

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**



TESIS

**“Motivación laboral en la Municipalidad Distrital Santo
Domingo de Anda, 2025”**

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

AUTOR: Justiniano Santiago, Eder

ASESOR: Polino Puente, Emerson Junior

HUÁNUCO – PERÚ

2025



U

D

H

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: 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): 44817708

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 45867323

Grado/Título: Doctor en ciencias de la educación

Código ORCID: 0000-0003-2131-8547

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737
2	Gonzales Acuña, Martin Moisés	Maestro en ciencias administrativas con mención en: gestión pública	22512599	0000-0002-6062-6705
3	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-00031634-6674



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Huánuco - Perú

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **18:10 horas del día 29 del mes de octubre 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
Mtro. Martin Moises Gonzales Acuña
Mtra. Diana Huerto Orizano

Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1357-2025-D-FCOMP-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: **"MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SANTO DOMINGO DE ANDA - 2025"**, presentada por el Bachiller, **JUSTINIANO SANTIAGO, Eder**, 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, declarándolo **APROBADO** con el calificativo cuantitativo de **15 (QUINCE)** y cualitativo de **BUENO** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **18:45** horas del día 29 del mes de octubre 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. Martin Moises Gonzales Acuña
DNI: 22512599
Código ORCID: 0000-0002-6062-6705

SECRETARIO


Mtra. Diana Huerto Orizano
DNI: 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: EDER JUSTINIANO SANTIAGO, de la investigación titulada "MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SANTO DOMINGO DE ANDA, 2025", con asesor(a) EMERSON JUNIOR POLINO PUENTE, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 773-2025-D-FCOMP-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, 26 de septiembre de 2025



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



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

224. Justiniano Santiago, Eder.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.ulasamericas.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

5

revistas.userena.cl

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos, por su amor incondicional, sacrificio y apoyo constante. A mi esposa e hijas, por su comprensión en los momentos difíciles y por creer en mí incluso cuando yo dudaba.

A la alcaldesa y al personal de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de Anda, quienes con su colaboración hicieron posible el desarrollo de esta investigación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco, en primer lugar, a Dios, por brindarme la salud, la fortaleza y la perseverancia necesarias para culminar la investigación.

Extiendo mi sincero agradecimiento a los docentes de la Universidad de Huánuco, en especial al Dr. Emerson Junior Polino Puente, quien compartió su conocimiento y me guío con paciencia, compromiso a lo largo de la investigación

Finalmente, a mis amigos y compañeros de estudio, por su constante apoyo y por hacer de este camino una experiencia más enriquecida.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	14
1.3. OBJETIVOS.....	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	14
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
2.2. BASES TEÓRICAS.....	21
2.2.1. MOTIVACIÓN LABORAL	21
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	26
2.4. HIPÓTESIS	28
2.5. VARIABLES	28
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE	29
CAPÍTULO III.....	31
MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	31

3.1.1.	ENFOQUE.....	31
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	31
3.1.3.	DISEÑO.....	32
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	32
3.2.1.	POBLACIÓN.....	32
3.2.2.	MUESTRA.....	33
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	34
3.3.1.	TÉCNICA.....	34
3.3.2.	INSTRUMENTO	34
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	34
3.4.1.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	34
3.4.2.	TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN...	34
	CAPÍTULO IV.....	35
	RESULTADOS.....	35
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS	35
	CAPÍTULO V.....	51
	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	51
	CONCLUSIONES	53
	RECOMENDACIONES.....	55
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
	ANEXO	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	29
Tabla 2 Población	32
Tabla 3 Muestra	33
Tabla 4 Le gusta realizar sus actividades en la entidad.....	35
Tabla 5 Se siente satisfecho (a) con tus logros y objetivos alcanzados	36
Tabla 6 Tiene libertad de tomar decisiones sobre cómo realizar sus actividades.....	37
Tabla 7 Se esfuerza para superar los obstáculos en sus actividades.....	38
Tabla 8 Le gusta encontrar soluciones creativas e innovadoras a problemas que surgen en sus actividades.....	39
Tabla 9 Se esfuerza en sus actividades porque quiere obtener recompensas	40
Tabla 10 Se siente presionado por otros para realizar sus actividades	41
Tabla 11 Se siente motivado cuando recibe elogios o reconocimientos por su trabajo en la realización de sus actividades.....	42
Tabla 12 Se siente competente en la realización de sus actividades	43
Tabla 13 Te sientes influyente y reconocido (a) en tu comunidad o entorno	44
Tabla 14 Se siente conectado con su propósito de vida.....	45
Tabla 15 Siente que su vida tiene un significado más allá de sus logros personales	46
Tabla 16 Se siente capaz de superar obstáculos y desafíos	47
Tabla 17 Cree que sus actividades tienen un impacto positivo en la vida de los demás	48
Tabla 18 Estas dispuesto (a) a cuestionar sus propias creencias y suposiciones cuando se presentan nuevas evidencias	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Le gusta realizar sus actividades en la entidad	35
Figura 2 Se siente satisfecho (a) con tus logros y objetivos alcanzados	36
Figura 3 Tiene libertad de tomar decisiones sobre cómo realizar sus actividades.....	37
Figura 4 Se esfuerza para superar los obstáculos en sus actividades	38
Figura 5 Le gusta encontrar soluciones creativas e innovadoras a problemas que surgen en sus actividades.....	39
Figura 6 Se esfuerza en sus actividades porque quiere obtener recompensas	40
Figura 7 Se siente presionado por otros para realizar sus actividades.....	41
Figura 8 Se siente motivado cuando recibe elogios o reconocimientos por su trabajo en la realización de sus actividades.....	42
Figura 9 Se siente competente en la realización de sus actividades	43
Figura 10 Te sientes influyente y reconocido (a) en tu comunidad o entorno	44
Figura 11 Se siente conectado con su propósito de vida.....	45
Figura 12 Siente que su vida tiene un significado más allá de sus logros personales	46
Figura 13 Se siente capaz de superar obstáculos y desafíos.....	47
Figura 14 Cree que sus actividades tienen un impacto positivo en la vida de los demás	48
Figura 15 Estas dispuesto (a) a cuestionar sus propias creencias y suposiciones cuando se presentan nuevas evidencias	49

RESUMEN

La presente investigación, de tipo aplicada y nivel descriptivo, tuvo como objetivo analizar la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de Anda, con el fin de identificar sus niveles y proponer estrategias de mejora. Desde un enfoque cuantitativo y mediante un diseño no experimental, se aplicó un cuestionario tipo Likert a una muestra de trabajadores para medir tres dimensiones de la motivación: intrínseca, extrínseca y trascendente. Los resultados revelaron que el personal presenta una motivación intrínseca elevada, evidenciada en que el 94.29% manifestó disfrutar de sus actividades laborales, lo cual refleja un alto grado de satisfacción personal. Asimismo, la motivación trascendente también se ubicó en un nivel alto, ya que el 71.43% de los encuestados indicó sentirse conectado con su propósito de vida a través del trabajo, lo que evidencia un compromiso con el servicio público y el bienestar colectivo. Sin embargo, la motivación extrínseca mostró un nivel intermedio, destacando que el 45.71% expresó sentirse presionado por otros a realizar sus funciones, lo que sugiere posibles deficiencias en el entorno organizacional, como el estilo de liderazgo, la comunicación o el clima laboral. En síntesis, se concluye que, si bien el personal muestra una fuerte motivación basada en factores internos y trascendentes, es necesario fortalecer las condiciones externas para consolidar un ambiente laboral más equilibrado y orientado al logro institucional.

Palabras claves: Motivación, intrínseca, trascendente, extrínseca, comunicación.

ABSTRACT

This applied, descriptive research aimed to analyze work motivation in the District Municipality of Santo Domingo de Anda, with the goal of identifying its levels and proposing strategies for improvement. Using a quantitative approach and a non-experimental design, a Likert-type questionnaire was administered to a sample of workers to measure three dimensions of motivation: intrinsic, extrinsic, and transcendent. The results revealed that the staff has a high level of intrinsic motivation, evidenced by the fact that 94.29% said they enjoy their work activities, which reflects a high degree of personal satisfaction. Likewise, transcendent motivation was also high, as 71.43% of respondents indicated that they felt connected to their life purpose through work, which shows a commitment to public service and collective well-being. However, extrinsic motivation was at an intermediate level, with 45.71% expressing feeling pressured by others to perform their duties, suggesting possible deficiencies in the organizational environment, such as leadership style, communication, or work climate. In summary, it can be concluded that, although staff show strong motivation based on internal and transcendent factors, it is necessary to strengthen external conditions to consolidate a more balanced work environment oriented towards institutional achievement.

Keywords: Motivation, intrinsic, transcendent, extrinsic, communication..

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada Motivación laboral en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, 2025 se evidenciaron bajos niveles de motivación laboral, manifestados en la falta de reconocimiento, ausencia de incentivos, escasas oportunidades de desarrollo profesional, sobrecarga de funciones y limitada participación en la toma de decisiones. Esta situación afectó negativamente el desempeño y el compromiso del personal.

Como formulación del problema fue ¿Cómo es la motivación laboral en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, 2025?

La justificación de la investigación, de la motivación laboral fue un factor clave para el rendimiento institucional, especialmente en el sector público. Comprender su nivel y características permitió mejorar la gestión, fortalecer el desempeño del personal y responder con mayor eficacia a las demandas ciudadanas.

Como objetivo general fue analizar la motivación laboral en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, 2025; y como objetivos específicos fueron identificar el nivel de motivación intrínseca en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, 2025; identificar el nivel de motivación extrínseca en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, 2025; identificar el nivel de motivación trascendente en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, 2025.

El trabajo de investigación se estructuró en cinco capítulos: el primero abordó el problema de la investigación; el segundo desarrolló el marco teórico; el tercero presentó la metodología utilizada; el cuarto expuso y analizó los resultados obtenidos; y el quinto discutió dichos resultados en relación con estudios previos, formulando finalmente las conclusiones y recomendaciones correspondientes.

Se empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo descriptivo. Se trabajó con una muestra de 35 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos.

Como fuentes de información se utilizaron las primarias que consistió en aplicar el cuestionario al personal de la municipalidad y fuentes secundarias literatura académica sobre motivación laboral y estudios previos relacionados.

Las limitaciones o problemas que se encontraron fueron en el acceso a información institucional actualizada, así como en la disposición de algunos trabajadores para responder con total apertura al cuestionario.

La investigación concluyó que la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de Anda presentó las siguientes características; en motivación intrínseca: se destacó que los trabajadores disfrutaban y encontraban sentido en sus tareas, lo cual indicó un buen nivel de motivación personal. En motivación trascendente: se observó una conexión con el propósito personal y social, reflejando una motivación alineada con los valores y una contribución que iba más allá del ámbito individual. A su vez la motivación extrínseca: se identificaron limitaciones en el entorno organizacional, lo que sugirió un área de mejora en cuanto a los factores externos que afectan la motivación del personal.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el ámbito global, en el blog denominado estadísticas de motivación: cifras de 2024, se hace referencia a una investigación de Gallup que reveló que únicamente el 15% de los trabajadores se sienten involucrados en su entorno laboral, lo que señaló una crisis de motivación a nivel mundial. Además, los datos de compromiso laboral mostraron que, en Europa, únicamente el 10% de los trabajadores se sentían motivados en el trabajo, en contraste con el 33% en EE. UU. Las cifras de motivación laboral en el Reino Unido resultaron aún más preocupantes, con un porcentaje tan bajo como el 8%, evidenciando una disminución significativa a lo largo del tiempo (TeamStage, 2025).

En el contexto nacional, se llevó a cabo el estudio en la compañía de transportes Señor Cautivo en la ciudad de Chiclayo. Los hallazgos mostraron que las estrategias de motivación en el trabajo se encuentran en un nivel medio, ya que la dimensión de la motivación laboral extrínseca presentó un 54,1%, la motivación laboral intrínseca alcanzó un 70,3%, y finalmente, la motivación laboral trascendental mostró un nivel medio con el 83,8%. Asimismo, se identificó un nivel medio de satisfacción en el trabajo, con una representación del 43.2%, lo que se atribuyó a conductas similares vinculadas a los factores que influyen en la variable que fomentaba el rendimiento del personal. Por lo tanto, el estudio determinó que era necesario enfocar los esfuerzos en desarrollar estrategias de motivación que no solo incrementaran el valor de los servicios, sino que también que reflejaran el compromiso de la compañía en mejorar los contextos de vida laboral de su personal (Chávez y Sosa, 2021).

En el contexto regional, se estableció una correlación estrecha entre la motivación laboral y el rendimiento de los empleados en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Huánuco. La investigación reveló que el 50% de los empleados con un alto grado de motivación alcanzaron un

rendimiento laboral elevado. Además, no se registró ningún empleado con un alto grado de motivación que presentara un rendimiento deficiente, lo que fortaleció la noción de que la motivación constituía un elemento crucial para potenciar el rendimiento. Este hallazgo indicó que, a medida que se incrementaban los niveles de motivación, el rendimiento de los trabajadores también se elevaba de forma significativa. Así pues, el estudio determinó que la motivación en el trabajo tiene una relación significativa con el rendimiento de los empleados (Barrueta, 2024).

La motivación laboral fue un factor determinante en el desempeño del personal dentro de cualquier organización, ya sea pública o privada. Particularmente en las municipalidades, una adecuada motivación del personal no solo mejoraba la productividad, sino que también incide en la calidad del servicio brindado a la ciudadanía. En este contexto se observó que, en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, ubicada en provincia de Leoncio Prado, región Huánuco, existían diversos indicios de desmotivación laboral entre los trabajadores, tales como bajo nivel de compromiso, falta de proactividad, ausentismo, desinterés por la mejora continua y baja satisfacción con el entorno laboral.

La situación se volvió más crítica al considerar que muchos de los trabajadores percibían que sus esfuerzos, no eran reconocidos adecuadamente, que no contaban con incentivos claros, ni con oportunidades reales de desarrollo profesional. Además, factores como la sobrecarga de funciones y la limitada participación en los procesos de toma de decisiones influían de manera negativa en su motivación, tanto intrínseca como extrínseca.

A pesar de esta problemática, no se contaba con un diagnóstico técnico ni con un estudio académico que permitiría conocer de manera objetiva el nivel de motivación laboral del personal, ni los factores que más influían en ella. Esta ausencia de información dificultaba la implementación de estrategias efectivas por parte de la administración municipal para mejorar el clima organizacional y optimizar la gestión institucional.

Es este contexto, se planteó la necesidad de investigar y analizar el estado actual de la motivación laboral en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, con el fin de identificar sus principales causas y proponer recomendaciones que contribuyeran al desarrollo de un entorno laboral más satisfactorio, eficiente y comprometido con el servicio público.

1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo es la motivación laboral en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, 2025?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1. ¿Cómo es la motivación intrínseca en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, 2025?

PE2. ¿Cómo es la motivación extrínseca en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, 2025?

PE3. ¿Cómo es la motivación trascendente en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, 2025?

1.3.OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar la motivación laboral en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, 2025.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1. Identificar la motivación intrínseca en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, 2025.

OE2. Identificar la motivación extrínseca en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, 2025.

OE3. Identificar la motivación trascendente en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, 2025.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La motivación laboral fue un factor clave para el rendimiento y el compromiso del personal, especialmente en instituciones públicas como la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda. Diversas teorías explican este fenómeno, como la de Maslow, que abordó las necesidades humanas, y la Herzberg, que distinguió entre factores higiénicos y motivadores. Vroom, por su parte, planteó que la motivación dependía de la relación entre esfuerzo, desempeño y recompensas.

En la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, se observaron problemas como ausentismo y rotación de personal, lo que evidenció una desmotivación laboral. Factores como falta de incentivos y reconocimiento agravaron esta situación. Por ello, se analizó teóricamente la motivación y se diseñaron estrategias para mejorarla.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La motivación laboral en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, fue clave para mejorar la eficiencia administrativa y la calidad de los servicios públicos. En ese contexto, se evidenciaron problemas como el ausentismo y la rotación de personal, lo cual requirió acciones urgentes. Analizar este tema permitió identificar las causas de la desmotivación y los factores que fomentaron el compromiso laboral. Con base en ello, se pudieron implementar estrategias como incentivos, reconocimiento y capacitación. Una adecuada gestión de la motivación contribuyó a mejorar el clima laboral y la productividad. Lo que benefició directamente a la atención ciudadana.

El estudio sirvió como una guía práctica para la toma de decisiones institucionales.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El presente trabajo de investigación sobre la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de Anda requirió un enfoque integral que considero tanto datos objetivos como percepciones del personal. Por ello, se empleó un enfoque cuantitativo.

Los cuestionarios permitieron medir los niveles de satisfacción y las condiciones laborales, esta metodología aseguró la obtención de resultados válidos y confiables. El procesamiento de los datos fortaleció el análisis realizado.

Además, los hallazgos permitieron diseñar estrategias ajustadas a la realidad institucional. De este modo, se contribuyó a mejorar la gestión pública local.

1.5.LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación sobre la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de Anda, presentó diversas limitaciones que fueron abordadas mediante estrategias adecuadas por parte del investigador.

Una de las limitaciones identificadas fue el enfoque restringido limitó la posibilidad de generalizar los resultados a otras instituciones. Para mitigar esta limitación, se optó por un análisis profundo y contextualizado del caso estudiado, con el fin de generar recomendaciones específicas y útiles dentro del ámbito institucional evaluado.

Otra limitación identificada fue la baja participación de algunos trabajadores, atribuida a la carga laboral o al desinterés, pudo haber efectuado la diversidad de respuestas, para superar esta situación, se promovió la participación voluntaria mediante la sensibilización sobre los objetos del estudio, garantizando la confidencialidad de la información y adecuando los horarios de aplicación del instrumento a la disponibilidad del personal.

Asimismo, se identificó que algunas respuestas podían estar condicionadas por temor o presión institucional. Para enfrentar este riesgo, se aplicó el instrumento de manera anónima y se enfatizó que los datos serían utilizados exclusivamente con fines académicos, sin repercusiones individuales.

Por último, se presentaron factores externos no controlables, como cambios administrativos, que pudieron influir en el desarrollo del estudio. No obstante, el investigador ajustó el cronograma de trabajo y mantuvo la flexibilidad necesaria para adaptarse a dichos cambios, asegurando así la continuidad y calidad del proceso investigativo.

En conclusión, aunque existieron limitaciones inherentes al contexto, estas fueron gestionadas adecuadamente, lo que permitió obtener resultados válidos y relevantes para el análisis de la motivación laboral en la entidad.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue viable en los aspectos técnicos, institucional y económico:

Se contó con el respaldo de las autoridades locales y acceso directo al personal, lo que permitió aplicar los cuestionarios sin dificultades. Además, el investigador dispuso de las competencias necesarias para el análisis de datos, lo que garantizó un adecuado procesamiento de la información.

Desde el punto de vista económico, el estudio no requirió grandes recursos y pudo ejecutarse con medios propios. El cronograma de actividades fue accesible y factible de cumplir en los tiempos establecidos. Finalmente, la relevancia del tema aseguró su utilidad práctica, y los resultados obtenidos contribuyeron al fortalecimiento de la gestión institucional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. NIVEL INTERNACIONAL

De los Santos y García (2024) en su investigación sobre la motivación laboral en una organización turística en el sureste de México, utilizaron una metodología de tipo no experimental, con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño transversal. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario de escala ordinal conformado por 23 items en el cual se presentaron más de dos opciones para que el encuestado pudiera elegir aquella que se ajustara a su criterio. Este instrumento fue aplicado a 38 empleados, y también se realizó una entrevista como técnica complementaria.

Los resultados permitieron alcanzar el objetivo de conocer el grado de motivación del personal en la organización turística. Se comprobó que existía una baja relación entre la motivación de los empleados y el desarrollo de sus actividades, lo que confirmó la hipótesis planteada. Según los resultados obtenidos, el nivel de motivación era moderado, aunque se identificó que podía incrementarse mediante la implementación de mejores técnicas motivacionales.

Se evidencio que un 47% de los empleados consideraban que la organización no satisfacía sus necesidades básicas, y que, durante el tiempo que llevaban laborando, no habían recibido incentivos que reconocieran su desempeño. Además, un 8% manifestó que su jefe no valoraba su esfuerzo, incluso cuando existían un plan de motivación y reconocimiento. También se identificó la presencia de una motivación negativa, reflejada en una alta rotación de personal debido a los bajos salarios, lo cual resultó significativo en el análisis.

2.1.2. NIVEL NACIONAL

Tantaleán (2022) en su investigación titulada motivación laboral y retención del personal de los colaboradores de la empresa Metroil SAC Lima 2021, de tipo correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental – transversal, trabajó con una población de 120 trabajadores y utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. El estudio concluyó lo siguiente: fue evidente que el resultado superó el punto crítico; por ende, se sostuvo que la motivación intrínseca tuvo un impacto en la permanencia del personal. Esto sugirió que los empleados no mantenían una comunicación ni una escucha activa con sus superiores directos, lo que podía derivar en situaciones de alta rotación de personal. Según los resultados obtenidos, basados en fundamentos teóricos y pruebas estadísticas utilizadas en el estudio, se identificó un valor de chi de 3,772 y una chi cuadrado invertida de 12.59158724, lo cual confirmó que el resultado superaba el punto crítico. Por consiguiente, se concluyó que los empleados realizaban sus tareas únicamente para preservar su empleo, dado el contexto de elevada competitividad en el ámbito laboral. Así pues, se terminó que los estímulos y/o reconocimientos tanto intrínsecos como extrínsecos, no impactaban significativamente en la motivación laboral.

Por su parte, Quevedo (2022) investigó el nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan-2021. El estudio se enmarcó en un diseño cuantitativo descriptivo, no experimental y transversal; se aplicó un cuestionario validado que midió los niveles de motivación intrínseca y extrínseca. Los datos mostraron que la motivación extrínseca se ubicó en nivel medio (53%), mientras que la motivación intrínseca se consideraba baja (59%). En conjunto, el 49% del personal presentó un nivel global bajo de motivación. El autor concluye que la ausencia de reconocimiento y las limitadas condiciones físicas del trabajo afectaban negativamente el desempeño. Por ello, recomendó implementar políticas de incentivos y mejora del entorno laboral.

2.1.3. NIVEL LOCAL

Cusqui (2024) realizó una investigación titulada Motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024, cuyo objetivo fue describir el nivel de motivación laboral en dicha institución. El estudio fue de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 20 trabajadores administrativos, a quienes se aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Los resultados indicaron que el 40% de los encuestados señaló no recibir reconocimiento por parte de la institución, y un 70% afirmó no haber recibido incentivos por cumplimiento de metas. Estas condiciones fueron identificadas como factores que afectaban negativamente su motivación. La autora concluyó que la falta de reconocimiento e incentivos, así como la ausencia de programas de capacitación, limitan el desarrollo del personal y generaban desmotivación, lo cual podría afectar el cumplimiento de objetivos institucionales.

Por su parte Cárdenas (2024) en su tesis titulada la motivación y satisfacción laboral administrativo de la universidad nacional agraria de la selva, desarrolló una investigación con un enfoque cuantitativo y un nivel relacional, diseño de descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por un total de 318 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. El estudio concluyó que existía una correlación significativa entre la motivación laboral y la satisfacción personal administrativo ($P \text{ valor}=0,000$), por lo cual se aceptó la hipótesis alternativa que sostenía la existencia de dicha relación. Se obtuvo un coeficiente de correlación moderadamente positivo ($r_s=0,533$). Asimismo, se determinó que también existía una correlación significativa entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral ($P \text{ valor}=0,000$). Con un coeficiente de correlación moderadamente positivo ($r_s=0,364$). Estos hallazgos evidenciaron que

los elementos motivadores influían directamente en el nivel de satisfacción del personal administrativo.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. MOTIVACIÓN LABORAL

Para Peña y Villón (2017) la motivación laboral se puede interpretarse como el producto de la interacción entre el individuo y el estímulo proporcionado por la organización, con el objetivo de generar componentes que motiven e incentiven al trabajador a alcanzar una meta. Es la determinación que distingue al individuo mediante el esfuerzo personal para lograr los objetivos de la organización, adaptándolos a la necesidad de cubrir sus propias necesidades. En otras palabras, es el estímulo para cubrir las necesidades existentes en el empleado en términos de autorrealización, mejoras en las condiciones de trabajo y satisfacción de necesidades personales, constituyen el estímulo que generará la respuesta del empleado con el objetivo de alcanzar ese máximo nivel de confort que resulta en la consecución o cristalización del objetivo propuesto. En conclusión, la motivación laboral es un concepto de múltiples aspectos que se enfoca en la fuerza interna, externa y así como también el propósito que motiva a los individuos a esforzarse para lograr metas, ya sean organizacionales o individuales.

2.2.2. TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

2.2.2.1. TEORÍA JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW

Consiste en una visión intrínseca inherente al individuo, clasificando estas necesidades en dos grupos: Categoría de necesidades primarias, que distingue dos niveles: el primer nivel: requerimientos fisiológicos como: alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual; y el segundo nivel: requerimientos de seguridad que buscan salvaguardar frente a amenazas o riesgos; denominándolas necesidades fundamentales que aseguran la supervivencia y protección del individuo (Maslow, 1964 como se citó en Peña Rivas y Villón, 2017).

2.2.2.2. TEORÍA DE LOS DOS FACTORES DE HERZBERG

La motivación se dividió en dos elementos dirigidos al entorno externo y al trabajo del sujeto. El primer elemento: Higiénico: se refiere a las condiciones físicas y ambientales laborales, o sea, las que envuelven al individuo y engloban: sueldo, prestaciones sociales, políticas corporativas, ambiente de las relaciones de trabajo. El factor segundo: Motivacional: vinculado a todas las tareas vinculadas al puesto, como: la ejecución de un trabajo significativo, la consecución de un objetivo, la consecución de metas, ascensos, reconocimientos, empleo de habilidades y que satisfacen a tiempo y potencian la productividad de la organización (Chiavenato, 2000 como se citó en Peña Rivas y Villón, 2017).

2.2.2.3. TEORÍA DE LA EXPECTATIVA DE VROOM

Fundamentado en la motivación para producir, sostiene que en cada persona hay tres elementos que definen su motivación para producir. Estos incluyen los objetivos personales que poseen la fuerza de voluntad para alcanzar metas; la relación percibida por el individuo entre la productividad y la consecución de los objetivos personales, y la habilidad del individuo para impactar en su nivel de productividad (Vroom 1979 como se citó en Peña Rivas y Villón, 2017).

2.2.3. DIMENSIONES DE LA VARIABLE

2.2.3.1. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

La motivación intrínseca, implica llevar a cabo una actividad por satisfacciones propias, es la que impulsa a una persona a actuar por la diversión o el reto que implica, en lugar de estímulos, presiones o premios externos. La motivación intrínseca hace referencia a la motivación que emana de manera interna, no necesita de estímulos o premios externos para ser estimulada. Es la gratificación que se siente al llevar a cabo una tarea, no por el desenlace o la gratificación, sino por el procedimiento mismo (Ryan y Deci, 2000 como se citó en Arnold y Randall, 2012).

INDICADORES

A. INTERÉS Y DISFRUTE

El interés y disfrute se refieren al compromiso espontáneo, genuino y voluntario que siente una persona hacia una actividad, motivado por la curiosidad, la satisfacción y el placer que experimenta al realizarla, sin esperar recompensas externas (Deci y Ryan, 2000).

B. SATISFACCIÓN PERSONAL

La satisfacción personal es el estado emocional positivo que experimenta un individuo cuando percibe que sus acciones, logros o experiencias están alineadas con sus metas, valores o necesidades internas. Esta sensación de plenitud proviene del crecimiento personal, la autorrealización o el cumplimiento de metas significativas para sí mismo (Deci y Ryan, 2000).

C. AUTONOMÍA

La autonomía es la capacidad del individuo para regular su comportamiento de manera voluntaria, tomando decisiones basadas en sus propios valores, intereses y deseos, sin sentirse presionado por influencias externas (Deci y Ryan, 2000).

D. PERSISTENCIA

La persistencia es la capacidad del individuo para mantenerse involucrado en una tarea o actividad durante un período prolongado, incluso frente a obstáculos o dificultades, guiado por la motivación interna, metas personales o el valor que atribuye a la actividad (Deci y Ryan, 2000).

E. CREATIVIDAD

Es la capacidad de una persona para producir ideas, conceptos, asociaciones y soluciones originales que sean útiles y apropiadas en un determinado contexto (Chiavenato, 2009).

2.2.3.2. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

La motivación extrínseca hace referencia a cualquier acción que se lleva a cabo con el objetivo de conseguir un resultado distinto. Motivación que se deriva de elementos externos, como premios, sanciones o presiones sociales, en vez de un interés inherente en la propia actividad. En resumen, el individuo participa en una actividad con el objetivo de obtener un resultado externo, como obtener un premio, conseguir un beneficio o eludir una penalización (Ryan y Deci, 2000 como se citó en Arnold y Randall, 2012).

INDICADORES

A. RECOMPENSAS EXTERNAS

Las recompensas externas son incentivos o beneficios tangibles o simbólicos que provienen del entorno y se ofrecen a una persona para motivarla a realizar una tarea. Estas pueden incluir dinero, calificaciones, reconocimiento, premios o evitar castigos (Deci y Ryan, 1985).

B. PRESIÓN SOCIAL

La presión social es la influencia que ejercen los grupos o individuos del entorno sobre una persona, con el objetivo explícito o implícito de que adopte comportamientos, actitudes o valores similares a los del grupo, muchas veces en contra de sus propias convicciones o deseos (Coon y Mitterer, 2010).

C. ELOGIOS Y RECONOCIMIENTO

Son considerados formas de retroalimentación positiva que refuerzan el comportamiento deseado, al destacar logros o cualidades de una persona, fomentando la motivación y el sentido de competencia (Robbins y Judge. 2013).

D. COMPETENCIA

Se refiere al deseo y la capacidad de interactuar eficazmente con el entorno, sentir que se dominan habilidades y se alcanzan logros. Cuando una persona se siente competente, experimenta satisfacción al superar desafíos y mejorar su rendimiento (Deci y Ryan, 2000).

E. ESTATUS O PRESTIGIO

Giddens et al. (2013) afirman que la posición social que un individuo ocupa dentro de una estructura social determinada, que conlleva un conjunto de expectativas, derechos y deberes, así como un cierto grado de reconocimiento social.

2.2.3.3. MOTIVACIÓN TRASCENDENTE

Esta puede describirse como la motivación que nos impulsa a actuar basándonos en las repercusiones de dicha acción para otros individuos. La motivación crucial sería el estímulo para realizar una tarea debido a las buenas repercusiones que dicha acción tiene en terceras personas. No nos centramos en asuntos filosóficos del futuro, sino en los impactos más tangibles y perdurables de nuestras acciones en el instante en que nos encontramos (Pérez, 2002 como se citó en García, 2004).

INDICADORES

A. SENTIDO DE PROPÓSITO

Se define como la percepción de tener una dirección en la vida, con metas significativas que guían las decisiones y proporcionan motivación a largo plazo (Steger, 2009)

B. CONEXIÓN CON ALGO MAYOR

Hace referencia a la percepción de que a la vida de una persona está vinculada a una realidad trascendente, espiritual o social más amplia que uno mismo (Steger, 2009)

C. TRASCENDENCIA DE LOS LÍMITES

Se puede definir como la capacidad del ser humano para ir más allá de sus restricciones personales, sociales o físicas, en la búsqueda de un crecimiento, sentido o conexión con algo mayor que uno mismo (Frankl, 2004).

D. CONTRIBUCIÓN A LOS DEMÁS

Se refiere a la acción voluntaria de ayudar, apoyar o generar un impacto positivo en la vida de otras personas, lo cual fortalece el sentido de propósito y pertinencia (Damon, 2008).

E. BÚSQUEDA DE LA VERDAD

Se puede definirse como el esfuerzo deliberado por descubrir hechos y principios objetivos que correspondan con la realidad, sin distorsión por prejuicios o interés personales (Ferrater Mora, 2004).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **AUSENTISMO.** Se define como la ausencia del trabajador de su puesto de trabajo durante las horas que corresponden a su jornada laboral, por causas atribuibles tanto al propio trabajador como al entorno organizacional (Chiavenato, 2009).
- **DESEMPEÑO LABORAL.** Según Palacios et al. (2024) el rendimiento laboral de los empleados, aspiran a mejorar el desempeño del capital humano. Para alcanzar resultados operativos satisfactorios, es necesario el manejo sistémico de los individuos involucrados en los procesos de producción, con el objetivo de transformarlos en personas capaces de fomentar el desarrollo empresarial o institucional.
- **ESTRATEGIAS.** Se definen como planes o métodos deliberados diseñados para alcanzar objetivos específicos, optimizando los recursos disponibles y guiando la toma de decisiones en contextos cambiantes (Chiavenato, 2006).
- **LIDERAZGO ORGANIZACIONAL.** Como afirman Palacios et al. (2024), el liderazgo organizacional debe tener la habilidad de

identificar las fortalezas del talento humano, así como las debilidades para remodelarlas transformándolas en oportunidades.

- **PROACTIVIDAD.** La proactividad significa más que tomar la iniciativa. Sugiere que como seres humanos somos responsables de nuestras propias vidas. Nuestro comportamiento es una función de nuestras decisiones, no de nuestras condiciones (Covey, 2004)
- **PRODUCTIVIDAD.** De acuerdo con el Ministerio de Salud (MINSA, 2003) afirma que la productividad se refiere a la eficacia de los empleados, evaluada en términos de volumen de producción satisfactoria por trabajador, por hora laboral o por jornada laboral.
- **REMUNERACIÓN.** Chunga et al. (2022) sostienen que La remuneración se refiere a cualquier ingreso que el empleador obtiene del empleado por los servicios entregados, así como por la disposición de su personal. La compensación es uno de los componentes fundamentales del contrato laboral.
- **ROTACIÓN DE PERSONAL.** Es el fenómeno que ocurre cuando los empleados dejan la organización y son reemplazados por nuevos trabajadores. Puede ser voluntaria o involuntaria y tiene implicaciones significativas en los costos y la cultura organizacional (Chiavenato, 2006).
- **SERVIDOR PÚBLICO.** Según, el Ministerio de Salud [MINSA], 2003) el funcionario público es el ciudadano en funciones que ofrece servicios al estado, mediante un contrato o designación de la autoridad correspondiente durante el día jurídico y cumpliendo con los trámites legales.
- **SOBRECARGA LABORAL.** Peña et al. (2022) el exceso de trabajo se encuentra en la vida de las personas; dedicar una gran cantidad de tiempo a la labor se ha transformado en una rutina para muchos. Es tan evidente que se pueden acumular jornadas de trabajo muy extensas, lo que implica que se tarde y llegue muy tarde a casa, dedicando la mayor parte del día al lugar de trabajo.

2.4. HIPÓTESIS

La naturaleza de esta investigación es de tipo descriptivo, por lo que no cuenta con hipótesis.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIBALE

- Motivación laboral

2.5.2. DIMENSIONES

- Motivación intrínseca - (Interna)
- Motivación extrínseca - (Externa)
- Motivación trascendente - (Propósito)

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Motivación	Motivación	Interés y disfrute	Le gusta realizar sus actividades en la entidad.
	Intrínseca (Interna)	Satisfacción personal	Se siente satisfecho (a) con tus logros y objetivos alcanzados?
		Autonomía	Tiene libertad de tomar decisiones sobre cómo realizar sus actividades.
		Persistencia	Se esfuerza para superar los obstáculos en sus actividades.
Laboral	Motivación Extrínseca (Externa)	Creatividad e innovación	Le gusta encontrar soluciones creativas e innovadoras a problemas que surgen en sus actividades.
		Recompensas externas	Se esfuerza en sus actividades porque quiere obtener recompensas.
		Presión social	Se siente presionado por otros para realizar sus actividades.
		Elogios y reconocimientos	Se siente motivado cuando recibe elogios o reconocimientos por su trabajo en la realización de sus actividades.

	Competencia	Se siente competente en la realización de sus actividades.
	Estatus o prestigio	Te sientes influyente y reconocido (a) en tu comunidad o entorno.
Motivación	Sentido de propósito	Se siente conectado con su propósito de vida.
Trascendente	Conexión con algo mayor	Siente que su vida tiene un significado más allá de sus logros personales.
(Propósito)	Trascendencia de los límites	Se siente capaz de superar obstáculos y desafíos.
	Contribución a los demás	Cree que sus actividades tienen un impacto positivo en la vida de los demás.
	Búsqueda de la verdad	Estas dispuesto (a) a cuestionar sus propias creencias y suposiciones cuando se presentan nuevas evidencias.

CAPÍTULO III

MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio de investigación fue de carácter aplicado, lo que implicó la utilización de conocimientos previamente adquiridos. Carrasco (2006) explicó que un estudio de carácter aplicado se orienta a guiar acciones asociadas a metas claramente establecidas, inmediatas y prácticas. En otras palabras, el estudio fue concebido para cotejar y contrastar los resultados de la encuesta con la realidad observada en la muestra. Por lo tanto, el estudio comparó y analizó fundamentos teóricos y hallazgos de investigaciones previas, con el propósito de adquirir nuevos enfoques sobre la relevancia de la motivación laboral.

3.1.1. ENFOQUE

La investigación se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo, ya que se basó en valores porcentuales y numéricos derivados del procesamiento de los datos obtenidos de la muestra estudiada. Hernández et al. (2014) explicaron que el método cuantitativo permite recolectar datos para su análisis, con el propósito de responder a preguntas de investigación y verificar hipótesis previamente planteadas. A través de este método, se realizaron mediciones y conteos que permitieron determinar patrones precisos de comportamiento dentro de la muestra analizada.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El estudio se llevó a cabo en el nivel descriptivo, ya que se detallaron de forma conceptual las características de la variable en estudio. En relación con esto, Hernández et al. (2014) señalaron que, en el ámbito descriptivo, se reconocen las características y atributos de los individuos dentro de un evento o situación de estudio. Este tipo de estudio fue diseñado para evaluar o recolectar datos, ya sea de manera individual o grupal, respecto a los conceptos o variables analizados. En

otras palabras, su objetivo fue demostrar el grado de vinculación entre dichos elementos.

3.1.3. DISEÑO

La presente investigación se realizó bajo un diseño no experimental. En relación a esto Carrasco (2006) detalló que los diseños no experimentales permiten estudiar la causa y la correlación en un momento específico, sin generar tendencias entre las variables. De este modo, en el estudio se obtuvieron los resultados mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos en un único momento, sin intentar alterar la variable. Esto significó que no se aplicó el instrumento en múltiples etapas, sino que la recolección de datos se realizó sin influir en el comportamiento real de la muestra objeto de estudio.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Según Hernández et al. (2014) la población se definió como una porción o segmento del universo identificado a partir de un problema de investigación específico, cuyas particularidades y atributos estuvieron directamente relacionados con dicho problema, permitiendo una aplicación más asertiva y precisa en el estudio.

Por lo tanto, en esta investigación, la población estuvo conformada por los servidores que laboraban en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, siendo un total de 35 colaboradores.

Formaran parte de los criterios de exclusión; el investigador y las autoridades políticas (alcaldesa y regidores).

Tabla 2

Población

Ítems	Área	Número/ cantidad
1	Alcaldía (asistente)	1
2	Gerencia municipal	3
3	Secretaría general	2
4	Sub gerencia de asesoría legal	1

5	Sub gerencia de infraestructura	5
6	Sub gerencia de logística	2
7	Sub gerencia de planeamiento y presupuesto	2
8	Sub gerencia de contabilidad y tesorería	3
9	Sub gerencia desarrollo económico	2
10	Sub gerencia desarrollo social y seguridad ciudadana	8
11	Sub gerencia de medio ambiente	6
	TOTAL	35

Nota. La tabla muestra el número de personal, según área de Recursos Humanos.

3.2.2. MUESTRA

Hernández et al. (2014) afirmaron que la muestra se definió como un subgrupo de la población de interés utilizado para la recopilación de información; el cual debía ser delimitado con exactitud para asegurar su representatividad respecto a la población total. En este estudio, se utilizó un muestreo tipo censal, lo que significó que se estudió a toda la población, no solo a una parte de ella. La muestra estuvo compuesta por un total de 35 colaboradores, con el propósito de representar una proporción general de la población y determinar su implicación directa en el problema de estudio.

Tabla 3

Muestra

Ítems	Área	Número/ cantidad
1	Alcaldía (asistente)	1
2	Gerencia municipal	3
3	Secretaría general	2
4	Sub gerencia de asesoría legal	1
5	Sub gerencia de infraestructura	5
6	Sub gerencia de logística	2
7	Sub gerencia de planeamiento y presupuesto	2
8	Sub gerencia de contabilidad y tesorería	3
9	Sub gerencia desarrollo económico	2
10	Sub gerencia desarrollo social y seguridad ciudadana	8

11	Sub gerencia de medio ambiente	6
	TOTAL	35

Nota. La tabla muestra el número de personal, según Recursos Humanos.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

En este estudio de investigación, se empleó la técnica de la encuesta. De acuerdo con Sampieri et al. (2014) la encuesta fue una técnica de recolección de datos que consistió en interrogar a un grupo de personas mediante preguntas previamente elaboradas, con el propósito de conocer sus opiniones, actitudes o comportamientos sobre determinados temas.

3.3.2. INSTRUMENTO

En esta investigación se empleó como instrumento el cuestionario. Sampieri et al. (2014) conceptualizaron como un conjunto de preguntas relacionadas con una o más variables a medir, las cuales debían ser respondidas por el sujeto o los sujetos investigados.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

3.4.1. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

En esta investigación, los datos recolectados fueron procesados mediante los softwares IBM SPSS y Microsoft Excel para procesar los datos recolectados.

3.4.2. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Esta investigación, se hizo uso de tablas y figuras para facilitar el análisis de los datos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 4

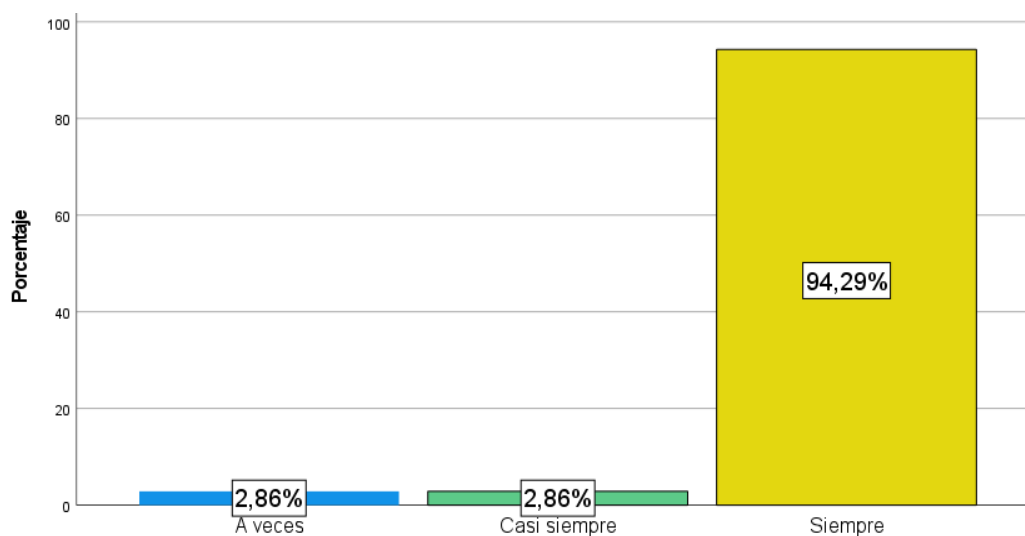
Le gusta realizar sus actividades en la entidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	2,9	2,9	2,9
	Casi siempre	1	2,9	2,9	5,7
	Siempre	33	94,3	94,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos – IBM SPSS

Figura 1

Le gusta realizar sus actividades en la entidad



Nota. Este gráfico representa le gusta realizar sus actividades en la entidad

INTERPRETACIÓN

Tabla 4 y figura 1. El resultado indica que el 94.29% del personal manifestó que siempre, le gusta realizar sus actividades en la entidad, mientras que el 2.86% respondió casi siempre y otro 2.86% a veces. Este hallazgo refleja una clara predominancia de la motivación intrínseca en el personal evaluado.

Los datos evidencian que la gran mayoría del personal disfrutó de sus labores, lo que se traduce en un alto nivel de motivación intrínseca. Este aspecto representa una fortaleza institucional, ya que empleados motivados desde el interior tienden a ser más productivos, comprometidos y resilientes ante las dificultades del entorno.

Tabla 5

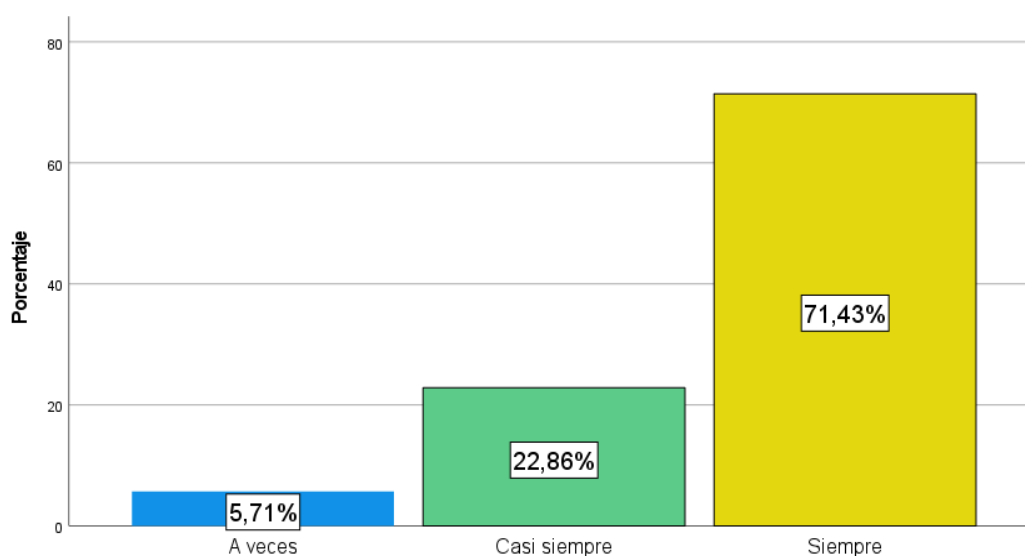
Se siente satisfecho (a) con tus logros y objetivos alcanzados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	5,7	5,7	5,7
	Casi siempre	8	22,9	22,9	28,6
	Siempre	25	71,4	71,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos – IBM SPSS

Figura 2

Se siente satisfecho (a) con tus logros y objetivos alcanzados



Nota. Datos obtenidos a partir de SPSS

INTERPRETACIÓN

Tabla 5 y figura 2. El resultado indica que el 71.43% del personal manifestó que siempre se siente satisfecho(a) con sus logros y objetivos alcanzados, el 22.86% indicó casi siempre y el 5.71% a veces. Este hallazgo sugiere que una amplia mayoría del personal experimentó una sensación de logro personal y satisfacción con los resultados obtenidos en su trabajo.

De hecho, de que más del 70% del personal siempre se haya sentido satisfecho con sus logros y objetivos alcanzados refleja un alto grado de satisfacción personal y motivación intrínseca, asociada al sentido de competencia, realización y crecimiento profesional.

Tabla 6

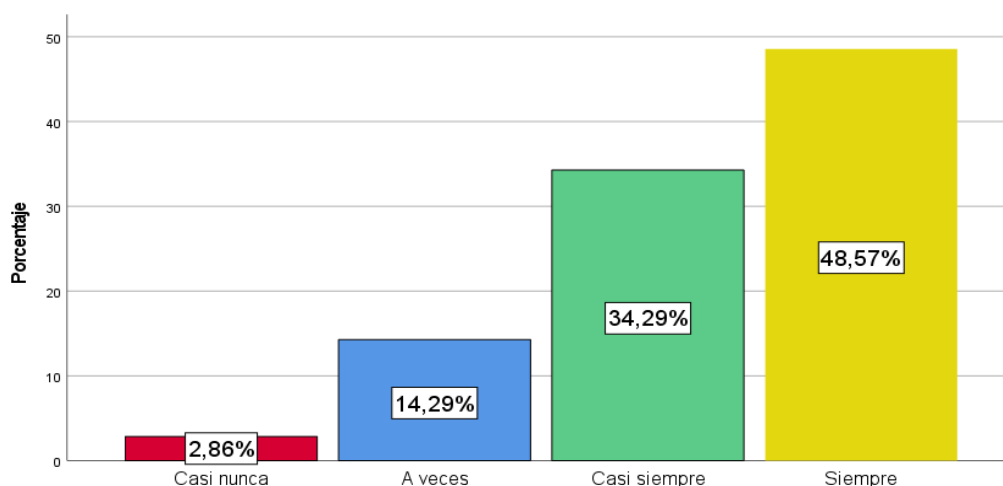
Tiene libertad de tomar decisiones sobre cómo realizar sus actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,9	2,9	2,9
	A veces	5	14,3	14,3	17,1
	Casi siempre	12	34,3	34,3	51,4
	Siempre	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos – IBM SPSS

Figura 3

Tiene libertad de tomar decisiones sobre cómo realizar sus actividades



Nota. Datos obtenidos a partir de SPSS

INTERPRETACIÓN

Tabla 6 y figura 3. Según los datos presentados, el 48.57% del personal manifestó que siempre tiene libertad para tomar decisiones sobre cómo realizar sus actividades laborales; el 34.29% indicó casi siempre, el 14.29% a veces y un 2.86% casi nunca. Este hallazgo evidencia que, aunque una mayoría significativa del personal percibió autonomía en la ejecución de sus tareas, aún existe un grupo minoritario que enfrenta limitaciones en su capacidad de decisión.

Los resultados muestran que casi el 83% del personal, sumando siempre y casi siempre percibió cierto grado de autonomía en su labor diaria, lo cual constituye una fortaleza motivacional en la municipalidad. Esta percepción favorece la motivación intrínseca, el compromiso y la calidad del trabajo, aspectos esenciales en el servicio público.

Tabla 7

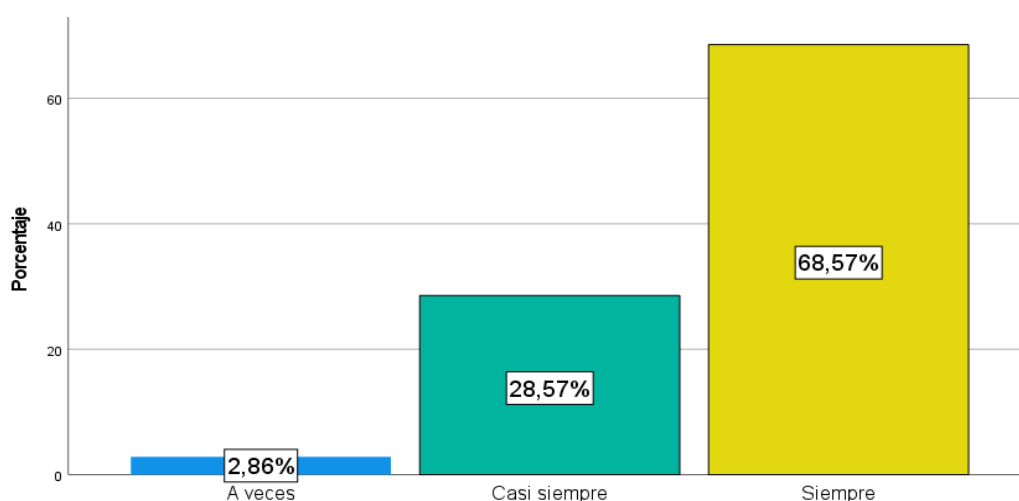
Se esfuerza para superar los obstáculos en sus actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	2,9	2,9	2,9
	Casi siempre	10	28,6	28,6	31,4
	Siempre	24	68,6	68,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos – IBM SPSS

Figura 4

Se esfuerza para superar los obstáculos en sus actividades



Nota. Datos obtenidos a partir de SPSS

INTERPRETACIÓN

Tabla 7 y figura 4. El resultado muestra que el 68.57% afirmó que siempre se esfuerza por superar los obstáculos en sus actividades, el 28.57% indicó casi siempre, y el 2.86% manifestó que lo hace a veces. Esto refleja que una amplia mayoría del personal demuestra una actitud resiliente y persistente ante las dificultades laborales, lo cual es un indicio positivo de motivación y compromiso organizacional. Estos resultados de la tabla 7 y

figura 4 evidenciaron que el personal de la municipalidad posee una actitud predominante proactiva y resiliente, ya que la mayoría manifestó esfuerzo constante por superar dificultades en sus funciones.

Tabla 8

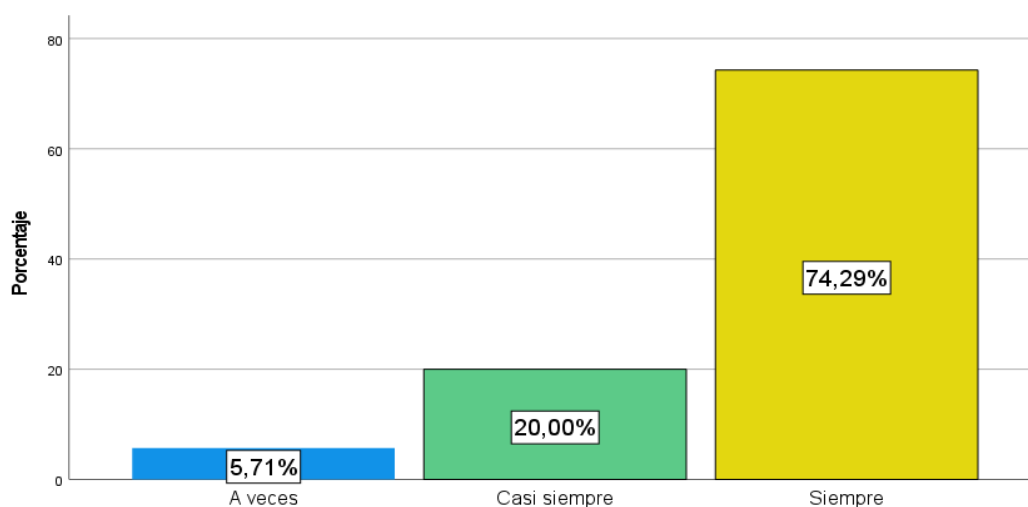
Le gusta encontrar soluciones creativas e innovadoras a problemas que surgen en sus actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	5,7	5,7	5,7
	Casi siempre	7	20,0	20,0	25,7
	Siempre	26	74,3	74,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos – IBM SPSS

Figura 5

Le gusta encontrar soluciones creativas e innovadoras a problemas que surgen en sus actividades



Nota. Datos obtenidos a partir de SPSS

INTERPRETACIÓN

Tabla 8 y figura 5. Los datos muestran que el 74.29% del personal manifestó que siempre le gusta encontrar soluciones creativas e innovadoras a los problemas que surgen en sus actividades, el 20.00% indicó casi siempre, y el 5.71% respondió a veces. Estos resultados evidencian que una amplia mayoría del personal posee una predisposición positiva hacia la resolución de problemas de manera creativa, lo cual es un claro indicador de alta motivación

intrínseca. El hallazgo indica que el personal de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de Anda posee una alta disposición hacia la creatividad y la innovación en la solución de problemas laborales, lo cual representa una fortaleza institucional significativa. Este tipo de motivación refleja un entorno donde los trabajadores no solo cumplen funciones, sino que buscan mejorar continuamente los procesos y resultados.

Tabla 9

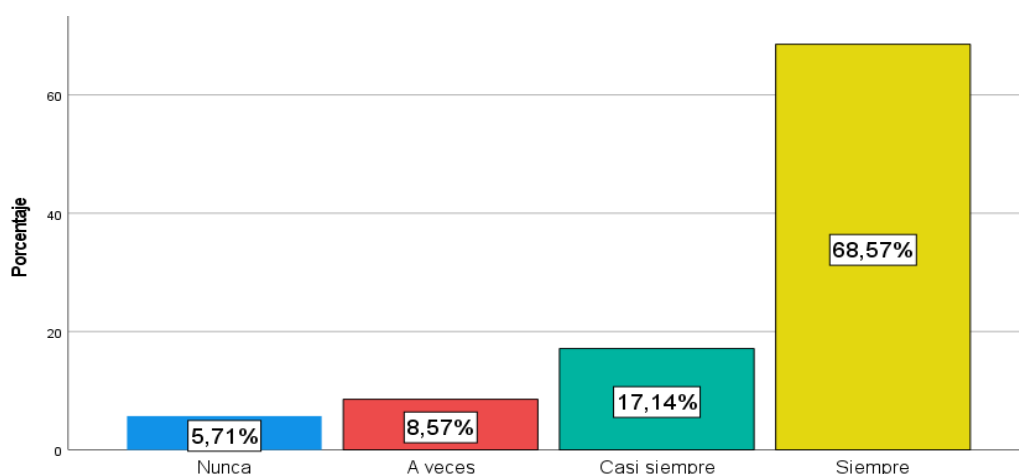
Se esfuerza en sus actividades porque quiere obtener recompensas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,7	5,7	5,7
	A veces	3	8,6	8,6	14,3
	Casi siempre	6	17,1	17,1	31,4
	Siempre	24	68,6	68,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos – IBM SPSS

Figura 6

Se esfuerza en sus actividades porque quiere obtener recompensas



Nota. Datos obtenidos a partir de SPSS

INTERPRETACIÓN

Tabla 9 y figura 6. Los datos muestran que el 68.57% del personal manifestó que siempre se esfuerza en sus actividades porque quiere obtener recompensas, el 17.14% indicó casi siempre, el 8.57% a veces, y un 5.71% afirmó nunca. Este resultado refleja que una gran parte del personal está

motivado por incentivos externos, como reconocimientos, remuneraciones u otros beneficios tangibles. Los resultados de la tabla 9 y figura 6 muestran que la motivación extrínseca tiene un peso considerable en la conducta laboral de la municipalidad Distrital de Santo Domingo de Anda. El hecho de que el 85.71% del personal entre siempre y casi siempre afirme esforzarse por obtener recompensas indica que los incentivos externos son un motor importante del rendimiento.

Tabla 10

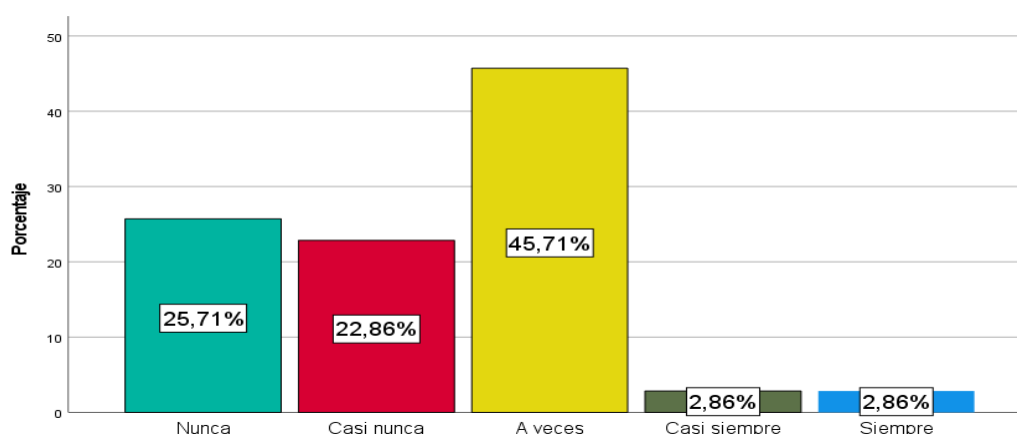
Se siente presionado por otros para realizar sus actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	25,7	25,7	25,7
	Casi nunca	8	22,9	22,9	48,6
	A veces	16	45,7	45,7	94,3
	Casi siempre	1	2,9	2,9	97,1
	Siempre	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos – IBM SPSS

Figura 7

Se siente presionado por otros para realizar sus actividades



Nota. Datos obtenidos a partir de SPSS

INTERPRETACIÓN

Tabla 10 y figura. El 45.71% del personal indicó que a veces se siente presionado por otros para realizar sus actividades, el 25.71% manifestó que nunca, el 22.86% señaló que casi nunca, mientras 2.86% respondió que casi siempre, y otro 2.86% que siempre. Estos datos reflejan que una mayoría

significativa del personal 94.28% no percibe de forma frecuente presión externa constante, pero sí existe una presión ocasional o esporádica, especialmente cuando se consideran quienes respondieron a veces. Esto sugiere que la presión no es un factor predominante en la ejecución del trabajo, aunque en ciertos contextos sí puede influir. El resultado indica que, si bien la presión externa no es una constante en la rutina laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de Anda, una parte significativa sí la experimenta ocasionalmente.

Tabla 11

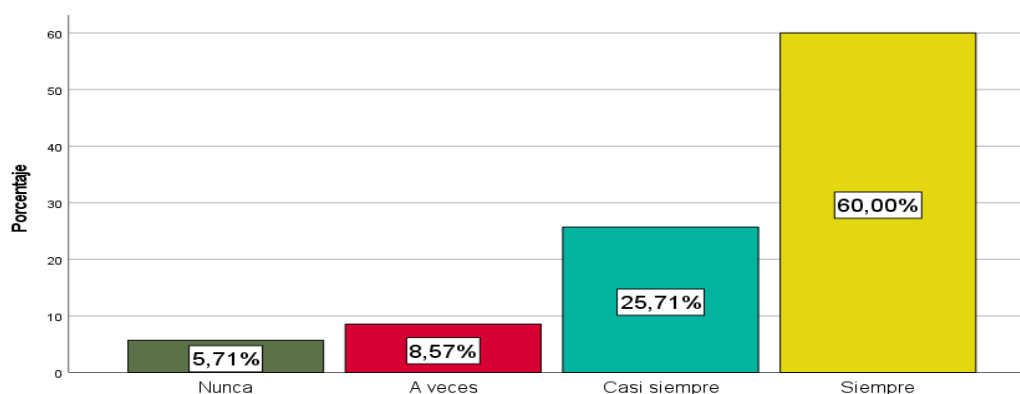
Se siente motivado cuando recibe elogios o reconocimientos por su trabajo en la realización de sus actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,7	5,7	5,7
	A veces	3	8,6	8,6	14,3
	Casi siempre	9	25,7	25,7	40,0
	Siempre	21	60,0	60,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos – IBM SPSS

Figura 8

Se siente motivado cuando recibe elogios o reconocimientos por su trabajo en la realización de sus actividades



Nota. Datos obtenidos a partir de SPSS

INTERPRETACIÓN

Tabla 11 y figura 8. El 60.00% manifestó que siempre se siente motivado cuando recibe elogios o reconocimientos por su trabajo, el 25.71% indicó casi siempre, el 8.57% respondió a veces y el 5.71% dijo que nunca.

Este resultado muestra que una amplia mayoría del personal 85.71% se siente frecuentemente motivada por el reconocimiento de su desempeño, lo cual pone en evidencia la importancia del elogio y la valoración del esfuerzo como elementos claves dentro de la gestión motivacional. Los resultados reflejan que el reconocimiento del desempeño es un factor altamente motivador para el personal de la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, esta motivación inducida por elogios demuestra que las prácticas de reconocimiento formales o informales, tiene un impacto directo y positivo en el estado anímico, el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Tabla 12

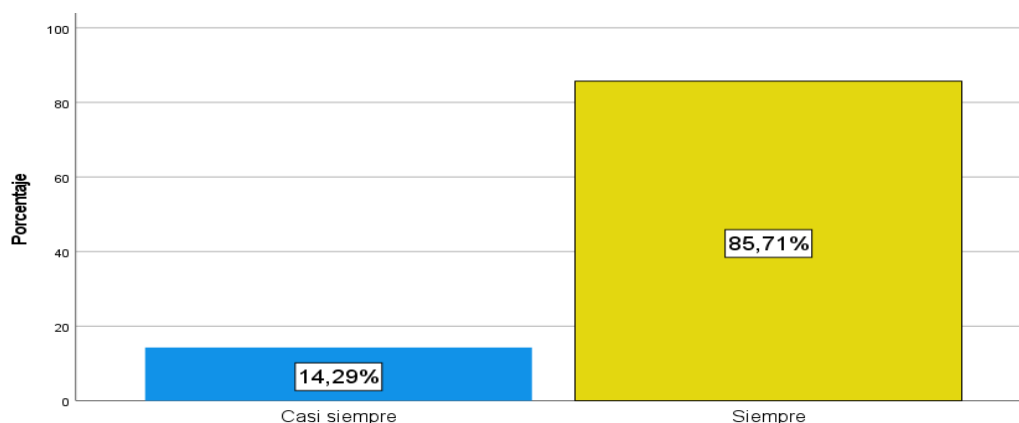
Se siente competente en la realización de sus actividades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	5	14,3	14,3	14,3
	Siempre	30	85,7	85,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos – IBM SPSS

Figura 9

Se siente competente en la realización de sus actividades



Nota. Datos obtenidos a partir de SPSS

INTERPRETACIÓN

Tabla 12 y figura 9. El 85.71% del personal indicó que siempre se siente competente en la realización de sus actividades, el 14.29% respondió casi siempre. Este resultado muestra que el 100% del personal encuestado se percibe como competente en sus funciones laborales, al menos en un grado

alto. Este nivel de auto eficiencia percibida es un indicador positivo y solido de motivación ya que refleja que los trabajadores se sienten capaces, preparados y seguros para desempeñar sus tareas eficientemente. Este hallazgo permite concluir que el personal de la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda muestra un nivel elevado de seguridad en sus capacidades laborales, lo que favorece una motivación positiva y sostenida. Esta percepción fortalece el compromiso institucional, fomenta la proactividad y puede ser una base sólida para la implementación de procesos de mejora continua.

Tabla 13

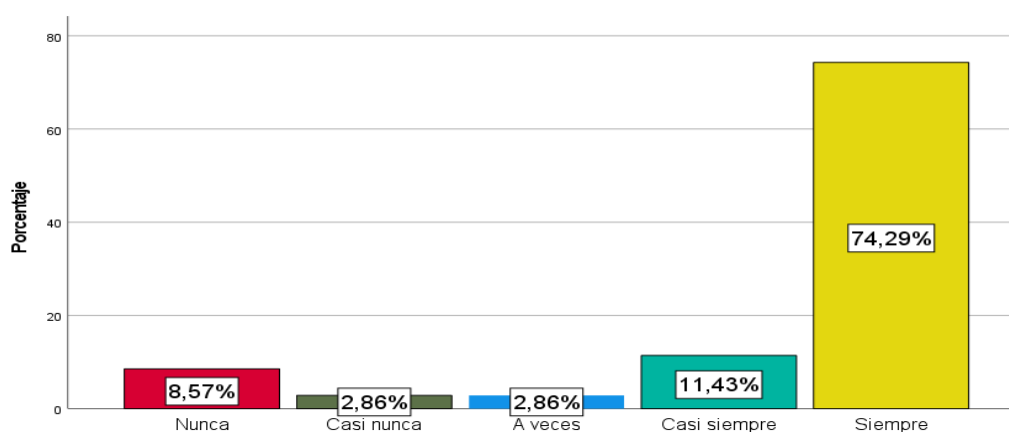
Te sientes influyente y reconocido (a) en tu comunidad o entorno

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	8,6	8,6	8,6
	Casi nunca	1	2,9	2,9	11,4
	A veces	1	2,9	2,9	14,3
	Casi siempre	4	11,4	11,4	25,7
	Siempre	26	74,3	74,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos – IBM SPSS

Figura 10

Te sientes influyente y reconocido (a) en tu comunidad o entorno



Nota. Datos obtenidos a partir de SPSS

INTERPRETACIÓN

Tabla 13 y figura 10. El 74.29% del personal manifestó que siempre se siente influyente y reconocido(a) en su comunidad o entorno, el 11.43% respondió que casi siempre, en contraste, el 8.57% señaló que nunca, el

2.86% indicó que casi nunca y otro 2.86% que a veces. En total el 85.72% del personal percibe con frecuencia que su trabajo tiene un impacto positivo reconocido en su comunidad, mientras que un 14.28% no lo experimenta con regularidad. El resultado evidencia que el personal de la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda se siente valorado e influyente en su comunidad, lo cual fortalece la motivación trascendente, un tipo de motivación poderosa y duradera especialmente en el sector público.

Tabla 14

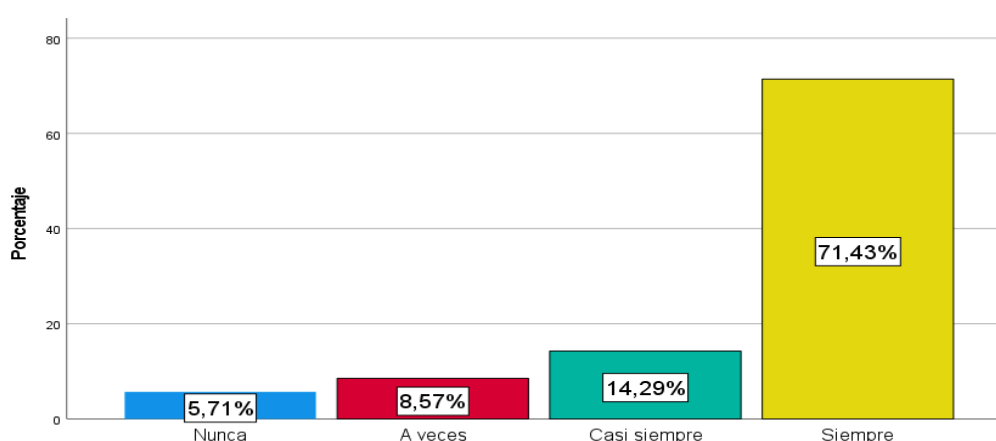
Se siente conectado con su propósito de vida

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,7	5,7	5,7
	A veces	3	8,6	8,6	14,3
	Casi siempre	5	14,3	14,3	28,6
	Siempre	25	71,4	71,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos – IBM SPSS

Figura 11

Se siente conectado con su propósito de vida



Nota. Datos obtenidos a partir de SPSS

INTERPRETACIÓN

Tabla 14 y figura 11. El 71.43% del personal indicó que siempre se siente conectado con su propósito de vida, el 14.29% señaló casi siempre, el 8.57% respondió que a veces y un 5.71% indicó nunca. En resumen, el

85.72% del personal percibe una alineación entre su labor y su propósito personal, mientras que el 14.28% no experimenta esta conexión de forma constante o no la siente en absoluto. Este tipo de motivación es particularmente valioso en contextos de servicio público donde el sentido del trabajo muchas veces está vinculado al impacto positivo en la comunidad. Este hallazgo fortalece la idea de que la identidad laboral del trabajador municipal está estrechamente relacionada con sus valores personales y su deseo de contribuir a algo mayor.

Tabla 15

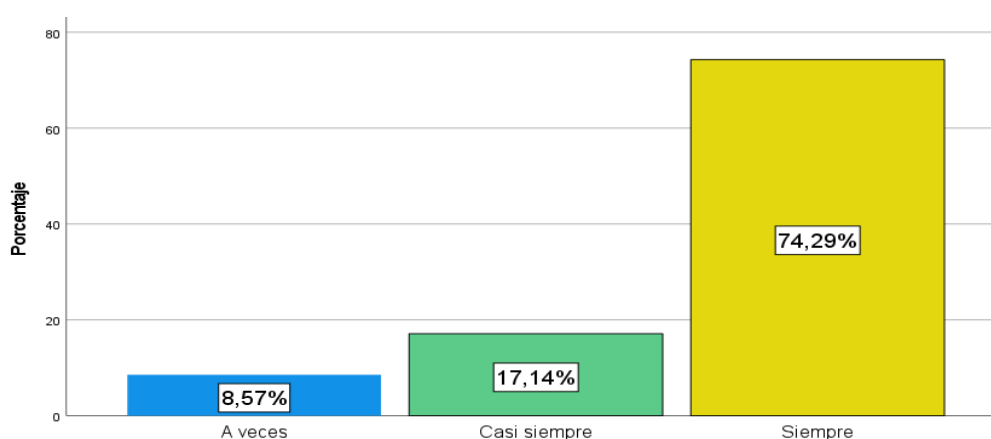
Siente que su vida tiene un significado más allá de sus logros personales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	8,6	8,6	8,6
	Casi siempre	6	17,1	17,1	25,7
	Siempre	26	74,3	74,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos – IBM SPSS

Figura 12

Siente que su vida tiene un significado más allá de sus logros personales



Nota. Datos obtenidos a partir de SPSS

INTERPRETACIÓN

Tabla 15 y figura 12. El 74.29% del personal expresó que siempre siente que su vida tiene un significado más allá de sus logros personales, el 17.14% indicó casi siempre y el 8.57% respondió a veces. Esto significa que

más del 91% del personal percibe un fuerte sentido de trascendencia en su vida laboral, lo cual es altamente favorable desde la perspectiva motivacional.

Esto es especialmente relevante en una institución pública, donde el servicio a la comunidad y el bienestar colectivo son elementos centrales del quehacer diario. Esta motivación basada en el sentido de vida impulsa actitudes como la vocación de servicio, el compromiso institucional y la entrega al trabajo, factores clave para mejorar la eficiencia y calidad de la gestión pública.

Tabla 16

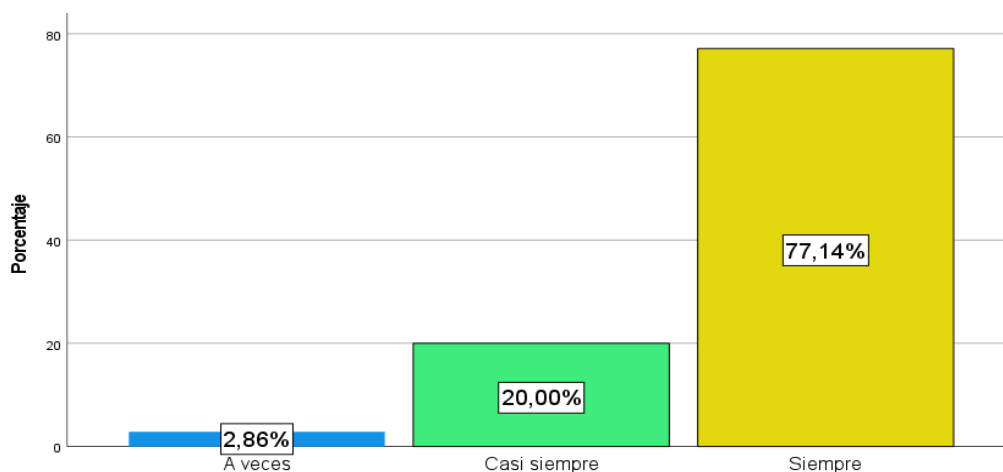
Se siente capaz de superar obstáculos y desafíos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	2,9	2,9	2,9
	Casi siempre	7	20,0	20,0	22,9
	Siempre	27	77,1	77,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos – IBM SPSS

Figura 13

Se siente capaz de superar obstáculos y desafíos



Nota. Datos obtenidos a partir de SPSS

INTERPRETACIÓN

Tabla 16 y figura 13. El 77.14% manifestó que siempre se siente capaz de superar obstáculos y desafíos, el 20.00% indicó que casi siempre y solo el 2.86% respondió que a veces. Esto evidencia que un 97.14% del

personal percibe una alta autoeficacia laboral, es decir confianza en su capacidad para enfrentar dificultades en el entorno de trabajo.

Este hallazgo sugiere que los colaboradores no solo están capacitados para afrontar los retos del entorno municipal, sino que también poseen la seguridad psicológica y emocional para hacerlo de manera eficaz. Esta percepción refuerza la autonomía laboral, el sentido de logro y la disposición a asumir mayores responsabilidades.

Tabla 17

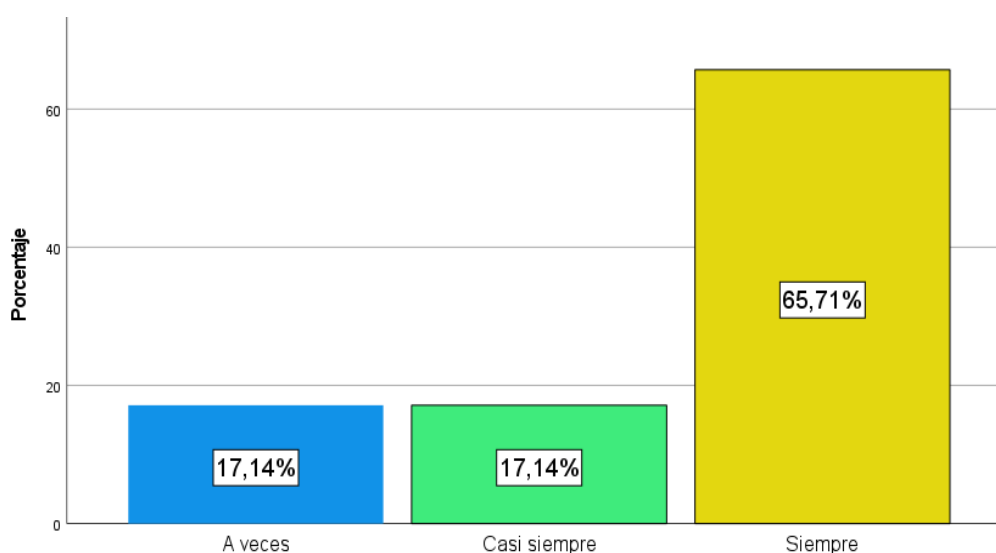
Cree que sus actividades tienen un impacto positivo en la vida de los demás

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	17,1	17,1	17,1
	Casi siempre	6	17,1	17,1	34,3
	Siempre	23	65,7	65,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos – IBM SPSS

Figura 14

Cree que sus actividades tienen un impacto positivo en la vida de los demás



Nota. Datos obtenidos a partir de SPSS

INTERPRETACIÓN

Tabla 17 y figura 14. El 65.71% manifestó que siempre cree que sus actividades tienen un impacto positivo en la vida de los demás, el 17.14% indicó que casi siempre, y otro 17.14% respondió a veces. Estos resultados

reflejan que más del 82% del personal percibe una conexión clara entre su trabajo y el bienestar de otros, lo cual es un fuerte indicador de motivación trascendente. Los resultados evidencian un alto nivel de motivación trascendente entre el personal de la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda. La mayoría considera que su trabajo genera un impacto positivo en la comunidad, lo que fortalece la identidad institucional, el compromiso social y la vocación de servicio.

Tabla 18

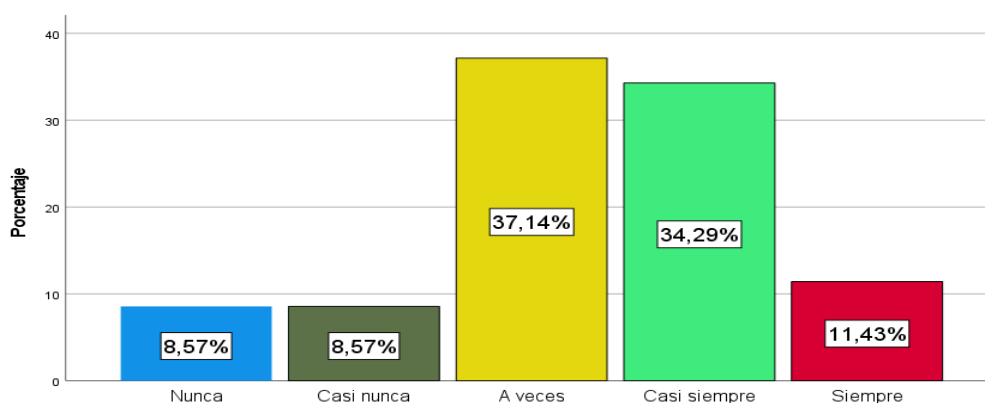
Estas dispuesto (a) a cuestionar sus propias creencias y suposiciones cuando se presentan nuevas evidencias

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	8,6	8,6	8,6
	Casi nunca	3	8,6	8,6	17,1
	A veces	13	37,1	37,1	54,3
	Casi siempre	12	34,3	34,3	88,6
	Siempre	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Nota. Datos obtenidos del procesamiento de datos – IBM SPSS

Figura 15

Estas dispuesto (a) a cuestionar sus propias creencias y suposiciones cuando se presentan nuevas evidencias



Nota. Datos obtenidos a partir de SPSS

INTERPRETACIÓN

Tabla 18 y figura 15. El 37.14% del personal manifestó que a veces está dispuesto a cuestionar sus propias creencias y suposiciones ante nuevas evidencias, el 34.29% indicó que casi siempre, el 11.43% respondió que

siempre, mientras que un 8.57% expresó que casi nunca y otro 8.57% nunca. Estos resultados reflejan una disposición moderada al cambio y a la apertura cognitiva en el personal de la municipalidad. El hecho de que más del 45% sumando los que dijeron a veces, casi nunca y nunca no lo haga con frecuencia, sugiere que existen barreras para el pensamiento crítico y la reflexión interna en el entorno laboral, lo cual puede limitar el desarrollo personal, el aprendizaje organizacional y la innovación en los procesos.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta investigación, tuvo como objetivo general analizar la motivación laboral en el personal de la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, tomando en cuenta tres dimensiones fundamentales: la motivación intrínseca, la motivación extrínseca y la motivación trascendente. Para ello, se aplicó un cuestionario tipo Likert, cuyos resultados permitieron identificar patrones y percepciones claves del personal en relación con su motivación en el entorno laboral. En primer lugar, la dimensión motivación intrínseca, alcanzó un promedio alto 94.29% siempre le gusta realizar sus actividades en la entidad. Este resultado sugiere una valoración positiva del trabajo en sí mismo, donde las tareas asignadas generan satisfacción personal, interés y disfrute. Este hallazgo se relaciona estrechamente Deci y Ryan (2000), quienes plantean que la motivación intrínseca se activa cuando las personas se sienten autónomas, competentes y vinculadas a su entorno. Por su parte Cárdenas (2024), coincide en los resultados ya que reflejan principalmente motivación intrínseca, ya que la satisfacción personal surge del propio desempeño y experiencia del empleado en su trabajo. Sin embargo, a diferencia de lo reportado por Tantalean (2022), su resultado refleja motivación de tipo puramente de supervivencia o coercitiva, más cercana a un mantenimiento del empleo por necesidad. Este tipo de motivación es clave para sostener el rendimiento laboral a largo plazo y fomentar el desarrollo profesional desde una perspectiva interna. Por tanto, se recomienda fomentar espacios de autonomía en el trabajo que permitirá mantener y potenciar el agrado por las funciones realizadas.

Respecto a la motivación extrínseca, los datos revelan un punto medio donde el personal a veces se siente presionados por otros para realizar sus actividades con un 45.71%. Este resultado puede reflejar la existencia de factores externos que condicionan la conducta laboral, como la supervisión estricta, normas rígidas o tensiones interpersonales. Según Arnold y Randall (2012), la motivación extrínseca se basa en recompensas o sanciones externas que influyen en el comportamiento, tales como el salario, las

condiciones físicas, el control jerárquico y la evaluación de desempeño. Este hallazgo coincide con lo propuesto por De los Santos y García (2024) quienes sostienen principalmente una falta de motivación extrínseca, porque los empleados dependen de incentivos externos como reconocimiento, salario que no se están proporcionando. También se evidencia motivación negativa (desmotivación). Asimismo, el estudio de Quevedo (2022) refleja principalmente motivación extrínseca, ya que los factores que influyen en el desempeño como reconocimiento, incentivos, entorno laboral son externos al individuo. La presión no es percibida como justa o constructiva, puede afectar negativamente el bienestar del trabajador y su disposición para cooperar. Para superar este problema se debe capacitar a los jefes inmediatos en liderazgo positivo y gestión emocional, para transformar la supervisión en acompañamiento y no en control.

En cuanto a la motivación trascendente, los resultados muestran un promedio alto dado que el personal siempre se siente conectados con su propósito de vida la cual representa el 71.43% Este hallazgo es altamente significado, ya que revela que los empleados perciben que su trabajo trasciende sus intereses personales y tiene un impacto positivo en otras personas o en la comunidad. Está respaldado por la teoría de Pérez (2004), quien define la motivación trascendente como aquella que lleva al individuo a actuar por el bien de los demás, en búsqueda de un propósito superior. En este caso potencia el compromiso con el servicio público, promueve la ética profesional y fortalece la identidad institucional. Se recomienda campañas internas que valoren el impacto social del trabajo municipal.

CONCLUSIONES

1. Luego de analizar el objetivo general de la investigación, se concluyó que la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de Anda presenta características diferenciadas en cada una de sus dimensiones: Motivación intrínseca: se evidenció que la mayoría del personal disfrutaban de sus actividades laborales y encuentra sentido en ellas, lo cual refleja un buen nivel de motivación personal. Este hallazgo se sustenta en los resultados presentados en la tabla 4 y la figura 1. Motivación trascendente: se identificó una conexión significativa entre el trabajo y el propósito personal y social de los colaboradores, lo que indica una motivación orientada a valores y al impacto positivo en los demás. Este aspecto se observó claramente en la tabla 14 y figura 11. Motivación extrínseca: se detectaron limitaciones relacionadas con factores del entorno organizacional, como el reconocimiento, los incentivos y la participación en la toma de decisiones. Estos elementos representan áreas de mejora clave y se reflejan en los resultados de la tabla 10 y figura 7. En síntesis, si bien se observaron niveles positivos en la motivación intrínseca y trascendente, persisten aspectos del entorno laboral que requieren atención, especialmente aquellos vinculados a la motivación extrínseca. Atender estas limitaciones contribuiría a fortalecer el compromiso, el bienestar y el desempeño del personal en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. Respecto al primer objetivo específico, se concluyó que el personal de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de Anda presenta un alto nivel de motivación intrínseca, evidenciado en el agrado por realizar sus actividades laborales y en la satisfacción que experimentan al cumplir con sus funciones. Este resultado indica que la mayoría de los colaboradores encuentran en su trabajo un sentido personal, lo cual favorece su permanencia y rendimiento dentro de la institución. La motivación intrínseca observada se sustenta en factores como la autonomía, la sensación de competencia y el disfrute de las tareas en sí mismas, elementos fundamentales según las teorías de la motivación

que destacan la importancia de estas condiciones para el desarrollo del compromiso y la productividad laboral.

3. En relación al segundo objetivo específico, se concluyó que la motivación extrínseca del personal se encuentra en un nivel intermedio. Los resultados muestran que varios colaboradores indicaron sentirse presionados ocasionalmente por otras personas para cumplir con sus funciones, lo cual evidencia ciertas deficiencias en el entorno organizacional. Este hallazgo sugiere la necesidad de fortalecer aspectos externos que inciden en la motivación laboral, tales como la comunicación interna, el estilo de liderazgo, el reconocimiento al desempeño y el clima laboral. La ausencia de incentivos claros o recompensas adecuadas podría estar afectando, aunque de, manera parcial, la disposición y el compromiso del personal en sus actividades diarias.
4. En relación con el tercer objetivo específico, se concluyó que el personal de la Municipalidad Distrital de Santo Domingo de Anda presenta un alto nivel de motivación trascendente. Los resultados evidenciaron que la mayoría de los colaboradores se sienten plenamente conectados con el propósito de su vida a través del trabajo que realizan en la institución. Este sentido de trascendencia refleja una clara identificación con los valores del servicio público y con el impacto positivo que sus acciones generan en la comunidad. Tal vínculo entre la labor institucional y las convicciones personales constituye un factor determinante para fortalecer el compromiso, la vocación de servicio y la responsabilidad social del trabajador municipal.

RECOMENDACIONES

1. A partir de los resultados obtenidos y las conclusiones formuladas, se recomienda a la alcaldesa, al gerente y al jefe de recursos humanos de la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, diseñar e implementar una estrategia integral de gestión del talento humano que potencie los factores motivacionales identificados como fortalezas, particularmente la motivación intrínseca y trascendente y que, a su vez, aborde las debilidades observadas en el ámbito extrínseco. Esta estrategia debería contemplar mejoras en aspectos como el reconocimiento laboral, los sistemas de incentivos, el estilo de liderazgo y las condiciones del entorno organizacional. Su implementación contribuirá de manera significativa al bienestar del personal, así como al incremento de su compromiso, eficiencia y vocación de servicio hacia la ciudadanía.
2. Considerando que el personal de la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda presenta un alto nivel de motivación intrínseca, se recomienda fortalecer esta dimensión mediante la implementación de programas de reconocimiento interno, actividades de capacitación continua y oportunidades de desarrollo personal. Estas acciones permitirán reforzar el sentido de logro, la percepción de competencia y el crecimiento individual del personal. Asimismo, se sugiere promover mayores espacios de autonomía en la ejecución de las tareas, a fin de preservar y potenciar el agrado por el trabajo que realizan, lo que repercutirá positivamente en su desempeño, satisfacción laboral y compromiso institucional.
3. Dado que los resultados revelan una motivación extrínseca de nivel intermedio, influenciada por percepciones de presión externa ocasional y un entorno organizacional poco favorable, se recomienda implantar las siguientes acciones: Fortalecer el clima laboral, promoviendo canales de comunicación eficaces, transparentes y bidireccionales, así como relaciones laborales más colaborativas y horizontales. Revisar y optimizar las políticas de incentivos, tanto económicos como no

económicos, con el objetivo de estimular el desempeño, reconocer el esfuerzo y reducir la percepción de exigencia externa como carga negativa. Capacitar a los mandos medios y jefes inmediatos en liderazgo positivo, comunicación asertiva y gestión emocional, para que la supervisión sea percibida como un acompañamiento profesional y no como un mecanismo de control. Estas medidas permitirán transformar la motivación extrínseca en un factor positivo, sostenido y alineado con los objetivos institucionales, contribuyendo al fortalecimiento del compromiso laboral y al mejor desempeño del personal.

4. Dado que el personal de la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda demuestra una alta motivación trascendente, evidenciada en la conexión entre su labor y su propósito de vida, se recomienda reforzar esta dimensión a través de acciones que fortalezcan la identidad institucional y el sentido de misión publica tales como: Desarrollar campañas internas que destaquen el impacto social del trabajo municipal, visibilizando como las tareas cotidianas contribuyen al bienestar colectivo. Crear espacios participativos donde los trabajadores puedan proponer iniciativas o mejoras orientadas a beneficiar directamente a la comunidad, fortaleciendo así su rol como agentes de cambio. Implementar mecanismos de reconocimiento público para aquellos empleados que demuestren un alto compromiso con el servicio a la ciudadanía, resaltando su aporte al desarrollo local. Estas estrategias permitirán consolidar la motivación trascendente como un eje central del desempeño institucional, promoviendo una cultura organizacional más comprometida, ética y orientada al bien común.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2006). *Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme, 5ta Edición.
https://books.google.co.ve/books?id=y_743ktfK2sC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false.
- Arnold, J. y Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo, comportamiento humano en el ámbito laboral*. [Archivo PDF].
<https://bibliotecaceunem.com/libros/Acervo%20bibliogr%C3%A1fico%20Lic.%20Pedagog%C3%ADa/128.-%20Arnold%20John%20autor%20Psicolog%C3%ADa%20del%20trabajo%20comportamiento%20humano%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral%20%20%20Pearson%20Educaci%C3%B3n%20de%20M%C3%A9xico.pdf>
- Barrueta, E. (2024). *Motivación laboral y el desempeño de los trabajadores en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Huánuco, 2024*. [Tesis posgrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio institucional
<https://repositorio.unheval.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/cac455a5-7122-4bae-8cd7-5a21b5caf304/content>.
- Cárdenas, (2024). *Motivación laboral y satisfacción del personal administrativo de la Universidad Nacional Agraria de la Selva*. [Tesis pregrado, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. Repositorio institucional
<https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2c58fe58-b5bc-4524-b4b9-5ba0f7368d4b/content>.
- Carrasco, D. (2006). *Metodología de la investigación Científica*. Biblioteca Nacional del Perú.
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_.

- Chávez, L. y Sosa, K. (2023). *Estrategias de motivación laboral para mejorar la satisfacción de los colaboradores en la empresa de transportes Señor Cautivo, Chiclayo, 2021*. [Tesis pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11518/Chavez%20Rivera%20Leydi%20%26%20Sosa%20Herrera%20Kiara.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (7.ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3.ª ed.). McGraw-Hill.
- Chunga, R., Arteaga, C., Delgado, E. (2022). *Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa*. [Archivo PDF]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383357>.
- Coon, D., & Mitterer, J. O. (2010). *Psicología: Exploración y aplicación en el mundo real* (8.ª ed.). Cengage Learning.
- Covey, S. R. (2004). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva* (Ed. revisada). Paidós.
- Cusqui Moreno, C. (2024). *Motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024* [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/5605/Cusqui%20Moreno%2c%20Carmina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Damon, W. (2008). *The path to purpose: Helping our children find their calling in life*. Free Press.
- De los Santos, C., García, C. (2022). *La motivación laboral en una organización turística en el sureste de México*. La motivación laboral en una organización turística en el sureste de México. (24), 1-18. <https://revistas.userena.cl/index.php/ruta/article/view/1756>.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01.
- Díaz, J., Ledesma, M., Tito, J., Carraza, L. (2023). *Satisfacción laboral: algunas consideraciones*. [Archivo PDF]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890844>.
- Ferrater Mora, J. (2004). *Diccionario de filosofía* (4.^a ed.). Ariel.
- Frankl, V. E. (2004). *El hombre en busca de sentido* (23.^a ed.). Herder.
- García, A. (2004). *Una nueva teoría de motivación, el modelo antropológico de Juan Antonio Pérez López*. [Archivo PDF]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4896080#:~:text=P%C3%A9rez%20L%C3%B3pez%20coincide%20con%20otros,original%20suyo%3A%20la%20motivaci%C3%B3n%20trascendente>.
- Giddens, A., Duneier, M., Appelbaum, R. P., & Carr, D. (2013). *Introducción a la sociología* (8.^a ed.). W. W. Norton & Company.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de investigación*. Cámara Nacional de la Industria Editorial mexicana. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Ministerio de Salud. (2003). *Glosario de términos administrativos*. [Archivo PDF]. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/321598-glosario-de-terminos-administrativos>.
- Palacios, L., Cortez, C., Cueva, M., Ramírez, W. (2024). *Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional*. [Archivo PDF]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9370051>.
- Peña Rivas, H. y Villón, S. (2017). *Motivación laboral. Elementos fundamental en el éxito organizacional*. [Archivo PDF]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>.

- Peña, D., Tola, M., Toala, B. (2022). *Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida*. [Archivo PDF]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8878574>.
- Pinela, N. y Armijos, M. (2021). *El compromiso laboral y el comportamiento innovador de los empleados*. [Archivo PDF]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8635115>.
- Quevedo Delgado, H. H. (2022). *Nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucan – 2021* [Tesis de bachiller, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9251/Quevedo%20Delgado%20Hitler%20Heraldo.pdf?isAllowed=y&sequence=4>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional* (15.^a ed.). Pearson Educación.
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. P. B. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Steger, M. F. (2009). Meaning in life. In S. J. Lopez (Ed.), *The encyclopedia of positive psychology* (Vol. 2, pp. 682–685). Wiley-Blackwell.
- Tantaleán, M. (2022). *Motivación laboral y retención del personal de los colaboradores de la empresa Metroil SAC Lima 2021*. [Tesis pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio institucional <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/93c85757-6a39-4f57-a66b-8f31bd8e4993/content>.
- TeamStage. (2025, 04 de abril). *Estadísticas de motivación: cifras de 2024*. <https://teamstage.io/motivation-statistics/>.

CÓMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

- Justiniano Santiago, E. (2025). *Motivación laboral en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, 2025*. [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio institucional UDH. url: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES		METODOLOGÍA	POBLACIÓN
Problema General ¿Cómo es la motivación laboral en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda – 2025? Problemas Específicos PE1. ¿Cómo es la motivación intrínseca en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda – 2025? PE2. ¿Cómo es la motivación extrínseca en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda – 2025? PE3. ¿Cómo es la motivación trascendente en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda – 2025?	Objetivo General 1. Analizar la motivación laboral en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda, 2025. Objetivo Específicos OE1. Determinar la motivación intrínseca en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda – 2025. OE2. Determinar la motivación extrínseca en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda – 2025. OE3. Determinar la motivación trascendente en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda – 2025.	La naturaleza de esta investigación es de tipo descriptivo, por lo que no cuenta con hipótesis.	Motivación laboral	1. Motivación intrínseca. (Interna) 2. Motivación extrínseca. (externa) 3. Motivación trascendente (Propósito)	Tipo de Investigación. • Aplicada Enfoque • Cuantitativo Alcance o Nivel • Nivel descriptivo Diseño No experimental	POBLACIÓN Y MUESTRA. La población y muestra estará compuesta por los servidores que laboran en la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda. Total, al 100% 35 colaboradores

ANEXO 2

CUESTIONARIO

Título: “Motivación laboral en el personal de la Municipalidad Distrital Santo Domingo de Anda - 2025”

Estimado trabajador (a) la presente encuesta es parte de un Proyecto de Investigación Científica, su finalidad es la obtención de información para su posterior procesamiento y ofrecer resultados. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y anónima. Se encarece responder de manera sincera a cada uno de los ítems, según el criterio personal de su apreciación, marcando un aspa en el casillero correspondiente. Sólo debe marcar una opción por cada pregunta.

a) DATOS:

Fecha de encuesta: ____/____/____

Género: M F

b) INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

CATEGORÍA	
5	SIEMPRE
4	CASI SIEMPRE
3	A VECES
2	CASI NUNCA
1	NUNCA

DESARROLLO:

ÍTEMS	CATEGORÍA				
	5	4	3	2	1
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
1. Le gusta realizar sus actividades en la entidad.					
2. Se siente satisfecho (a) con tus logros y objetivos alcanzados.					
3. Tiene libertad de tomar decisiones sobre cómo realizar sus actividades.					
4. Se esfuerza para superar los obstáculos en sus actividades.					
5. Le gusta encontrar soluciones creativas e innovadoras a problemas que surgen en sus actividades.					
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					

6. Se esfuerza en sus actividades porque quiere obtener recompensas.					
7. Se siente presionado por otros para realizar sus actividades.					
8. Se siente motivado cuando recibe elogios o reconocimientos por su trabajo en la realización de sus actividades.					
9. Se siente competente en la realización de sus actividades.					
10. Te sientes influyente y reconocido (a) en tu comunidad o entorno.					
MOTIVACIÓN TRASCENDENTE					
11. Se siente conectado con su propósito de vida.					
12. Siente que su vida tiene un significado más allá de sus logros personales.					
13. Se siente capaz de superar obstáculos y desafíos.					
14. Cree que sus actividades tienen un impacto positivo en la vida de los demás.					
15. Estas dispuesto (a) a cuestionar sus propias creencias y suposiciones cuando se presentan nuevas evidencias.					

¡Muchas gracias por su tiempo, su comprensión y su colaboración qué Dios le bendiga!

PERMISO INSTITUCIONAL

65