UNIVERSIDAD DE HUANUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TESIS

“Lineamientos estratégicos para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTOR: Garcia Niño, Jose Jesus

ASESOR: López Sánchez, Jorge Luis

HUÁNUCO – PERÚ

2025

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 Licenciado en Administración de Empresas
Código del Programa: P13
Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:
Documento Nacional de Identidad (DNI): 77658949

DATOS DEL ASESOR:
Documento Nacional de Identidad (DNI): 06180806
Grado/Título: Doctor en gestión empresarial
Código ORCID: 0000-0002-0520-8586

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737
2	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Callan Bacilio, Richard	Maestro en educación, mención: investigación y docencia superior	46825060	0000-0001-7959-403X

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **08:30 horas del día 07 del mes de julio del año 2025**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, 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:

Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero	**Presidente**
Mtro. William Giovanni Linares Beraún	**Secretario**
Mtro. Mtro. Richard Callan Bacilio	**Vocal**

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN Nº 1489-2025-D-FCEMP-UDH,** para evaluar la Tesis intitulada: **"LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO 2024",** presentado por el Bachiller, **GARCIA NIÑO, José Jesús,** para optar el título Profesional de Licenciado 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, declarándole APROBADO con el calificativo cuantitativo de 14 CATORCE y cualitativo de SOBRESINTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 09:30 **horas del día 07 del mes de julio del año 2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
DNI: 41693326
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737
PRESIDENTE

Mtro. William Giovanni Linares Beraún
DNI: 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
SECRETARIO

Mg. Richard Callan Bacilio
DNI: 46825060
Código ORCID: 0000-0001-7959-403X
VOCAL

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: JOSE JESUS GARCIA NIÑO, de la investigación titulada "Lineamientos estratégicos para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024", con asesor(a) JORGE LUIS LÓPEZ SÁNCHEZ, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1711-2023-D-FCEMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 18 % 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, 05 de diciembre de 2024

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA
HUÁNUCO - PERÚ

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

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE TURNITIN
HUÁNUCO - PERÚ

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

11. GARCIA NIÑO JOSE JESUS.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	3%	7%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA
HUÁNUCO - PERÚ

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

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
RESPONSABLE DE TURNITIN
HUÁNUCO - PERÚ

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

DEDICATORIA

A mis padres, Juan y Juvina por su apoyo incondicional, amor y educación en toda mi carrera, a mis hermanos Cristopher, David, Angela y mi tío Jhansen por ser una inspiración y motivación para la culminación de mi carrera profesional.

Y finalmente, a mi enamorada Nicoll, por su apoyo y compañía.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios quien me ha dado fortaleza de seguir adelante, a mi familia por su apoyo incondicional en el transcurso de mi carrera.

A mis profesores de la Universidad de Huánuco que me han dado todos los conocimientos para poder desarrollar mi trabajo de investigación

A la Municipalidad Provincial de Huánuco por su invaluable colaboración y por brindarme la información necesaria para poder concluir mi tesis.

Al asesor por su conocimiento, dedicación y consejos que han sido esenciales para la culminación de esta tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA II
AGRADECIMIENTO III
ÍNDICE IV
ÍNDICE DE TABLAS VI
ÍNDICE DE FIGURAS IX
RESUMEN XII
ABSTRACT XIII
INTRODUCCIÓN XIV
CAPÍTULO I 16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 16
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA 16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 18
1.2.1. PROBLEMA GENERAL 18
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS 18
1.3. OBJETIVOS 19
1.3.1. OBJETIVO GENERAL 19
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 19
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN 19
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA 19
1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA 19
1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA 20
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN 20
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN 20
CAPÍTULO II 21
MARCO TEÓRICO 21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES 21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES 22
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES 24
2.2. BASES TEÓRICAS 25
2.2.1. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS 25
2.2.2. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA 30

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES 35
2.4. VARIABLES 36
2.4.1. VARIABLE 1 36
2.4.2. VARIABLE 2 36
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 37
CAPÍTULO III 40
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN 40
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN 40
3.1.1. ENFOQUE 40
3.1.2. ALCANCE O NIVEL 40
3.1.3. DISEÑO 40
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA 41
3.2.1. POBLACIÓN 41
3.2.2. MUESTRA 42
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS 43
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN 43
CAPÍTULO IV 44
RESULTADOS 44
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS 44
CAPÍTULO V 81
DISCUSIÓN 81
5.1. DISCUSIÓN EN BASE A LOS ANTECEDENTES EN SUS DIFERENTES NIVELES 81
5.2. DISCUSIÓN DE ACUERDO A LA BASE TEÓRICA 83
CONCLUSIONES 84
RECOMENDACIONES 86
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 88
ANEXOS 92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco – marzo 2024 Régimen CAS 41
Tabla 2 Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco – marzo 2024 Régimen CAS 42
Tabla 3 Los propósitos de la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco fomentan la constitución de equipos de trabajo para el logro de sus objetivos 44
Tabla 4 Es política de la Municipalidad Provincial de Huánuco la formación de equipos de trabajo para lograr cumplir con la misión institucional 45
Tabla 5 La formación de equipos de trabajo contribuye en el desarrollo de actividades que organiza la Municipalidad Provincial de Huánuco 46
Tabla 6 Considero que la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco le permite desarrollar planes para lograr objetivos comunes 47
Tabla 7 Considero que la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco ha permitido la incorporación de nuevas estrategias de trabajo 48
Tabla 8 Considero que la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco le motiva a cumplir metas propuestas por su área 49
Tabla 9 La Misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco le permite identificar los objetivos estratégicos que busca la comuna en favor de la población 50
Tabla 10 Considero que las estrategias de la Municipalidad Provincial de Huánuco les permiten contar oportunamente con los recursos necesarios para el desarrollo de los trabajos asignados a su área 51
Tabla 11 Considero que la implementación de estrategias en relación a calidad del servicio, le permite estar identificado con la misión declarada por esta comuna 52
Tabla 12 Los objetivos a largo plazo de la Municipalidad Provincial de Huánuco son coherentes frente a las expectativas de desarrollo que tienen los trabajadores 53
Tabla 13 La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco permite a su área plantearse objetivos de corto plazo para su desarrollo 54

Tabla 14 Los objetivos de la Municipalidad Provincial de Huánuco han sido planteados en función al escenario futuro (mediano plazo) que quiere la comuna para la población 55
Tabla 15 La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco está en función a las estrategias de la organización 56
Tabla 16 La Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta para que se cumpla la visión definida 57
Tabla 17 La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco considera estrategias que favorezcan su cumplimiento 58
Tabla 18 La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco identifica prioridades frente a la labor que ellos realizan 59
Tabla 19 La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco permite establecer principios y funciones que deben trabajar para lograr un escenario futuro 60
Tabla 20 Considero que la visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco toma como línea de base la identificación de necesidades para proyectarse en un escenario futuro 61
Tabla 21 La Municipalidad Provincial de Huánuco tiene una cultura que motiva el desempeño de los trabajadores 62
Tabla 22 Nos sentimos involucrados e identificados con la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco 63
Tabla 23 La Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta la transparencia en el desarrollo laboral de sus trabajadores 64
Tabla 24 La honestidad es parte de la política de la Municipalidad Provincial de Huánuco 65
Tabla 25 Considero que los valores planteados por la Municipalidad Provincial de Huánuco fomentan las buenas acciones a nivel de los trabajadores 66
Tabla 26 Es política de la Municipalidad Provincial de Huánuco impulsar las buenas conductas en aras de fortalecer la prestación de buenos servicios a la población 67
Tabla 27 Considero que la Municipalidad Provincial de Huánuco tiene como política impulsar la buena conducta de sus trabajadores 68

Tabla 28 Considero que mi labor en la Municipalidad Provincial de Huánuco permite a mi área ser eficiente en sus tareas.....69
Tabla 29 La Municipalidad Provincial de Huánuco me facilita los medios para poder ser eficiente en mi trabajo.....70
Tabla 30 La Municipalidad Provincial de Huánuco impulsa mi motivación a través del logro de las actividades que cumplo.....71
Tabla 31 Cumplir los propósitos encomendados me permiten tener motivación para continuar en este puesto de trabajo.....72
Tabla 32 La Municipalidad Provincial de Huánuco hace reconocimiento público cuando se logra algún objetivo planteado o se destaca en alguna actividad.....73
Tabla 33 Me siento identificado con los logros de mi área de trabajo.....74
Tabla 34 Me siento seguro y con respaldo por las actividades que realizo..75
Tabla 35 Considero que el trabajo que realizo tiene la confianza de mis superiores.....76
Tabla 36 La Municipalidad Provincial de Huánuco brinda facilidades para tener confianza por la labor que realizamos.....77
Tabla 37 La Municipalidad Provincial de Huánuco nos capacita constantemente.....78
Tabla 38 La Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta mis habilidades a través de la asignación de trabajos con mayor responsabilidad.....79
Tabla 39 Es motivación para nosotros el respaldo de la Municipalidad Provincial de Huánuco a nuestras habilidades.....80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Los propósitos de la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco fomentan la constitución de equipos de trabajo para el logro de sus objetivos 44
Figura 2 Es política de la Municipalidad Provincial de Huánuco la formación de equipos de trabajo para lograr cumplir con la misión institucional.....45
Figura 3 La formación de equipos de trabajo contribuye en el desarrollo de actividades que organiza la Municipalidad Provincial de Huánuco.....46
Figura 4 Considero que la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco le permite desarrollar planes para lograr objetivos comunes 47
Figura 5 Considero que la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco ha permitido la incorporación de nuevas estrategias de trabajo.....48
Figura 6 Considero que la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco le motiva a cumplir metas propuestas por su área.....49
Figura 7 La Misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco le permite identificar los objetivos estratégicos que busca la comuna en favor de la población 50
Figura 8 Considero que las estrategias de la Municipalidad Provincial de Huánuco les permiten contar oportunamente con los recursos necesarios para el desarrollo de los trabajos asignados a su área 51
Figura 9 Considero que la implementación de estrategias en relación a calidad del servicio, le permite estar identificado con la misión declarada por esta comuna.....52
Figura 10 Los objetivos a largo plazo de la Municipalidad Provincial de Huánuco son coherentes frente a las expectativas de desarrollo que tienen los trabajadores 53
Figura 11 La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco permite a su área plantearse objetivos de corto plazo para su desarrollo 54
Figura 12 Los objetivos de la Municipalidad Provincial de Huánuco han sido planteados en función al escenario futuro (mediano plazo) que quiere la comuna para la población.....55
Figura 13 La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco está en función a las estrategias de la organización.....56

Figura 14 La Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta para que se cumpla la visión definida.....57
Figura 15 La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco considera estrategias que favorezcan su cumplimiento 58
Figura 16 La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco identifica prioridades frente a la labor que ellos realizan.....59
Figura 17 La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco permite establecer principios y funciones que deben trabajar para lograr un escenario futuro 60
Figura 18 Considero que la visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco toma como línea de base la identificación de necesidades para proyectarse en un escenario futuro 61
Figura 19 La Municipalidad Provincial de Huánuco tiene una cultura que motiva el desempeño de los trabajadores.....62
Figura 20 Nos sentimos involucrados e identificados con la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco.....63
Figura 21 La Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta la transparencia en el desarrollo laboral de sus trabajadores 64
Figura 22 La honestidad es parte de la política de la Municipalidad Provincial de Huánuco 65
Figura 23 Considero que los valores planteados por la Municipalidad Provincial de Huánuco fomentan las buenas acciones a nivel de los trabajadores.....66
Figura 24 Es política de la Municipalidad Provincial de Huánuco impulsar las buenas conductas en aras de fortalecer la prestación de buenos servicios a la población 67
Figura 25 Considero que la Municipalidad Provincial de Huánuco tiene como política impulsar la buena conducta de sus trabajadores.....68
Figura 26 Considero que mi labor en la Municipalidad Provincial de Huánuco permite a mi área ser eficiente en sus tareas.....69
Figura 27 La Municipalidad Provincial de Huánuco me facilita los medios para poder ser eficiente en mi trabajo.....70
Figura 28 La Municipalidad Provincial de Huánuco impulsa mi motivación a través del logro de las actividades que cumplo.....71

Figura 29 Cumplir los propósitos encomendados me permiten tener motivación para continuar en este puesto de trabajo 72
Figura 30 La Municipalidad Provincial de Huánuco hace reconocimiento público cuando se logra algún objetivo planteado o se destaca en alguna actividad 73
Figura 31 Me siento identificado con los logros de mi área de trabajo 74
Figura 32 Me siento seguro y con respaldo por las actividades que realizo .75
Figura 33 Considero que el trabajo que realizo tiene la confianza de mis superiores.....76
Figura 34 La Municipalidad Provincial de Huánuco brinda facilidades para tener confianza por la labor que realizamos 77
Figura 35 La Municipalidad Provincial de Huánuco nos capacita constantemente 78
Figura 36 La Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta mis habilidades a través de la asignación de trabajos con mayor responsabilidad 79
Figura 37 Es motivación para nosotros el respaldo de la Municipalidad Provincial de Huánuco a nuestras habilidades.....80

RESUMEN

La tesis ha sido desarrollada tomando en cuenta la problemática de la Municipalidad Provincial de Huánuco, el cual se centró en la necesidad de conocer cómo es el comportamiento de los lineamientos estratégicos para la motivación intrínseca en sus trabajadores durante el período 2024, en ese sentido la tesis fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, con un diseño no experimental, teniendo a una población de 233 trabajadores, el cual luego de aplicar los instrumentos los resultados han podido concluir respecto al objetivo general de cómo es el comportamiento de los lineamientos estratégicos para la motivación intrínseca en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024 . Se puede observar en la tabla 1 que el 36,5% y 9,9% sostiene estar de acuerdo y totalmente de acuerdo cuando se les consulta si los propósitos de la misión como lineamiento estratégico fomentan la constitución de los equipos de trabajo, lo que permite que el 46,8% y 53,2% de trabajadores en la tabla 26 expresen que su labor se desarrolla con eficiencia en base a las líneas estratégicas.

Palabras claves: desarrollo, eficiencia, gestión, involucramiento, trabajo en equipo.

ABSTRACT

The thesis has been developed taking into account the problems of the provincial municipality of Huánuco, which focused on the need to know how the strategic guidelines for intrinsic motivation behave in its workers during the period 2004, in that sense the thesis was of an applied nature, with a quantitative approach of a descriptive level with a non-experimental design having a population of 233 workers, which after applying the instruments the results have been able to conclude regarding the general objective of how the behavior of the strategic guidelines is. for intrinsic motivation in the provincial municipality of Huánuco 2024, it can be seen in table 1 that 36,5% and 9,9% say they agree and totally agree when asked if the purposes of the mission as a strategic guideline promote the constitution of work teams, which allows 46,8% and 53,2% of workers in table 26 to express that their work is carried out efficiently based on the strategic lines.

Keywords: development, efficiency, management, involvement, teamwork

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la gestión pública, la motivación intrínseca de los trabajadores se rige como un factor crítico para el buen funcionamiento de las instituciones. La falta de motivación puede repercutir negativamente en la calidad del servicio y en la satisfacción de los ciudadanos. Por ello, es esencial comprender la motivación de los empleados para desarrollar estrategias que promuevan un ambiente laboral efectivo y comprometido. En este sentido, surge la necesidad de investigar en profundidad cómo es el comportamiento de los lineamientos estratégicos para la motivación intrínseca de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

El problema de investigación radica en direccionar cómo es el comportamiento de los lineamientos estratégicos para la motivación intrínseca de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Esta investigación se justifica en la relevancia de entender y mejorar la motivación en un contexto institucional que enfrenta retos significativos. A través de este estudio, se busca no solo generar un conocimiento valioso en el ámbito de la gestión pública, sino también contribuir al bienestar de los empleados y al mejoramiento de los servicios ofrecidos a la población.

El objetivo general de la investigación es analizar cómo es el comportamiento de los lineamientos estratégicos para la motivación intrínseca de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, identificando factores que inciden en su satisfacción y ofreciendo recomendaciones para potenciar su motivación.

El contenido del trabajo se organiza en varios capítulos: el primero aborda el planteamiento del problema, objetivos y justificación; el segundo revisa la literatura existente sobre los lineamientos estratégicos y la motivación intrínseca en el sector público; el tercero describe la metodología aplicada, incluyendo el diseño de la investigación, la población y las técnicas de recolección de datos; el cuarto presenta los resultados obtenidos, y el quinto discute los hallazgos en relación con la teoría existente y en el quinto

capítulo se expuso la discusión de resultados con los antecedentes de investigación y bases teóricas.

Finalmente se formularon las conclusiones del trabajo, destacando las implicaciones prácticas y las recomendaciones para futuras investigaciones.

Para la realización de la investigación, se empleó un diseño no experimental de tipo transeccional y un enfoque cuantitativo, la población estudiada fueron trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco utilizando un muestreo probabilístico de tipo aleatorio. La técnica principal utilizada fue la encuesta, a través de un cuestionario, se recopiló información relevante a partir de fuentes bibliográficas, documentos institucionales.

Durante el desarrollo de las investigaciones se encontraron limitaciones las cuales fueron superadas.

En conclusión, este estudio sobre los lineamientos estratégicos para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco tiene como meta enriquecer el conocimiento en el área de gestión pública, identificando factores clave y sugiriendo estrategias para optimizar la confianza y bienestar de los colaboradores. Los resultados obtenidos son de gran relevancia tanto para la institución como para la comunidad académica, aportando información esencial para la formulación de políticas que mejoren la gestión pública.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Los lineamientos estratégicos es propio de la actividad privada, sin embargo, se ha mostrado evidencia a lo largo de los años que los componentes de dicho modelo de gestión al ser integrados en la organización pública ha generado importantes resultados en la prestación de los servicios que estos tienen con la sociedad. Arano et al. (2011) en su artículo publicado para la Universidad De Veracruz México da cuenta que las instituciones públicas, en su momento al carecer de lineamientos estratégicos no tenían un norte definido que les permitiera establecerse como una organización capaz de atender la demanda no solo de su población sino de los trabajadores que integran dicha organización. Esta problemática, ha sido superada en comunidades que han logrado la implementación generando efectos fundamentales en aspectos específicos como el trabajo en equipo, liderazgo, comunicación y motivación. Frente a esta realidad, los estudios hacen una propuesta clara respecto a la importancia de lineamientos estratégicos para cambiar comportamientos en los trabajadores.

Arbaiza (2023) docente de la Universidad ESAN en Perú ha escrito respecto al rol de los lineamientos estratégicos en la actividad pública en este país, al respecto hizo una descripción de las principales carencias que tienen las organizaciones públicas peruanas para poder comprender y atender la demanda de los ciudadanos. Sostuvo fundamentalmente, que una de las razones del por qué sucede ello es la carencia de una misión y visión que sean motor suficiente para generar motivaciones específicas en los trabajadores que componen la organización pública. A falta de una política que busque impulsar las emociones y compromiso de los trabajadores, la muestra de los resultados en la prestación de los servicios se ha hecho precario frente a la colectividad. Sostiene además, que esta problemática podría ser superada de manera transversal en todas las organizaciones dada

la obligación que tienen las instituciones para poder establecer lineamientos estratégicos, a través de líneas específicas.

Tomando en contexto lo mencionado, la Municipalidad Provincial de Huánuco es una organización en el que hasta el momento es encargada de administrar los recursos producto de las contribuciones y el presupuesto asignado por el gobierno. Con una población de trabajadores superior a las 400 personas, esta organización en el primer año de gestión del nuevo Concejo Municipal está enfrentando problemas vinculados al modelo gerencial. La dirección estratégica, según los informes mostrados por la gerencia municipal, no ha logrado generar una motivación distinta en los trabajadores. Siendo la motivación intrínseca, una variable que debería ser combustible para que los trabajadores tengan una mejor presentación frente a la demanda de servicios que tiene la población huanuqueña. Se ha podido mostrar en investigaciones, que el servicio percibido de parte de estos contribuyentes no es el correcto. La variable motivación intrínseca, como un elemento interno de los trabajadores no tiene el aliento necesario desde la política de lineamientos estratégicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco, a pesar de que esta cuenta con elementos fundamentales que les permita trabajar bajo líneas estratégicas (misión, visión, valores) que generen dichas motivaciones.

La problemática se centra, en una descripción individual de la dirección estratégica, tratando de comprender su comportamiento de manera individual; la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco está descrita de la siguiente manera “Nuestra misión, es brindar una gestión moderna y servicios públicos de calidad, eficiente y transparente, segura, ordenada, sostenible y competitiva con protección del medio ambiente y desarrollo social” frente a ellos sus componentes de identidad y compromiso no han sido medidos a la fecha en sus trabajadores, respecto a la visión “Huánuco, provincia moderna segura limpia, participativa, transparente, integrada con servicios de calidad y competitiva, ordenada y respetuosa del medio ambiente” y con valores que de han sido declarados como honestidad, transparencia, eficacia y eficiencia,

confianza, orden, respeto compromiso. Todo ello debería ser comprendido por los trabajadores, sin embargo, falta conocer si esto es efectivamente así.

De la misma forma la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, dado que a la fecha de estudio las evidencias muestran que esta problemática al no ser comprendida termina por afectar el comportamiento esperado de los trabajadores al frente de las unidades de servicio que éstos manejan. Frente a lo expuesto, la Municipalidad Provincial de Huánuco a través de su alcalde ha expresado en diferentes escenarios públicos que la motivación de los trabajadores no corresponde a las expectativas que tiene el actual Concejo Municipal, lo que está haciendo que la población tenga una percepción distinta a lo que espera de los servicios ofrecidos.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo es el comportamiento de los lineamientos estratégicos para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo es el comportamiento de la misión para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024?
- ¿Cómo es el comportamiento de la visión para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024?
- ¿Cómo es el comportamiento de los valores para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo es el comportamiento de los lineamientos estratégicos para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar cómo es el comportamiento de la misión para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024.
- Analizar cómo es el comportamiento de la visión para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024.
- Analizar cómo es el comportamiento de los valores para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollo de la tesis tuvo diferentes justificaciones que motivaron su formulación.

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La tesis buscó enriquecer los conocimientos planteados por los diferentes autores, discutiendo sus alcances a partir de un análisis en contextos distintos a los escritos. Por ello, su contribución es fundamental para poder complementar lo que se sabe de las variables.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La tesis hizo una propuesta clara respecto a la metodología que permita el recojo de información primaria que determinó un análisis estadístico respecto a los planteamientos de los problemas

determinados, haciendo que esta referencia metodológica sirva a quienes desarrollen futuras investigaciones como instrumentos para cumplir los propósitos que estos determinaron.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La tesis elaborada comprendió que la información es de mucha utilidad para que el Concejo Municipal pueda tomar decisiones y enriquecer la motivación intrínseca de los trabajadores con aras de brindar servicios adecuados a la sociedad.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis propuesta afrontó condiciones de tiempo los cuales fueron superadas por el investigador.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La aptitud de la tesis se respaldó en aspectos que permitieron su desarrollo, cómo por ejemplo, contó con recursos financieros necesarios para poder adquirir o contratar los servicios que demandó la presente, se contó con asesoría especializada que permitieron la orientación metodológica correcta para el desarrollo de la propuesta, se contó con el tiempo suficiente para superar las principales limitaciones, se contó con bibliografía especializada que permitió comprender previamente el comportamiento de las variables propuestas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Bahamondes (2022) con su tesis denominada “Gestión de la Planificación Estratégica en el Gobierno Local: estudio de caso comparativo de municipalidades de la Región Metropolitana de Chile”, para obtener el título de magíster en Gobierno y Gerencia Pública, de la Universidad de Chile. En este estudio, se utilizó el método de análisis comparativo de casos, y la entrevista semiestructurada se aplicó como técnica central para recolectar datos. La información fue obtenida de siete municipalidades ubicadas en la región metropolitana, con la participación de diez entrevistados en total. A partir de los datos recopilados, se llegó a la conclusión de que los procesos de planificación estratégica en estas municipalidades guardan una relación importante con el PLADECO. Los entrevistados identificaron este documento como uno de los instrumentos clave para vincular la planificación estratégica en sus gestiones municipales. Sin embargo, esto sugiere que otros instrumentos no han alcanzado un nivel estratégico similar, tanto entre los equipos funcionales como en los altos mandos, tales como jefaturas y directivos. En este sentido, al evaluar cómo las municipalidades llevan a cabo la planificación estratégica, se podría concluir que cumplen con los requisitos básicos estipulados por la normativa vigente. No obstante, la fuerte dependencia del PLADECO podría limitar la planificación estratégica a la actualización de este documento, dejando en un segundo plano si se ejecutan de manera efectiva y eficiente los lineamientos estratégicos definidos en beneficio de la comunidad local.

Valencia (2021) con su tesis denominada “Lineamientos Estratégicos desde el Desarrollo Sostenible para la formulación de políticas públicas, construidas a través de la gobernanza, estudio de

caso Municipio de Arboletes", para obtener el título de magíster en desarrollo sostenible, del Instituto Tecnológico Metropolitano. La presente investigación utilizó una metodología de carácter aplicado, con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y un alcance descriptivo, la muestra incluyó a 437 personas, y para obtener los datos necesarios se aplicaron instrumentos como encuestas y cuestionarios. A partir de los resultados, se concluyó que el desarrollo sostenible en el municipio de Arboletes enfrenta diversos retos que exigen priorizar proyectos y programas diseñados específicamente para mejorar las condiciones de vida actuales y garantizar el bienestar de las futuras generaciones. Este objetivo requiere la integración de factores económicos, sociales y ambientales, junto con la implementación de estrategias que preserven los ecosistemas y eviten el agotamiento de los recursos naturales. Asegurar que las actividades realizadas sean compatibles con la sostenibilidad ambiental representa un desafío considerable. Por ello, es esencial que el municipio diseñe propuestas y planes sectoriales orientados a resolver problemáticas ambientales, prevenir el daño a los ecosistemas y promover su fortalecimiento, la preservación del medio ambiente es preciso para garantizar un desarrollo sostenible y favorecer el crecimiento económico de la región. En este sentido, superar los retos identificados implica promover la participación de la comunidad y la adopción de políticas públicas que coordinen esfuerzos, gestionen recursos y consoliden avances hacia metas que beneficien a toda la población de manera sostenible.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Perez (2022) con su tesis denominada "La Motivación Intrínseca y Extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo 2022", para obtener el título de licenciado, de la Universidad Roosevelt. La investigación se basó en una sistemática cuantitativa de prototipo básica, con un bosquejo no experimental y un enfoque descriptivo correlacional, la muestra seleccionada fue de 94 empleados, y para la recopilación de datos se

recurrió a encuestas y cuestionarios. Las derivaciones alcanzados demostraron una correlación significativa entre las variables estudiadas, a través del análisis estadístico utilizando el coeficiente Rho de Spearman, se obtuvo un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de r = 0.627, lo cual indica una correspondencia moderada y verdadera entre las inconstantes, lo que sugiere que un aumento en la motivación, tanto intrínseca como extrínseca, está vinculado con una mejora en el desempeño laboral de los trabajadores. En relación con la conexión entre los factores motivacionales y el rendimiento de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo en 2022, los análisis arrojaron un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de r = 0.468, confirmando también una correspondencia continua y moderada. Los factores motivacionales que influyen en el desempeño de los empleados incluyen actitudes orientadas hacia el logro de objetivos, el compromiso con el trabajo y el interés por el desarrollo profesional, los cuales se manifestaron con altos valores en los resultados de la investigación.

Argandoña (2021) con su tesis denominada “Motivación Intrínseca y el Engagement Laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021”, para obtener el título de Maestro en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo. La metodología utilizada en este estudio fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, orientado a describir la relación entre las variables. Se seleccionó una muestra de 108 empleados de la institución, y se emplearon encuestas y cuestionarios como herramientas para la recolección de datos. Mediante los resultados se instauró que se cumplió el objetivo principal, el cual verificó que la motivación intrínseca tiene un impacto directo sobre el engagement laboral de los coagentes de la Municipalidad Distrital de Wanchaq durante el año 2021. Este hallazgo fue corroborado con un coeficiente de correlación de 0.740, lo cual exterioriza una correspondencia verdadera considerable entre la motivación intrínseca y el nivel de compromiso laboral. De igual manera, se alcanzó el primer objetivo específico, que consistía en analizar el efecto de la intensidad

de la motivación sobre el engagement laboral. Los datos revelaron un coeficiente de correlación de 0.978, lo que confirma una relación positiva y significativa entre la intensidad de la motivación y el engagement de los trabajadores, destacando la relevancia de este factor en la mejora del desempeño laboral en la misma institución y período.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Rivera (2021) con su tesis denominada “Planeamiento Estratégico y Gestión del Talento Humano en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019”, para obtener el título de pregrado Licenciado en Administración de Empresas, de la Universidad de Huánuco. El enfoque metodológico de la tesis fue de tipo aplicada, con un diseño cuantitativo, no experimental y de nivel descriptivo correlacional. La investigación se centró en una muestra de 31 trabajadores, y para el procesamiento de los datos se manejó la encuesta y el análisis de los resultados a través de cuestionarios. Con base en los datos recabados, se concluyó que existe una relación significativa entre el planeamiento estratégico y la gestión del talento humano, como se presenta en la tabla 23. Además, según los resultados obtenidos a partir de las encuestas, las tablas 5 y la figura 3 muestran que la Municipalidad Provincial de Ambo, mediante la participación de sus trabajadores, lleva a cabo espacios de diálogo, como el presupuesto participativo, lo que permite escuchar a la ciudadanía, comprender los problemas de manera integral y priorizar proyectos de inversión (ANEXO N°7). Asimismo, la Municipalidad Provincial de Ambo está alineada con las políticas nacionales (ANEXO N°12), lo que justifica la asignación de partidas presupuestarias correspondientes (ANEXO N°5).

Namuche (2021) con su tesis denominada “Nivel de Cumplimiento del Plan Estratégico en las Municipalidades de la Provincia de Leoncio Prado”, para obtener el título de contador público, de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. La metodología aprovechada en esta indagación fue de tipo cuantitativa, con un enfoque descriptivo correlacional y un diseño no experimental, la muestra estuvo conformada

por 21 funcionarios de seis municipalidades, y la recolección de información se llevó a cabo mediante encuestas y cuestionarios. Tras el análisis de los datos obtenidos, se concluyó que el ejercicio del poder político y la falta de competencias de los servidores públicos son factores que inciden en el bajo cumplimiento de los planes estratégicos en las municipalidades de la provincia de Leoncio Prado. Además, los datos extraídos del portal de transparencia del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), junto con el análisis del gasto ejecutado, mostraron que el cumplimiento de los planes estratégicos es deficiente. Los resultados de la tabla Nº 08 corroboran que ninguna municipalidad ha logrado ejecutar la totalidad del gasto previsto, lo que implica que no se han cumplido por completo las metas y objetivos establecidos en los planes.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS

Draft (2006) define los lineamientos estratégicos como el conjunto de elecciones y acciones utilizadas para desarrollar y poner en práctica estrategias específicas, que obligarán a la organización a adaptarse a su entorno de una manera que le dará una ventaja competitiva y le ayudará a lograr sus objetivos. La estrategia se entiende como un proceso orientado a gestionar las operaciones comerciales de la organización, promover su crecimiento y garantizar su renovación. En particular, se refiere a la formulación y ejecución de planes estratégicos que guían las acciones de la compañía, para aseverar que exista una alineación efectiva entre la posición estratégica y los resultados obtenidos, es esencial que los lineamientos estratégicos se centren en aquellos factores clave que impactan el desempeño organizacional.

Álvarez (2000) afirma que la planificación estratégica, que incluye la estrategia competitiva y el análisis del portafolio, la cultura organizacional, que incluye los principios simultáneos y el progreso de la comisión, y la arquitectura organizacional, que incluye la estructura y los sistemas, son las tres ramas o columnas principales que componen esta

estructura. El principio fundamental es la alineación de la estrategia, la estructura, el sistema y la cultura, ayudar al regente en su exploración incesante de técnicas, por medio de la creación de un contiguo de instrumentales y marcos esenciales que le admitan identificar los enlaces inventivos entre sus disposiciones y el cometido de la distribución.

Porter (1980) señala que el término estrategia ha reemplazado a lo que anteriormente se conocía como política corporativa. La teoría estratégica se fundamenta en un enfoque que propone un nuevo marco conceptual, cuyo objetivo es crear modelos innovadores que sirvan como base para las decisiones estratégicas, adhiere en el cambio estructural y desvela aspectos previamente desconocidos del comportamiento empresarial. La gestión estratégica tiene como metas principales el desarrollo de valores corporativos, el fortalecimiento de competencias gerenciales, la asignación de responsabilidades organizacionales y la creación de sistemas administrativos que vinculan la toma de decisiones transcendentales y ejecutivas en todos los niveles jerárquicos y líneas de autoridad de la empresa.

Una manera de dimensionar para los autores la gestión estratégica, es a través de sus líneas estratégicas, los mismos que se centran en aspectos como la misión, visión, y valores, los cuales son descritos en los considerandos posteriores. Se suma a este planteamiento los objetivos estratégicos.

Importancia de los lineamientos estratégicos

Porter (1980) sostiene que las organizaciones utilizan la gestión estratégica para determinar su dirección estratégica, realizar análisis del entorno interno y externo, desarrollar planes para lograr objetivos predeterminados y llevar a cabo esos planes para rembolsar las escaseces de una parte sustancial de la organización. Para destacarse de la competencia, la empresa tiene que ser competitiva y lograr una rentabilidad superior a la media, debe asumir una serie de compromisos,

elecciones y tomar ciertas medidas. Esto es lo que se entiende por dirección estratégica. Si bien las misiones y visiones corporativas actuales son cruciales, no son suficientes para construir organizaciones sólidas y eficaces. Las empresas que quieren tener éxito deben encontrar una manera de poner en práctica su visión, valores y objetivos participando en actividades alineadas con la estrategia. La estrategia se desarrolla como resultado de un esfuerzo serio realizado para avanzar de manera tangible.

2.2.1.1. MISIÓN

Explica el propósito o la justificación por la cual existe un grupo, empresa o institución. Se concentra en las metas actuales que deben alcanzarse. Para dirigir el grupo de trabajo de manera continua, debe estar definido de manera clara y específica. La cognición primordial por la que concurre una compañía, o su designio u ecuánime, así como la representación en que fructifica al consorcio, se representa como la misión de la empresa. También es un componente crucial de la planificación estratégica porque es a partir de ella que se desarrollan los objetivos específicos, que servirán como principios rectores de la organización o empresa. Las prioridades de trabajo, las estrategias, los planes y las tareas se basan en la misión (Porter, 1980).

Misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco: nuestra misión, es brindar una gestión moderna y servicios públicos de calidad, eficiente, transparente, segura, ordenada, sostenible y competitiva, con protección del medio ambiente y desarrollo local.

a. **Equipo de trabajo:** se describe a manera en un equipo de individuos que favorecen para adquirir las ecuánimes compartidos de la organización y tienen conjuntos de habilidades complementarias. Asimismo, asumen la responsabilidad de sus actos y muestran un compromiso

conjunto para alcanzar objetivos comerciales comunes (Porter, 1980).

b. **Implementación de estrategias:** es el sumario de ejecutar el plan estratégico, tanto el plan como su implementación son igualmente cruciales, ya sea que se esté implementando una nueva estrategia de marketing para acrecentar las ventas o encajando un nuevo software de comisión del encargo para optimar la validez (Porter, 1980).
c. **Cumplimiento de metas:** implica definir prioridades a través de una escala de objetivos y metas y asignar recursos presupuestarios para lograrlos, convirtiendo en un proceso de toma de decisiones tanto políticas como técnicas. Una meta es un punto final ansiado por sí mismo en una organización, en algún supuesto desarrollo, que una persona o un sistema prevé, planifica y se compromete a alcanzar. Muchas personas usan plazos para intentar completar tareas en una cantidad infinita de tiempo (Porter, 1980).

2.2.1.2. VISIÓN

Se refiere a la orientación que está dirigido este oficio y sus ecuánimes a corto, mediano y largo plazo. La visión admite detallar el rumbo que se debe tomar para alcanzar los objetivos propuestos. Es una exposición concisa que describe la orientación a largo plazo de la organización y en qué debe convertirse, teniendo en cuenta la influencia de las nuevas tecnologías, las escaseces y expectaciones cambiantes de los responsables (Porter, 1980).

Visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco: Huánuco, Provincia moderna, segura, limpia, participativa, transparente, integrada con servicios de calidad y competitivo, ordenada y respetuosa del medio ambiente.

a. **Objetivos:** el resultado futuro que se debe obtener se especifica en los objetivos. Es el objetivo final, una meta o la

razón detrás de las actividades involucradas en un proyecto en particular. Si te detienes y lo piensas, todo lo que hacemos todos los días tiene un propósito y una dirección (Porter, 1980).

b. **Estrategias:** son una colección de procedimientos seguidos por una empresa en un esfuerzo por forjar una ventaja competitiva. También implica la enunciación de las metas y objetivos a largo plazo de la empresa, la planificación de las acciones a seguir y la retribución de los capitales inevitables para alcanzar dichos ecuánimes (Porter, 1980).
c. **Planificación:** en un contexto estratégico, es un proceso sistemático que facilita la identificación de prioridades y establece los principios funcionales. Consiste en un proceso en el que, primero, se reconoce una necesidad, y luego se desarrolla de manera inmediata la mejor forma de abordarla y ejecutarla (Porter, 1980).

2.2.1.3. VALORES

Representan su identidad a través de los estándares morales y profesionales que representan quienes son. Se caracterizan fácilmente como el carácter de la empresa. Las organizaciones están guiadas por los valores que estos tienen para que guíen la decisión y su conducta. Forman la base de su filosofía, identidad y cultura. También influyen en cómo actúa una persona, particularmente en sus interacciones con otras personas. Las personas pueden tener diferentes valores éticos, pero algunos son más importantes que otros porque se aplican a todos los niveles de la sociedad (Porter, 1980).

a. **Cultura:** es una mercancía de tejido social que incluye todas las diversas formas en que se expresa una sociedad en particular. Por lo tanto, una parte de la cultura incluye prácticas, formas de ser, normas de comportamiento y tipos de vestimenta. El conjunto de suposiciones, ideales,

costumbres y lineamientos que adopta una organización determinan su comportamiento (Porter, 1980).

b. **Conductas:** habla de las acciones e interacciones que tienen lugar en los escenarios sociales. Incluye acciones como saludar, conversar, defender las costumbres sociales, demostrar empatía y trabajar cooperativamente (Porter, 1980).
c. **Transparencia:** es que la información sobre las operaciones de los organismos públicos se produzca y se ponga a disposición del público, con algunas excepciones, con prontitud, en formatos de datos abiertos y sin restricciones para su reutilización. La transparencia permite una mayor supervisión y auditoría social del gobierno porque armoniza el comportamiento de la administración pública con los deseos de los ciudadanos (Porter, 1980).

2.2.2. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Según Maslow (2001), la motivación intrínseca es completamente dependiente de la persona, quien la inicia según lo considere necesario, se trata de un impulso interno que la persona genera, define y lleva a cabo. En la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow, la autorrealización corresponde al nivel de motivación intrínseca. En este nivel, Maslow argumenta que existen razones teóricas y empíricas que justifican por qué las personas deben buscar la autorrealización o el crecimiento personal hacia una dirección específica. Al alcanzar la autorrealización, una persona desarrolla características como una percepción más clara de la realidad, mayor apertura a nuevas experiencias, integración y unidad personal, mayor espontaneidad y capacidad de expresión, un sentido auténtico de sí misma, y una mayor objetividad, creatividad, habilidad para amar y características de un carácter democrático.

Herzberg (2001) menciona que, de acuerdo con la teoría de los dos factores, la motivación intrínseca en el trabajo está influenciada por

factores motivacionales más que por factores de higiene. Estos factores motivacionales impulsados intrínsecamente dan como resultado una satisfacción laboral a largo plazo y son autogenerado, le dice a la persona que debe responder al contenido del puesto de trabajo. Esto significa que el empleado debe efectuar las ocupaciones y obligaciones concernientes con el trabajo por la satisfacción que brindan; otros resultados relacionados con la realización satisfactoria del trabajo que logran repercutir del contexto externo (elogios de los gerentes, avance en la carrera) no afectan la naturaleza voluntaria de la motivación intrínseca.

McGregor (1967) sostiene que las motivaciones grupales y culturales son los motivadores intrínsecos de las personas, los logros, el poder y la afiliación son las tres categorías de factores. El deseo de las personas de enfrentar contextos en las que puedan adjudicarse el compromiso de resolver problemas, obtener retroalimentación sobre su rendimiento y tener la oportunidad de fijarse metas ambiciosas y desafiantes. La gente detesta el éxito que les llega por accidente; prefieren ganarlo a través del trabajo duro. Estar a cargo de los demás e intentar persuadirlos son dos cosas que la gente disfruta, que es lo que significa la necesidad de poder. El deseo de establecer relaciones con los demás dentro de la empresa y fomentar un ambiente de trabajo positivo se denomina necesidad de afiliación.

Importancia de la motivación intrínseca.

En cualquier actividad laboral, la motivación actúa como la pujanza que nos induce a progresar, pero no podemos enfrentar este desafío de manera aislada, existen herramientas que pueden asistir a los teletrabajadores a mantener su motivación, al disminuir el aislamiento, la falta de interacción social y el enfoque limitado que surge al ver solo una parte de las dinámicas laborales. La importancia de la motivación no puede ser minimizada, un trabajador motivado se desempeñará mejor porque disfruta de su trabajo y lo hace con más habilidad. los hace sentir más parte del equipo y de la organización. Es más sencillo que las

nuevas ideas crezcan y se propaguen a los superiores, ayuda a que el negocio sea más productivo, lo que conduce a mayores ventas (Maslow, 2001).

2.2.2.1. SATISFACCIÓN PERSONAL

Es la sensación general de bienestar que una persona experimenta respecto a su vida, su identidad o el cumplimiento de sus necesidades, un estado psicológico que depende tanto de factores primarios, que aseguran la salud y el bienestar físico, como de factores secundarios, relacionados con lo emocional, lo psicológico y lo existencial. La complacencia de las necesidades básicas es más urgente y prioritaria que la de aquellas vinculadas a la autorrealización y la autoestima. Así, la satisfacción se alcanza conforme una persona cubre sus necesidades esenciales y, por ende, puede enfocarse en atender las necesidades de desarrollo personal (Maslow, 2001).

a. **Eficiente:** es la habilidad de una persona o un proceso para esgrimir de manera óptima las fortunas disponibles, con el fin de alcanzar las metas establecidas, llevando a cabo solo las acciones necesarias. De esta manera, permite a las organizaciones maximizar el uso de sus recursos para cumplir con sus objetivos corporativos. En términos simples, la eficiencia se define como la capacidad de lograr un resultado deseado con el menor desperdicio, esfuerzo o energía posible. Ser eficiente implica obtener los resultados deseados utilizando los recursos de la mejor manera posible, sin derrochar y optimizando cada paso del proceso (Maslow, 2001).
b. **Eficaz:** la cabida de una compañía para conseguir las metas u objetivos que se ha fijado puede denominarse eficacia. La eficacia de una organización aumentará a medida que aumente su capacidad para lograr objetivos económicos predeterminados. Implica el logro de los objetivos planteados

por el negocio. Eficacia la capacidad de alcanzar los resultados esperados en función de las metas y los objetivos de una organización. Para ser eficaz, es necesario priorizar las tareas y llevarlas a cabo de manera ordenada, concentrándose en aquellas que permitan alcanzar los objetivos de la forma más efectiva. Se define como el grado en que un proceso o servicio es capaz de obtener el mejor resultado posible (Maslow, 2001).

c. **Logros:** son el resultado fructífero que logras después de poner en práctica una acción específica y lograr una meta. Cuando hablamos de habilidades, nos referimos a las aptitudes y talentos que necesita para completar su trabajo. Una vez que esté consciente de esta distinción, estará preparado para comenzar a registrar sus éxitos. Los logros representan los resultados positivos que se alcanzan al ejecutar una acción específica para cumplir con un objetivo. Por otro lado, las habilidades se refieren a las capacidades y talentos necesarios para realizar tareas de manera efectiva. Al entender esta distinción, ya estás preparado para comenzar a documentar tus logros (Maslow, 2001).

2.2.2.2. CONFIANZA

Esto significa tener una percepción precisa de nuestras habilidades en el interior. Para superar los obstáculos emocionales y lograr los objetivos de la vida, debes tener fe en tus propias habilidades. Tener confianza en uno mismo y en las propias capacidades requiere tener confianza en uno mismo, pero no de una manera inflada o engreída. Se trata de darte cuenta interna y tranquilamente de que eres una persona competente. La confianza se basa en una percepción auténtica y realista de nuestras propias habilidades, tener confianza en uno mismo es esencial para enfrentar los desafíos emocionales y alcanzar los objetivos en la vida (Maslow, 2001).

a. **Capacidades:** se puede resumir como la información y las habilidades necesarias para llevar a cabo una tarea específica en el trabajo de manera efectiva. Por lo tanto, el desarrollo de estas habilidades se está volviendo cada vez más crucial para las empresas de hoy. Capacidad se refiere a los recursos, habilidades o cualidades que posee una persona, organización o institución para realizar una tarea o cumplir con un objetivo determinad, en un sentido más técnico, la capacidad también puede referirse al espacio que ocupan los líquidos o materiales en un recipiente (Maslow, 2001).
b. **Seguridad:** cuando se trata de las personas y de la sociedad en su conjunto, la seguridad se puede definir como la ausencia de riesgos y situaciones que puedan dañarlos física, emocional o materialmente. Podríamos decir que seguridad se entiende como la capacidad para enfrentar y gestionar de manera efectiva los riesgos, amenazas o vulnerabilidades, así como la preparación necesaria para prevenir, mitigar y hacerles frente (Maslow, 2001)
c. **Habilidad:** estas son las habilidades innatas de cada persona que utilizan para ejercitarse o realizar tareas específicas. Se pueden dividir en categorías tales como aptitudes, habilidades, inteligencia, talentos o habilidades en uno o más campos. La habilidad se define como la capacidad para realizar de manera eficiente y correcta una tarea o actividad específica, ya sea en el ámbito físico, mental o social, se trata de una aptitud particular necesaria para ejecutar una acción determinada con destreza (Maslow, 2001).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

1. **Capacidades organizacionales:** habilidades, recursos y competencias internas de una organización que le permiten implementar con éxito sus estrategias y alcanzar sus metas (Costa, 2015).

2. **Competitividad:** capacidad que tiene una empresa o institución para destacarse frente a sus competidores, proporcionando productos o servicios con mayor valor o eficiencia (Maslow, 2001).

3. **Cultura organizacional:** conjunto de normas, valores y creencias que se comparten dentro de una organización y que influyen en la forma en que los miembros se comportan y toman decisiones (Chiavenato, 2017).

4. **Desarrollo organizacional:** proceso continúo orientado a mejorar la eficiencia y efectividad de una organización, a través de la optimización de sus procesos y el fortalecimiento de sus capacidades internas (Draft, 2006).

5. **Estructura organizacional:** marco que define cómo se distribuyen las funciones y responsabilidades dentro de una organización, facilitando la comunicación y el flujo de trabajo (Chiavenato, 2017).

6. **Ética organizacional:** conjunto de principios y valores que dirigen el comportamiento de una organización y sus colaboradores, asegurando que las decisiones y acciones se realicen con integridad, justicia y responsabilidad (Chiavenato, 2017).

7. **Liderazgo estratégico:** capacidad de guiar a una organización hacia la consecución de sus metas a través de la creación e implementación de estrategias efectivas y bien alineadas con su misión y visión (Costa, 2015).

8. **Responsabilidad social:** compromiso que una organización asume para contribuir positivamente al bienestar de la sociedad, actuando de manera ética y sostenible en sus operaciones.

9. **Toma de decisiones:** proceso mediante el cual una organización evalúa diferentes opciones y elige el curso de acción más adecuado para lograr sus objetivos de manera óptima (Chiavenato, 2017).

10. **Ventaja competitiva:** atributo o característica que permite a una organización diferenciarse positivamente de sus rivales, logrando mejores resultados en el mercado (Maslow, 2001).

2.4. VARIABLES

2.4.1. VARIABLE 1

Lineamientos estratégicos

Dimensiones:

- Misión
- Visión
- Valores

2.4.2. VARIABLE 2

Motivación intrínseca

Dimensiones:

- Satisfacción personal
- Confianza

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Lineamientos Estratégicos	Misión	Equipo de Trabajo	Los propósitos de la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco fomentan la constitución de equipos de trabajo para el logro de sus objetivos.	Si está: (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni desacuerdo, ni acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo
			Es política de la Municipalidad Provincial de Huánuco la formación de equipos de trabajo para lograr cumplir con la misión institucional.	
			La formación de equipos de trabajo contribuye en el desarrollo de actividades que organiza la Municipalidad Provincial de Huánuco.	
		Cumplimiento De metas	Considero que la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco le permite desarrollar planes para lograr objetivos comunes	
			Considero que la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco ha permitido la incorporación de nuevas estrategias de trabajo.	
			Considero que la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco le motiva a cumplir metas propuestas por su área.	
		Implementación de estrategias	La Misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco le permite identificar los objetivos estratégicos que busca la comuna en favor de la población.	
			Considero que las estrategias de la Municipalidad Provincial de Huánuco les permiten contar oportunamente con los recursos necesarios para el desarrollo de los trabajos asignados a su área.	
			Considero que la implementación de estrategias en relación a calidad del servicio, le permite estar identificado con la misión declarada por esta comuna.	
		Objetivos	Los objetivos a largo plazo de la Municipalidad Provincial de Huánuco son coherentes frente a las expectativas de desarrollo que tienen los trabajadores	
			La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco permite a su área plantearse objetivos de corto plazo para su desarrollo	

Visión		Los objetivos de la Municipalidad Provincial de Huánuco han sido planteados en función al escenario futuro (mediano plazo) que quiere la comuna para la población.
	Estrategias	La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco está en función a las estrategias de la organización.
		La Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta para que se cumpla la visión definida.
		La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco, considera estrategias que favorezcan su cumplimiento.
	Planificación	La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco identifica prioridades frente a la labor que ellos realizan.
		La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco permite establecer principios y funciones que deben trabajar para lograr un escenario futuro.
		Considero que la visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco toma como línea de base la identificación de necesidades para proyectarse en un escenario futuro.
Valores	Cultura	La Municipalidad Provincial de Huánuco tiene una cultura que motiva el desempeño de los trabajadores.
		Nos sentimos involucrados e identificados con la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco.
	Transparencia	La Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta la transparencia en el desarrollo laboral de sus trabajadores.
		La honestidad es parte de la política de la Municipalidad Provincial de Huánuco.
	Conductas	Considero que los valores planteados por la Municipalidad Provincial de Huánuco fomentan las buenas acciones a nivel de los trabajadores.
		Es política de la Municipalidad Provincial de Huánuco impulsar las buenas conductas en aras de fortalecer la prestación de buenos servicios a la población.

			Considero que la Municipalidad Provincial de Huánuco tiene como política impulsar la buena conducta de sus trabajadores.
Motivación intrínseca	Satisfacción personal	Eficiente	Considero que mi labor en la Municipalidad Provincial de Huánuco permite a mi área ser eficiente en sus tareas.
			La Municipalidad Provincial de Huánuco me facilita los medios para poder ser eficiente en mi trabajo.
			La Municipalidad Provincial de Huánuco impulsa mi motivación a través del logro de las actividades que cumplo.
		Logros	Cumplir los propósitos encomendados me permiten tener motivación para continuar en este puesto de trabajo.
			La Municipalidad Provincial de Huánuco hace reconocimiento público cuando se logra algún objetivo planteado o se destaca en alguna actividad.
			Me siento identificado con los logros de mi área de trabajo.
	Confianza	Seguridad	Me siento seguro y con respaldo por las actividades que realizo.
			Considero que el trabajo que realizo tiene la confianza de mis superiores.
			La Municipalidad Provincial de Huánuco brinda facilidades para tener confianza por la labor que realizamos.
		Habilidad	La Municipalidad Provincial de Huánuco nos capacita constantemente.
			La Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta mis habilidades a través de la asignación de trabajos con mayor responsabilidad.
			Es motivación para nosotros el respaldo de la Municipalidad Provincial de Huánuco a nuestras habilidades.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Ñaupas et al. (2014) en su libro sobre metodología de la investigación, se puede inferir que la tesis propuesta fue de carácter aplicado, ya que utilizó los principios y conocimientos científicos para abordar y resolver los problemas presentados en el primer capítulo. De este modo, se destaca la relevancia y aplicabilidad de la teoría en un contexto concreto

3.1.1. ENFOQUE

Hernández y Mendoza (2018) respecto al enfoque, el autor hizo referencia a que esta tesis fue planteada de manera cuantitativa, entendiendo que los valores generados por la respuesta de la muestra permitieron hacer un análisis estadístico responsable, objetivo que determinó conclusiones de esa índole para dar refutación a las interrogaciones esbozadas en la actual pesquisa.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

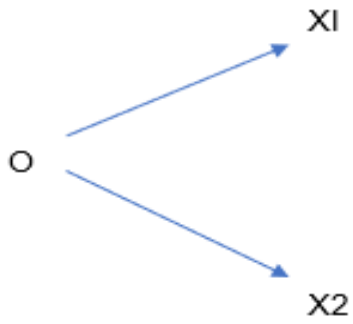
Hernández y Mendoza (2018) en la forma en que se planteó esta tesis de investigación fue de alcance descriptivo, comprendiendo que se hizo un estudio del procedimiento de cada una de las inconstantes.

Por ende, la tesis fue descriptiva.

3.1.3. DISEÑO

Hernández y Mendoza (2018) según sostienen los autores, la tesis fue de tipo no experimental, dado que ninguno de sus postulados se planteó manipulando las variables en situaciones distintas a su desempeño.

De igual forma, los instrumentos generados fueron de corte transeccional, comprendiendo así la posibilidad de aplicar los aparejos de manera semejante al prototipo elegido.



O Observación

X1 Lineamiento estratégicos

X2 motivación intrínseca

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández y Mendoza (2018) hizo reseña a que la población, entendida como el universo de objetos que tienen comportamientos comunes y de quienes se emitió juicio, estuvo determinada por la cantidad de trabajadores que tenía la Municipalidad Provincial de Huánuco, el mismo que se planteó a continuación:

Tabla 1

Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco – marzo 2024 Régimen CAS

Categoría	Cantidad
Administrativo	325
Obrero	215
Supervisor	50
Total	590

Nota. Ver referencia de trabajadores de la comuna

3.2.2. MUESTRA

Hernández y Mendoza (2018) mencionan que la muestra es un conjunto de elementos representativos de la población, los cuales pueden ser seleccionados a través de métodos probabilísticos o no probabilísticos. El enfoque probabilístico fue el más adecuado para cumplir con los requisitos de la investigación propuesta, al considerar la población seleccionada, la tesis utilizó técnicas de muestreo probabilístico para determinar el tamaño adecuado de la muestra. Antes de aplicar la fórmula correspondiente, se consideró una probabilidad de éxito y fracaso del 50% y un margen de error estándar de 0.05 para los cálculos específicos.

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

N = 590 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco

Z = 1.96 Nivel de confianza de 0.95

p = 0.5 Proporción estimada

q = 0.5 Probabilidad desfavorable

e = 0.05 Margen de error

Muestra 1:

Aplicando:

$$n = \frac{(1.96)^2\ \ (0.5)\ \ (0.5)\ (590)}{(590-1)(0.05)^2 + (1.96)^2\ (0.5)(0.5)} = 233$$

La muestra es de 233, siendo aplicados de la siguiente manera:

Tabla 2

Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco – marzo 2024 Régimen CAS

Categoría	Muestra
Administrativo	133
Obrero	85
Supervisor	15
Total	233

Nota. Ver referencia de trabajadores de la comuna

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Hernández y Mendoza (2018) tomando en cuenta las necesidades de información que tuvo la presente investigación, la tesis usó como técnica la encuesta, la cual se utilizó para espigar indagación primaria que determinó comportamientos específicos. El principal instrumento fue la guía de cuestionario, un pliego de preguntas debidamente seleccionadas en base a los indicadores de cada una de las dimensiones de las variables. Las categorías planteadas se basaron en la escala de Likert, lo que permitió agrupar convenientemente las respuestas de los personales en base a dimensiones y variables para explicar el comportamiento de cada una de ellas.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Hernández y Mendoza (2018) tal como sostuvo el autor, las técnicas que definieron el procesamiento y análisis de la información estuvieron determinadas por lo siguiente:

- Uso de tablas de frecuencia para la acumulación de datos.
- Presentación de figuras de barras que permitieron explicar porcentualmente el comportamiento de las variables.
- Agrupación de indicadores para definir la actuación de la dimensión y, por ende, la variable.

En lo mencionado, fue fundamental precisar que la tesis usó el paquete de información Office 365 y el SPSS en su versión 26 para obtener la data requerida.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Tabla 3

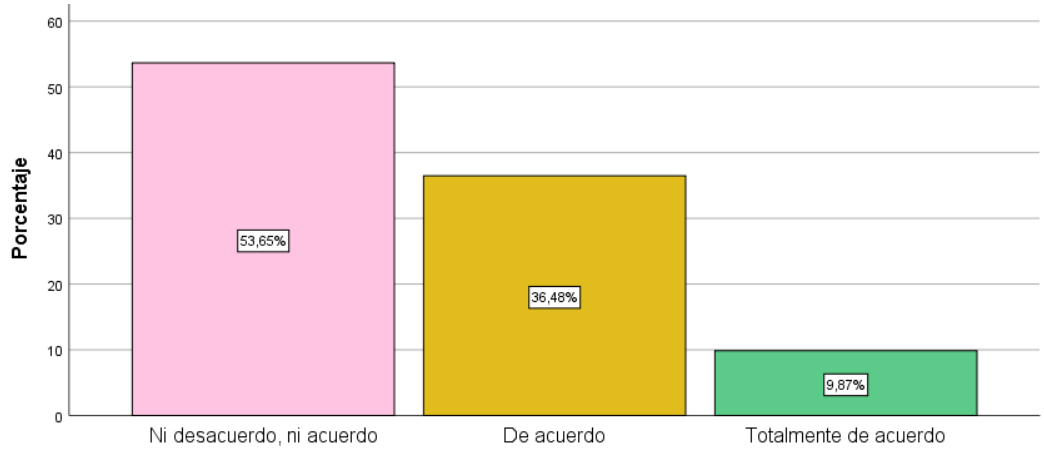
Los propósitos de la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco fomentan la constitución de equipos de trabajo para el logro de sus objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	125	53,65	53,65	53,65
	De acuerdo	85	36,48	36,48	90,13
	Totalmente de acuerdo	23	9,87	9,87	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 1

Los propósitos de la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco fomentan la constitución de equipos de trabajo para el logro de sus objetivos



Nota. Tabla 3

Análisis e interpretación: ante la pregunta de si los propósitos de la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco fomentan la constitución de equipos de trabajo, un 53,65% de los encuestados se muestra indiferente, lo que indica que no necesariamente se percibe claridad en cómo estos propósitos impulsan la formación de equipos para alcanzar los objetivos institucionales. Un 36,48% está de acuerdo en que la misión sí promueve este

aspecto, mientras que un 9,87% está totalmente de acuerdo. Estos resultados señalan que, aunque una parte de los trabajadores percibe positivamente la relación entre la misión y el trabajo en equipo, una mayoría significativa no lo ve con claridad, lo que subraya la necesidad de que el Consejo Municipal refuerce este aspecto para que los empleados comprendan mejor el papel de la misión en la promoción del trabajo colaborativo.

Tabla 4

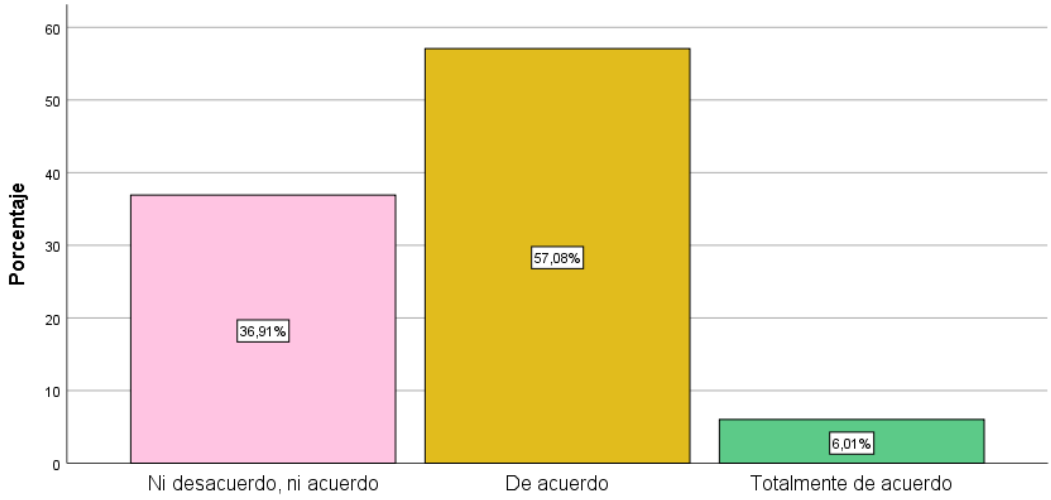
Es política de la Municipalidad Provincial de Huánuco la formación de equipos de trabajo para lograr cumplir con la misión institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	86	36,91	36,91	36,91
	De acuerdo	133	57,08	57,08	93,99
	Totalmente de acuerdo	14	6,01	6,01	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 2

Es política de la Municipalidad Provincial de Huánuco la formación de equipos de trabajo para lograr cumplir con la misión institucional



Nota. Tabla 4

Análisis e interpretación: en los mismos términos de la pregunta anterior en la tabla 4 sí es política de la Municipalidad Provincial de Huánuco la formación de equipos de trabajo se puede observar que el 57,08% de los encuestados está de acuerdo, seguido por un 36,91% que se muestra indiferente ante esta política. Solo un 6,01% expresa estar totalmente de acuerdo. La conformación de equipos de trabajo es percibida principalmente en las áreas donde las gerencias establecen equipos para cumplir con los

protocolos de sus actividades anuales. Sin embargo, la preocupación se centra en el alto porcentaje de indiferencia, lo que podría indicar una falta de motivación vinculada al alineamiento con los lineamientos estratégicos de la institución.

Tabla 5

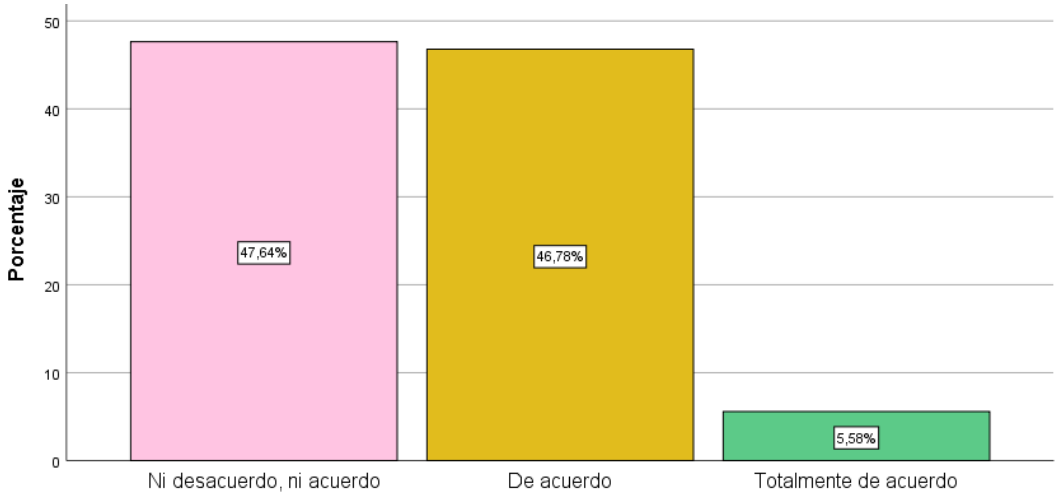
La formación de equipos de trabajo contribuye en el desarrollo de actividades que organiza la Municipalidad Provincial de Huánuco

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	111	47,64	47,64	47,64
	De acuerdo	109	46,78	46,78	94,42
	Totalmente de acuerdo	13	5,58	5,58	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 3

La formación de equipos de trabajo contribuye en el desarrollo de actividades que organiza la Municipalidad Provincial de Huánuco



Nota. Tabla 5

Análisis e interpretación: teóricamente, se comprende que la formación de equipos de trabajo contribuye al logro de objetivos dentro de una organización. Sin embargo, en la Municipalidad Provincial de Huánuco, un 47,64% de los encuestados se muestra indiferente respecto a esta idea, lo que sugiere que, en la convivencia diaria, prevalecen otras emociones que no necesariamente promueven la constitución de equipos de trabajo. Le sigue un 46,78% que está de acuerdo con la importancia de formar equipos, mientras que solo un 5,58% expresa estar totalmente de acuerdo. En muchos casos,

parece primar el interés personal sobre el interés colectivo, lo que va en contra del lineamiento estratégico y la misión institucional.

Tabla 6

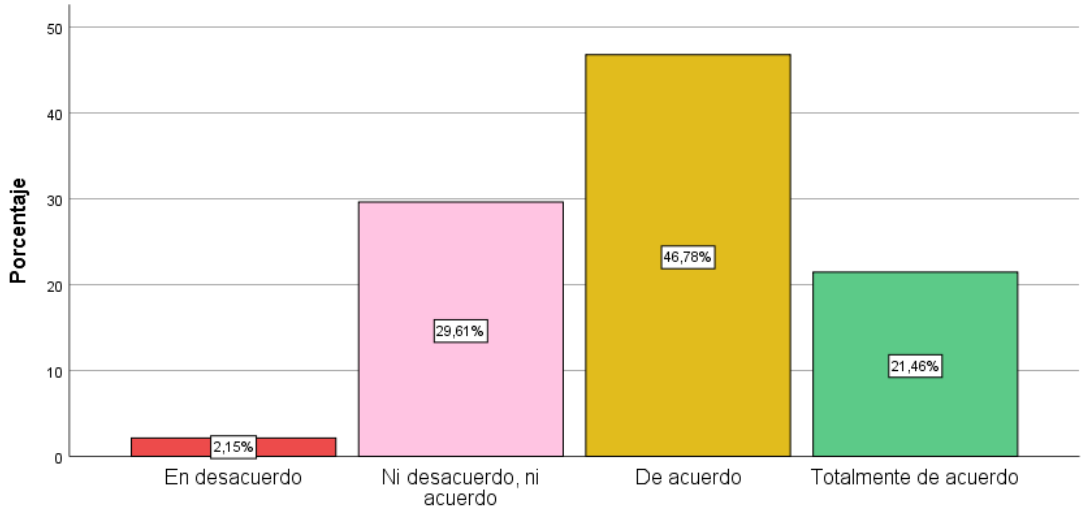
Considero que la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco le permite desarrollar planes para lograr objetivos comunes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	2,15	2,15	2,15
	Ni desacuerdo, ni acuerdo	69	29,61	29,61	31,76
	De acuerdo	109	46,78	46,78	78,54
	Totalmente de acuerdo	50	21,46	21,46	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 4

Considero que la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco le permite desarrollar planes para lograr objetivos comunes



Nota. Tabla 6

Análisis e interpretación: la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco está publicada como parte de sus lineamientos estratégicos. Sin embargo, solo el 46,78% de los encuestados está de acuerdo con que esta misión les permite desarrollar planes para lograr objetivos, seguido por un 29,61% que se muestra indiferente ante esta percepción. Un 21,46% está totalmente de acuerdo, mientras que un 2,15% expresa estar en desacuerdo. Esta situación debería ser motivo de preocupación para la Municipalidad, ya que los planes operativos institucionales (POI) se basan en las estrategias definidas en el documento de gestión. El alto porcentaje de indiferencia y

desacuerdo sugiere que muchos no perciben una conexión clara entre la misión institucional y el desarrollo de planes para cumplir con los objetivos estratégicos.

Tabla 7

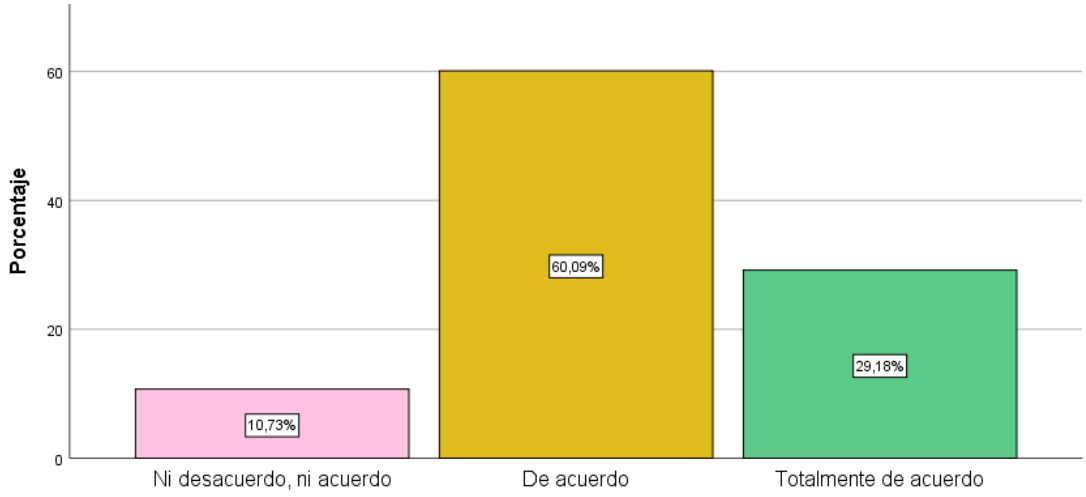
Considero que la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco ha permitido la incorporación de nuevas estrategias de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	25	10,73	10,73	10,73
	De acuerdo	140	60,09	60,09	70,82
	Totalmente de acuerdo	68	29,18	29,18	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 5

Considero que la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco ha permitido la incorporación de nuevas estrategias de trabajo



Nota. Tabla 7

Análisis e interpretación: los trabajadores encuestados han manifestado que la Municipalidad Provincial de Huánuco ha incorporado nuevas estrategias de trabajo, enfocadas en establecer programas conjuntos entre las diferentes gerencias. Un 60,09% está de acuerdo con esta afirmación, seguido por un 29,18% que expresa estar totalmente de acuerdo. Sin embargo, un 10,73% se muestra indiferente, argumentando que no han percibido la implementación de estrategias diferentes en las gerencias donde laboran. Esta situación genera preocupación dentro de la municipalidad, lo que indica que es necesario que quienes diseñan las políticas de trabajo

presten mayor atención a la percepción y experiencia de todos los trabajadores.

Tabla 8

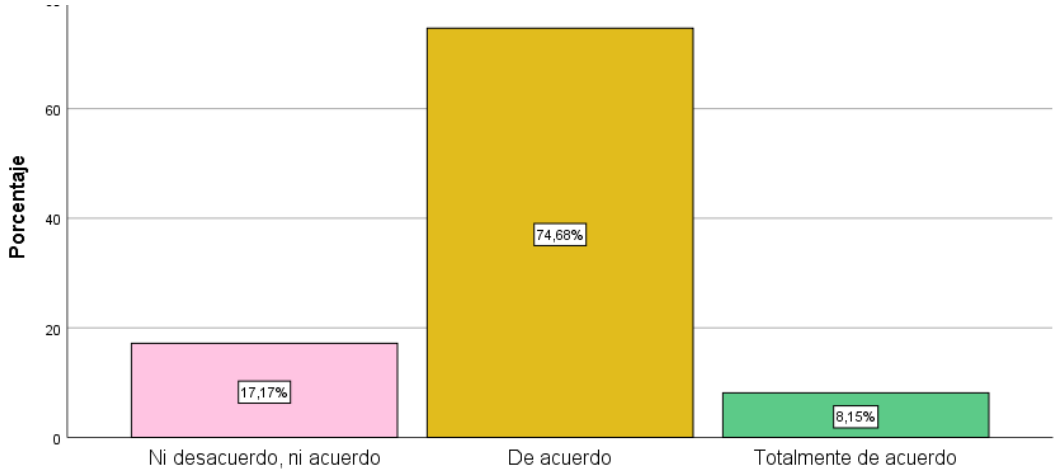
Considero que la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco le motiva a cumplir metas propuestas por su área

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	40	17,17	17,17	17,17
	De acuerdo	174	74,68	74,68	91,85
	Totalmente de acuerdo	19	8,15	8,15	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 6

Considero que la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco le motiva a cumplir metas propuestas por su área



Nota. Tabla 8

Análisis e interpretación: según la pregunta hecha en la tabla 8, se observa que el 74,68% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco está de acuerdo en que la misión de la municipalidad les motiva a cumplir las metas propuestas por su área. Este lineamiento estratégico destaca por su enfoque en brindar un buen servicio a la población. Además, un 8,15% de los trabajadores manifiesta estar totalmente de acuerdo con esta afirmación. Sin embargo, un 17,17% de los encuestados se muestra indiferente, argumentando que no perciben que la misión de la municipalidad

les ayude a cumplir las metas propuestas en sus respectivas áreas, lo cual es un aspecto que merece atención.

Tabla 9

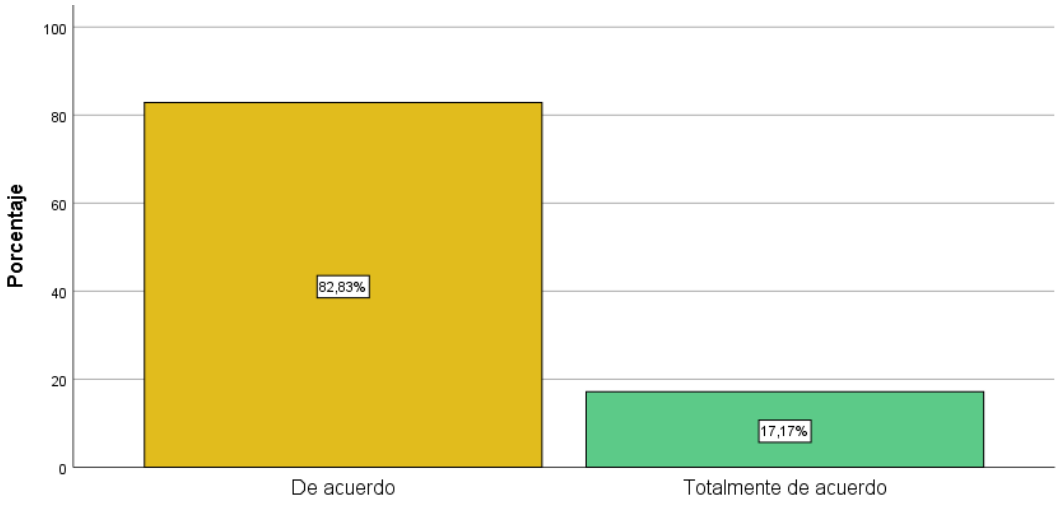
La Misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco le permite identificar los objetivos estratégicos que busca la comuna en favor de la población

			Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo		193	82,83	82,83	82,83
	Totalmente de acuerdo		40	17,17	17,17	100,0
	Total		233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 7

La Misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco le permite identificar los objetivos estratégicos que busca la comuna en favor de la población



Nota. Tabla 9

Análisis e interpretación: de los resultados obtenidos de la tabla 9, se analizó que el 82,83% de los encuestados han manifestado estar de acuerdo ya que la Municipalidad Provincial de Huánuco les permitió identificar los objetivos estratégicos, tanto el 17,17% mencionan que se encuentran totalmente de acuerdo, manifestando así satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Tabla 10

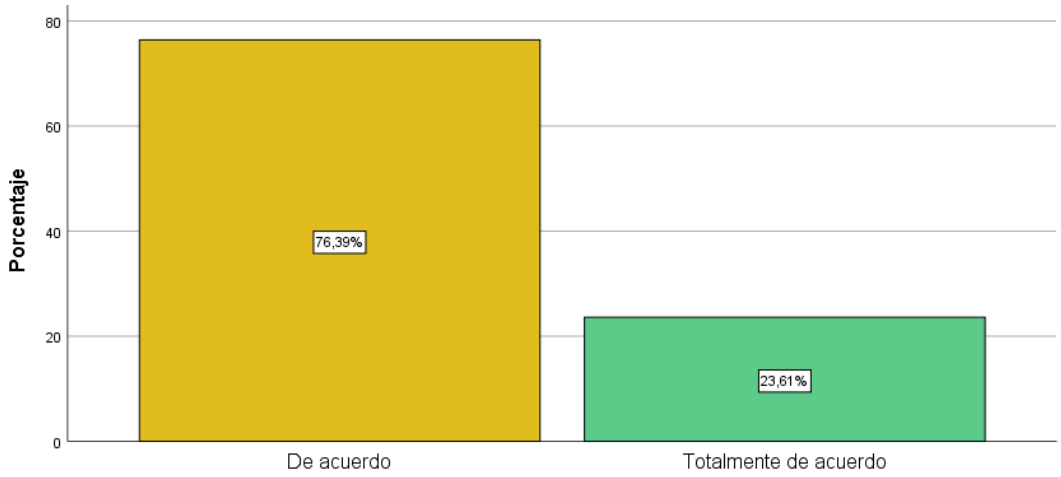
Considero que las estrategias de la Municipalidad Provincial de Huánuco les permiten contar oportunamente con los recursos necesarios para el desarrollo de los trabajos asignados a su área

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	178	76,39	76,39	76,39
	Totalmente de acuerdo	55	23,61	23,61	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 8

Considero que las estrategias de la Municipalidad Provincial de Huánuco les permiten contar oportunamente con los recursos necesarios para el desarrollo de los trabajos asignados a su área



Nota. Tabla 10

Análisis e interpretación: luego de la encuesta realizada en la tabla 19 se pudo analizar que el 76,39% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco consideran estar de acuerdo a la pregunta mencionada, dado que los trabajadores tuvieron apoyo y contaron con los recursos necesarios para su área establecida, teniendo así a 23,61% de los trabajadores totalmente de acuerdo, mencionando que la Municipalidad Provincial de Huánuco hasta el momento ha contado con buenas estrategias que mantuvieron a los trabajadores en motivación.

Tabla 11

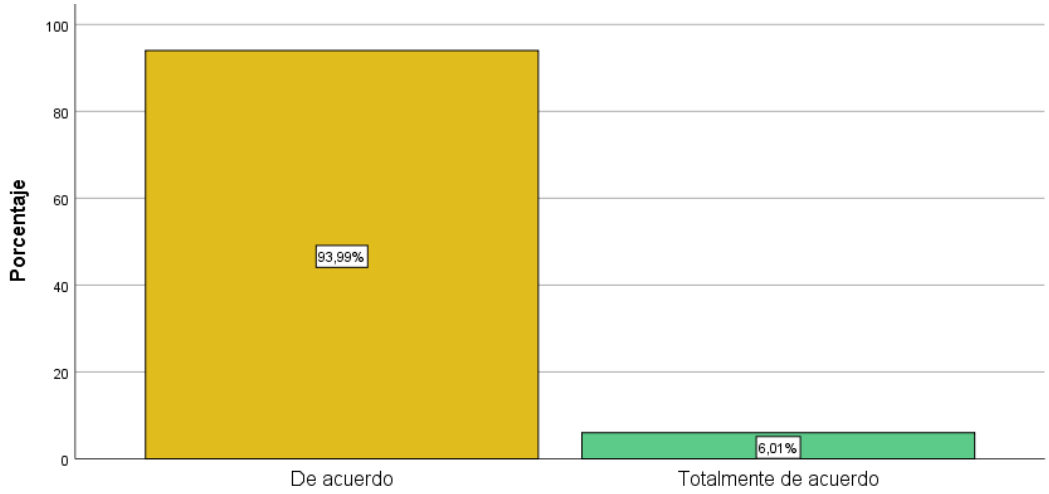
Considero que la implementación de estrategias en relación a calidad del servicio, le permite estar identificado con la misión declarada por esta comuna

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	219	93,99	93,99	93,99
	Totalmente de acuerdo	14	6,01	6,01	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 9

Considero que la implementación de estrategias en relación a calidad del servicio, le permite estar identificado con la misión declarada por esta comuna



Nota. Tabla 11

Análisis e interpretación: después de analizar las respuestas de los trabajadores encuestados en la tabla 11, un 93,99% de los trabajadores manifestaron estar de acuerdo y no tener problema alguno con la implementación de estrategias en la relación a calidad del servicio en la municipalidad, contando así con un 6,01% de trabajadores totalmente de acuerdo, detallando que la Municipalidad Provincial de Huánuco analizada ha implementado buenas estrategias en relación a la calidad de servicio y por ello, debería seguir implementando tal estrategia con el fin de seguir manteniendo a sus trabajadores satisfecho.

Tabla 12

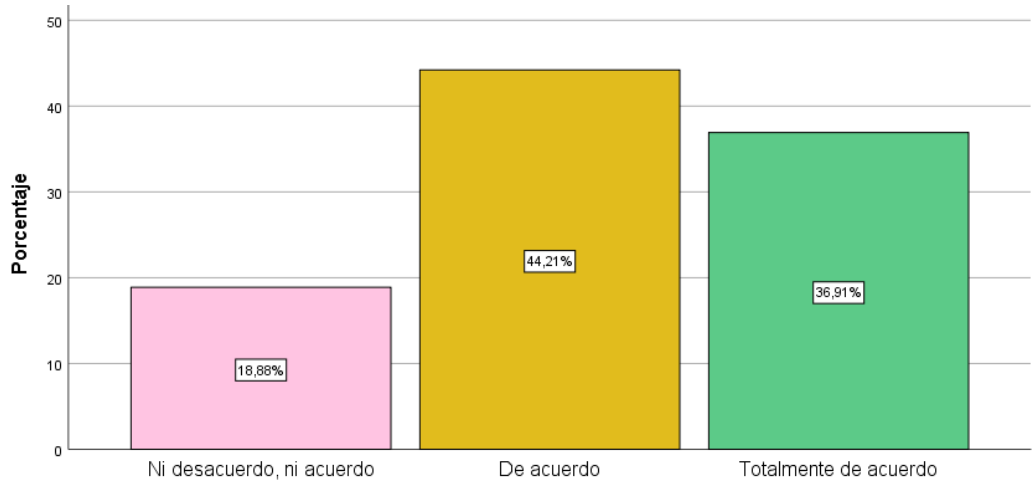
Los objetivos a largo plazo de la Municipalidad Provincial de Huánuco son coherentes frente a las expectativas de desarrollo que tienen los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	44	18,88	18,88	18,88
	De acuerdo	103	44,21	44,21	63,09
	Totalmente de acuerdo	86	36,91	36,91	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 10

Los objetivos a largo plazo de la Municipalidad Provincial de Huánuco son coherentes frente a las expectativas de desarrollo que tienen los trabajadores



Nota. Tabla 12

Análisis e interpretación: de los resultados obtenidos en la tabla 12, podemos afirmar que un 44,21% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco se encuentran de acuerdo con los objetivos propuestos ya que concuerdan con las expectativas deseadas por el trabajador, al igual que el 36,91% de los trabajadores que se encuentran totalmente de acuerdo, pero también contamos con un 18,88% de trabajadores que han manifestado no estar de ni acuerdo, ni desacuerdo, expresando indiferencia. Por tal razón la Municipalidad Provincial de Huánuco debería enfocarse en ella, para mantener esa disciplina y motivación de sus trabajadores sin ningún problema ni indiferencia.

Tabla 13

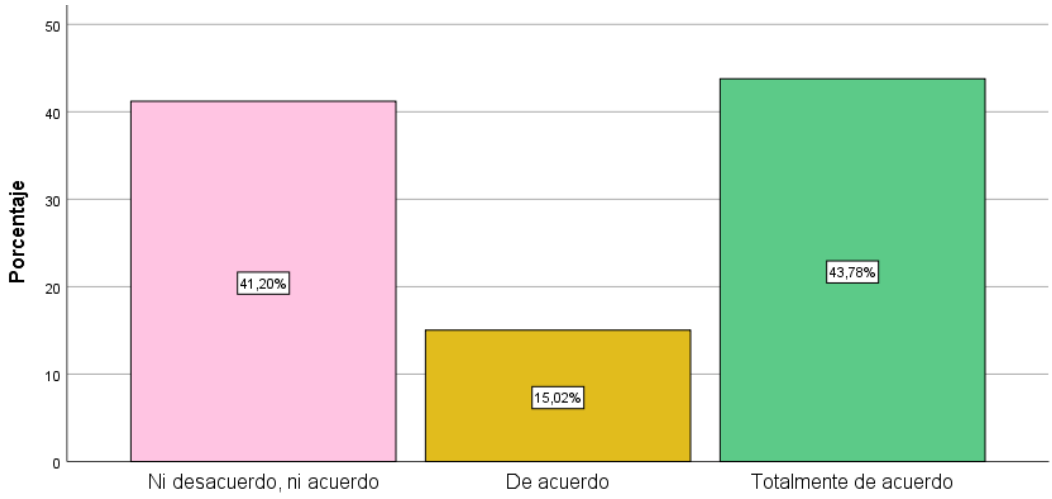
La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco permite a su área plantearse objetivos de corto plazo para su desarrollo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	96	41,20	41,20	41,20
	De acuerdo	35	15,02	15,02	56,22
	Totalmente de acuerdo	102	43,78	43,78	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 11

La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco permite a su área plantearse objetivos de corto plazo para su desarrollo



Nota. Tabla 13

Análisis e interpretación: en la tabla 13, se observa que el 43,78% de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco está totalmente de acuerdo con la visión brindada, lo que indica que perciben una buena dirección y pueden plantearse objetivos a corto plazo para su desarrollo. Le sigue un 15,02% que está de acuerdo con la visión. Sin embargo, un 41,20% ha manifestado indiferencia respecto a esta percepción. Dada la indiferencia de una parte significativa de los trabajadores, la Municipalidad Provincial de Huánuco debería tomar acción y preocuparse por esta situación para encontrar soluciones adecuadas.

Tabla 14

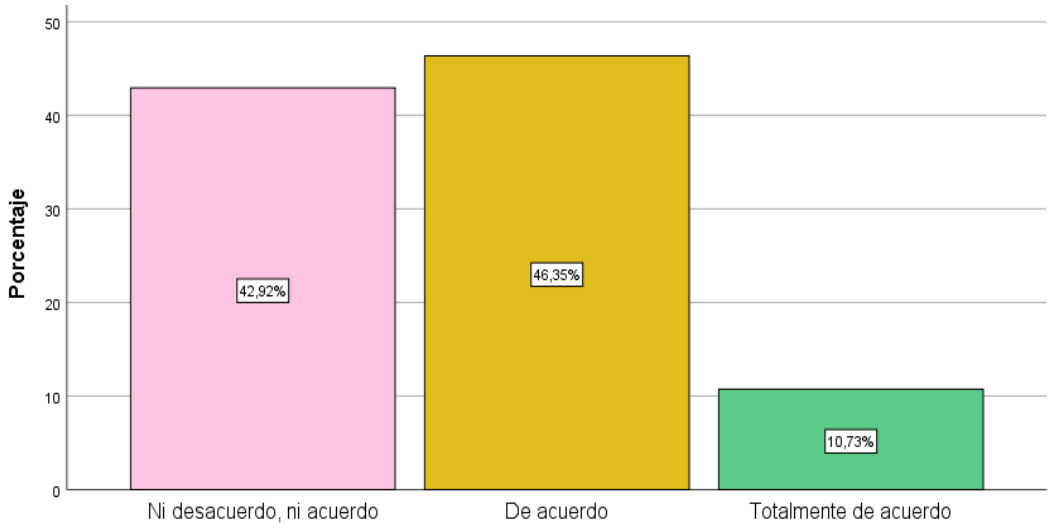
Los objetivos de la Municipalidad Provincial de Huánuco han sido planteados en función al escenario futuro (mediano plazo) que quiere la comuna para la población

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	100	42,92	42,92	42,92
	De acuerdo	108	46,35	46,35	89,27
	Totalmente de acuerdo	25	10,73	10,73	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 12

Los objetivos de la Municipalidad Provincial de Huánuco han sido planteados en función al escenario futuro (mediano plazo) que quiere la comuna para la población



Nota. Tabla 14

Análisis e interpretación: en la tabla 14, se analizan las respuestas de los trabajadores encuestados en la Municipalidad Provincial de Huánuco. Un 46,35% manifestó estar de acuerdo con que la municipalidad ha mantenido claros los objetivos propuestos en función al escenario de mediano plazo. Le sigue un 10,73% que está totalmente de acuerdo con esta afirmación. Sin embargo, un 42,92% de los trabajadores se muestra indiferente, indicando que no tienen claridad sobre lo requerido en los objetivos trazados. Esta indiferencia sugiere que la municipalidad debe prestar atención a la comunicación de sus objetivos para garantizar que todos los trabajadores estén alineados y comprendan su importancia.

Tabla 15

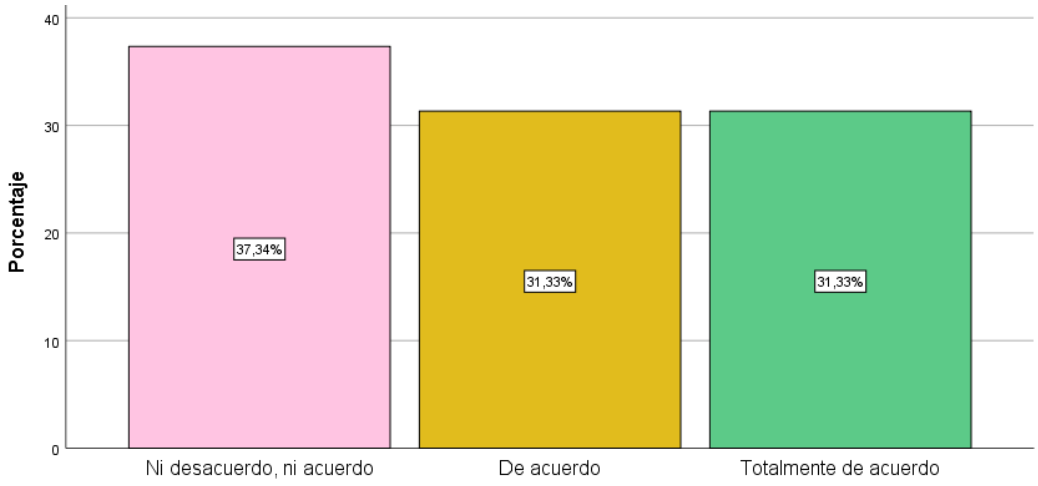
La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco está en función a las estrategias de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	87	37,34	37,34	37,34
	De acuerdo	73	31,33	31,33	68,67
	Totalmente de acuerdo	73	31,33	31,33	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 13

La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco está en función a las estrategias de la organización



Nota. Tabla 15

Análisis e interpretación: respecto a la visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco y su alineación con las estrategias establecidas para ofrecer servicios de calidad, se observa que un 37,34% de los trabajadores se muestra indiferente, indicando que no están de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. Le siguen un 31,33% que está de acuerdo, y otro 31,33% que está totalmente de acuerdo con la afirmación planteada en la pregunta de la tabla. Esta tendencia de indiferencia, similar a la de muchas de las tablas analizadas hasta este punto de la investigación, sugiere la necesidad de abordar las percepciones de los trabajadores para mejorar la comunicación y el compromiso con la visión institucional.

Tabla 16

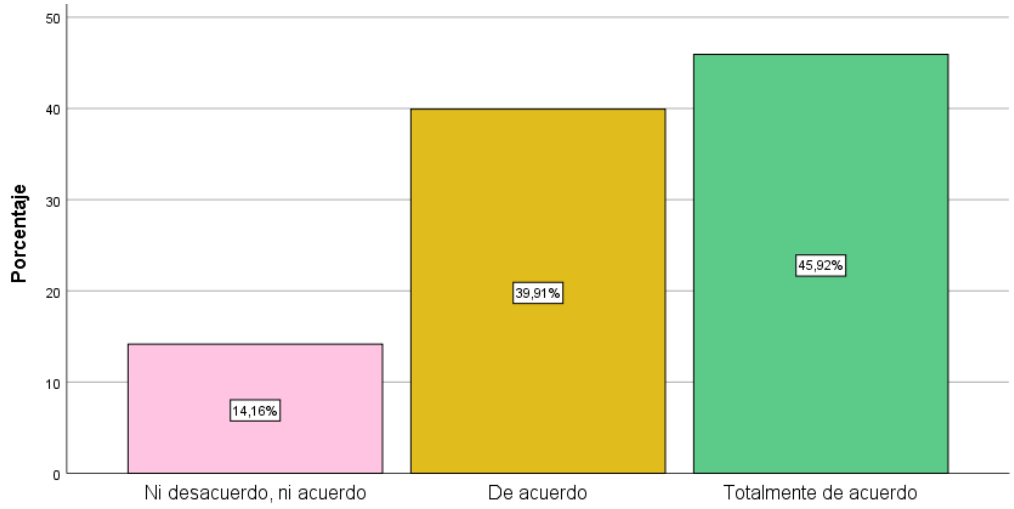
La Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta para que se cumpla la visión definida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	33	14,16	14,16	14,16
	De acuerdo	93	39,91	39,91	54,07
	Totalmente de acuerdo	107	45,92	45,92	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 14

La Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta para que se cumpla la visión definida



Nota. Tabla 16

Análisis e interpretación: se ha observado en muchas de las intervenciones del alcalde municipal una preocupación constante por garantizar que los trabajadores cumplan con lo establecido en la visión del plan estratégico. Esto es respaldado por el 45,92% de los trabajadores que expresan estar de acuerdo y un 39,91% que está totalmente de acuerdo con la afirmación sobre el fomento del cumplimiento de la visión definida. Sin embargo, un 14,16% de los encuestados se muestra indiferente a la pregunta planteada, señalando que no han percibido un interés por parte de la gestión municipal en cumplir con la visión correspondiente al lineamiento estratégico que se evalúa. Esta situación destaca la necesidad de fortalecer la comunicación y el compromiso para mejorar la percepción entre los trabajadores.

Tabla 17

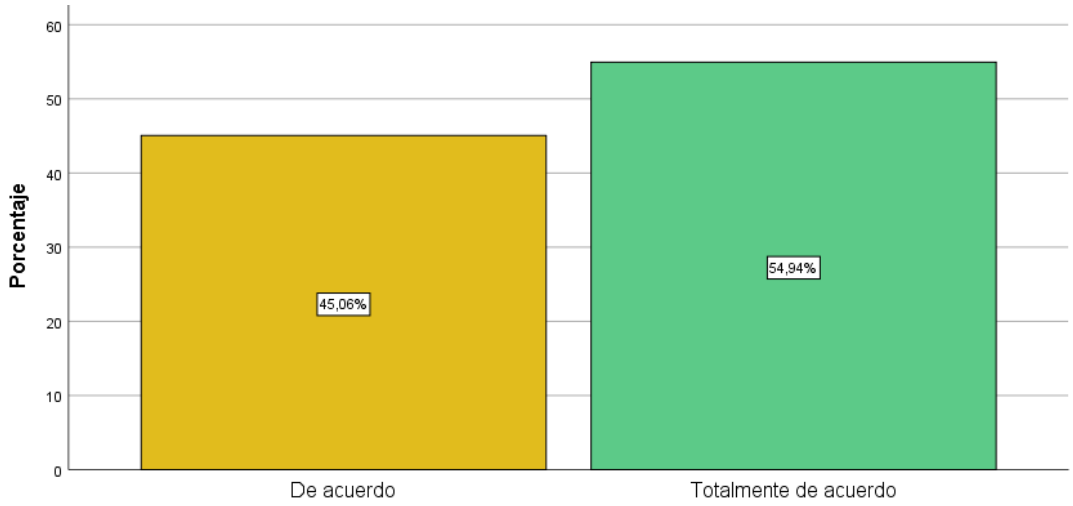
La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco considera estrategias que favorezcan su cumplimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	105	45,06	45,06	45,06
	Totalmente de acuerdo	128	54,94	54,94	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 15

La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco considera estrategias que favorezcan su cumplimiento



Nota. Tabla 17

Análisis e interpretación: respecto a las características de la visión que tiene la Municipalidad Provincial de Huánuco, se puede advertir que el 100% de los trabajadores ha mencionado que existen algunas estrategias dentro de lo declarado que obligan al cumplimiento de la misma. De este total, un 54,94% expresa estar totalmente de acuerdo, y un 45,06% está de acuerdo, destacando que la calidad es un compromiso que todos los trabajadores deben tener al brindar servicios a la población. La claridad de la pregunta planteada indica que esta percepción es correcta. Sin embargo, es importante mencionar que esto no implica necesariamente que los trabajadores desarrollen criterios específicos para cumplir la visión, a pesar de que su desarrollo es política de la comuna.

Tabla 18

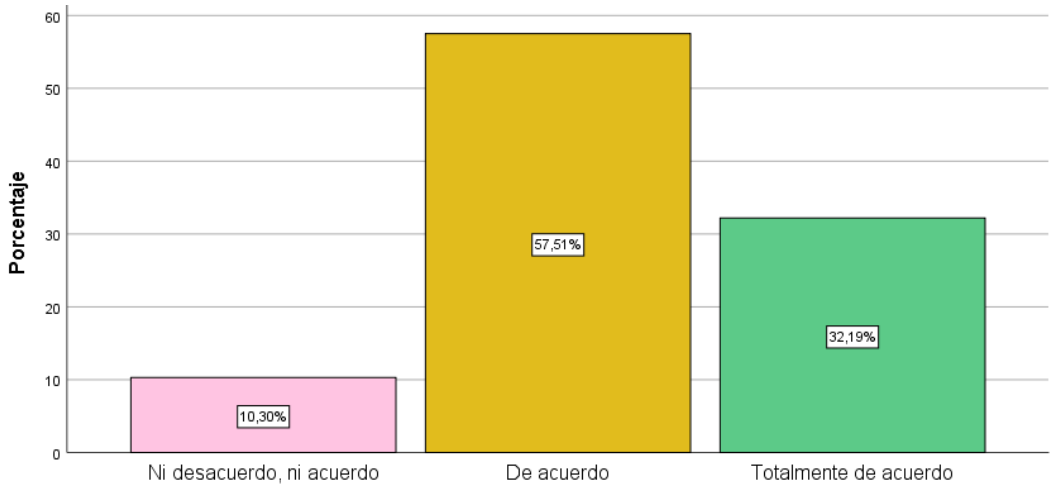
La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco identifica prioridades frente a la labor que ellos realizan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	24	10,30	10,30	10,30
	De acuerdo	134	57,51	57,51	67,81
	Totalmente de acuerdo	75	32,19	32,19	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 16

La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco identifica prioridades frente a la labor que ellos realizan



Nota. Tabla 18

Análisis e interpretación: dentro de la visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco se pueden identificar algunas prioridades, dentro de las cuales se destaca que esta debe ser limpia, segura, y con servicios de calidad, en ese contexto podemos observar que el 57,51% de trabajadores reconoce que estas prioridades están plasmadas en la visión y el 32,19% está totalmente de acuerdo con dicha afirmación, sin embargo, el 10,30% sostiene que son indiferentes a la pregunta hecha, dado que al ser trabajadores nuevos estos manifiestan que otras deben ser las prioridades que determinen el orden de la ciudad dentro de la visión de esta comuna. Se puede advertir en las respuestas analizadas que una gran proporción de trabajadores reconoce lo declarado en el lineamiento estratégico establecido.

Tabla 19

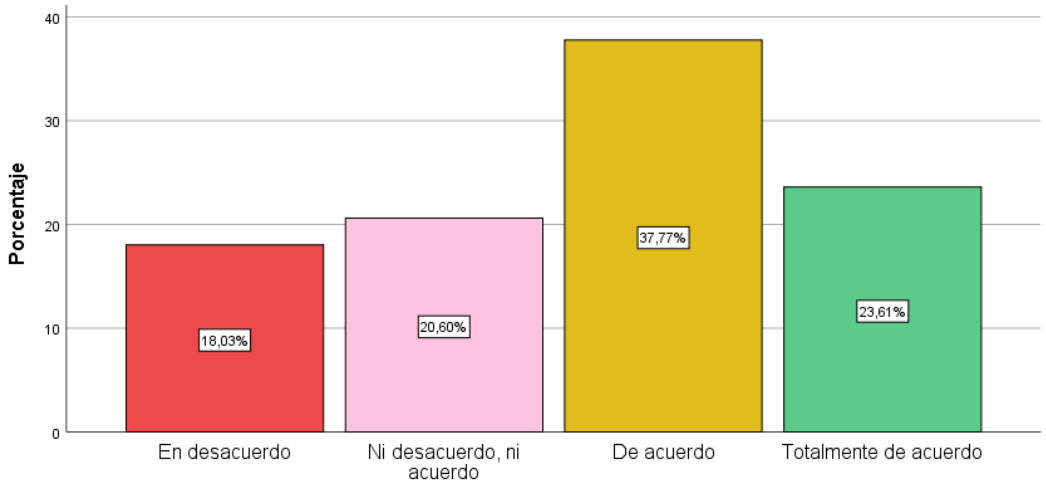
La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco permite establecer principios y funciones que deben trabajar para lograr un escenario futuro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	42	18,03	18,03	18,03
	Ni desacuerdo, ni acuerdo	48	20,60	20,60	38,63
	De acuerdo	88	37,77	37,77	76,40
	Totalmente de acuerdo	55	23,61	23,61	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 17

La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco permite establecer principios y funciones que deben trabajar para lograr un escenario futuro



Nota. Tabla 19

Análisis e interpretación: como parte de los lineamientos de la visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco, se establece que los principios y funciones deben trabajarse para lograr un escenario futuro, definiendo a la ciudad de Huánuco como moderna, limpia y segura. En este sentido, el 37,77% de los trabajadores expresa estar de acuerdo, y un 23,61% está totalmente de acuerdo, haciendo afirmaciones positivas sobre la existencia de esos principios y funciones en la visión municipal, lo que genera motivación en el desarrollo de sus actividades. Sin embargo, es preocupante que un 20,6% de los encuestados se muestre indiferente y un 18,03% esté en desacuerdo, lo que indica que la declaración de la visión no es clara para algunos trabajadores que participaron en la encuesta. Esto resalta la

necesidad de mejorar la comunicación y comprensión de la visión institucional entre el personal.

Tabla 20

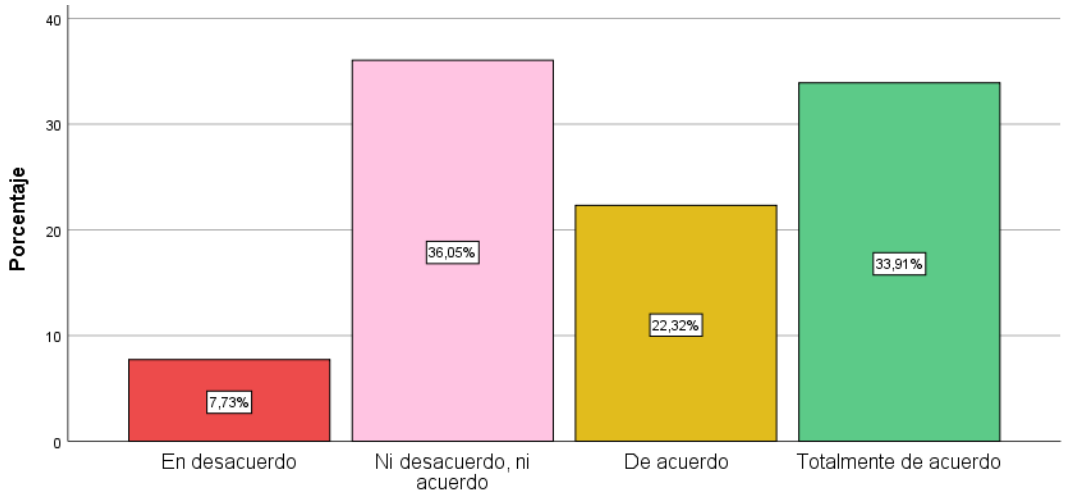
Considero que la visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco toma como línea de base la identificación de necesidades para proyectarse en un escenario futuro

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	18	7,73	7,73	7,73
	Ni desacuerdo, ni acuerdo	84	36,05	36,05	43,78
	De acuerdo	52	22,32	22,32	66,10
	Totalmente de acuerdo	79	33,91	33,91	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 18

Considero que la visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco toma como línea de base la identificación de necesidades para proyectarse en un escenario futuro



Nota. Tabla 20

Análisis e interpretación: en las respuestas de la tabla 20, se observa que la visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco establece una base de necesidades para proyectarse hacia un escenario futuro, centrada en dos aspectos importantes: seguridad y calidad en los servicios. Esto es reconocido por el 33,91% de los trabajadores que están totalmente de acuerdo, y un 22,32% que está de acuerdo con la afirmación hecha en la pregunta. Sin embargo, un 36,05% de los encuestados tiene una respuesta indiferente, es decir, ni de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que un 7,73% está en desacuerdo con la idea de que la visión municipal proporciona líneas de base

para la identificación de necesidades con miras a proyectarse como una ciudad moderna. Estas respuestas indican que, aunque la visión tiene componentes claros para algunos, para otros no es tan evidente, lo que sugiere la necesidad de mejorar la comunicación y comprensión de la visión institucional.

Tabla 21

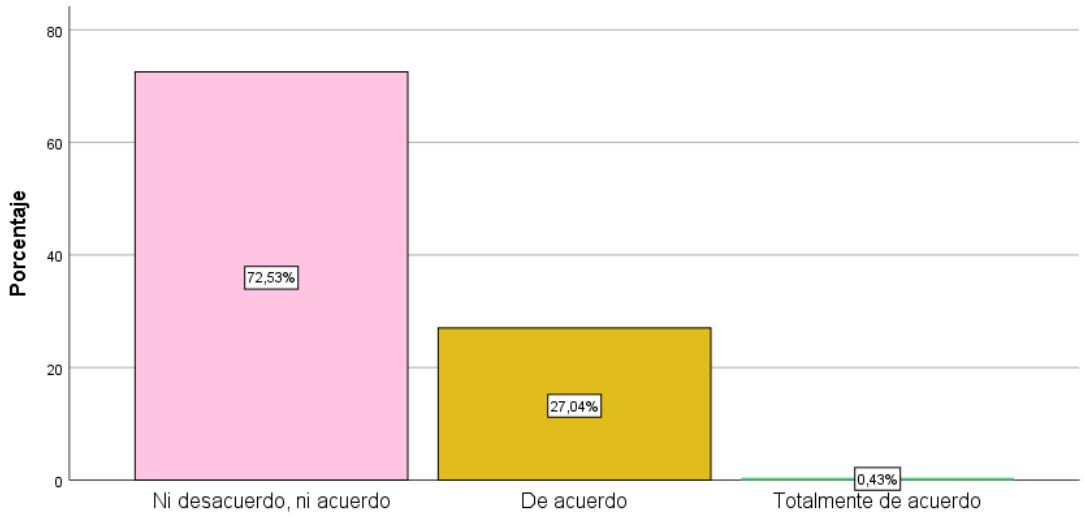
La Municipalidad Provincial de Huánuco tiene una cultura que motiva el desempeño de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	169	72,53	72,53	72,53
	De acuerdo	63	27,04	27,04	99,57
	Totalmente de acuerdo	1	,43	,43	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 19

La Municipalidad Provincial de Huánuco tiene una cultura que motiva el desempeño de los trabajadores



Nota. Tabla 21

Análisis e interpretación: respecto a la pregunta sobre si la cultura motiva el desempeño de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco, se observa que un 72,53% de los encuestados muestra indiferencia, es decir, ni están de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación. Le sigue un 27,04% que está de acuerdo con la idea, y solo un 0,43% que está totalmente

de acuerdo. Esta indiferencia se debe a que los trabajadores perciben que la valoración de la convivencia dentro de la municipalidad incluye otros componentes que dificultan el desarrollo de relaciones personales efectivas entre los trabajadores de las diferentes gerencias. Esto sugiere la necesidad de abordar la cultura organizacional para mejorar el clima laboral y el desempeño.

Tabla 22

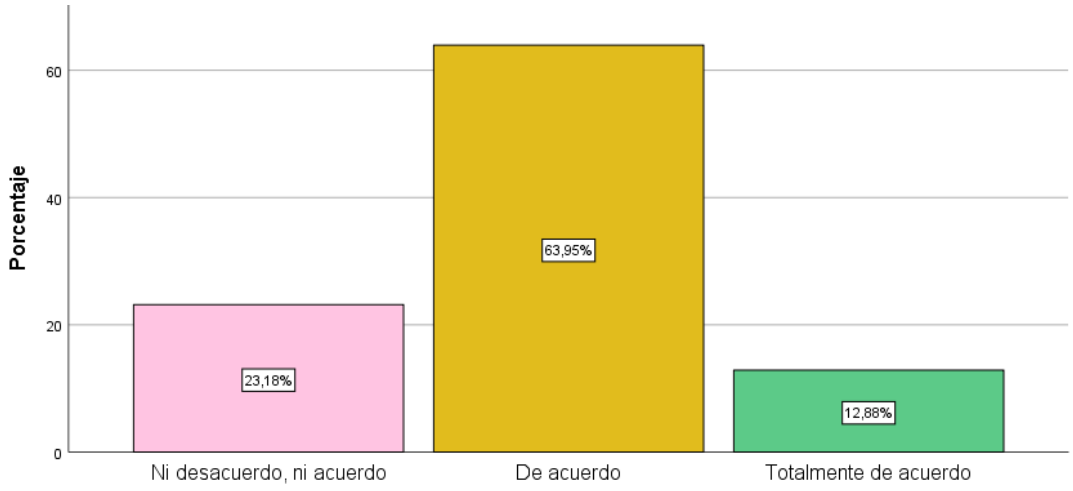
Nos sentimos involucrados e identificados con la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	54	23,18	23,18	23,18
	De acuerdo	149	63,95	63,95	87,13
	Totalmente de acuerdo	30	12,88	12,88	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 20

Nos sentimos involucrados e identificados con la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco



Nota. Tabla 22

Análisis e interpretación: a diferencia de la pregunta anterior, que consultaba sobre si la cultura tiene incidencia en el desempeño, esta pregunta mide el nivel de identificación que los trabajadores tienen con la cultura organizacional, independientemente de si esta genera o no una conducta productiva en su labor gerencial. Un 63,95% de los encuestados expresa estar

de acuerdo en que se sienten involucrados e identificados con la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco, destacando que existen convocatorias horizontales que invitan a la participación de todos los trabajadores. Sin embargo, un 23,18% de los encuestados muestra indiferencia respecto a su nivel de involucramiento e identificación con la cultura de la municipalidad. Por último, un 12,88% está totalmente de acuerdo con esta afirmación. Esto sugiere que, aunque la mayoría se siente identificada, aún hay un porcentaje significativo que no se involucra plenamente.

Tabla 23

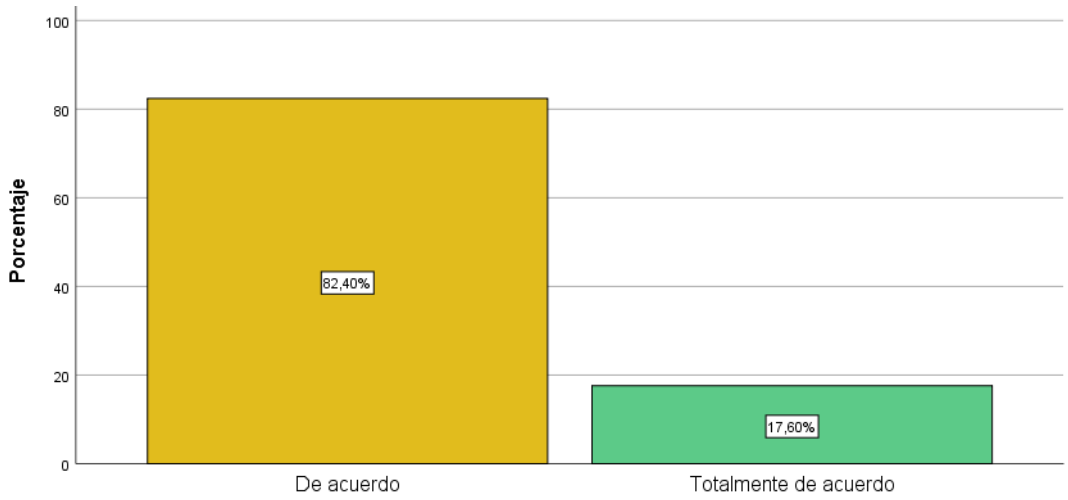
La Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta la transparencia en el desarrollo laboral de sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	192	82,40	82,40	82,40
	Totalmente de acuerdo	41	17,60	17,60	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 21

La Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta la transparencia en el desarrollo laboral de sus trabajadores



Nota. Tabla 23

Análisis e interpretación: independientemente de las inferencias que se hace en la sociedad civil de la gestión del actual autoridad de la Municipalidad Provincial de Huánuco se puede observar en la pregunta hecha

que dentro de la organización se fomenta la transparencia en el desarrollo de todos sus trabajadores, no quiere decir, que esta es una conclusión de la presión si efectivamente es transparente o no, esta es la opinión del trabajador que el 82,40% sostiene estar de acuerdo y el 17,60% totalmente de acuerdo que se fomenta la transferencia. En ese contexto se puede advertir en las diferentes publicaciones que se hace en la Municipalidad Provincial de Huánuco donde se busca que el trabajador tenga compromiso con la ética y la responsabilidad en su trabajo independientemente en qué gerencia se encuentre laborando, se sostiene que debe haber un esfuerzo colectivo para lograr este principio.

Tabla 24

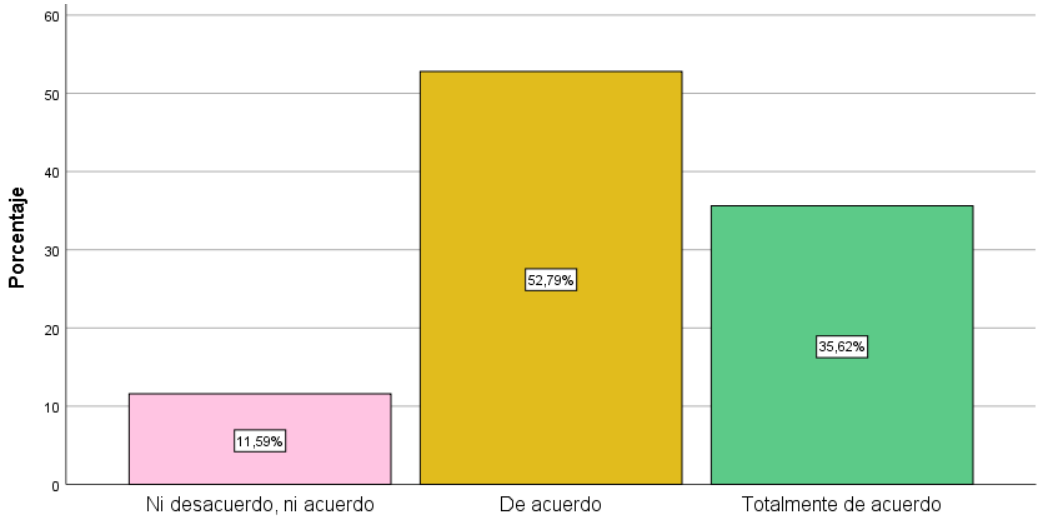
La honestidad es parte de la política de la Municipalidad Provincial de Huánuco

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	27	11,59	11,59	11,59
	De acuerdo	123	52,79	52,79	64,38
	Totalmente de acuerdo	83	35,62	35,62	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 22

La honestidad es parte de la política de la Municipalidad Provincial de Huánuco



Nota. Tabla 24

Análisis e interpretación: dentro de los valores que impulsa la Municipalidad Provincial de Huánuco es la honestidad, este valor fundamentalmente está asociado con la promoción que hacen diferentes

oficinas para que los trabajadores puedan cumplir con esta disposición, respetando el interés de la población tal como sostiene el 52,79% quienes están de acuerdo y el 35,62% totalmente de acuerdo a la afirmación hecha en la pregunta, en ese sentido se puede advertir que el 11,59% de los trabajadores que han sido encuestados hacen referencia de que son indiferentes a la pregunta dado que no perciben políticas claras de fomento a la honestidad dentro de la Municipalidad Provincial de Huánuco, teniendo como principal expectativa la reducción de los rumores y otros aspectos que dañan las relaciones dentro de la misma comuna.

Tabla 25

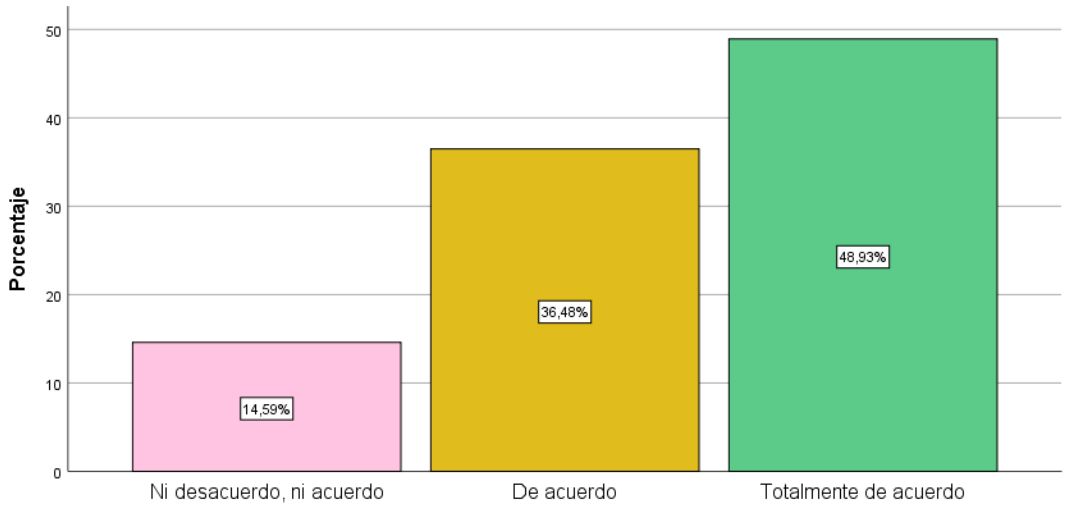
Considero que los valores planteados por la Municipalidad Provincial de Huánuco fomentan las buenas acciones a nivel de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	34	14,59	14,59	14,59
	De acuerdo	85	36,48	36,48	51,07
	Totalmente de acuerdo	114	48,93	48,93	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 23

Considero que los valores planteados por la Municipalidad Provincial de Huánuco fomentan las buenas acciones a nivel de los trabajadores.



Nota. Tabla 25

Análisis e interpretación: uno de los propósitos al declarar los principios o valores en la Municipalidad Provincial de Huánuco es lograr

buenas acciones a nivel de los trabajadores. En ese sentido, podemos observar que un 48,93% de los encuestados está totalmente de acuerdo con la afirmación hecha en el cuestionamiento del instrumento, mientras que un 36,48% expresa estar de acuerdo. Esto sugiere un interés por parte de las oficinas de relaciones públicas en fomentar que los trabajadores establezcan mejores niveles de comunicación y una mejor relación, basándose en los principios publicados en los diferentes documentos de gestión de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Sin embargo, similar a las preguntas anteriores, un 14,59% de los encuestados se muestra indiferente, manifestando que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría reflejar su situación laboral con la municipalidad.

Tabla 26

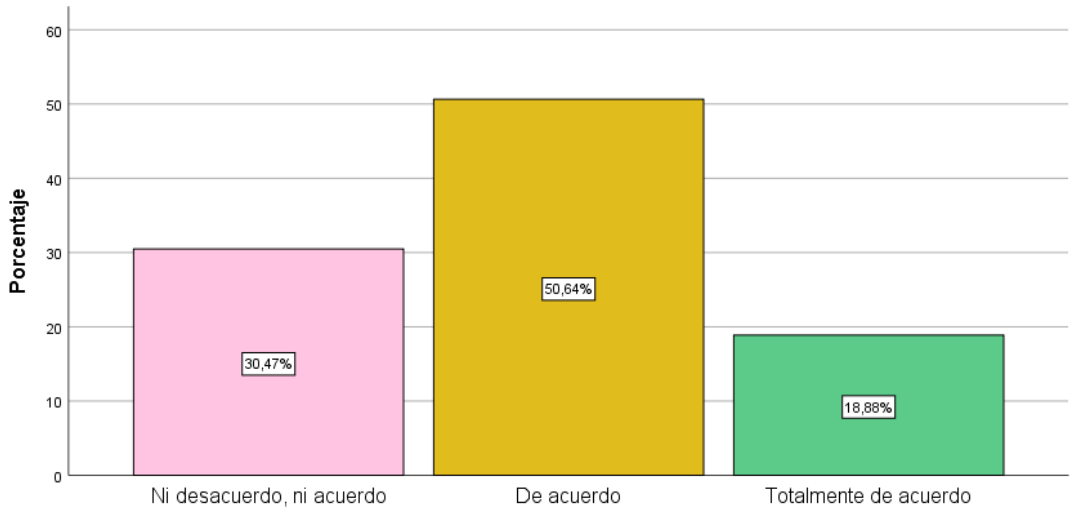
Es política de la Municipalidad Provincial de Huánuco impulsar las buenas conductas en aras de fortalecer la prestación de buenos servicios a la población

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	71	30,47	30,47	30,47
	De acuerdo	118	50,64	50,64	81,11
	Totalmente de acuerdo	44	18,88	18,88	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 24

Es política de la Municipalidad Provincial de Huánuco impulsar las buenas conductas en aras de fortalecer la prestación de buenos servicios a la población



Nota. Tabla 26

Análisis e interpretación: respecto a los propósitos que tiene la oficina de personal en la Municipalidad Provincial de Huánuco para impulsar las buenas conductas en pro de fortalecer la prestación de buenos servicios a la población, podemos observar en los resultados de la tabla precedente que un 50,64% sostiene estar de acuerdo con la afirmación. Además, hay un porcentaje alto del 30,47% que manifiesta indiferencia hacia la afirmación, argumentando que el buen servicio depende del desempeño individual de cada trabajador. Por último, un 18,88% está totalmente de acuerdo con dicha afirmación. Esta política busca horizontalizar la conducta de los trabajadores, basándose en principios que sean integrales para todos y respetando el derecho que tiene la población de recibir un servicio de calidad en la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Tabla 27

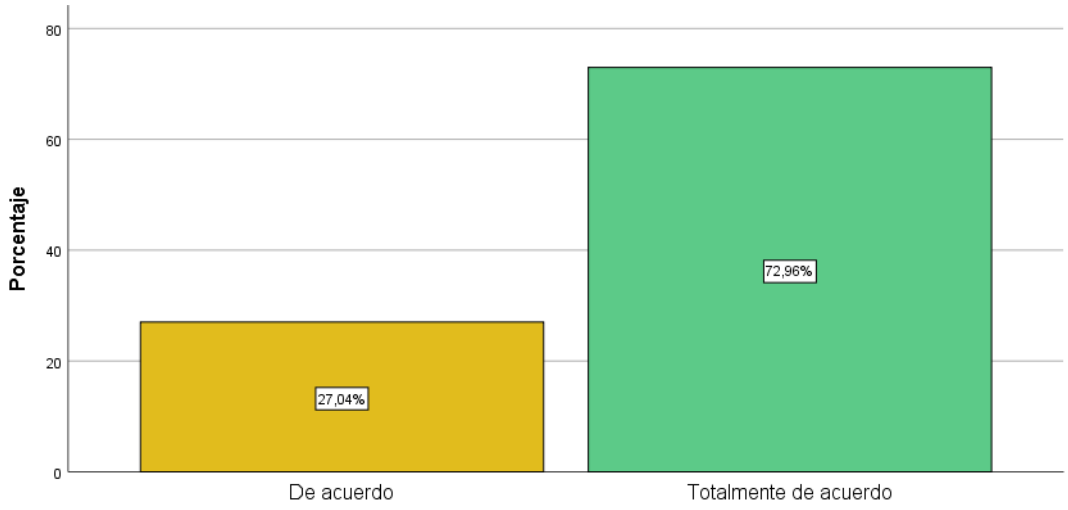
Considero que la Municipalidad Provincial de Huánuco tiene como política impulsar la buena conducta de sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	63	27,04	27,04	27,04
	Totalmente de acuerdo	170	72,96	72,96	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 25

Considero que la Municipalidad Provincial de Huánuco tiene como política impulsar la buena conducta de sus trabajadores



Nota. Tabla 27

Análisis e interpretación: se puede observar en las respuestas a la pregunta sobre si consideran que la Municipalidad Provincial de Huánuco tiene como política impulsar la buena conducta de los trabajadores que un 72,96% sostiene estar totalmente de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 27,04% hace referencia a estar de acuerdo. La afirmación obedece a que los trabajadores han comprendido, en las diferentes reuniones convocadas para organizar algún tipo de actividad, el esfuerzo que hacen los gerentes para que los trabajadores tengan un mejor entendimiento entre sí y un compromiso directo con los propósitos y objetivos que tiene la Municipalidad Provincial de Huánuco, tal como establecen los lineamientos de gestión. En ese sentido, esta afirmación de que el fomento de la buena conducta es percibido por la totalidad de los trabajadores queda claramente reflejada.

Tabla 28

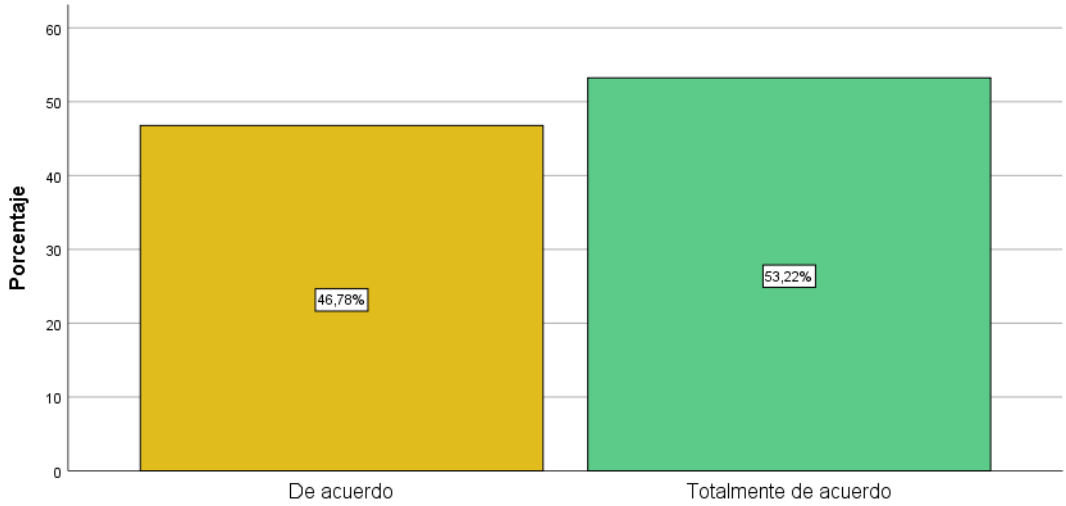
Considero que mi labor en la Municipalidad Provincial de Huánuco permite a mi área ser eficiente en sus tareas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	109	46,78	46,78	46,78
	Totalmente de acuerdo	124	53,22	53,22	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 26

Considero que mi labor en la Municipalidad Provincial de Huánuco permite a mi área ser eficiente en sus tareas



Nota. Tabla 28

Análisis e interpretación: a la pregunta sobre si consideran que su labor contribuye a la eficiencia en las tareas asignadas a la gerencia donde laboran, podemos observar que el 100% de los trabajadores se valora a sí mismo como un trabajador eficiente dentro del área asignada. De este grupo, un 53,22% está totalmente de acuerdo con la afirmación, mientras que un 46,78% expresa estar de acuerdo. Cabe mencionar que los trabajadores tienen diferentes roles según las gerencias en las que se desempeñan, lo que les lleva a tener una percepción positiva respecto a la labor que desarrollan en cada una de las actividades convocadas, independientemente de la valoración que hacen los gerentes o las áreas respectivas dentro de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Tabla 29

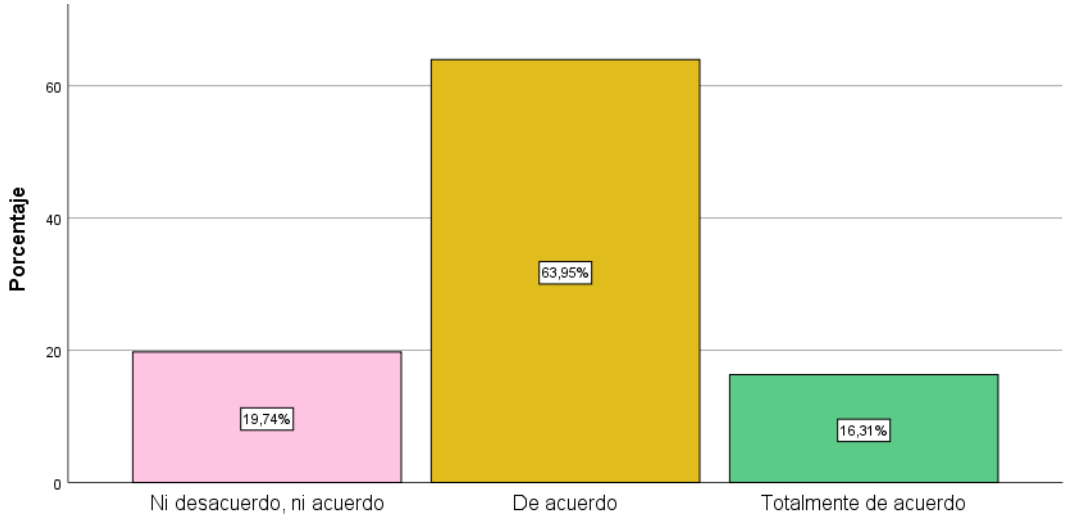
La Municipalidad Provincial de Huánuco me facilita los medios para poder ser eficiente en mi trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	46	19,74	19,74	19,74
	De acuerdo	149	63,95	63,95	83,69
	Totalmente de acuerdo	38	16,31	16,31	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 27

La Municipalidad Provincial de Huánuco me facilita los medios para poder ser eficiente en mi trabajo



Nota. Tabla 29

Análisis e interpretación: en cuanto a si la Municipalidad Provincial de Huánuco facilita los medios para realizar un trabajo eficiente, podemos destacar que un 63,95% de los trabajadores está de acuerdo con la pregunta. Sin embargo, un 19,74% de los trabajadores se manifiesta de manera indiferente a la pregunta, lo que hace pensar al investigador que no cuentan con los medios necesarios para desarrollar un trabajo eficiente. Por último, un 16,31% está totalmente de acuerdo. Esta respuesta puede deberse fundamentalmente a que los trabajadores administrativos cuentan con al menos una máquina para el desarrollo de sus actividades y acceso a internet para obtener la información necesaria para las tareas a las que han sido convocados.

Tabla 30

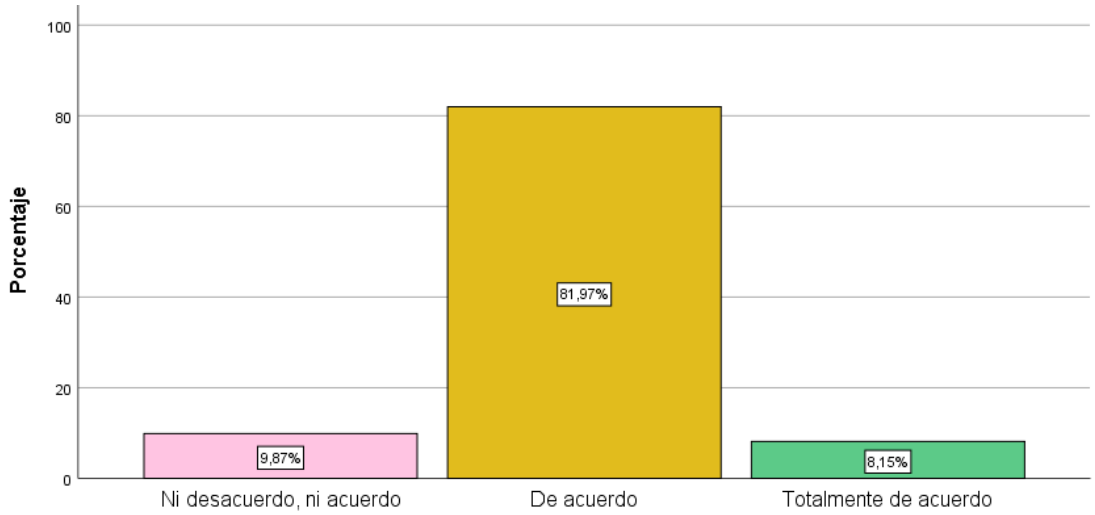
La Municipalidad Provincial de Huánuco impulsa mi motivación a través del logro de las actividades que cumplo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	23	9,87	9,87	9,87
	De acuerdo	191	81,97	81,97	91,84
	Totalmente de acuerdo	19	8,15	8,15	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 28

La Municipalidad Provincial de Huánuco impulsa mi motivación a través del logro de las actividades que cumplo



Nota. Tabla 30

Análisis e interpretación: la labor que actualmente vienen realizando los diferentes gerentes en la Municipalidad Provincial de Huánuco está impulsada por el carácter joven que estos tienen. En este contexto, se puede observar que el 81,97% de los encuestados está de acuerdo, señalando que la gestión impulsa su motivación a través del logro de las actividades que cumplen. Además, el 9,87% se manifiesta de manera indiferente a la pregunta. Por último, el 8,15% sostiene estar totalmente de acuerdo con la afirmación, reconociendo la experiencia de los gerentes y su enfoque en motivar el cumplimiento de las actividades, siendo reconocidos por el Concejo Municipal o la alcaldía.

Tabla 31

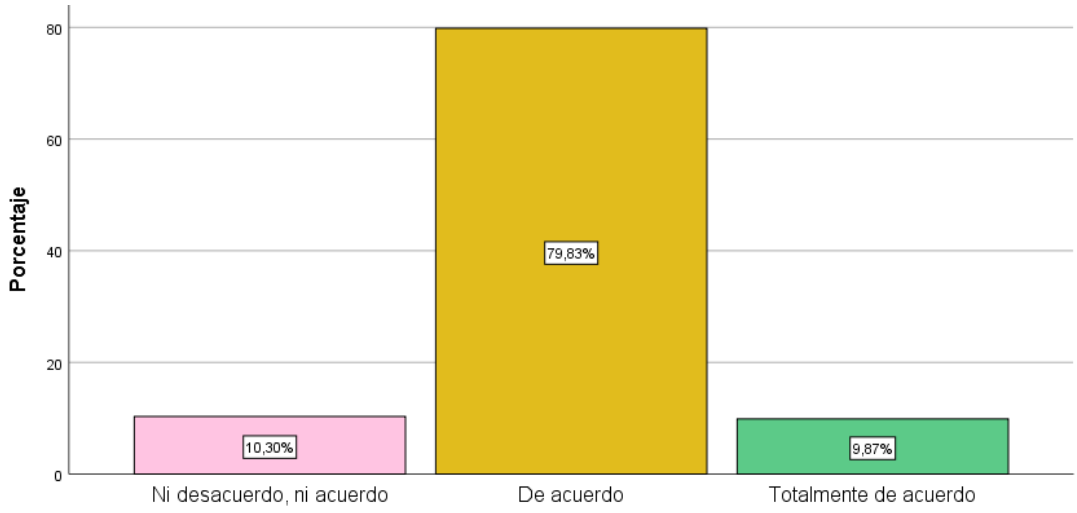
Cumplir los propósitos encomendados me permiten tener motivación para continuar en este puesto de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	24	10,30	10,30	10,30
	De acuerdo	186	79,83	79,83	90,13
	Totalmente de acuerdo	23	9,87	9,87	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 29

Cumplir los propósitos encomendados me permiten tener motivación para continuar en este puesto de trabajo



Nota. Tabla 31

Análisis e interpretación: en términos internos de motivación, se consultó a los trabajadores si el desarrollo de sus actividades, en base a los propósitos encomendados por la Municipalidad Provincial de Huánuco, es motivación suficiente para continuar en sus puestos de trabajo. Se observa que el 79,83% de los encuestados está de acuerdo con que dichos propósitos son motivación suficiente para el desarrollo de sus actividades. Por otro lado, el 10,30% muestra una respuesta indiferente a la pregunta planteada, mientras que el 9,87% está totalmente de acuerdo con esta afirmación, confirmando la importancia de estos propósitos en su motivación laboral.

Tabla 32

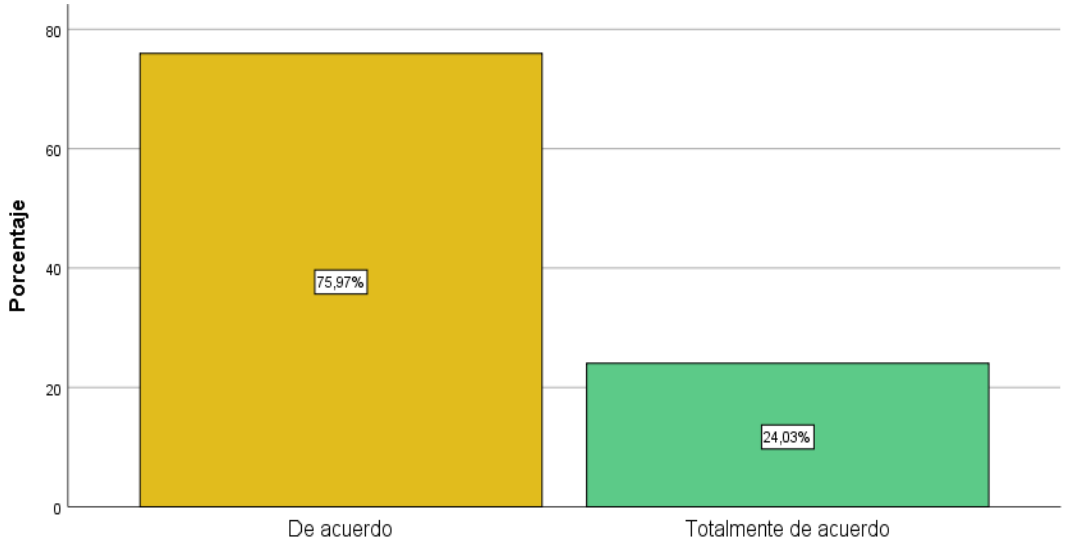
La Municipalidad Provincial de Huánuco hace reconocimiento público cuando se logra algún objetivo planteado o se destaca en alguna actividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	177	75,97	75,97	75,97
	Totalmente de acuerdo	56	24,03	24,03	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 30

La Municipalidad Provincial de Huánuco hace reconocimiento público cuando se logra algún objetivo planteado o se destaca en alguna actividad



Nota. Tabla 32

Análisis e interpretación: según lo que han manifestado los trabajadores, existen reuniones o convocatorias hechas a todos los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco donde se les hace el reconocimiento cuando logran algún objetivo en términos personales o de su área, tal como ha sucedido en la última reunión social convocada por el día del servidor público, permitiendo que el 75,97% esté de acuerdo con la afirmación hecha y el 24,03% totalmente de acuerdo confirmando lo que se cuestiona en la tabla 30, dado que estas iniciativas dentro de la Municipalidad Provincial de Huánuco se están haciendo recurrentes y de motivación para los trabajadores.

Tabla 33

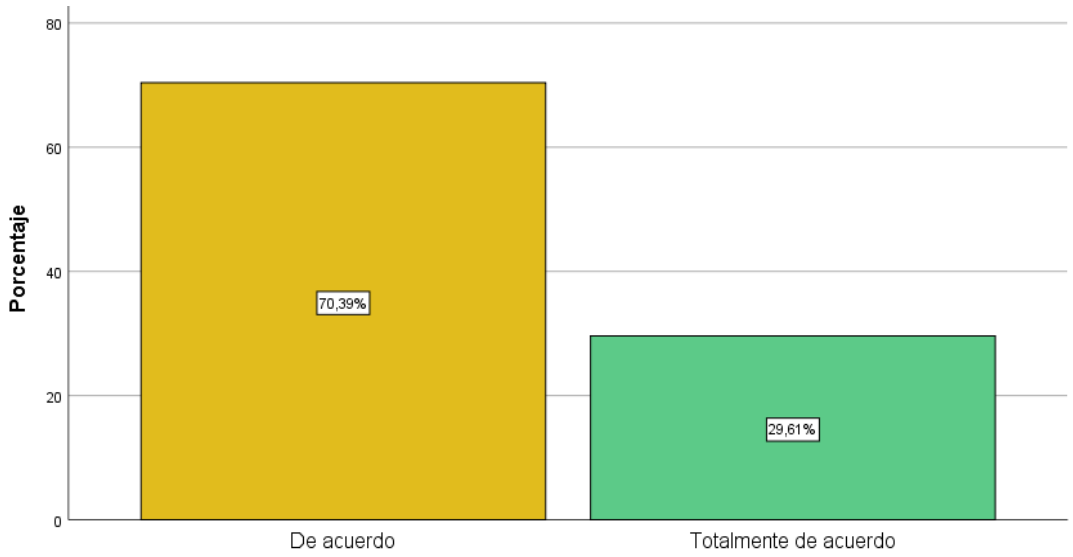
Me siento identificado con los logros de mi área de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	164	70,39	70,39	70,39
	Totalmente de acuerdo	69	29,61	29,61	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 31

Me siento identificado con los logros de mi área de trabajo



Nota. Tabla 33

Análisis e interpretación: se puede observar en las preguntas hechas en la tabla 31 que los trabajadores se sienten identificados con el área en el cual se desempeñan como profesionales o técnicos, el 100% de los que fueron encuestados tienen respuesta positiva a la pregunta, siendo el 70,39% que están de acuerdo y el 29,61% totalmente de acuerdo. Cabe mencionar que este nivel de identificación puede ser percibida dada la condición joven que existe de quienes fueron encuestados en la Municipalidad Provincial de Huánuco, trabajadores que han sido contratados por la gestión actual a partir del inicio de la nueva gestión en el año 2022.

Tabla 34

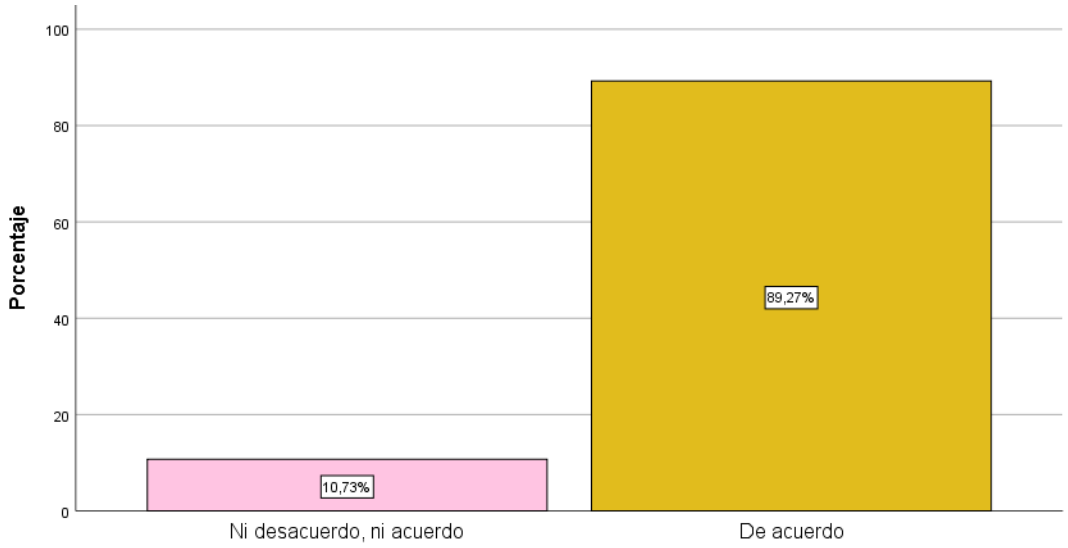
Me siento seguro y con respaldo por las actividades que realizo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	25	10,73	10,73	10,73
	De acuerdo	208	89,27	89,27	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 32

Me siento seguro y con respaldo por las actividades que realizo



Nota. **Tabla 34**

Análisis e interpretación: al periodo de evaluación de las presentes variables en la Municipalidad Provincial de Huánuco, se ha advertido que el 89,27% de los trabajadores siente seguridad y respaldo de parte de sus gerentes en el desarrollo de sus actividades, sin que haya evidencia de lo contrario en las publicaciones de los medios locales. Por el contrario, los gerentes suelen destacar la labor de sus colaboradores en las políticas de la gerencia. Sin embargo, un 10,73% de los trabajadores se muestra indiferente o no siente ese respaldo, debido a los cuestionamientos externos sobre el trabajo que realizan en sus áreas.

Tabla 35

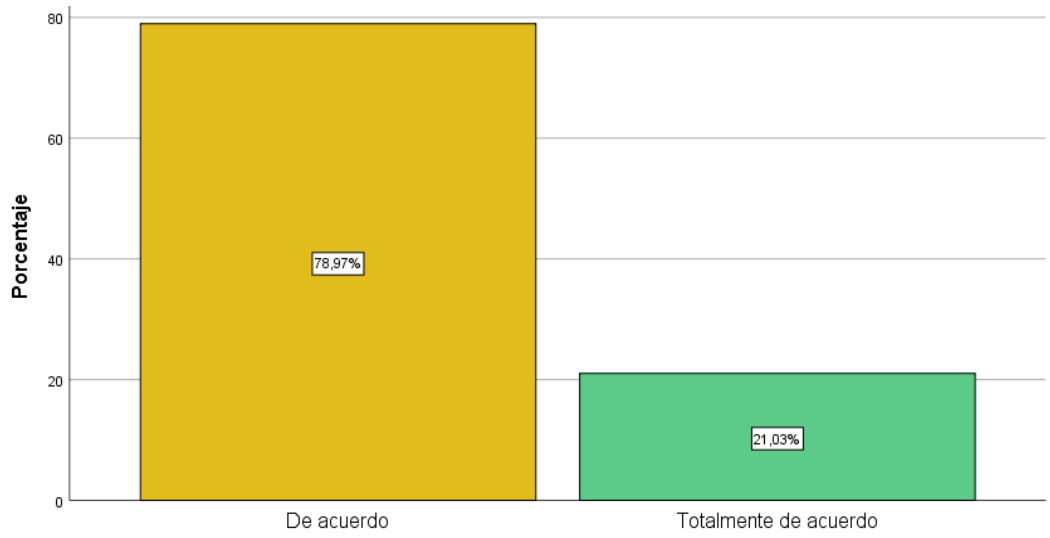
Considero que el trabajo que realizo tiene la confianza de mis superiores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	184	78,97	78,97	78,97
	Totalmente de acuerdo	49	21,03	21,03	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 33

Considero que el trabajo que realizo tiene la confianza de mis superiores



Nota. Tabla 35

Análisis e interpretación: tomando en cuenta que los trabajadores que hacía en su totalidad llegaron a partir del inicio de la nueva gestión y que integran la muestra, la investigación no ha garantizado que las respuestas estén en base a quienes se han incorporado en la gestión municipal a partir

del cambio de autoridades pudiendo observar que para el 100% de ellas tienen confianza en el desarrollo de sus actividades porque tienen el respaldo de los gerentes asignados en sus diferentes oficinas tal como sostiene el 78,97% respectivamente que están de acuerdo y 21,03% totalmente de acuerdo con la pregunta planteada, dando cuenta que efectivamente son los gerentes quienes expresan el respaldo a sus trabajadores a partir del desarrollo de actividades que suelen ser evaluadas de manera eficiente o no.

Tabla 36

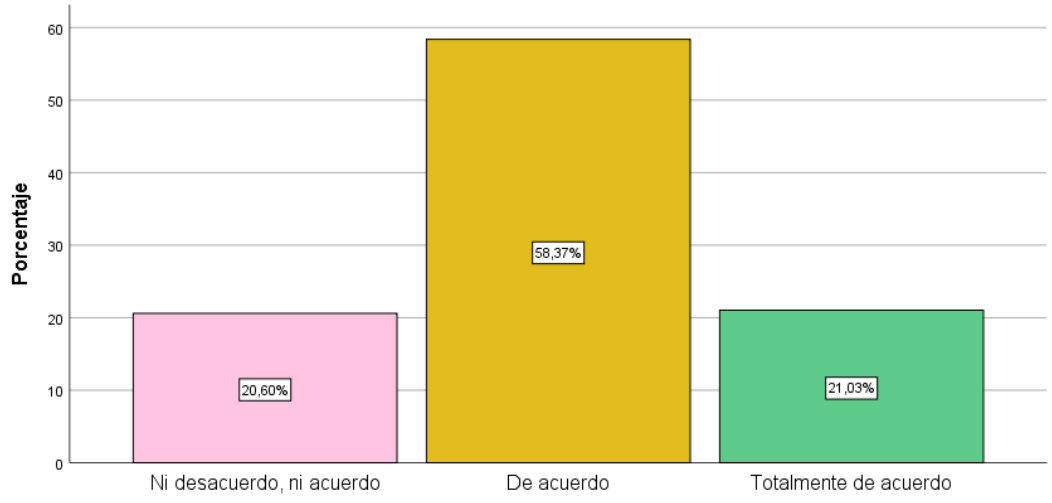
La Municipalidad Provincial de Huánuco brinda facilidades para tener confianza por la labor que realizamos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	48	20,60	20,60	20,60
	De acuerdo	136	58,37	58,37	78,97
	Totalmente de acuerdo	49	21,03	21,03	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 34

La Municipalidad Provincial de Huánuco brinda facilidades para tener confianza por la labor que realizamos



Nota. Tabla 36

Análisis e interpretación: distinta a la pregunta anterior se puede observar en esta pregunta si es que la Municipalidad Provincial de Huánuco brinda facilidades para tener confianza por la labor que realizan en las diferentes áreas, esta se centra fundamentalmente en algunas herramientas que permiten desarrollar actividades con eficiencia, como por ejemplo

disponibilidad presupuestal entre otros aspectos pudiendo observar que el 58,37% están de acuerdo haciendo referencia de que sí se les brinda las facilidades para tener una confianza por la labor que realizan y el 21,03 totalmente de acuerdo, destacando la asignación que hace las diferentes gerencias para el acompañamiento a las tareas asignadas en un periodo determinado, salvo el 20,60% que se muestra indiferente a la pregunta hecha.

Tabla 37

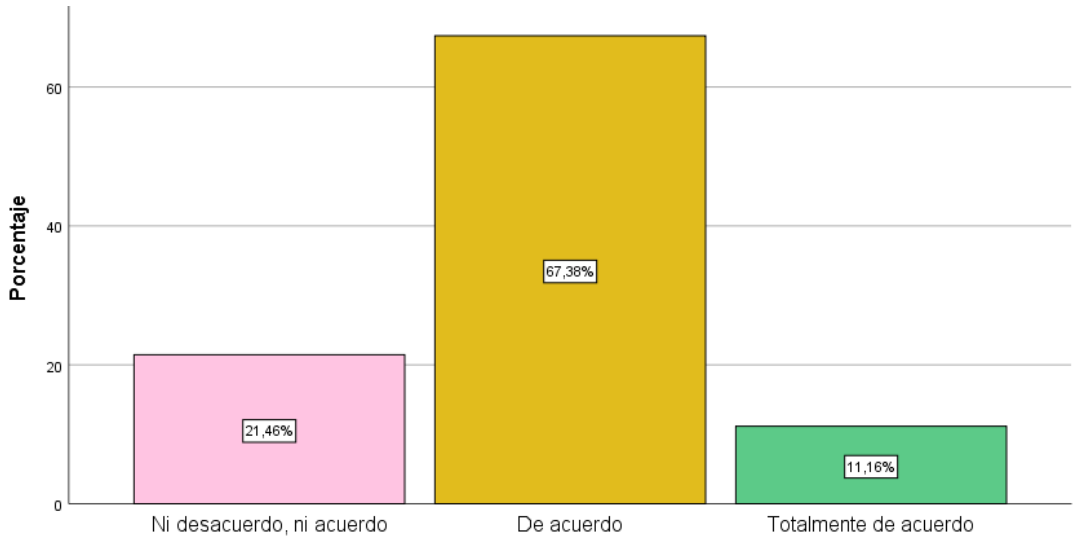
La Municipalidad Provincial de Huánuco nos capacita constantemente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	50	21,46	21,46	21,46
	De acuerdo	157	67,38	67,38	88,84
	Totalmente de acuerdo	26	11,16	11,16	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 35

La Municipalidad Provincial de Huánuco nos capacita constantemente



Nota. Tabla 37

Análisis e interpretación: otra de las preguntas hechas a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco fue si perciben que hay capacitación constante dentro de la comuna. En este sentido, el 67,38% de los encuestados está de acuerdo, afirmando que han participado en capacitaciones valoradas como importantes, las cuales han enriquecido sus capacidades blandas y algunas técnicas necesarias para el desarrollo de sus

actividades. No obstante, un 21,46% se mostró indiferente, manifestando que no han reconocido capacitaciones constantes por parte de sus gerencias o del Concejo Municipal, mientras que el 11,16% está totalmente de acuerdo**.**

Tabla 38

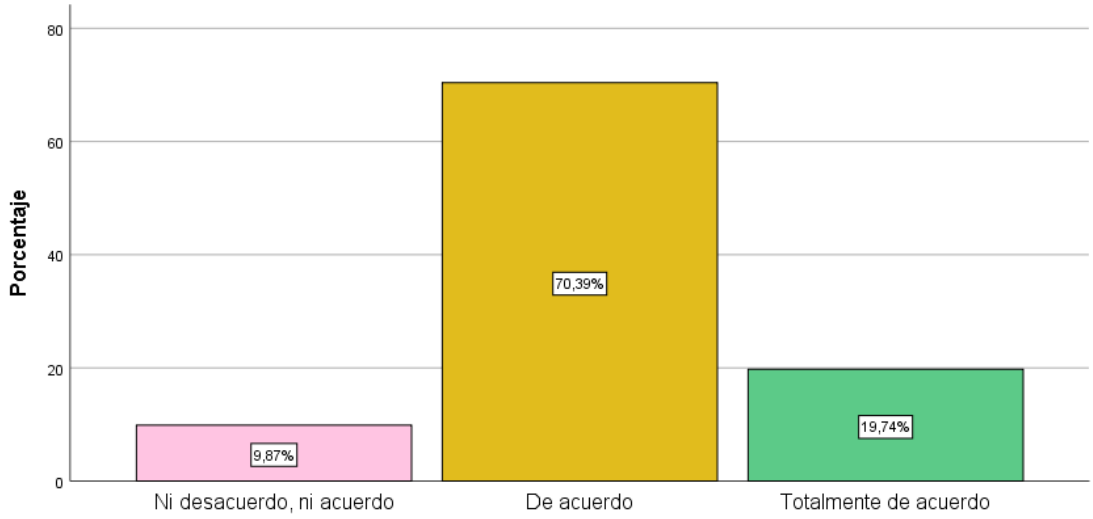
La Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta mis habilidades a través de la asignación de trabajos con mayor responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	23	9,87	9,87	9,87
	De acuerdo	164	70,39	70,39	80,26
	Totalmente de acuerdo	46	19,74	19,74	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 36

La Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta mis habilidades a través de la asignación de trabajos con mayor responsabilidad



Nota. Tabla 38

Análisis e interpretación: en la pregunta que antecede a esta interpretación, se observa la respuesta de los trabajadores sobre si la Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta sus habilidades mediante la asignación de trabajos con mayor responsabilidad. El 70,39% de los encuestados está de acuerdo, confirmando que sus habilidades son respaldadas a través de la asignación de tareas con mayor responsabilidad, lo cual representa un reto para ellos. Por su parte, el 19,74% está totalmente

de acuerdo con esta afirmación, mientras que un 9,87% se muestra indiferente ante la pregunta planteada.

Tabla 39

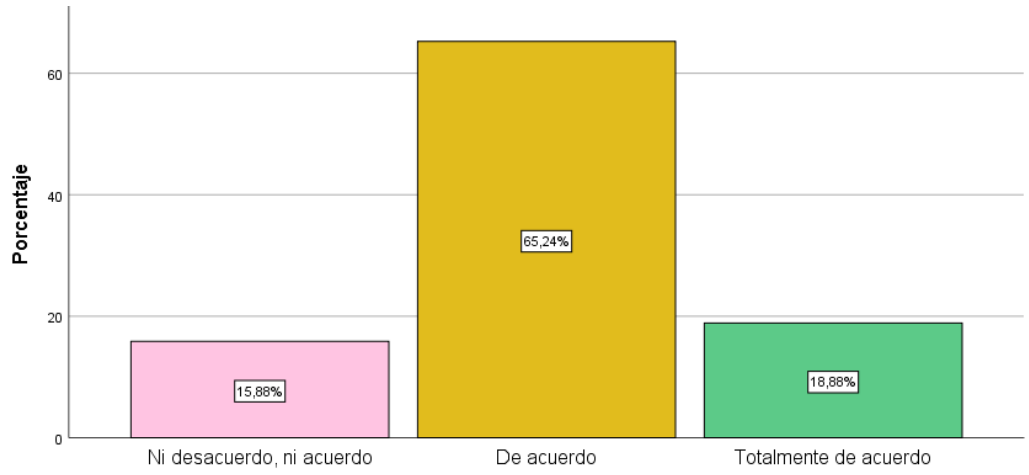
Es motivación para nosotros el respaldo de la Municipalidad Provincial de Huánuco a nuestras habilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni desacuerdo, ni acuerdo	37	15,88	15,88	15,88
	De acuerdo	152	65,24	65,24	81,12
	Totalmente de acuerdo	44	18,88	18,88	100,0
	Total	233	100,0	100,0	

Nota. Encuestas realizadas

Figura 37

Es motivación para nosotros el respaldo de la Municipalidad Provincial de Huánuco a nuestras habilidades



Nota. Tabla 39

Análisis e interpretación: se ha ido devaluando hasta esta parte cuál es la opinión de los trabajadores en diferentes aspectos tanto a nivel de lineamientos estratégicos como de la motivación, pudiendo advertir que efectivamente este componente para quienes fueron encuestados es un respaldo de la Municipalidad Provincial de Huánuco a sus habilidades tal como puede ser expresado con el 65,24% que expresan estar de acuerdo y el 18,88% totalmente de acuerdo en los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas en la municipalidad. No estando todos contentos con la política de reconocimiento de la Municipalidad Provincial de Huánuco el 15,88% hace referencia a una respuesta indiferente ni desacuerdo, ni de acuerdo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN EN BASE A LOS ANTECEDENTES EN SUS DIFERENTES NIVELES

Lo que se ha podido observar en las diferentes tablas presentadas en esta investigación, es que los lineamientos estratégicos de la Municipalidad Provincial de Huánuco han tenido intentos claros en su declaración, sin embargo, se ha podido advertir en las diferentes preguntas hechas que hay porcentajes importantes de trabajadores que no reconocen algunos componentes como por ejemplo fomento del cumplimiento de metas estimula la motivación entre otros aspectos. Para Bahamondes (2022) con su tesis denominada “Gestión de la Planificación Estratégica en el Gobierno Local: Estudio de caso comparativo de municipalidades de la Región Metropolitana de Chile” en su investigación hace referencia que la gerencia en base a la planificación estratégica ha definido lineamientos capaces de generar distintas motivaciones en los trabajadores en la región metropolitana de Chile, comprendiendo ello podemos observar en la investigación desarrollada que efectivamente los lineamientos planteados para la Municipalidad Provincial de Huánuco se han hecho con el mismo propósito pudiendo describir una motivación alta sobre todo en aquellos trabajadores nuevos dentro de la comuna. Valencia (2021) con su tesis denominada “Lineamientos estratégicos desde el desarrollo sostenible para la formulación de políticas públicas, construidas a través de la gobernanza, estudio de caso Municipio de arboletes” de igual manera este autor citado en términos internacionales hace referencia a que las líneas estratégicas son importantes para encaminar el rumbo al desarrollo sostenible, siendo la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco tener una ciudad segura el cual motiva a sus trabajadores en un alto porcentaje a desarrollar tal como establece dicho lineamiento. Perez (2022) con su tesis denominada “La motivación intrínseca y extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilcomayo 2022” a nivel local y nacional se puede advertir lo que ha sostenido el autor que la motivación intrínseca y extrínseca parte por aspectos que

sirven como fomento y estímulo, una de ellas es cuando la organización pública tiene claros bien definidos propósitos, en este considerando lo que se ha podido advertir en la investigación planteada es que efectivamente la visión y la misión son esas líneas que define el comportamiento de los trabajadores en la Municipalidad Provincial. Argandoña (2021) con su tesis denominada "Motivación intrínseca y el engagement laboral en la Municipalidad Distrital de Wanchaq año 2021", similar a lo manifestado el autor hace referencia a que la motivación intrínseca en la Municipalidad Distrital de Wanchaq evaluada tiene componentes similares a la descripción hecha en Huánuco, en el sentido que muchos de los trabajadores comparten que éste aspecto motivador surge de propósitos bien definidos o de acompañamientos de parte de la gerencia en la Municipalidad Provincial. Rivera (2021) con su tesis denominada "Planeamiento estratégico y gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019", ambos al ser evaluado a partir del planeamiento estratégico que tiene a comprendido que el comportamiento de su recurso humano va a tener respuesta en base a criterios claros que precisen cuáles son los objetivos municipales, similar a lo que describen los trabajadores para la Municipalidad Provincial de Huánuco. Finalmente para Namuche (2021) con su tesis denominada "Nivel de cumplimiento del plan estratégico en las Municipalidades de la Provincia de Leoncio Prado" esta tesis local, da cuenta que efectivamente el cumplimiento de un plan estratégico y sobre todo de sus principales componentes va a garantizar que los trabajadores tengan elementos necesarios para tener una motivación superlativa respecto a otras organizaciones, tal como se ha podido evidenciar en las diferentes tablas producto de las encuestas realizadas a los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huánuco. La misión y la visión y la práctica de los valores fundamentalmente están definiendo el norte y la forma cómo la gestión actual está queriendo que se vea sus tareas en la ciudad, debiendo esta ser segura limpia y ordenada como se puede observar tanto en la misión y en la misión declarada en términos públicos en sus documentos de gestión.

5.2. DISCUSIÓN DE ACUERDO A LA BASE TEÓRICA

Los autores citados en la presente investigación son claros en establecer el marco conceptual de lo que se sabe de los lineamientos estratégicos como por ejemplo Draft (2006) define los lineamientos estratégicos como el conjunto de elecciones y acciones utilizadas para desarrollar y poner en práctica estrategias específicas, que obligarán a la organización a adaptarse a su entorno de una manera que le dará una ventaja competitiva y le ayudará a lograr sus objetivos. Además, la estrategia se conceptualiza como un sumario que se ocupa de las operaciones comerciales de la distribución, el desarrollo y la trasformación organizacional, y más particularmente, la creación y aplicación de la estrategia que debe dirigir las operaciones de la organización. Para asegurar la alineación entre la posición estratégica y los resultados obtenidos, los lineamientos estratégicos deben enfocarse en identificar y analizar los factores clave que afectan el desempeño de la empresa. Por lo tanto, las capacidades deben ser fomentadas y desarrolladas, en dicha afirmación se puede advertir que el autor confía en que la organización tendrá una ventaja superlativa respecto a otros si es que hay un compromiso de los trabajadores frente a los lineamientos declarados, y efectivamente eso se puede advertir de la misma manera sin embargo la preocupación parte en que la Municipalidad Provincial de Huánuco tiene un amplio porcentaje de trabajadores que no perciben que la declaración de la misión y visión tenga ámbitos de desarrollo efectivo por lo que existen cuestionamientos desde la misma municipalidad a estos componentes estratégicos que deberían acelerar la productividad de los trabajadores en términos de motivación intrínseca, siendo este un concepto y una variable que debe tener como principal fuente de motivación aspectos como objetivos y estrategias bien definidas por la Municipalidad Provincial de Huánuco para tener una ciudad que se caracterice por ser segura ordenada y otro que demande la población. En ese sentido de investigación no difiere de lo que se sabe de las variables por el contrario comprende su entendimiento a partir de la mejora de sus alcances en términos de gestión municipal.

CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general de cómo es el comportamiento de los lineamientos estratégicos para la motivación intrínseca en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024 se puede observar en la tabla 3 que el 36,48% y 9,87% sostiene estar de acuerdo y totalmente de acuerdo cuando se les consulta si los propósitos de la misión como lineamiento estratégico fomentan la constitución de los equipos de trabajo, lo que permite que el 46.78% y 53,22% de trabajadores en la tabla 28 expresan que su labor se desarrolla con eficiencia en base a las líneas estratégicas.

2. Respecto al primer objetivo específico de cómo es el comportamiento de la misión para la motivación intrínseca en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024 se puede observar como referencia la tabla 6 donde los trabajadores consideran que la misión le permite desarrollar planes para lograr objetivos así sostiene el 46,78% y 21,46%, permitiendo reconocer a estos mismos trabajadores en la tabla 29 que la Municipalidad Provincial de Huánuco facilita los medios para el desarrollo de un trabajo eficiente tal como se observa al 63,95% y 16,31%.

3. Respecto al segundo objetivo específico de cómo es el comportamiento de la visión para la motivación intrínseca en los trabajadores podemos observar en la tabla 15 que el 31,33% está de acuerdo y 31,33% totalmente de acuerdo cuando se le plantea si la visión tiene estrategias para la mejora de la organización y el trabajo en la Municipalidad Provincial de Huánuco, lo que permite al 100% de trabajadores en la tabla 33 tener una respuesta positiva respecto a la identificación de los logros.

4. En cuanto a cómo es el comportamiento de los valores para la motivación en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024 se puede observar en la tabla 24 que el 52,79% y 35,62% de los trabajadores encuestados hace referencia a que la honestidad es parte de la política de la Municipalidad Provincial de Huánuco, lo que está permitiendo que los trabajadores reconocen cómo motivación intrínseca en la tabla 36 que la Municipalidad

brinda facilidades para tener confianza por la labor que están realizando tal como sostiene el 58.37% y 21,03% respectivamente.

RECOMENDACIONES

1. La tesis recomienda a la gerencia municipal de la Municipalidad Provincial de Huánuco, establecer estrategias de involucramiento en base a los lineamientos estratégicos publicados, el cual puede consistir en talleres constantes de sensibilización, dado que existe un alto porcentaje que no reconoce los componentes de los lineamientos como aquellos motores para el impulso del desarrollo de la provincia.

2. Respecto a la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco y considerando los resultados de la tabla 3, donde se observa un alto porcentaje de indiferencia, la tesis recomienda la gerencia hacer publicaciones constantes en los medios digitales para que los trabajadores comprendan los alcances de este componente estratégico y de lo que busca como propósito en cuanto a la gestión municipal, se pueden hacer infografías describiendo los elementos de la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco, así como vídeos cortos publicados en redes sociales, talleres de socialización es otra alternativa recomendada a la gerencia.

3. Respecto a la visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco, de la misma manera se tienen que hacer talleres de involucramiento constante a partir de los cuales se pueden hacer publicaciones donde se reconozca cuál es la visión que tiene la Municipalidad Provincial de Huánuco, compromiso que debe ser asumido por todos los trabajadores para visualizar sus componentes a nivel de toda la ciudad.

4. Respecto a los valores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, la tesis recomienda la gerencia municipal hacer publicaciones de los valores en los diferentes murales, asimismo debería ser una práctica entregar un brochure a cada trabajador en el que se describan no solamente estos valores sino también los lineamientos estratégicos que son componentes del plan desarrollado por la Municipalidad Provincial de Huánuco. Comprendiendo además lo que espera la municipalidad de sus trabajadores y en base a la tabla 21 donde se observa un alto porcentaje

de indiferencia, la gerencia debe socializar los valores como parte de la expectativa que tienen para la mejora de su desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, H. (2000). *Teorias de la gestión estratégica.* https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/11/005direccion2011-1.pdf

Arano Chavez, Raul Manuel y Espinoza Mejia, Francisco y Arroyo Grant, Georgina. (01 de 10 de 2011). El Rol de la Dirección estratégica en las empresas. Veracruz, México: Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Veracruzana.

Arbaiza, L. (31 de Julio de 2023). *Stakeholders Sostenibilidad*. Dirección estratégica en el sector público y el rol de las personas: https://stakeholders.com.pe/opinion/lydia-arbaiza/direccion-estrategica-en-el-sector-publico-y-el-rol-de-las-personas/

Argandoña Alvarez, W. (2021). *Motivación intrínseca y el Engagement Laboral en la municipalidad distrital de Wanchaq año 2021.* https://hdl.handle.net/20.500.12692/76329

Bahamondes Villalobos, F. X. (2022). *Gestión de la Planificación Estratégica en el Gobierno Local: Estudio de caso comparativo de municipalidades de la Región Metropolitana de Chile.* https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/192381/Gesti%C3%B3n%20de%20la%20planificaci%C3%B3n%20estrat%C3%A9gica%20en%20el%20gobierno%20local%20-%20Bahamondes%2C%20Felipe%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cama Vera, R., & Pator Quezada, J. (2019). *Relación entre la dirección estratégica y la motivación laboral en una agencia bancaria, distrito de Arequipa.* https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2662/Ruth%20Cama_Jazmin%20Pastor_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrillo Freire, E. P. (2022). *Motivación extrínseca y su relación con el rendimiento del talento humano.*

https://repositorio.uta.edu.ec/items/26db7276-9c4b-43f8-9f5d-ff5b388b151f

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional. La dinamica del exito en las organizaciones* (tercera ed.). Mexico: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA S.A.

Costa, A. (2015). *Liderazgo y dirección de empresas en el s. XXI.* Estudis de Ciències de la Informació i de la Comunicació. https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/40121?locale=es

Draft, L. (2006). *Dirección de instituciones sin fines de lucro.* https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/11/005direccion2011-1.pdf

Garcia Giron, J. G. (2020). *Dirección estratégica y la gestión operativa en la municipalidad provincial de Oyon.* https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4223/GARC%C3%8DA%20GIR%C3%93N%20JOS%C3%89%20GELDER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández Sampieri, Roberto & Mendoza Torres, Christian. (2018). *Metodología de la Investigacion: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México: MCGraw-Hill Interamericana.

Herzberg. (2001). *La motivación .* https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/628119/BelloT_J.pdf?sequence=3#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20intr%C3%ADnseca%20es%20aquella,a%20la%20necesidad%20de%20autorrealizaci%C3%B3n.

Lara Tapia, M. I. (2021). *La gestión estratégica y su incidencia en el desarrollo del potencial humano en la municipalidad provincial de Huánuco.* https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7694/PGPDS00095L25.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lopez Mamani, L. M. (2021). *Dirección estratégica y desarrollo organizacional de la municipalidad distrital de Huatasani, 2021.* https://hdl.handle.net/20.500.12990/10513

Maslow, A. (2001). *Teoría de la motivación intríseca.* https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/628119/BelloT_J.pdf?sequence=3#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20intr%C3%ADnseca%20es%20aquella,a%20la%20necesidad%20de%20autorrealizaci%C3%B3n.

McGregor, D. (1967). *La teoría Y la motivación intrínseca.* https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/628119/BelloT_J.pdf?sequence=3#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20intr%C3%ADnseca%20es%20aquella,a%20la%20necesidad%20de%20autorrealizaci%C3%B3n.

Namuche Rodriguez, H. (2021). *Nivel de cumplimiento del plan estratégico en las Municipalidades de la Provincia de Leoncio Prado.* https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2146/TS_HNR_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Narrea Melgar, J. A. (2021). *El Clima Organizacional Y La Motivación Intrínseca De Los Servidores De La Autoridad Nacional Del Agua, En La Ciudad De Lima.* https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7898/Narrea%20Melgar%20Joel%20Abelardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ñaupas Paitan, Humberto & mejia Mejia Elias & Novoa Ramirez, Eliana, Villagomez Paucar, Alberto. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis.* Bogotá: Ediciones de la U.

Perez Velasquez, M. (2022). *La motivación intrínseca y extrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilcomayo 2022.* https://repositorio.uroosevelt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14140/1030/TESIS%20PEREZ%20VELASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Porter. (1980). *Gestión estrategica.* https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/11/005direccion2011-1.pdf

Ramírez Martínez, O. J. (2021). *Análisis del nivel de cumplimiento de los lineamientos estratégicos de Gobierno y Gestión de tecnologías de Información y Comunicaciones en las entidades públicas de Manizales.* https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19735/1/UPS-GT003109.pdf

Rivera Perez, D. A. (2021). *Planeamiento estratégico y gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de Ambo 2019.* chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3356/Rivera%20Perez%2C%20Diego%20Armando.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tacuche Goñe, M. (2019). *El clima laboral y la motivación intrínseca de los colaboradores de la dirección regional de educación de Huánuco.* https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5716/PIDS00262T94.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valencia Castro, L. A. (2021). Lineamientos estratégicos desde el desarrollo sostenible para la formulación de políticas públicas, construidas a través de la gobernanza, estudio de caso municipio de Arboletes. https://repositorio.itm.edu.co/bitstream/handle/20.500.12622/5823/Luz Amalia_ValenciaCastro_2021.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Zamora Uriarte, J. (2021). Motivación y desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de Hualgayoc en el año 2021. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28380/Tesis.pdf?sequence=1

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Garcia Niño, J. (2025). *Lineamientos estratégicos para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. http://...

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tesis: "Lineamientos Estratégicos para la Motivación Intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024"

Problema	Objetivos	Variables	Metodología	Instrumentos
General ¿Cómo es el comportamiento de los lineamientos estratégicos para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024? **Problemas Específicos** ¿Cómo es el comportamiento de la misión para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024? ¿Cómo es el comportamiento de la visión para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024? ¿Cómo es el comportamiento de los valores para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024?	**General** Analizar cómo es el comportamiento de los lineamientos estratégicos para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024. **Objetivos Específicos** Analizar cómo es el comportamiento de la misión para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024. Analizar cómo es el comportamiento de la visión para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024. Analizar cómo es el comportamiento de los valores para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024.	**Variable 1** LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS **Dimensiones**: - Misión - Visión - Valores **Variable 2** Motivación intrínseca **Dimensiones**: - Satisfacción personal - Confianza	**Tipo:** El tipo de investigación es aplicada **Enfoque:** El enfoque es cuantitativo **Nivel:** Descriptivo **Diseño**: Es no experimental de tipo transeccional.	Cuestionario

ANEXO 2

INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Cuestionario para los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

Objetivo. Analizar cómo es el comportamiento de los lineamientos estratégicos para la motivación intrínseca de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco 2024.

Instrucciones: marcar con un aspa (x) de acuerdo a la pregunta y responder de manera adecuada clara y ordenada.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni desacuerdo, ni acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Ítems	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1. Los propósitos de la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco fomentan la constitución de equipos de trabajo para el logro de sus objetivos.					
2. Es política de la Municipalidad Provincial de Huánuco la formación de equipos de trabajo para lograr cumplir con la misión institucional.					
3. La formación de equipos de trabajo contribuye en el desarrollo de actividades que organiza la Municipalidad Provincial de Huánuco.					
4. Considero que la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco le permite desarrollar planes para lograr objetivos comunes.					
5. Considero que la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco ha permitido la incorporación de nuevas estrategias de trabajo.					
6. Considero que la misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco le motiva a cumplir metas propuestas por su área.					

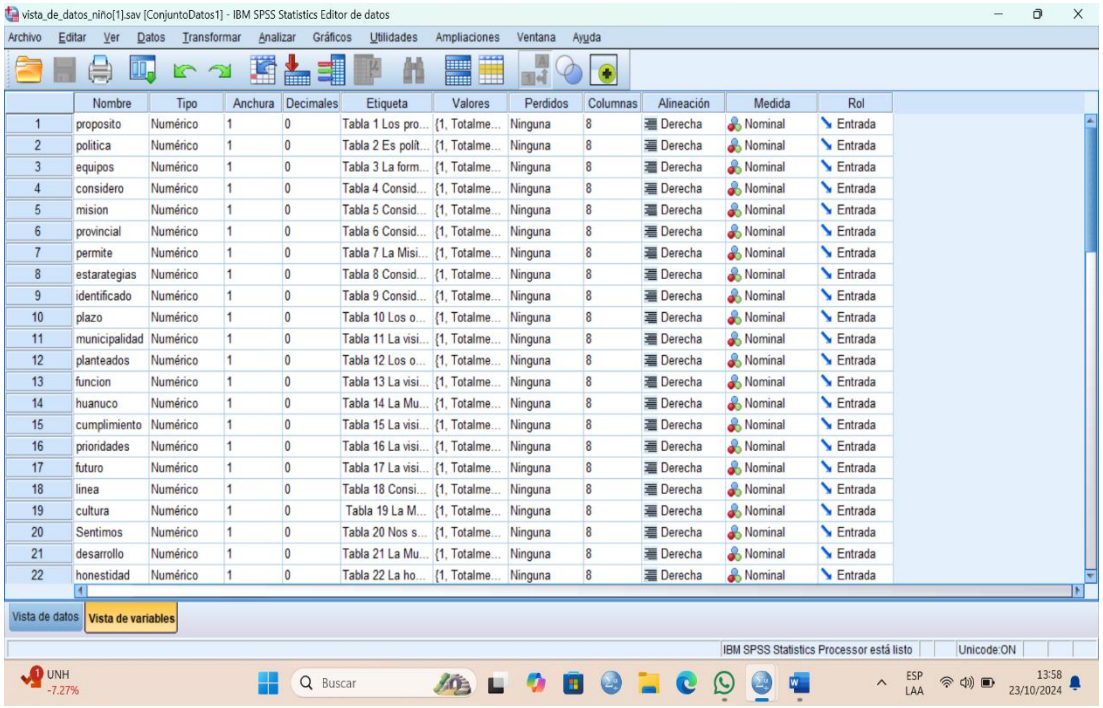
7. La Misión de la Municipalidad Provincial de Huánuco le permite identificar los objetivos estratégicos que busca la comuna en favor de la población.					
8. Considero que las estrategias de la Municipalidad Provincial de Huánuco les permiten contar oportunamente con los recursos necesarios para el desarrollo de los trabajos asignados a su área.					
9. Considero que la implementación de estrategias en relación a calidad del servicio, le permite estar identificado con la misión declarada por esta comuna.					
10. Los objetivos a largo plazo de la Municipalidad Provincial de Huánuco son coherentes frente a las expectativas de desarrollo que tienen los trabajadores.					
11. La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco permite a su área plantearse objetivos de corto plazo para su desarrollo.					
12. Los objetivos de la Municipalidad Provincial de Huánuco han sido planteados en función al escenario futuro (mediano plazo) que quiere la comuna para la población.					
13. La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco está en función a las estrategias de la organización.					
14. La Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta para que se cumpla la visión definida.					
15. La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco considera estrategias que favorezcan su cumplimiento.					
16. La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco identifica prioridades frente a la labor que ellos realizan.					
17. La visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco permite establecer principios y funciones que deben trabajar para lograr un escenario futuro.					
18. Considero que la visión de la Municipalidad Provincial de Huánuco toma como línea de base la identificación de necesidades para proyectarse en un escenario futuro.					
19. La Municipalidad Provincial de Huánuco tiene una cultura que motiva el desempeño de los trabajadores.					
20. Nos sentimos involucrados e identificados con la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Huánuco.					
21. La Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta la transparencia en el desarrollo laboral de sus trabajadores.					
22. La honestidad es parte de la política de la Municipalidad Provincial de Huánuco.					

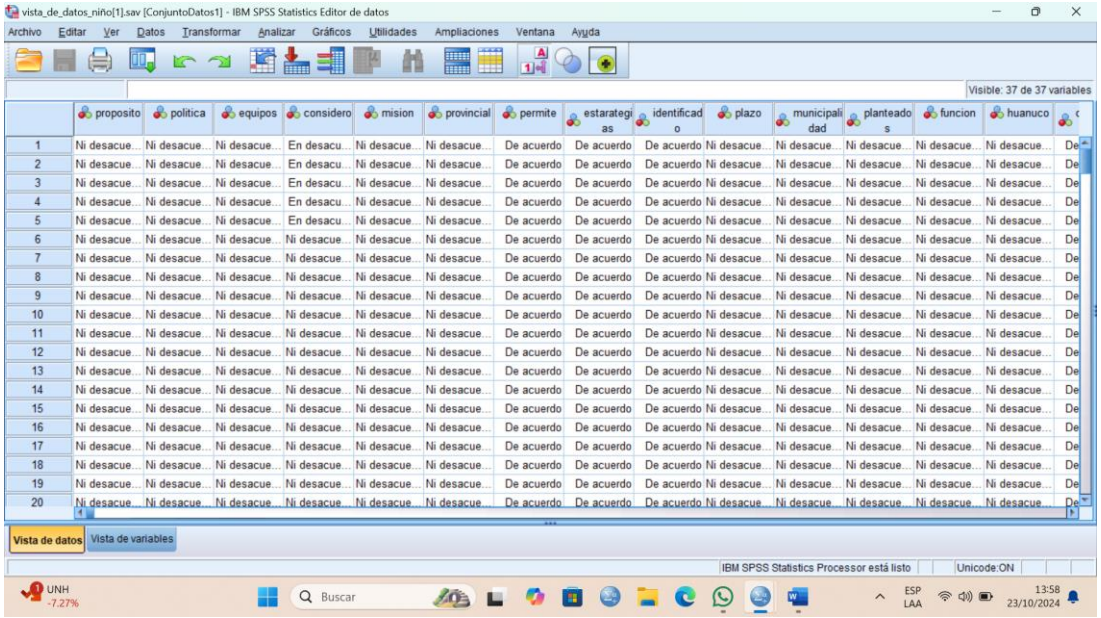
23. Considero que los valores planteados por la Municipalidad Provincial de Huánuco fomentan las buenas acciones a nivel de los trabajadores.					
24. Es política de la Municipalidad Provincial de Huánuco impulsar las buenas conductas en aras de fortalecer la prestación de buenos servicios a la población.					
25. Considero que la Municipalidad Provincial de Huánuco tiene como política impulsar la buena conducta de sus trabajadores.					
26. Considero que mi labor en la Municipalidad Provincial de Huánuco permite a mi área ser eficiente en sus tareas.					
27. La Municipalidad Provincial de Huánuco me facilita los medios para poder ser eficiente en mi trabajo.					
28. La Municipalidad Provincial de Huánuco impulsa mi motivación a través del logro de las actividades que cumplo.					
29. Cumplir los propósitos encomendados me permiten tener motivación para continuar en este puesto de trabajo.					
30. La Municipalidad Provincial de Huánuco hace reconocimiento público cuando se logra algún objetivo planteado o se destaca en alguna actividad.					
31. Me siento identificado con los logros de mi área de trabajo.					
32. Me siento seguro y con respaldo por las actividades que realizo.					
33. Considero que el trabajo que realizo tiene la confianza de mis superiores.					
34. La Municipalidad Provincial de Huánuco brinda facilidades para tener confianza por la labor que realizamos.					
35. La Municipalidad Provincial de Huánuco nos capacita constantemente.					
36. La Municipalidad Provincial de Huánuco fomenta mis habilidades a través de la asignación de trabajos con mayor responsabilidad.					
37. Es motivación para nosotros el respaldo de la Municipalidad Provincial de Huánuco a nuestras habilidades.					

Gracias por su apoyo

ANEXO 3

BASE DE DATOS





ANEXO 4

AUTORIZACIÓN PARA REALIZA LA ENCUESTA

Huánuco
Grande como su historia

GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

CARTA Nº -2024-MPHCO-SGRH

SEÑOR : JOSE JESUS GARCIA NIÑO

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA

FECHA : HUÁNUCO, 24 DE JULIO DEL 2024

Que mediante el presente documento me dirijo a usted, con la finalidad de saludarle cordialmente y, asimismo, hacer de su conocimiento que se autoriza a su persona en calidad de BACHILLER DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS DE LA UNIVERSIDAD DE HUANUCO, para que realice en esta entidad el trabajo de investigación titulado: "LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO 2024".

Sin otro en particular me suscribo de usted, aprovechando la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

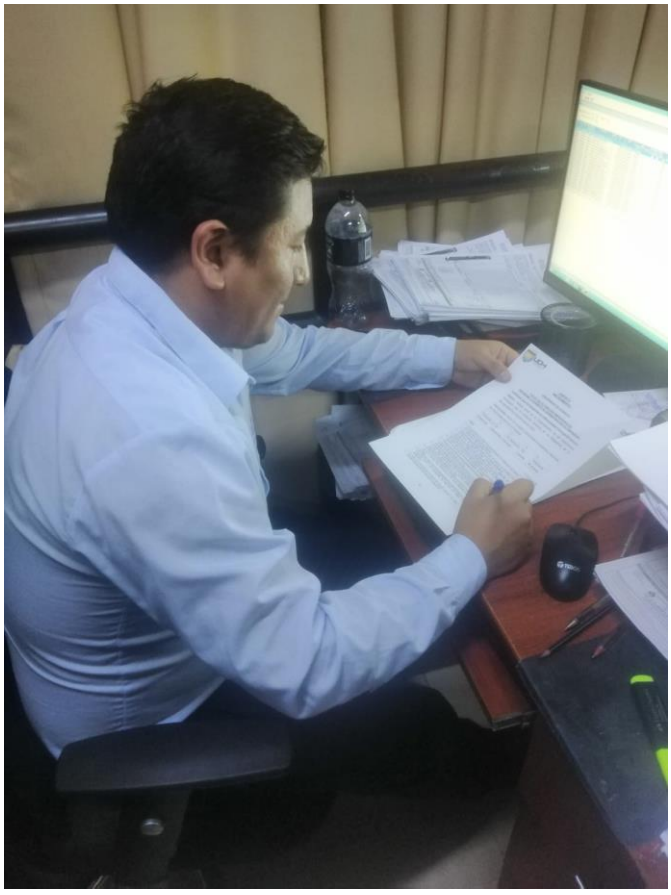
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUÁNUCO
SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

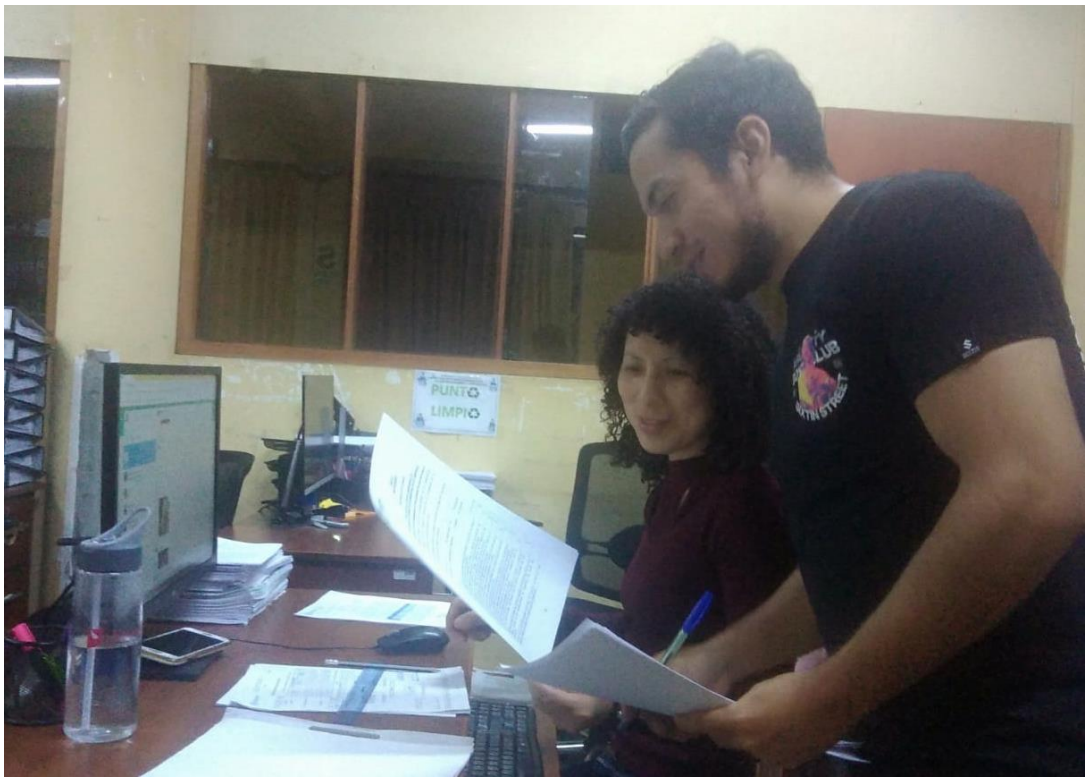
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANUCO
Lic. Adm. Alejandro G. Durand Daga
Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos

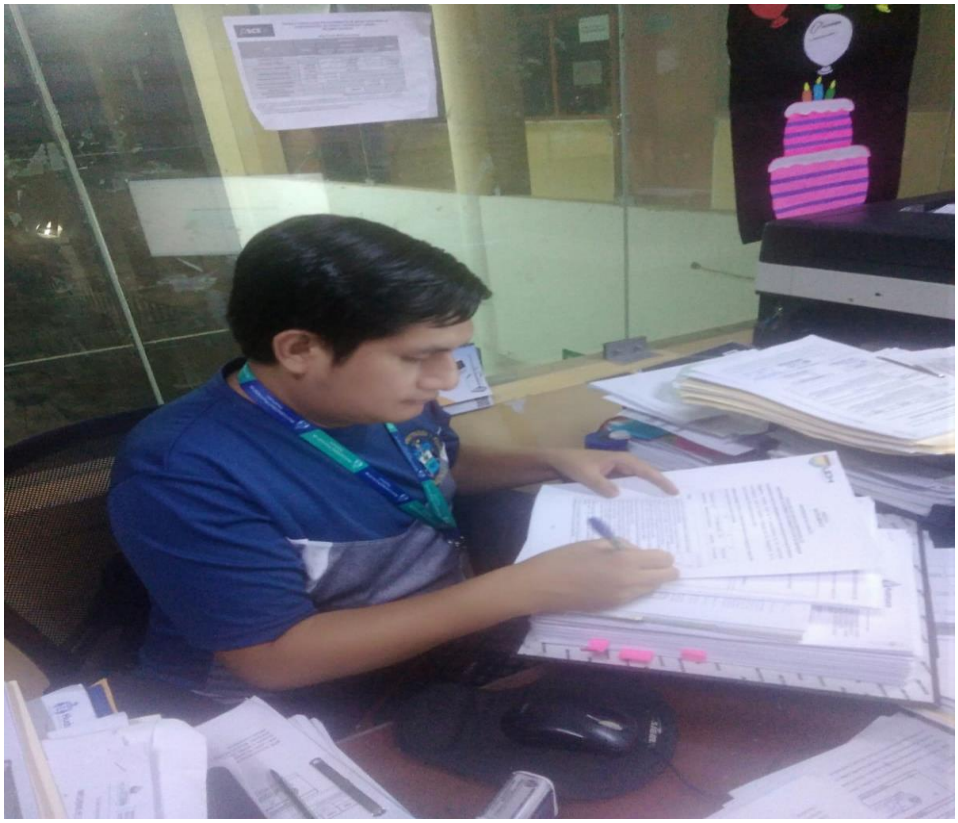
C.c.
Archivo
AGDD/SGGRH

ANEXO 5

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS




PUNTO
LIMPIO



AQUAMAN