realidad organizacional en términos de motivación.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1 POBLACIÓN

La población de estudio se define como el conjunto total de individuos o elementos que comparten características comunes y son objeto de investigación, representando el universo sobre el cual se busca generalizar los resultados obtenidos en el estudio. (Fuentes et al., 2020). Para el desarrollo de la presente investigación, el estudio fue integrada por la población finita de 68 trabajadores de la Municipalidad de Castillo Grande-2024.

Tabla 2

Personal de la Municipalidad de Castillo Grande

N°	TIPO DE CONTRATO	CANTIDAD
1	DECRETO LEGISLATIVO N°30057	1
2	CONTRATADO D.L N°1057	21
3	REMUNERACIONES D.L N°276	10
4	CONTRATADOS POR D.L 728	36
TOTAL		68

Nota. Unidad de Recursos Humanos,2024

3.2.2 MUESTRA

La muestra es un subconjunto de la población y debe ser medida con precisión para asegurar su representatividad en la recolección de

datos. En esta investigación, se realizará un muestreo no probabilístico de tipo censal, dado que se considerará a toda la población debido a su tamaño limitado. Así, la muestra fue equivalente a la población, es decir, 68 colaboradores de esta municipalidad (Hernández et. al.,2014).

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 TÉCNICA

➤ ENCUESTA

Se refiere a la recolección de datos obtenidos a través de encuestas, cuyo objetivo es entender las percepciones de las personas sobre un tema específico o adquirir más detalles sobre los acontecimientos (Martínez, 2015).

3.3.2 INSTRUMENTO

➤ CUESTIONARIO

Para este análisis, se utilizó un cuestionario estructurado como herramienta de recolección de datos, lo que permitió evaluar de manera cuantitativa y ordenada las percepciones y opiniones. Este instrumento facilitó la obtención de respuestas escalonadas, lo que ayudó a cuantificar la motivación laboral de los empleados. Se trató de un método que formulaba preguntas para recopilar información específica de un grupo determinado. El cuestionario es útil para la recopilación de datos e información, los cuales se diseñan para tabular, clasificar, describir y analizar dentro del marco de una investigación o estudio (Martínez, 2015).

3.4 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

➤ Programa SPSS

Es un software estadístico diseñado para analizar datos, cuya estructura se compone de celdas donde se almacenan y procesan dichos datos. Incluye

estadísticas gráficas como frecuencias y pruebas, así como programas adicionales, frecuencias de transición de variables, gráficos y tablas.

➤ **Microsoft Word**

Con la ayuda de este programa, se generó un informe final del trabajo realizado y se presentaron los resultados de manera significativa, logrando un texto claro y bien estructurado.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE DATOS

Tabla 3

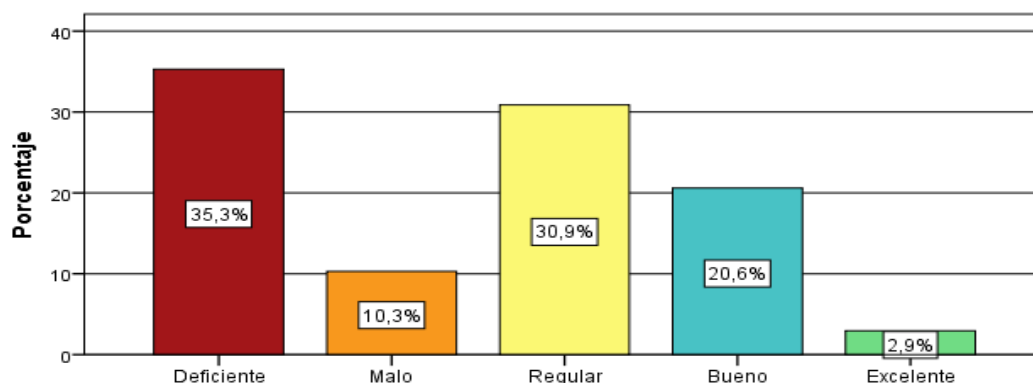
¿Cómo evalúa su nivel de satisfacción con las tareas que realiza en su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	24	35.3	35.3	35.3
	Malo	7	10.3	10.3	45.6
	Regular	21	30.9	30.9	76.5
	Bueno	14	20.6	20.6	97.1
	Excelente	2	2.9	2.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 1

¿Cómo evalúa su nivel de satisfacción con las tareas que realiza en su puesto de trabajo?



Nota. Tabla 1

Análisis e interpretación: Los resultados señalan que el 35.3% de los encuestados califican que su nivel de satisfacción con las tareas que realizan en sus puestos de trabajo es deficiente, el 10.3% indica que es malo, el 30.9% indica que es regular, el 20.9% indica que es bueno y el 2.9% indica que es excelente. Por lo tanto, podemos observar que un 35.3% de los trabajadores califican su satisfacción como deficiente, lo que indica un nivel significativo de insatisfacción. Esto podría señalar problemas en la motivación, el ambiente laboral o la adecuación de las tareas asignadas.

Tabla 4

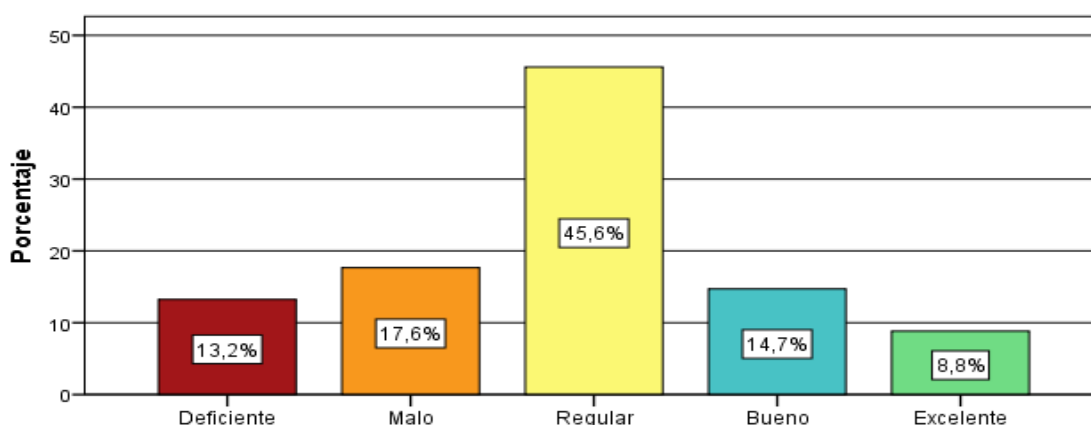
¿En qué medida considera que el trabajo que realiza le proporciona una sensación de logro personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	13.2	13.2	13.2
	Malo	12	17.6	17.6	30.9
	Regular	31	45.6	45.6	76.5
	Bueno	10	14.7	14.7	91.2
	Excelente	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 2

¿En qué medida considera que el trabajo que realiza le proporciona una sensación de logro personal?



Nota. Tabla 2

Análisis e interpretación: Los resultados señalan, el 13.2% de los encuestados califica deficiente, el 17.6% califica malo, el 45.6% califica regular, 14.7% califica bueno y el 8.8% califica excelente. Por lo tanto, podemos deducir un 45.6% de los encuestados califica su sensación de logro como regular. Esto indica que, aunque muchos trabajadores reconocen que su labor les proporciona cierto sentido de logro, también hay una clara necesidad de mejoras.

Tabla 5

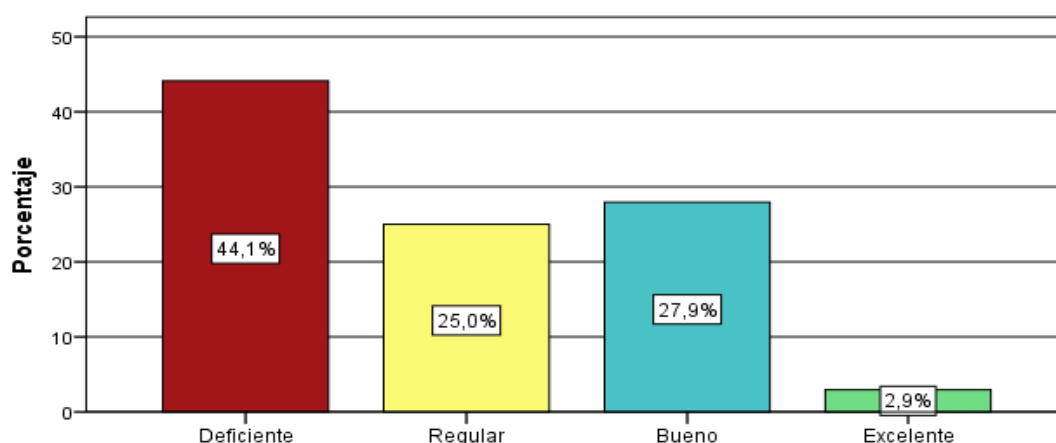
¿En qué medida considera que las tareas que realiza son motivadoras y le permiten desarrollar sus habilidades?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	30	44.1	44.1	44.1
	Regular	17	25.0	25.0	69.1
	Bueno	19	27.9	27.9	97.1
	Excelente	2	2.9	2.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 3

¿En qué medida considera que las tareas que realiza son motivadoras y le permiten desarrollar sus habilidades?



Nota. Tabla 3

Análisis e interpretación: Los resultados señalan que el 44.1% de los encuestados califica deficiente, el 25 % califica regular, el 27.9% califica bueno y el 2.9 % califica excelente. Por lo tanto, podemos observar, aunque hay un grupo que percibe su trabajo positivamente, la mayoría no experimenta una satisfacción plena.

Tabla 6

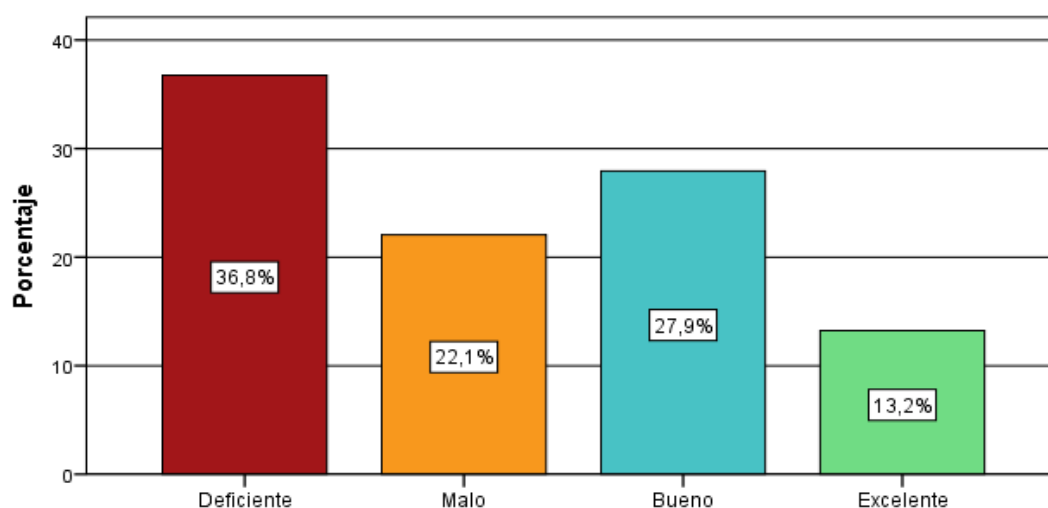
¿Cómo evaluarías el impacto de tu trabajo en tu desarrollo personal y profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	25	36.8	36.8	36.8
	Malo	15	22.1	22.1	58.8
	Bueno	19	27.9	27.9	86.8
	Excelente	9	13.2	13.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 4

¿Cómo evaluarías el impacto de tu trabajo en tu desarrollo personal y profesional?



Nota. Tabla 4

Análisis e interpretación: Los resultados señalan que un 36.8% califica deficiente, el 22.1% califica malo, el 27.9% califica bueno y el 13.2% califica excelente. Según los resultados podemos ver el alto porcentaje de trabajadores que califican su desarrollo personal y profesional como deficiente lo que podría indicar falta de oportunidades de crecimiento, capacitación o reconocimiento.

Tabla 7

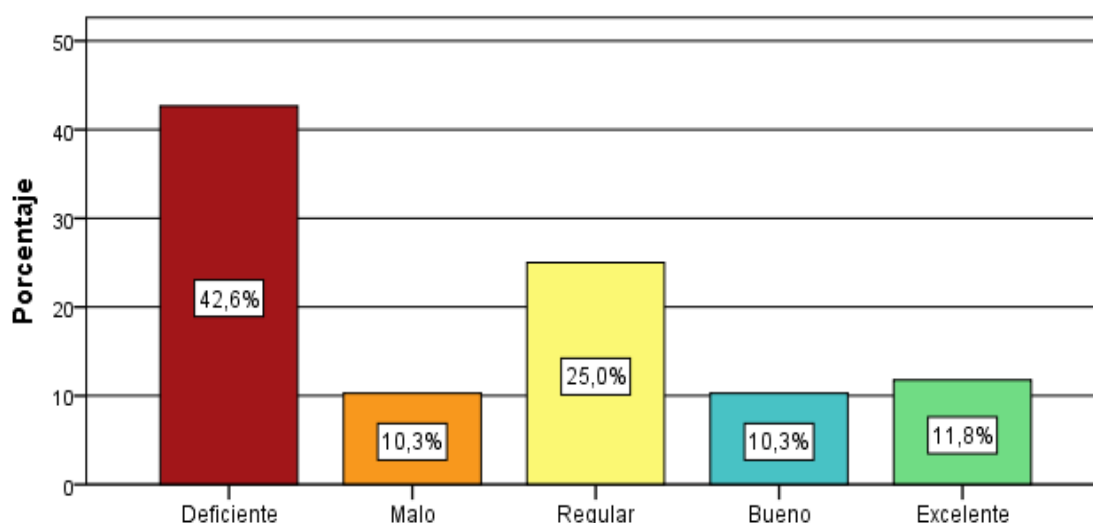
¿Cómo valora las compensaciones económicas que recibe por su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	29	42.6	42.6	42.6
	Malo	7	10.3	10.3	52.9
	Regular	17	25.0	25.0	77.9
	Bueno	7	10.3	10.3	88.2
	Excelente	8	11.8	11.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 5

¿Cómo valora las compensaciones económicas que recibe por su trabajo?



Nota. Tabla 5

Análisis e interpretación: Los resultados señalan que el 42.6% de los encuestados califica deficiente, el 10.3% califica malo, el 25.0% califica regular, el 10.3% califica bueno y el 11.8% califica excelente. Por lo tanto, podemos ver el elevado porcentaje de trabajadores que perciben sus compensaciones como deficientes. Es crucial que la empresa evalúe y mejore sus sistemas de compensación para asegurar que sean competitivos y justos.

Tabla 8

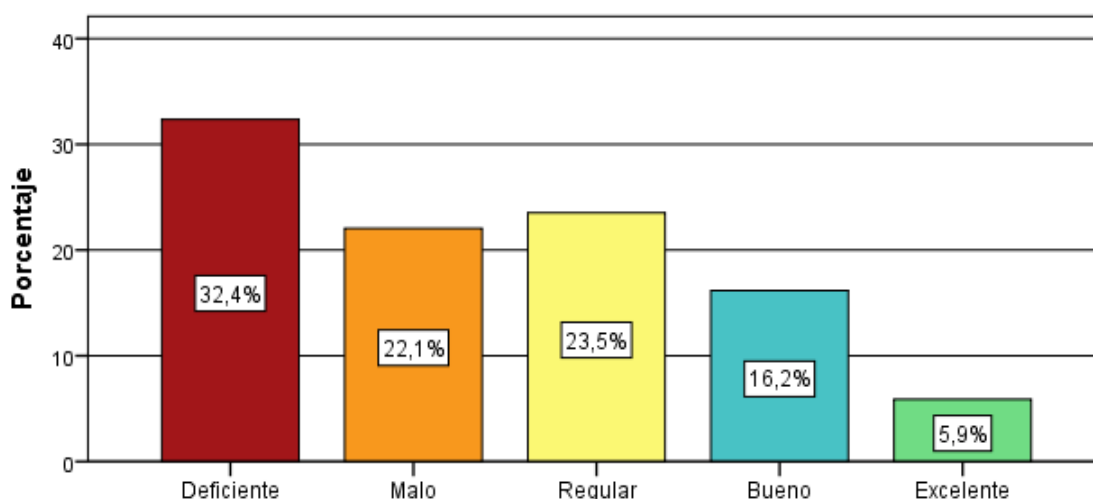
¿Cómo evalúa el reconocimiento de sus superiores por su buen desempeño?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	22	32.4	32.4	32.4
	Malo	15	22.1	22.1	54.4
	Regular	16	23.5	23.5	77.9
	Bueno	11	16.2	16.2	94.1
	Excelente	4	5.9	5.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 6

¿Cómo evalúa el reconocimiento de sus superiores por su buen desempeño?



Nota. Tabla 6

Análisis e interpretación: Los resultados señalan que el 32.4% de los encuestados califica deficiente, el 22.1% califica malo, el 23.5% califica regular, el 16.2% califica bueno y el 5.9% califica excelente. Por lo tanto, podemos Observar el alto porcentaje de trabajadores que perciben el reconocimiento de sus superiores como deficiente. Esto pone de manifiesto una necesidad urgente de mejorar las prácticas de reconocimiento en la organización.

Tabla 9

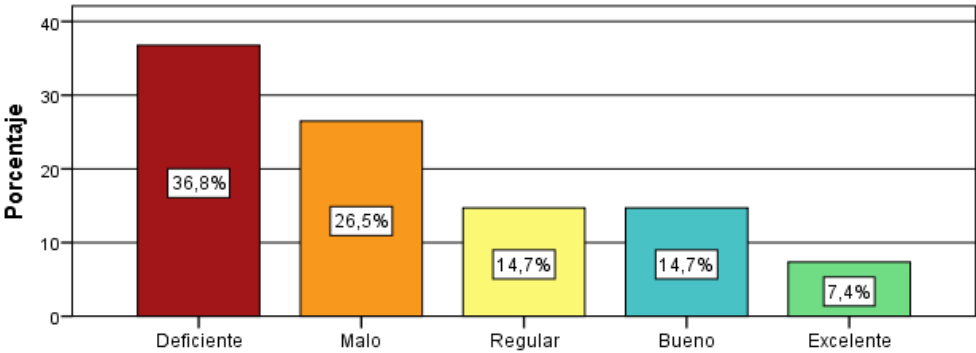
¿Cómo evalúa el reconocimiento que recibe de sus compañeros de trabajo por sus logros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	25	36.8	36.8	36.8
	Malo	18	26.5	26.5	63.2
	Regular	10	14.7	14.7	77.9
	Bueno	10	14.7	14.7	92.6
	Excelente	5	7.4	7.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 7

¿Cómo evalúa el reconocimiento que recibe de sus compañeros de trabajo por sus logros?



Nota. Tabla 7

Análisis e interpretación: Los resultados señalan que el 36.8% de los encuestados califica deficiente, el 26.5% califica malo, el 14.7% califica regular, el 14.7% califica bueno y el 7.4% califica excelente. Se refleja en los resultados el alto porcentaje de trabajadores que perciben el reconocimiento de sus compañeros como deficiente, señala la necesidad de fomentar una cultura de reconocimiento y apoyo entre colegas. Promover un ambiente en el que los logros sean celebrados y valorados puede mejorar la moral del equipo y fortalecer las relaciones laborales, contribuyendo a un clima organizacional más positivo y colaborativo.

Tabla 10

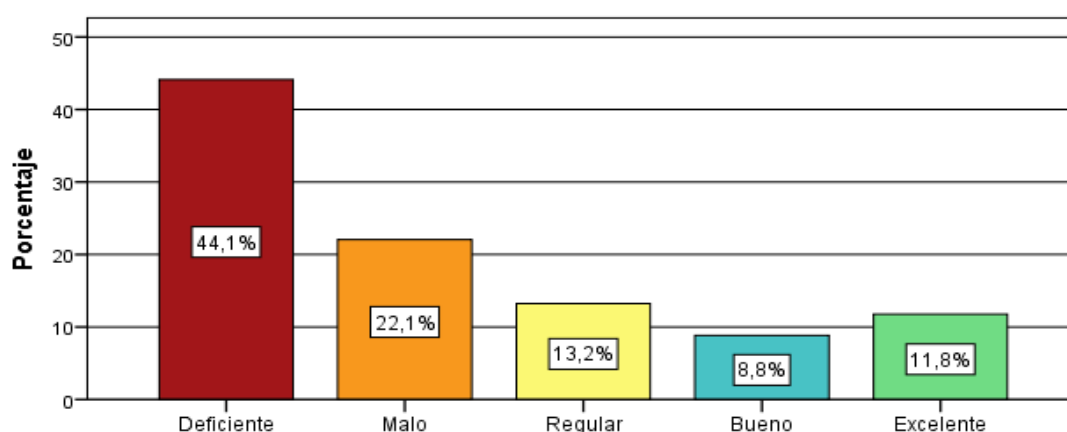
¿Cómo calificas los beneficios adicionales (como seguro, vacaciones, horarios flexibles) que te ofrece la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	30	44.1	44.1	44.1
	Malo	15	22.1	22.1	66.2
	Regular	9	13.2	13.2	79.4
	Bueno	6	8.8	8.8	88.2
	Excelente	8	11.8	11.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 8

¿Cómo calificas los beneficios adicionales (como seguro, vacaciones, horarios flexibles) que te ofrece la organización?



Nota. Tabla 8

Análisis e interpretación: Los resultados señalan el 44.1% de los encuestados califica deficiente, el 22.1% califica malo, el 13.2% califica regular, el 8.8% califica bueno y el 11.8% califica excelente. El elevado porcentaje de trabajadores que califican los beneficios adicionales como deficientes, podemos deducir que la organización debe reevaluar su oferta de beneficios para alinearse mejor con las expectativas y necesidades de sus empleados.

Tabla 11

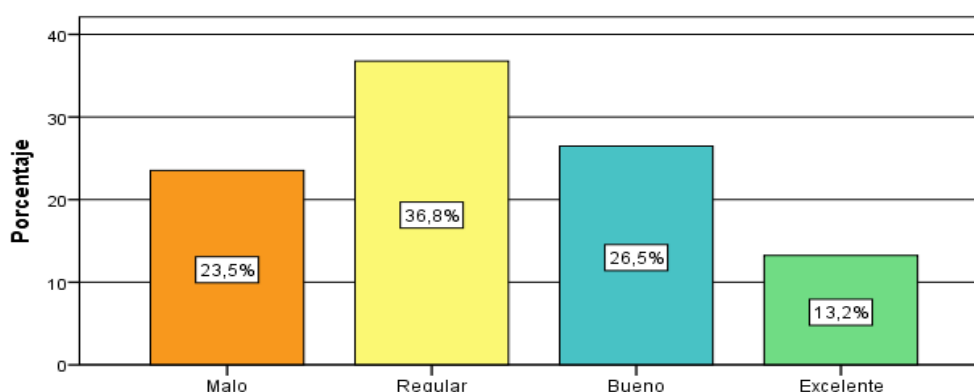
¿En qué medida considera que los horarios laborales le permiten mantener un equilibrio entre su vida personal y laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	16	23.5	23.5	23.5
	Regular	25	36.8	36.8	60.3
	Bueno	18	26.5	26.5	86.8
	Excelente	9	13.2	13.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 9

¿En qué medida considera que los horarios laborales le permiten mantener un equilibrio entre su vida personal y laboral?



Nota. Tabla 9

Análisis e interpretación: Los resultados indican que un 23.5% de los encuestados considera que los horarios laborales son malos, lo que señala que una parte considerable de los trabajadores no siente que sus horarios les permitan un adecuado equilibrio entre sus responsabilidades en el trabajo y su vida personal. Por otro lado, un 36.8% califica los horarios como regulares, sugiriendo que, aunque hay aspectos a mejorar, no son completamente insatisfactorios. El 26.5% considera que los horarios son buenos, mientras que un 13.2% los califica como excelentes, lo que indica que hay un grupo que percibe positivamente.

Tabla 12

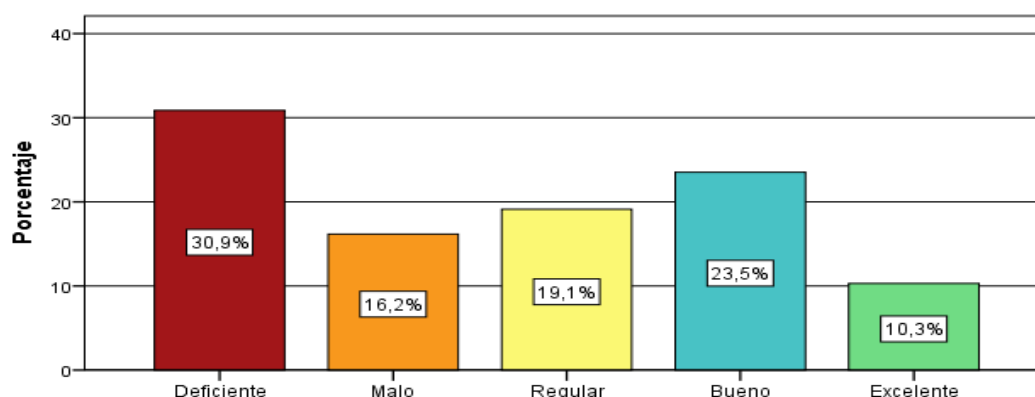
¿Qué tan comprometido se siente con los valores y objetivos de la Municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	21	30.9	30.9	30.9
	Malo	11	16.2	16.2	47.1
	Regular	13	19.1	19.1	66.2
	Bueno	16	23.5	23.5	89.7
	Excelente	7	10.3	10.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 10

¿Qué tan comprometido se siente con los valores y objetivos de la Municipalidad?



Nota. Tabla 10

Análisis e interpretación: Los resultados señalan el 30.9% de los encuestados califica su compromiso como deficiente, lo que indica que una parte significativa de los trabajadores no se siente alineada con los valores y objetivos de la Municipalidad. Además, un 16.2% considera su compromiso como malo, Por otro lado, un 19.0% lo califica como regular, mientras que 23.5% califica su compromiso como bueno y el 10.3% califica excelente. (la suma de las calificaciones de bueno y excelente) refleja que hay un grupo que sí se siente comprometido con los valores y objetivos de la Municipalidad.

Tabla 13

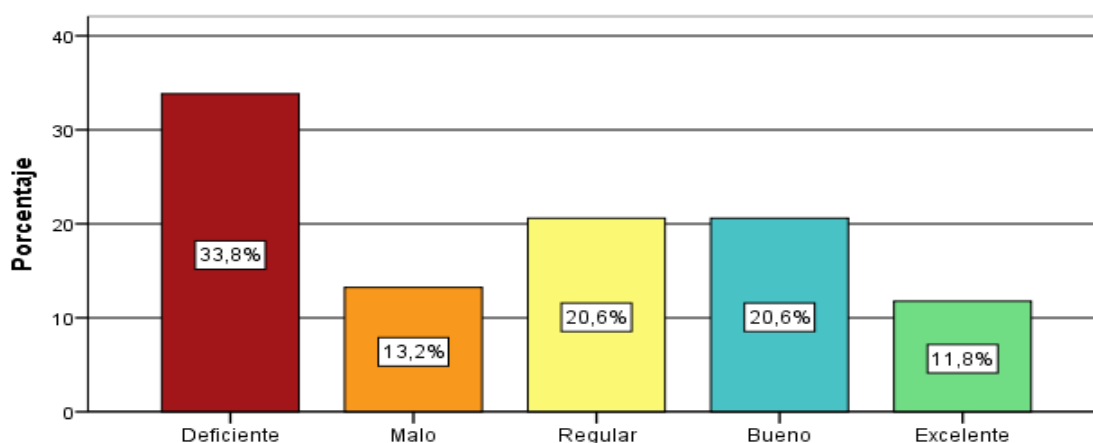
¿Cómo evalúa su nivel de compromiso e involucramiento en las actividades organizacionales promovidas por la municipalidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	23	33.8	33.8	33.8
	Malo	9	13.2	13.2	47.1
	Regular	14	20.6	20.6	67.6
	Bueno	14	20.6	20.6	88.2
	Excelente	8	11.8	11.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 11

¿Cómo evalúa su nivel de compromiso e involucramiento en las actividades organizacionales promovidas por la municipalidad?



Nota. Tabla 11

Análisis e interpretación: Los resultados señalan un 33.8% de los encuestados califica como deficiente, un 13.2% califica malo, un 20.6% califica su compromiso como regular, mientras que otro 20.6% califica como bueno, y un 11.8% lo considera excelente, lo que indica que una parte considerable de los trabajadores no se siente motivada ni conectada con las actividades organizacionales.

Tabla 14

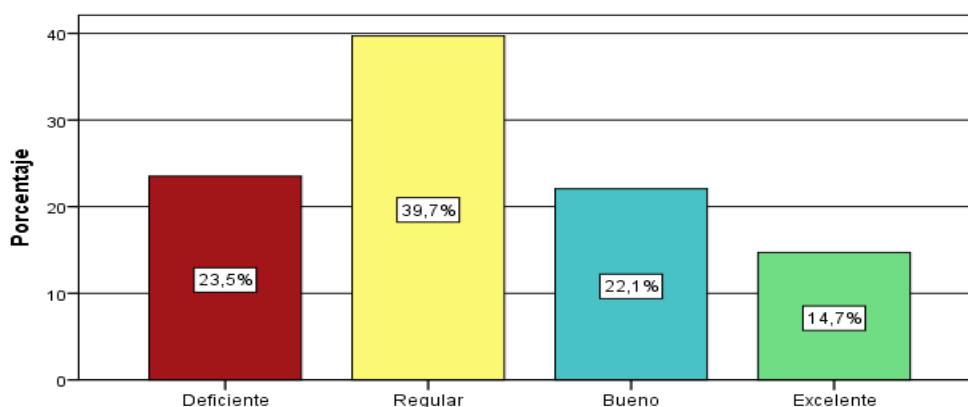
¿Cómo califica la imagen de la municipalidad como un empleador atractivo para posibles futuros trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	16	23.5	23.5	23.5
	Regular	27	39.7	39.7	63.2
	Bueno	15	22.1	22.1	85.3
	Excelente	10	14.7	14.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 12

¿Cómo califica la imagen de la municipalidad como un empleador atractivo para posibles futuros trabajadores?



Nota. Tabla 12

Análisis e interpretación: Los resultados señalan que un 23.5% de los encuestados califica la imagen de la municipalidad como deficiente, lo que sugiere que una parte significativa de los empleados no considera a la organización un lugar deseable para trabajar. Por otro lado, un 39.7% la califica como regular, lo que implica que muchos trabajadores ven aspectos positivos, pero también áreas de mejora que podrían influir en su percepción general. Solo un 22.1% la considera buena, y un 14.7% la evalúa como excelente, indicando que hay un grupo que sí percibe favorablemente a la municipalidad como empleador.

Tabla 15

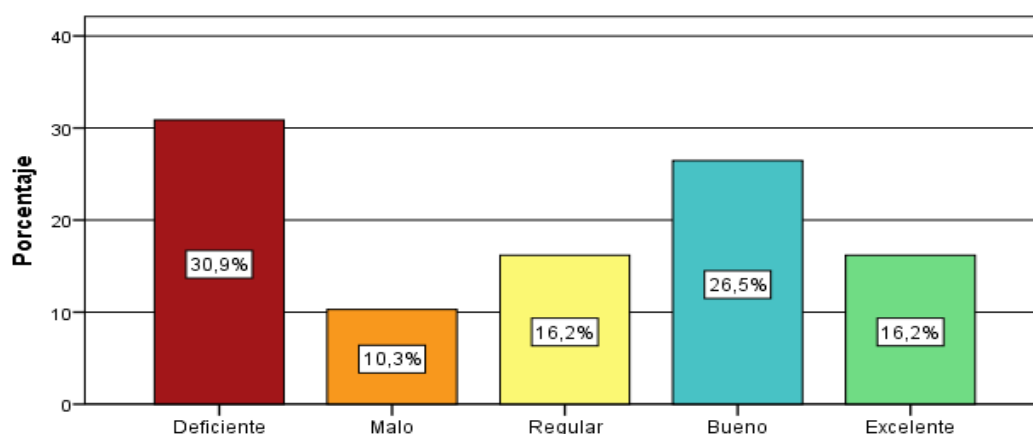
¿Cómo evalúa la calidad del ambiente de trabajo en cuanto a relaciones con sus compañeros y superiores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	21	30.9	30.9	30.9
	Malo	7	10.3	10.3	41.2
	Regular	11	16.2	16.2	57.4
	Bueno	18	26.5	26.5	83.8
	Excelente	11	16.2	16.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 13

¿Cómo evalúa la calidad del ambiente de trabajo en cuanto a relaciones con sus compañeros y superiores?



Nota. Tabla 13

Análisis e interpretación: Los resultados señalan que el 30.9% de los encuestados califica como deficiente, lo que indica que una parte considerable de los trabajadores no se siente satisfecha con las relaciones en su entorno laboral. un 10.3% considera el ambiente como malo, Por otro lado, un 16.2% lo califica como regular, mientras que el 26.5% califica como bueno y el 16.2% califica como excelente. Esto indica que hay un número significativo de trabajadores que sí perciben positivamente las relaciones en su ambiente laboral.

Tabla 16

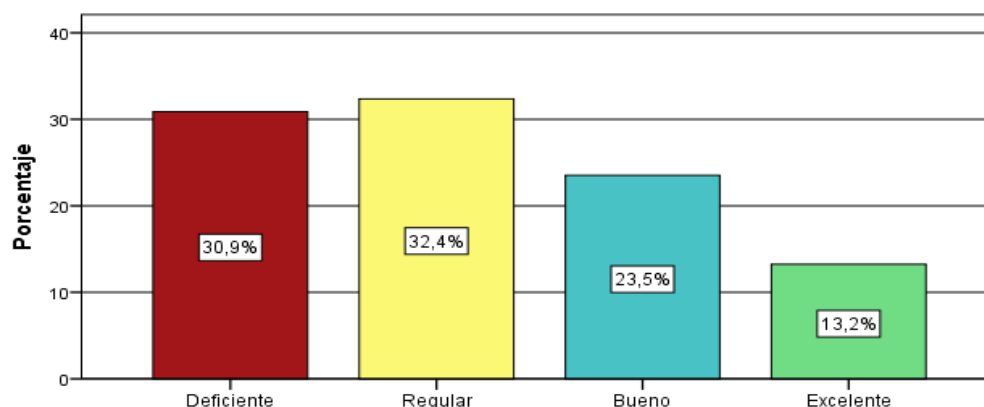
¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades que le ofrece la municipalidad para su desarrollo profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	21	30.9	30.9	30.9
	Regular	22	32.4	32.4	63.2
	Bueno	16	23.5	23.5	86.8
	Excelente	9	13.2	13.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 14

¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades que le ofrece la municipalidad para su desarrollo profesional?



Nota. Tabla 14

Análisis e interpretación: Los resultados señalan que el 30.9% de los encuestados califica las oportunidades de desarrollo profesional como deficientes, lo que indica que una parte considerable de los trabajadores no se siente satisfecho con las opciones disponibles para su crecimiento. un 32.4% califica estas oportunidades como regulares, lo que sugiere que, aunque algunos aspectos pueden ser positivos, hay áreas significativas que requieren mejora. En contraste, el 23.5% de los trabajadores considera las oportunidades como buenas, y un 13.2% las evalúa como excelentes, lo que indica que hay un grupo que sí percibe valor en lo que la municipalidad ofrece para su desarrollo.

Tabla 17

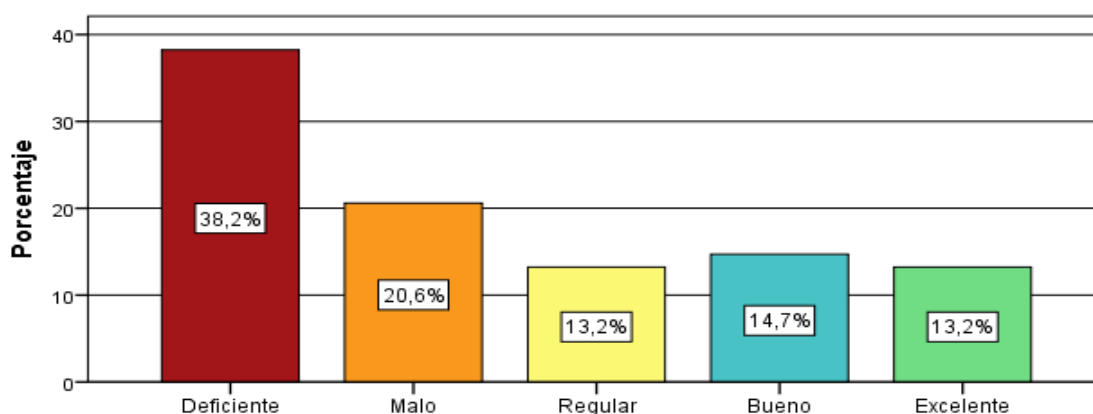
¿Cómo calificas las posibilidades de crecimiento profesional dentro de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	26	38.2	38.2	38.2
	Malo	14	20.6	20.6	58.8
	Regular	9	13.2	13.2	72.1
	Bueno	10	14.7	14.7	86.8
	Excelente	9	13.2	13.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 15

¿Cómo calificas las posibilidades de crecimiento profesional dentro de la organización?



Nota. Tabla 15

Análisis e interpretación: Los resultados señalan que un 38.2% de los encuestados considera las posibilidades de crecimiento profesional como deficientes, lo que señala una percepción negativa significativa sobre el desarrollo profesional dentro de la organización, Además, un 20.6% califica estas posibilidades como malas, un 13.2% califica las posibilidades como regulares, mientras que el 14.7% califican como bueno y el 13.2% califican como excelente. el resultado refleja que hay un grupo que ve aspectos positivos en las oportunidades de crecimiento.

Tabla 18

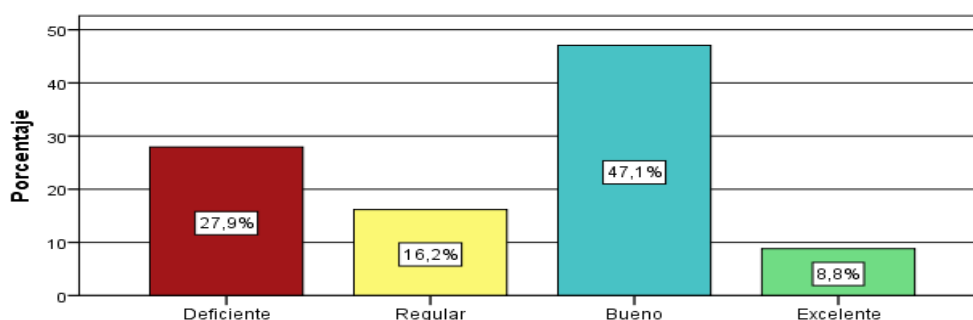
¿Con qué grado de satisfacción evalúa su capacidad para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus compromisos personales y familiares?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	19	27.9	27.9	27.9
	Regular	11	16.2	16.2	44.1
	Bueno	32	47.1	47.1	91.2
	Excelente	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 16

¿Con qué grado de satisfacción evalúa su capacidad para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus compromisos personales y familiares?



Nota. Tabla 16

Análisis e interpretación: Los resultados señalan que un 27.9% de los encuestados considera su capacidad para equilibrar responsabilidades como deficiente, lo que indica que una parte significativa de los trabajadores enfrenta dificultades en esta área. Sin embargo, un 16.2% califica su equilibrio como regular, lo que sugiere que algunos empleados encuentran un nivel aceptable de satisfacción, pero también reconocen que hay margen para mejorar. En contraste, un 47.1% evalúa su capacidad como buena, y un 8.8% la considera excelente, lo que indica que hay un grupo que logra manejar bien sus responsabilidades laborales y personales.

Tabla 19

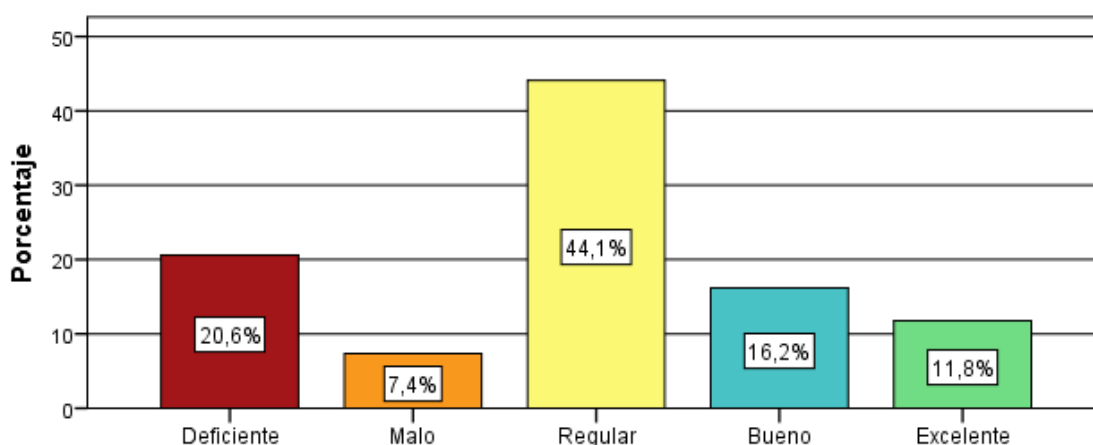
¿Qué tan claras considera que son las metas y objetivos de la Municipalidad para su puesto de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	14	20.6	20.6	20.6
	Malo	5	7.4	7.4	27.9
	Regular	30	44.1	44.1	72.1
	Bueno	11	16.2	16.2	88.2
	Excelente	8	11.8	11.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 17

¿Qué tan claras considera que son las metas y objetivos de la Municipalidad para su puesto de trabajo?



Nota. Tabla 17

Análisis e interpretación: Los resultados señalan que un 20.6% de los encuestados califica como deficiente, un 7.4% considera mala, un 44.1% las califica como regular, un 16.2% califican como bueno y 11.8% califican como excelente observando los resultados podemos considerar que las metas y objetivos son claros y bien definidos.

Tabla 20

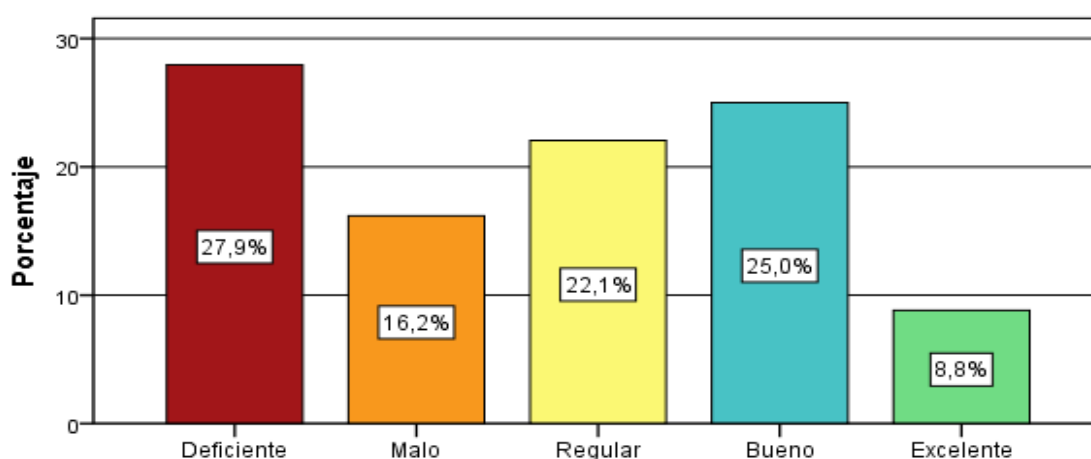
¿Qué tan alcanzables considera que son las metas que se establecen para su equipo de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	19	27.9	27.9	27.9
	Malo	11	16.2	16.2	44.1
	Regular	15	22.1	22.1	66.2
	Bueno	17	25.0	25.0	91.2
	Excelente	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 18

¿Qué tan alcanzables considera que son las metas que se establecen para su equipo de trabajo?



Nota. Tabla 18

Análisis e interpretación: Los resultados señalan que un 27.9% de los encuestados califica como deficientes, un 16.2% califica malo, por otro lado, un 22.1% califica como regular, mientras que un 25% califica como bueno y un 8.8% califica excelente viendo los resultados se observa que hay un grupo que ve las metas de manera más favorable, y siente que las metas son alcanzables y motivadoras.

Tabla 21

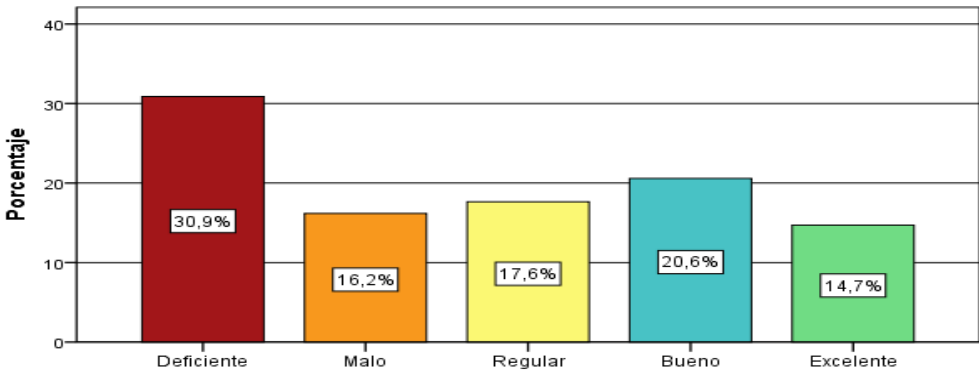
¿Cómo evalúa los recursos proporcionados para cumplir con las metas de su área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	21	30.9	30.9	30.9
	Malo	11	16.2	16.2	47.1
	Regular	12	17.6	17.6	64.7
	Bueno	14	20.6	20.6	85.3
	Excelente	10	14.7	14.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 19

¿Cómo evalúa los recursos proporcionados para cumplir con las metas de su área?



Nota. Tabla 19

Análisis e interpretación: Los resultados señalan que un 30.9% de los encuestados como deficientes, lo que señala que una parte significativa de los trabajadores siente que no cuenta con las herramientas necesarias para alcanzar las metas establecidas. Asimismo, un 16.2% considera que los recursos son malos, lo que significa que un total del 47.1% de los empleados se muestra insatisfecho con el apoyo recibido. Por otro lado, un 17.6% califica los recursos como regulares, mientras que el 20.6% califica bueno y un 14.7% califica excelente observando los resultados podemos deducir que hay un grupo que sí encuentra valor en los recursos disponibles.

Tabla 22

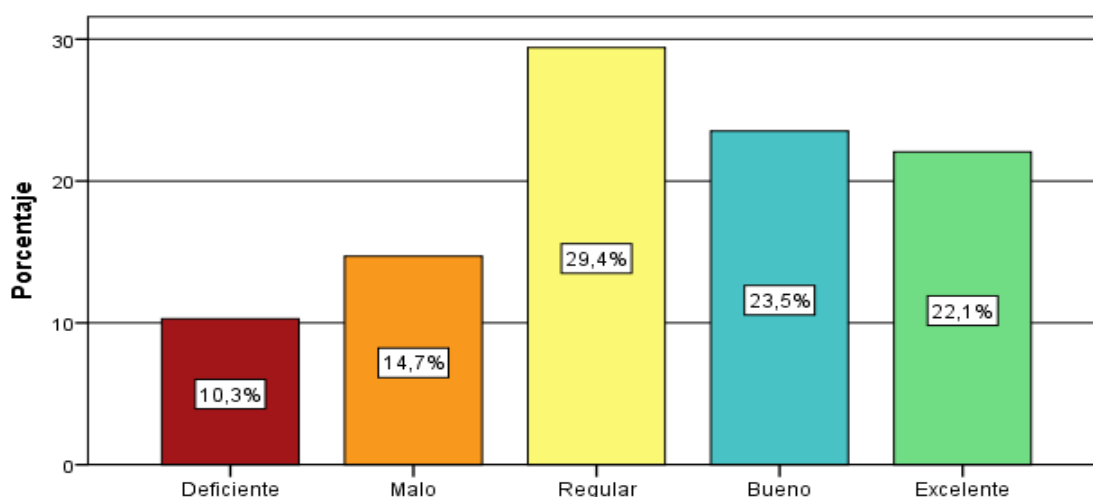
¿Cómo califica la factibilidad de alcanzar las metas establecidas en su trabajo considerando los recursos y el tiempo disponible?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	7	10.3	10.3	10.3
	Malo	10	14.7	14.7	25.0
	Regular	20	29.4	29.4	54.4
	Bueno	16	23.5	23.5	77.9
	Excelente	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024

Figura 20

¿Cómo califica la factibilidad de alcanzar las metas establecidas en su trabajo considerando los recursos y el tiempo disponible?



Nota. Tabla 20

Análisis e interpretación: Los resultados señalan que un 29,4% califican como regular, un 23,5% califican como bueno, un 22,1% califican excelente, un 14,7% califica malo y un 10,3% deficiente. Por lo tanto, podemos deducir que hay un grupo significativo que considera que las metas son alcanzables con los recursos y tiempo disponible.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

5.1.1. CON LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

Con la investigación de Cañaveral et al. (2023) sobre el análisis de la motivación laboral de la empresa del Municipio de Puerto Berrio en el 2022. Sus hallazgos a la que llegaron los investigadores fue que la eficacia, eficiencia y la productividad de los colaboradores es crucial para la obtención de los objetivos propuestos, por lo que es fundamental definir correctamente una estrategia que potencie la motivación de los empleados.

Al comparar estos resultados con los obtenidos en la investigación sobre la evaluación de la motivación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – 2024, se observó que, según la tabla 1, el 35% calificaron su nivel de satisfacción con las tareas como deficiente. Por otro lado, en la tabla 2, el 45.6% calificaron su sensación de logro como regular. Esto indica que, aunque muchos trabajadores reconocen cierto sentido de logro en su labor, también existe una clara necesidad de mejoras.

Con la investigación de Pachas (2020) sobre la motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Santo Domingo Chinchá – 2019, se concluyó que la motivación influía significativamente en la satisfacción laboral de los empleados de Santo Domingo CG S.A. en 2019, según la prueba Rho de Spearman, con un valor correlacional débil de 0.408.

Al comparar estos resultados con los obtenidos en la investigación sobre la motivación intrínseca del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – 2024, se encontró que,

según la tabla 3, el 44% consideraron su motivación deficiente, aunque un 27.9% percibió su trabajo positivamente. Esto sugiere que la mayoría no experimenta una satisfacción completa. Además, en la tabla 4, el 36.8% también lo calificó como deficiente, lo que podría indicar falta de oportunidades de crecimiento, capacitación o reconocimiento dentro de la Municipalidad.

Con la investigación de Alvarado (2021) sobre el análisis de la motivación laboral en los docentes de una Institución Educativa Privada. Sus hallazgos a la que llegaron la investigación fue analizando la motivación negativa, donde concluyo que no es aplicada sobre los docentes en la institución educativa, no se registran comentarios que indiquen la existencia de agresividad, amenazas o críticas de parte de la institución educativa hacia los docentes. Se indica que existe un clima de respeto y buena comunicación entre la institución y los profesores.

Al analizar estas similitudes y diferencias, se pueden extraer los resultados obtenidos al analizar la motivación extrínseca del personal administrativo de la municipalidad distrital de castillo grande – 2024, según los hallazgos en la tabla 6 el 32% consideran deficiente esto quiere decir en poner de manifiesto una necesidad urgente de mejorar las prácticas de reconocimiento en la organización, por otra parte, en la tabla 8 el 44% el elevado porcentaje de trabajadores que califican los beneficios adicionales como deficientes, sugiere que la organización debe reevaluar su oferta de beneficios para alinearse mejor con las expectativas y necesidades de sus empleados, y por último en la tabla 9 el 36% califican los horarios como regulares, sugiriendo que, aunque hay aspectos a mejorar, no son completamente insatisfactorios. El 26.5% considera que los horarios son buenos, mientras que un 13.2% los califica como excelentes, lo que indica que hay un grupo que percibe positivamente.

Con la investigación de Garay (2023) sobre el análisis del clima organizacional en la unidad de tránsito y seguridad vial de la Región Policial Huánuco – 2022. Sus hallazgos a la que llegaron la investigación

revelaron resultados favorables, ya que la policía dispone de procedimientos que facilitan la identificación de sus agentes, como se muestra en la tabla 7, donde el 35.7% y el 51% se mostraron muy de acuerdo con este procedimiento. Asimismo, en las tablas relacionadas con las relaciones interpersonales, se puede observar que la conexión entre los compañeros en la policía contribuye a garantizar el cumplimiento de metas, evidenciado por el 10.2% y el 81.6% que manifestaron aspectos positivos al respecto de este aspecto en la policía, ayudo a identificar la importancia que tiene las relaciones interpersonales que se maneja en el ambiente laboral, dichas dimensiones se desarrollaran a profundidad más adelante en este estudio.

Al analizar estas similitudes y discrepancias, se pueden extraer que el compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de castillo grande – 2024, según los hallazgos en la tabla 10 el 23.5% califica su compromiso como bueno y el 10.3% califica excelente. (la suma de las calificaciones de bueno y excelente) refleja que hay un grupo que sí se siente comprometido con los valores y objetivos de la Municipalidad, en la tabla 11 un 20.6% califica su compromiso como regular, mientras que otro 20.6% lo evalúa como bueno, y un 11.8% sugiere que hay un grupo que sí se siente comprometido con las actividades.

5.1.2. CON LAS BASES TEÓRICAS

Con la investigación de Newstrom (2011) sobre la motivación estos factores internos y externos que impulsan a un individuo a actuar de una determinada manera para alcanzar metas específicas. Esta fuerza puede estar influenciada por necesidades personales, expectativas de logro, recompensas y el entorno laboral, y juega un papel crucial en el desempeño y la satisfacción en el trabajo.

Al analizar esta perspectiva teórica en relación con los resultados obtenidos en la investigación sobre la evaluación de la motivación en el

personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – 2024, se puede observar que la estrategia de la motivación ante los personales administrativos tiene que mejorar ciertos aspectos es el trabajo colaborativo con oportunidades de crecimiento y desarrollo, que tenga en cuenta las necesidades y sugerencias del personal.

Con la investigación de Chiavenato (2019) sobre las condiciones laborales mediante el cual, incluyendo aspectos como el ambiente laboral, la seguridad, las oportunidades de desarrollo y capacitación, las horas de trabajo y las políticas de la organización. Estas condiciones influyen significativamente en la satisfacción, el bienestar y la productividad de los trabajadores, así como en su percepción de la cultura organizacional.

Al considerar esta perspectiva teórica en relación sobre las condiciones laborales del personal administrativo de la municipalidad distrital de castillo grande – 2024, según los hallazgos en la tabla 13 el 26.5% califica como bueno y el 16.2% califica como excelente. Esto indica que hay un número significativo de trabajadores que sí perciben positivamente las relaciones en su ambiente laboral en la tabla 15 el 38.2% de los encuestados considera las posibilidades de crecimiento profesional como deficientes y en la tabla 16 47.1% evalúa su capacidad como buena, y un 8.8% la considera excelente, lo que indica que hay un grupo que logra manejar bien sus responsabilidades laborales y personales.

Con la investigación de Chiavenato (2019) sobre los establecimientos de meta menciona que esto implica la formulación de metas a corto y largo plazo que son medibles y alcanzables, lo que permite a los empleados comprender las expectativas y orientarse hacia el logro de resultados deseados. Un adecuado establecimiento de metas fomenta la alineación de esfuerzos, mejora la motivación y contribuye al desarrollo de una cultura organizacional enfocada en el rendimiento y la mejora continua.

Al considerar esta perspectiva teórica en relación sobre los establecimientos de meta del personal administrativo de la municipalidad distrital de castillo grande – 2024, según los hallazgos en la tabla 17 un 44 % califica como regulares, lo que implica que muchos trabajadores reconocen que hay aspectos que podrían mejorarse en la comunicación de objetivos, en la tabla 18 un 25% califica como bueno y un 8.8% califica excelente viendo los resultados se observa que hay un grupo que ve las metas de manera más favorable, y siente que las metas son alcanzables y motivadoras y en la tabla 20 29% califica la factibilidad como regular, lo que sugiere que muchos trabajadores tienen reservas sobre su capacidad para cumplir con las metas.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que se analizó la motivación del personal administrativo de la Municipalidad de Castillo Grande – 2024, se encuentra en un nivel bajo, por la que en los resultados obtenidos tanto en la tabla 1 el 35% han considerado que hay mucha deficiencia y eso trae consigo menos satisfacción a la hora de realizar sus labores, por otra parte, en la tabla 2 el 45.6% califican su sensación de logro como regular. Esto indica que, aunque muchos trabajadores reconocen que su labor les proporciona cierto sentido de logro, también hay una clara necesidad de mejoras. En ese contexto se puede concluir que se deben mejorar en llevar por buenas riendas la motivación es clave para que los trabajadores desempeñen bien sus labores.
2. Se analizó la motivación intrínseca del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – 2024. Los resultados mostraron que, según la tabla 3, el 44% consideraron su motivación deficiente, aunque un 27.9% percibió positivamente su trabajo, lo que indica que la mayoría no experimenta satisfacción plena. Esto podría reflejar la falta de oportunidades de crecimiento, capacitación o reconocimiento dentro de la Municipalidad. En este contexto, se concluyó que la motivación intrínseca de los trabajadores era moderadamente baja, debido a factores que deben mejorar, como el entusiasmo productivo y el impulso por alcanzar sus objetivos personales.
3. Se analizó la motivación extrínseca del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – 2024. Los resultados mostraron que, según la tabla 6, el 32% consideraron esta motivación deficiente, lo que destaca la necesidad urgente de mejorar las prácticas de reconocimiento en la organización. Además, en la tabla 8, el 44% de los trabajadores calificaron los beneficios adicionales como deficientes, lo que sugiere que la organización debe reevaluar su oferta de beneficios para ajustarse mejor a las expectativas y necesidades de sus empleados. En este contexto, se concluyó que la motivación extrínseca de los trabajadores era moderadamente baja, debido a factores que deben

mejorar, como los incentivos para promover resultados positivos por su esfuerzo profesional.

4. Se analizó que el compromiso organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – 2024. Los resultados mostraron que, según la tabla 10, el 23.5% calificaron su compromiso como bueno y el 10.3% como excelente. La suma de estas calificaciones reflejó que un grupo se siente comprometido con los valores y objetivos de la Municipalidad. En este contexto, se concluyó que el compromiso organizacional de los trabajadores era moderadamente bueno, aunque se deben mejorar ciertos factores y gestionar el compromiso creando un vínculo emocional favorable.
5. Se analizaron las condiciones laborales del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – 2024. Los resultados mostraron que, según la tabla 13, el 26.5% calificaron las condiciones como buenas y el 16.2% como excelentes. Esto indicó que un número significativo de trabajadores perciben positivamente las relaciones en su entorno laboral. En este contexto, se concluyó que las condiciones laborales eran moderadamente buenas, aunque se deben mejorar factores como la calidad del trabajo y la eficiencia operativa.
6. Se analizaron los establecimientos de metas del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – 2024. Los resultados mostraron que, según la tabla 17, el 44% calificaron las metas como regulares, lo que indicó que muchos trabajadores reconocen áreas de mejora en la comunicación de objetivos, mientras que en la tabla 18, el 25% las calificaron como buenas. En este contexto, se concluyó que existe un grupo de trabajadores que ve las metas de manera más favorable, sintiendo que son alcanzables y motivadoras, aunque se deben mejorar factores como la claridad en las propuestas para el futuro.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al alcalde y gerentes municipales de Castillo Grande, en evaluar la necesidad de una intervención en cuanto a la motivación del personal administrativo esto ayudaría a enfocar al desarrollo de personas con el fin de incrementar la realización personal de cada trabajador, tanto en sus habilidades y destrezas.
2. Con respecto a la motivación intrínseca, se recomienda al alcalde y gerentes municipales de Castillo Grande, en realizar el trabajo completo ya sea en documentos internos de gestión y darlos a conocer, con la finalidad de que cada persona conozca muy bien sus roles y funciones. De ser necesario hacer las modificaciones con la participación del personal esto influye en sus habilidades y destrezas.
3. Con respecto a la motivación extrínseca, se recomienda al alcalde y gerentes municipales de Castillo Grande, en establecer programas de incentivos, cursos y talleres con el objetivo de obtener un personal debidamente capacitado a fin de evitar errores administrativos y mejorar la calidad en el servicio al ciudadano por parte del personal administrativo.
4. Con respecto al compromiso organizacional del personal administrativo, se recomienda al alcalde y a los gerentes municipales de Castillo Grande establecer claramente los objetivos propuestos por el equipo de trabajo, ya que esto permitirá poner un mayor énfasis en sus operaciones. Además, la comunicación es fundamental, ya que ayudará a fomentar y difundir información, lo que contribuirá a la construcción de un equipo sólido y comprometido con el establecimiento de metas.
5. Con respecto a las condiciones laborales, se recomienda al alcalde y a los gerentes municipales de Castillo Grande mejorar aspectos relacionados con la seguridad y la calidad del entorno laboral, garantizando siempre la salud de los empleados. Esto incluye la revisión de la jornada laboral, los horarios, los sueldos y las vacaciones. Estas mejoras contribuirán a una atención de calidad al público usuario y permitirán que el personal

administrativo se sienta cómodo con los materiales y recursos disponibles en cada área.

6. Con respecto al establecimiento de metas, se recomienda al alcalde y a los gerentes municipales de Castillo Grande fijar claramente los objetivos propuestos para la Municipalidad, ya que el personal administrativo será el encargado de llevarlos a cabo. Además, la Municipalidad debe involucrar a sus trabajadores en el proceso de establecimiento de metas y objetivos, brindándoles bonos por las funciones que realizan. Asimismo, es importante ofrecer oportunidades que los motiven y les permitan desempeñar sus funciones con un buen ánimo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado Cisneros, L. C. (2021). *Análisis de la Motivación Laboral en los Docentes de una Institución Educativa Privada, Chaclacayo – Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73060/Alvarado_CLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación*. Introducción a la metodología científica (6ª. ed.). Episteme.
- Arias, G. J. (2021). *Metodología de la investigación*. Enfoques Consulting: Perú.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arias, G. I. (2017). *Calidad de vida en las organizaciones, la familia y la sociedad*. Juan Pablos Editor, UAEM.
<https://libros.uaem.mx/producto/calidad-de-vida-en-las-organizaciones-la-familia-y-la-sociedad/>
- Cantú, D. H. (2011). *Desarrollo de una cultura de calidad* (3ª ed.). McGraw Hill.
- Cañaveral Pérez, A. C., Moreno Urrego, L. S., & Motato Serna, M. J. (2022). *Análisis de la Motivación Laboral de la Empresa Prominerales SAS del Municipio de puerto berrio en el 2022*. [Tesis de Grado psicología, Universidad Antioquia]. Repositorio institucional UDEA.
https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/35643/2/MotatoMayerly_2023_MotivacionlaboralProminerales.pdf
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos* (10ª. Edición). McGraw Hill.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos* (5ª. Edición.). Pearson.
- Fernando Nhatumbo, R. (2020). *Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: un estudio desde el hospital general de machava, en Mozambique*. [Tesis de Maestría, Universidad de Chile]. Repositorio

institucional

UDC.

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/177343/Analisis-de-la-motivacion-laboral-de-los-funcionarios-publicos-un-estudio-desde-el-Hospital-General-de-Machava-en-Mozambique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fuentes-Doria, D. D., Toscano-Hernández, A. E., Malvaceda-Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J. I., & Díaz Pertuz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Universidad Pontificia Bolivariana. <https://es.slideshare.net/slideshow/102-mastertesis-libro-metodologa-de-la-investigacin-conceptos-herramientas-y-ejercicios-prcticos-en-las-ciencias-administrativas-y-contables-dpdf/251404101>

Garay Saavedra, K. J. (2023). *Análisis del clima organizacional en la unidad de tránsito y seguridad vial de la Región Policial Huánuco 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4154/Garay%20Saavedra%2c%20Keren%20Jemima.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gonzales López, L. (2001). *Satisfacción y Motivación en el trabajo*. Díaz de santos.

Guízar Montúfar, R. (2013). *Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones* (4ª. ed.). McGraw-Hill.

Hernández Palomino, J. A., Gallarzo, M., & Espinoza Medina, J. d. (2000). *Desarrollo organizacional*. Pearson.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª. Edición). España: McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (6ª. Edición). McGraw Hill.

Hitt, M. A., Ireland, R., & Hoskisson, R. E. (2015). *Administración estratégica* (11ª. Edición). Cengage Learning.

Louffat, E. (2011). *Administración DEL Potencial Humano*. Cengage Learning.

- Martínez, C. I. (2015). *Diseño de encuestas y cuestionarios de investigación* (5ª. Edición). Learning, SL.
- Newstrom, J. W. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo* (13ª. Edición). McGraw-Hill.
- Ochoa Calderón, K. A. (2014). *Motivación y Productividad Laboral*. [Tesis de Psicología, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio institucional URL.<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-san-ignacio-de-loyola/psicologia-general/ochoa-katleen-apoyo/65658026>
- Pachas Sotel, K. S. (2020). *La motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa santo domingo S.A. Chíncha – 2019*. [Tesis de Psicología, Universidad autónoma de Ica]. Repositorio institucional <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/600/1/PACHAS%20SOTELO%20KARINA.pdf>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15ª. ed.). Editorial Pearson.
- Rubio, T. (2016). *Recursos Humanos, Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Octaedro, SL.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Miller Vargas, D. (2025). *Evaluación de la motivación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Evaluación de la motivación en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande – 2024

IDENTIFICACION DEL PROBLEMA	IDENTIFICACION DE OBJETIVOS	VARIABLES Y DEMENSIONES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO
PROBLEMA GENERAL ¿Cómo es la motivación del personal administrativo de la municipalidad distrital de castillo grande – 2024	OBJETIVO GENERAL Analizar la motivación del personal administrativo de la municipalidad de castillo grande-2024	VARIABLE UNICA - Motivación	TIPO DE INVESTIGACION - Tipo aplicada.	TECNICA -Encuesta -Cuestionario – Escala de Likert
PROBLEMA ESPECIFICO ¿Cómo es la motivación intrínseca del personal administrativo de la municipalidad distrital de castillo grande – 2024? ¿Cómo es la motivación extrínseca del personal administrativo de la municipalidad distrital de castillo grande– 2024? ¿Cómo es el compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de castillo grande – 2024? ¿Cómo son los establecimientos de meta del personal administrativo de la municipalidad de castillo grande– 2024? ¿Cómo son las condiciones laborales del personal administrativo de la municipalidad distrital de castillo grande– 2024?	OBJETIVO ESPECIFICO Analizar la motivación intrínseca del personal administrativo de la municipalidad distrital de castillo grande-2024 Analizar la motivación extrínseca del personal administrativo de la municipalidad distrital de castillo grande-2024. Analizar el compromiso organizacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de castillo grande-2024. Analizar las condiciones laborales del personal administrativo de la municipalidad distrital de castillo grande-2024. Analizar los establecimientos de meta del personal administrativo de la municipalidad distrital de castillo grande-2024.	DIMENSIONES: • Motivación extrínseca • Compromiso organizacional • Condiciones laborales • Establecimiento de metas	ENFOQUE - cuantitativo. ALCANSE O NIVEL - Descriptivo DISEÑO -No experimental, de corte transversal. PLOBLACION -68 MUESTRA -68	

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE-2024

ESTIMADO COLABORADOR:

Se está desarrollando un trabajo de investigación titulado “Análisis de la motivación en el personal administrativo de la municipalidad distrital castillo grande - 2024”, En este contexto, el estudio está actualmente en la etapa de recolección de datos. Le pedimos amablemente que complete el siguiente cuestionario. Tenga en cuenta que sus respuestas serán completamente anónimas y la información recopilada se utilizará únicamente con fines académicos.

Respuesta	Valoración
Excelente	5
Bueno	4
Regular	3
Malo	2
Deficiente	1

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Motivación intrínseca						
1	¿Cómo evalúa su nivel de satisfacción con las tareas que realiza en su puesto de trabajo?					
2	¿En qué medida considera que el trabajo que realiza le proporciona una sensación de logro personal?					
3	¿En qué medida considera que las tareas que realiza son motivadoras y le permiten desarrollar sus habilidades?					
4	¿Cómo evaluarías el impacto de tu trabajo en tu desarrollo personal y profesional?					
Dimensión: Motivación extrínseca						
5	¿Cómo valora las compensaciones económicas que recibe por su trabajo?					
6	¿Cómo evalúa el reconocimiento de sus superiores por su buen desempeño?					

7	¿Cómo evalúa el reconocimiento que recibe de sus compañeros de trabajo por sus logros?					
8	¿Cómo calificas los beneficios adicionales (como seguro, vacaciones, horarios flexibles) que te ofrece la organización?					
9	¿En qué medida considera que los horarios laborales le permiten mantener un equilibrio entre su vida personal y laboral?					
Dimensión: compromiso organizacional						
10	¿Qué tan comprometido se siente con los valores y objetivos de la Municipalidad?					
11	¿Cómo evalúa su nivel de compromiso e involucramiento en las actividades organizacionales promovidas por la municipalidad?					
12	¿Cómo califica la imagen de la municipalidad como un empleador atractivo para posibles futuros trabajadores?					
Dimensión: condiciones laborales						
13	¿Cómo evalúa la calidad del ambiente de trabajo en cuanto a relaciones con sus compañeros y superiores?					
14	¿Qué tan satisfecho está con las oportunidades que le ofrece la municipalidad para su desarrollo profesional?					
15	¿Cómo calificas las posibilidades de crecimiento profesional dentro de la organización?					
16	¿Con qué grado de satisfacción evalúa su capacidad para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus compromisos personales y familiares?					
Dimensión: establecimientos de metas						
17	¿Qué tan claras considera que son las metas y objetivos de la Municipalidad para su puesto de trabajo?					
18	¿Qué tan alcanzables considera que son las metas que se establecen para su equipo de trabajo?					
19	¿Cómo evalúa los recursos proporcionados para cumplir con las metas de su área?					
20	¿Cómo califica la factibilidad de alcanzar las metas establecidas en su trabajo considerando los recursos y el tiempo disponible?					

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Cargo

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Solicito: Autorización para realizar trabajo de investigación en la Municipalidad Distrital de Castillo Grande.

Sr. Jonatan Enrique Ubaldo Garay.

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Castillo Grande

Yo, Deysi Miller Vargas, identificado con DNI 70246583, con domicilio en av. Unión cdra. 11 me presento ante usted con el debido respeto y expongo lo siguiente:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco, requiero realizar un trabajo de investigación para poder optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

En ese sentido, para llevar a cabo este estudio de manera rigurosa y cumplir con los lineamientos éticos correspondientes, es fundamental contar con su autorización, es por ello que recorro a su digno despacho para solicitar me conceda la autorización correspondiente para poder realizar el trabajo de investigación titulado **"Evaluación De La Motivación En El Personal Administrativo De La Municipalidad Distrital De Catillo Grande, Periodo 2024"**, asegurando que toda información recopilada durante la investigación será tratado con fines únicamente académicos y los resultados finales del estudio estarán a disposición de su institución para los fines que estime pertinentes.

Esperando contar con su autorización para llevar a cabo esta investigación y contribuir así al crecimiento del conocimiento científico en nuestro Distrito, quedo de usted no sin antes expresarle muestras de mi especial consideración y estima personal.

Tingo maría, 11 de septiembre de 2024.

Atentamente



Deysi, Miller Vargas
DNI 70246583

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CASTILLO GRANDE	
MESA DE PARTES	
11 SEP 2024	
Libro: II	Folio: 1 de 3831
Nº Folios: 2	Horas: 15:45
Oficina: 6.ª	

ANEXOS 4

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

