

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



TESIS

**“Motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad
Distrital de Quisqui, 2024”**

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

AUTOR: Cusqui Moreno, Carmina

ASESORA: Agui Esteban, Keli

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

D

H



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

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 43860594

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22498331

Grado/Título: Maestro en gerencia pública

Código ORCID: 0000-0003-4952-780X

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Ortega Buleje, Vicky Evelyn	Magister en ingeniería industrial mención en gestión empresarial	22503140	0000-0001-5066-3759
2	Ramos Rosales, Dora Cecilia	Magister en medio ambiente y desarrollo sostenible	10417890	0000 0002 2955 1303
3	Villanueva Robles, Yojaira Karem	Maestro en gestión y negocios, con mención en gestión de proyectos	72424758	0000-0002-6717-1811



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **08:30 horas del día 04 del mes de octubre del año 2024**, 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:

Mtra. Vicky Evelyn Ortega Buleje
Mtra. Dora Cecilia Ramos Rosales
Mtra. Yojaira Karem Villanueva Robles

Presidente
Secretaria
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 930-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada "**MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUISQUI, 2024**", presentada por la Bachiller, **CUSQUI MORENO, Carmina**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

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

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

Siendo las 9:10 horas del día **04 del mes de octubre del año 2024**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtra. Vicky Evelyn Ortega Buleje
DNI: 22503140
Código ORCID: 0000-0001-5066-3759
PRESIDENTE

Mtra. Dora Cecilia Ramos Rosales
DNI: 10417890
Código ORCID: 0000-0002-2955-1303
SECRETARIA

Mtra. Yojaira Karem Villanueva Robles
DNI: 72424758
Código ORCID: 0000-0002-6717-1811
VOCAL



VICERRECTORADO DE
INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: CARMINA CUSQUI MORENO, de la investigación titulada "Motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024", con asesora KELI AGUI ESTEBAN, designada mediante documento: RESOLUCIÓN N° 578-2024-D-FCEMP-PAAE-UDH, del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

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

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

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

Huánuco, 26 de julio de 2024



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



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

51-1. Cusqui Moreno Carmina.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

4

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

distancia.udh.edu.pe

Fuente de Internet

1%



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



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

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a Dios, por ser mi guía y por brindarme la fortaleza para afrontar aquellos momentos difíciles durante mi carrera.

A mis padres por cuidarme y guiarme desde el cielo para lograr cada uno de mis sueños, los extraño, un abrazo hasta el cielo para ustedes, sé que están orgullosos de mis logros y a toda mi familia, porque siempre creyeron en mí y me motivaron a seguir adelante.

A mi amado, que ha sido el impulso durante toda mi carrera y el pilar principal para la culminación de la misma, con su apoyo constante y amor incondicional ha sido mi soporte, amigo, compañero, fuente de sabiduría, calma y consejo en todo momento. Gracias por creer en mí incluso cuando yo dudaba de mis capacidades. Tu amor y tu aliento me han impulsado a dar lo mejor de mí en cada paso de este camino, mi amor te estaré eternamente agradecida por todo.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a la Universidad de Huánuco, por los conocimientos impartidos durante los años de estudio, que me permitieron alcanzar altos niveles de conocimiento y capacidades.

A mi asesora, Keli Agui Esteban, no solo por su predisposición para guiarme en la realización de mi tesis, sino también por sus consejos para mi crecimiento personal y profesional.

A la Municipalidad Distrital de Quisqui por haberme brindado toda información y permitirme realizar mi investigación mediante el cual pude cumplir con el objetivo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I.....	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	15
1.3. OBJETIVOS	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	20
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	22
2.2. BASES TEÓRICAS	23
2.2.1. MOTIVACIÓN LABORAL	23
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	44

2.4. VARIABLE	46
2.4.1 VARIABLE.....	46
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE.....	46
CAPÍTULO III.....	47
MARCO METODOLÓGICO	47
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	47
3.1.1. ENFOQUE.....	47
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	47
3.1.3. DISEÑO.....	47
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	48
3.2.1. POBLACIÓN	48
3.2.2. MUESTRA.....	48
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ...	49
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	49
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	50
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS.....	50
CAPÍTULO IV.....	51
RESULTADOS.....	51
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	51
CAPÍTULO V.....	72
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	72
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	78
ANEXOS.....	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variable	46
Tabla 2 Muestra	48
Tabla 3 ¿Se te otorgan incentivos o premios por alcanzar metas o resultados?	51
Tabla 4 ¿El reconocimiento que recibes te motiva a esforzarte más en tus tareas laborales?	52
Tabla 5 ¿Tienes oportunidades de crecimiento y desarrollo personal en tu trabajo?	53
Tabla 6 ¿La Municipalidad te ofrece programas de capacitación y desarrollo para mejorar tus habilidades laborales?	54
Tabla 7 ¿Consideras que las actividades que realizas en tu trabajo son significativas y contribuyen al logro de los objetivos?	55
Tabla 8 ¿Consideras que tienes autonomía y control sobre la forma en que realizas tu trabajo?	56
Tabla 9 ¿Consideras que tu trabajo te ayuda a alcanzar tus metas personales y profesionales?	57
Tabla 10 ¿Te sientes satisfecho/a con las oportunidades de aprendizaje y desarrollo que ofrece tu empleo?	58
Tabla 11 ¿Las instalaciones de trabajo en la Municipalidad son adecuadas y seguras?	59
Tabla 12 ¿Las herramientas y equipos que utilizas en tu trabajo están en buen estado y son funcionales?	60
Tabla 13 ¿Existe una comunicación abierta y efectiva entre los miembros de tu equipo?	61
Tabla 14 ¿Las relaciones interpersonales en el trabajo tienen un impacto en tu rendimiento laboral?	62
Tabla 15 ¿Consideras que tu salario es justo y equitativo en comparación con el trabajo que realizas?	63
Tabla 16 ¿Crees que la política salarial de la Municipalidad es transparente y justa?	64
Tabla 17 ¿Has recibido capacitación sobre medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales en tu puesto de trabajo?	65

Tabla 18 ¿Has experimentado alguna situación de peligro o riesgo en tu trabajo?	66
Tabla 19 Distribución porcentual de la dimensión factores motivacionales del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024.....	67
Tabla 20 Distribución porcentual de factores motivacionales del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024	67
Tabla 21 Distribución porcentual de la dimensión factores higiénicos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024.....	68
Tabla 22 Distribución porcentual de factores higiénicos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024	69
Tabla 23 Distribución porcentual de evaluación de la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024.....	70
Tabla 24 Distribución porcentual de evaluación	70
Tabla 25 Variable motivación laboral	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Se te otorgan incentivos o premios por alcanzar metas o resultados?	51
Figura 2 ¿El reconocimiento que recibes te motiva a esforzarte más en tus tareas laborales?	52
Figura 3 ¿Tienes oportunidades de crecimiento y desarrollo personal en tu trabajo?	53
Figura 4 ¿La Municipalidad te ofrece programas de capacitación y desarrollo para mejorar tus habilidades laborales?	54
Figura 5 ¿Consideras que las actividades que realizas en tu trabajo son significativas y contribuyen al logro de los objetivos?	55
Figura 6 ¿Consideras que tienes autonomía y control sobre la forma en que realizas tu trabajo?.....	56
Figura 7 ¿Consideras que tu trabajo te ayuda a alcanzar tus metas personales y profesionales?	57
Figura 8 ¿Te sientes satisfecho/a con las oportunidades de aprendizaje y desarrollo que ofrece tu empleo?.....	58
Figura 9 ¿Las instalaciones de trabajo en la Municipalidad son adecuadas y seguras?	59
Figura 10 ¿Las herramientas y equipos que utilizas en tu trabajo están en buen estado y son funcionales?.....	60
Figura 11 ¿Existe una comunicación abierta y efectiva entre los miembros de tu equipo?	61
Figura 12 ¿Las relaciones interpersonales en el trabajo tienen un impacto en tu rendimiento laboral?	62
Figura 13 ¿Consideras que tu salario es justo y equitativo en comparación con el trabajo que realizas?	63
Figura 14 ¿Crees que la política salarial de la Municipalidad es transparente y justa?	64
Figura 15 ¿Has recibido capacitación sobre medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales en tu puesto de trabajo?.....	65
Figura 16 ¿Has experimentado alguna situación de peligro o riesgo en tu trabajo?	66

Figura 17 Dimensión factores motivacionales.....	68
Figura 18 Dimensión factores higiénicos	69
Figura 19 Variable motivación laboral.....	71

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, titulado: **MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUISQUI, 2024**. Tuvo como objetivo general: Describir la motivación laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024.

La investigación fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y de diseño no experimental de corte transaccional. La población y muestra estuvieron conformadas por 20 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Quisqui. Se empleó como técnica la encuesta, mientras que como instrumento el cuestionario.

De acuerdo a ello se tuvo como resultado, que un 40% de los colaboradores mencionan que no reciben reconocimientos por parte de la municipalidad que les motiva a esforzarse en su centro de labores.

Por último se concluye que, los factores motivacionales del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Quisqui, es que no se les otorga incentivos o premios a los trabajadores por alcanzar las metas el cual se evidencia en la tabla 3 donde el 70% indican que nunca han recibido incentivos, por la que podemos deducir que al no brindar algún reconocimiento por los logros de los objetivos de los trabajadores se estaría generando una desmotivación, conllevado a que en un corto plazo las metas no pueden ser cumplidas, también al no realizar capacitaciones se genera un poco desarrollo de sus habilidades, limitando de esa manera a que pueden mejorar su rendimiento laboral.

Palabras claves: motivación laboral, colaboradores, municipalidad, objetivos, responsabilidad.

ABSTRACT

The present research work, titled: WORK MOTIVATION OF THE ADMINISTRATIVE STAFF OF THE DISTRICT MUNICIPALITY OF QUISQUI, 2024. Its general objective was: Describe the work motivation of the administrative staff in the District Municipality of Quisqui, 2024.

The research was of an applied type, with a quantitative approach, a descriptive level and a transactional non-experimental design. The population and sample were made up of 20 public officials from the District Municipality of Quisqui. The survey was used as a technique, while the questionnaire was used as an instrument.

According to this, the result was that 40% of employees mention that the recognition they receive never motivates them to make an effort.

Finally, it is concluded that the motivational factors of the administrative staff in the District Municipality of Quisqui are that workers are not given incentives or prizes for achieving the goals, which is evident in table 3 where 70% indicate that they never have received incentives, from which we can deduce that by not providing some recognition for the achievements of the workers' objectives, a demotivation would be generated, leading to the fact that in the short term the goals cannot be met, also by not carrying out training. generates little development of their skills, thus limiting how they can improve their work performance.

Keywords: work motivation, collaborators, municipality, objectives, responsibility.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación lleva como título: **MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUISQUI, 2024**, se centra en que la problemática se hace evidente al notar la falta de motivación y descontento del personal administrativo, lo que ha impactado negativamente en el ambiente laboral, la eficiencia en el trabajo y el compromiso hacia la organización.

La investigación fue realizada conforme al reglamento de grados y títulos de la Universidad de Huánuco. El propósito del estudio es responder a la pregunta principal: ¿Cómo es la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024? Para ello, se aplicó un instrumento relacionado con la variable de estudio. La metodología utilizada fue diseñada específicamente para esta investigación, permitiendo recolectar información que se contrastó con la bibliografía presentada. Este trabajo de investigación se organiza en cinco capítulos:

Capítulo I, se examinó el problema de la investigación, describiendo el problema general, formulando las preguntas de investigación (general y específica), y estableciendo el objetivo general y los objetivos específicos. La investigación se justifica en tres aspectos: teórico, práctico y metodológico. También se definieron las limitaciones y se evaluó la viabilidad del estudio.

Capítulo II, contiene el marco teórico, presentando antecedentes de investigaciones internacionales, nacionales y locales. Este marco teórico se sustenta en bases teóricas que explican el tema desarrollado. Además, se incluyen las definiciones conceptuales de la investigación, la descripción de la variable de estudio y su operacionalización con sus dimensiones e indicadores.

Capítulo III, se detalla la metodología de investigación, incluyendo el tipo de investigación, enfoque, nivel y diseño. Se describe la población y muestra. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, y como instrumento se desarrolló un cuestionario. Se presentan también las técnicas y análisis para el procesamiento de la información.

Capítulo IV, presenta los resultados obtenidos de la investigación, mostrando los datos de manera estadística a través de tablas y gráficos. Por último, en el capítulo V se enfoca la discusión de los resultados, y finalmente, se presentan las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

A nivel global, el principal desafío de las entidades públicas, se encuentra en la desmotivación laboral generalizada dentro de las instituciones públicas, donde la problemática se origina por la globalización, habiéndose dado inicio a un mundo singular, parcial y competidor que ha ocasionado disparidad, inestabilidad y el aumento de las naciones fuertes e industrializadas, poniendo en desventaja a otros países. Por estos motivos, se ponen en duda, se cuestionan las ventajas de la globalización y se sugiere un aumento en el compromiso social asociado a ella. Se reconoce que el bienestar varía según la cultura y se plantea la creación de oportunidades para que cada nación pueda determinar y alcanzar su propio bienestar (Peralta et al., 2007).

A nivel nacional, el problema central reside en la insuficiencia de fuentes documentadas que brinden una perspectiva clara y objetiva sobre la situación problemática de los gobiernos locales o municipalidades, que a pesar de su importancia en la gestión de servicios públicos para las comunidades locales, la falta de material escrito y datos específicos dificulta enormemente la capacidad de describir y analizar con precisión las deficiencias, limitaciones y carencias que enfrentan estas instituciones, en el cual esta ausencia de información estructurada respaldada metodológicamente, crea obstáculos significativos para comprender en profundidad los desafíos y problemas que afectan la satisfacción de los gobiernos locales, lo que a su vez limita la capacidad para implementar soluciones efectivas y mejorar la calidad de los servicios que proporcionan a la ciudadanía (Granda, 2006).

Por ende, el autor menciona que, la responsabilidad social y la motivación dentro de una organización son fundamentales en cualquier institución pública. Estas permiten manejar sus relaciones internas y externas de manera ética y sostenible, lo que conduce a obtener resultados positivos

en la gestión municipal y, en consecuencia, a alcanzar la satisfacción de los empleados (López, 2021).

A nivel local, en lo que respecta a la motivación del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, la problemática se hace evidente, al notar la falta de motivación y descontento del personal administrativo, lo que ha impactado negativamente en el ambiente laboral, la eficiencia en el trabajo y el compromiso hacia la organización. Se ha detectado una clara evidencia, en cuanto a la problemática de la motivación laboral, especialmente entre los empleados contratados. Se han expresado diversas preocupaciones sobre la falta de reconocimiento, desigualdades en las políticas de compensación, ausencia de evaluaciones de satisfacción y falta de transparencia en las normativas laborales. Además, se ha observado, una discrepancia en las percepciones laborales. Estos aspectos indican una disminución en la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral del personal administrativo. La falta de motivación laboral podría estar relacionada con problemas como la falta de reconocimiento, inequidades en las compensaciones, falta de claridad en los procedimientos y relaciones laborales no equitativas. Estos aspectos podrían tener un impacto negativo en la productividad y la retención del talento dentro de la institución.

Por consiguiente, esta investigación es de gran importancia ya que contribuye al conocimiento de la problemática que existe dentro de la entidad al tratar el tema de la motivación laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Quisqui. El objetivo es describir la motivación laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo es la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

➤ ¿Cómo son los factores motivacionales del personal

administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024?

- ¿Cómo son los factores higiénicos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Describir la motivación laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir los factores motivacionales del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024.
- Describir los factores higiénicos del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El estudio, fue de gran interés por su amplio contenido respecto a los conceptos, a las definiciones de la variable motivación laboral de los autores Chiavenato, Robins, entre otros desarrollados en relación al tema.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

El estudio nos ayudó a poder ampliar nuestra comprensión sobre la variable, de tal manera que podamos describir la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El estudio siguió los procedimientos del método científico y nos ayudó en la creación de un instrumento para recolectar datos y analizar la información, obteniendo así las respuestas de las poblaciones

elegidas, de esa manera el estudio sirvió como base para futuros estudios.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

No se tuvo ningún tipo de limitación para el desarrollo de esta investigación.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación fue viable porque se contó con todos los medios necesarios para la realización del proyecto de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Grijalva (2021), en su tesis titulada: “La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A, de la ciudad de Ambato”, para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Su propósito fue determinar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de la organización Fairis C.A., Ambato. La metodología del estudio es de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional y de diseño no experimental. Respecto a la población del estudio estuvo compuesta por 318 trabajadores entre personal administrativo y operativo, mientras que la muestra fueron 174 personas. La técnica de estudio es la encuesta, mientras que el instrumento fue el cuestionario. Los resultados revelaron una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral, como se evidencia en el valor obtenido para el cálculo del chi-cuadrado (513.552 para X^2 calculado y 287.8815 para X^2 crítico). Esto llevó a la aceptación de la hipótesis nula, confirmando que la motivación sí tiene un impacto en el desempeño laboral de los empleados en Fairis C.A., ubicada en la ciudad de Ambato. En conclusión, una motivación adecuada entre los trabajadores puede promover un desempeño laboral eficiente, lo que a su vez contribuye a alcanzar los objetivos institucionales y mejorar la productividad general de la empresa. Además, esta motivación puede generar satisfacción tanto a nivel personal como profesional entre los colaboradores.

Herrera (2022), en su tesis titulada: “La motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del registro de la propiedad del Cantón La Troncal 2019-2020”, para optar el Grado

Académico de Magíster en Administración Pública en la Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Su propósito fue analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores del Registro de la Propiedad del Cantón la Troncal, años 2019-2020. La investigación es de tipo descriptivo, de nivel correlacional, de diseño no experimental transversal y con enfoque cuantitativo y explicativo, la población fueron los empleados de las instituciones inscritas en el GAD Municipal. Se aplicó el muestreo intencional, por lo que la muestra fueron 21 servidores públicos. La técnica que empleó fue la encuesta, mientras que como instrumento fue el cuestionario. Los resultados muestran que el 38% está totalmente de acuerdo en que una empresa externa debería encargarse de la selección del personal, mientras que el 28% está de acuerdo. Asimismo, los datos muestran que el 38% de los encuestados están totalmente de acuerdo que faltan manuales de funciones originales conduce a un bajo compromiso por parte de los empleados hacia la entidad, mientras que el 28% está en desacuerdo. Se llega a la conclusión de que la motivación en el trabajo tiene un rol fundamental en el éxito tanto de entidades públicas como privadas, ya que influye en el desempleo y conducta de los trabajadores.

Menoscal (2023), en su tesis titulada: “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la microempresa Arlette del cantón santa elena, año 2022”, para optar el Título de licenciada en Administración de Empresas en la Universidad Estatal Península De Santa Elena, Ecuador. Su propósito fue describir de qué manera la motivación fortalece el desempeño laboral del personal de la microempresa Arlette del cantón Santa Elena, Año 2022. Fue de tipo descriptiva, con enfoque mixto, de nivel relacional y de diseño no experimental, respecto a la población fueron 30 personas que cuentan con empresas, mediante el muestreo aleatorio simple la muestra está conformada por toda la población, se utilizó como técnicas la encuesta y la entrevista. En los resultados se observó que, basándose en las capacitaciones ofrecidas en la microempresa Arlette, los encuestados indicaron que consideran esenciales y relevantes estas actividades en la mayoría de los casos,

aunque algunos expresaron que no les parecen fundamentales. En cuanto a las habilidades adquiridas, la mayoría de los trabajadores afirmaron que generalmente cumplen con las expectativas de la empresa, mientras que algunos sienten que no lo logran. Respecto a la remuneración, la mayoría de los encuestados mencionaron que rara vez les alcanza para cubrir sus necesidades económicas, aunque algunos están satisfechos con su salario. Se concluye que la microempresa Arlette podría beneficiarse de la implementación de un buzón de sugerencias, lo que permitiría a los empleados abordar sus preocupaciones y preguntas de manera inmediata, fomentando así un ambiente laboral motivado que pueda mejorar la eficacia en el desarrollo de los propósitos empresariales.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Quevedo (2020), en su tesis titulada: “Nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucán -2021”, tesis para optar el grado académico de Bachiller en Administración en la Universidad Señor de Sipán. Su propósito fue describir el nivel de motivación de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucán – 2021. Metodológicamente el estudio es descriptivo – simple, cuantitativo, descriptivo y no experimental. Respecto a la población y a la muestra fueron 59 administradores. Se usó la encuesta como técnica y el instrumento fue el cuestionario. Los hallazgos revelaron que la motivación extrínseca está en un nivel medio, alcanzando el 53%. Esto sugiere que algunos empleados perciben que el entorno físico donde llevan a cabo sus labores no es óptimo. Por otro lado, la motivación intrínseca está en un nivel bajo, con un porcentaje del 59%, debido a la falta de retroalimentación constructiva sobre su desempeño y la ausencia de políticas de reconocimiento por parte de la Municipalidad. En conclusión, la motivación de los trabajadores de la Municipalidad de Yauyucán es deficiente, de manera estadística en un 49%, esto quiere decir que en su mayoría los trabajadores no están motivados, por ello no tienen un buen rendimiento en sus responsabilidades.

Pérez (2022), en su tesis titulada: “La motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022”, para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo. Su propósito fue describir la motivación laboral y su relación con la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022. La metodología de la investigación fue básica, correlativo, no experimental y cuantitativo. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Respecto a la población y muestra fue constituida por 62 trabajadores administrativos. Se obtuvo mediante la correlación de Spearman con un valor de 0,646** con significancia $,000 < ,001$, por lo tanto, si hay más motivación laboral, mayor será el éxito de la gestión administrativa. Se llegó a la siguiente conclusión, existe relación significativa entre la motivación laboral y la gestión administrativa en la municipalidad.

Bedriñana (2022), en su tesis titulada: “Motivación laboral y su relación con el desempeño del personal en la Municipalidad Provincial de La Mar, Ayacucho – 2021”, para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo. Su propósito fue describir la relación de la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de la Mar, Ayacucho, 2021. La metodología del estudio es de tipo básica, nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La población fue de 80 trabajadores del área administrativa y como muestra son 67 colaboradores. Se usó como técnica la encuesta, mientras que como instrumento fue el cuestionario. Los hallazgos revelan una relación significativa entre la motivación laboral y el desempeño del personal, según la correlación de Spearman ($\rho = 0.811^{**}$). Este hallazgo demuestra una relación positiva y fuerte entre variables. Además, al comparar este valor con el nivel de significancia ($\rho = 0.000 < 0.05$), se rechaza la hipótesis nula, lo que implica que se acepta la hipótesis alternativa. En conclusión, se confirma que la motivación guarda una relación directa con el rendimiento de los trabajadores en la municipalidad provincial de La Mar, en otras palabras, si el personal recibe la motivación adecuada

en el ámbito laboral, se observarán mejoras en el rendimiento del personal.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Mancilla (2021) en su investigación: “Motivación y satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco - 2019”, para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco. Su propósito fue describir la motivación y su relación con la satisfacción laboral de los empleados de la UGEL Huánuco, 2019. Se llevó a cabo una investigación de tipo descriptiva y de enfoque cuantitativo, con nivel correlacional, y diseño descriptivo no experimental y transversal. La población comprendió a todos los trabajadores de la institución, que sumaron 115, la muestra fueron 62 empleados. La técnica empleada para la recopilación de información fue la encuesta, utilizando cuestionarios como instrumentos. En los resultados, se observó que los trabajadores tienen autonomía la realización de sus responsabilidades. Sin embargo, el 16.13% indicó como bajo, el 24.19% medio, el 41.94% alto y solo el 17.74% muy alto de autonomía. Se concluyó que hay una relación positiva entre la motivación y la satisfacción de los empleados de la UGEL de Huánuco en el año 2019, basándose en un valor de p igual a 0.00.

Rojas (2022) en su investigación: “La motivación laboral y el compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022”, para optar el título profesional de Licenciada en Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco. Su propósito fue determinar cómo la motivación se relaciona con el compromiso en la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022. Fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y con un diseño transversal no experimental. Se usó una encuesta con un cuestionario para recopilar datos de 65 empleados. Según los hallazgos más destacados, el 75,38% de los trabajadores están completamente de acuerdo en que hay un sentido de camaradería entre ellos. Además, el 70,77% de los empleados están de acuerdo en que sus metas personales y su

desarrollo están relacionados con los de la organización. Se llegó a la conclusión de que no hay relación entre la motivación y el compromiso de los trabajadores en la Municipalidad de Luyando ($P\text{-Valor} = 0,684$), indica una correlación muy débil ($\rho = 0,051$).

Leyva (2023) en su investigación: “Motivación laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022”, para optar el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco. Su propósito fue describir la relación entre la motivación laboral y el compromiso en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022. Fue de tipo básica, se llevó a cabo utilizando enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de tipo transversal. Se aplicó la encuesta a través de un cuestionario con el fin de recopilar datos de 45 trabajadores. De acuerdo a los hallazgos, el 48,89% indico estar de acuerdo en alcanzar óptimos resultados y adquirir experiencia para subir a otros cargos. Además, el 44,44% indico estar de acuerdo en que actualmente trabajan en sus puestos por satisfacción más que por necesidad en esta municipalidad. Se llegó a la conclusión de que no existe una relación entre la motivación laboral y el compromiso de los trabajadores de la Municipalidad Daniel Alomía Robles, con $P\text{ Valor}$ de 0,194 y un coeficiente de Pearson de 0,197, indicando una correlación positiva muy baja.

2.2. BASES TEÓRICAS

El respaldo conceptual del presente estudio está considerando ideas, teorías, perspectivas, descripciones, fundamentos y otros aportes científicos que proporcionan el fundamento teórico para la investigación.

2.2.1. MOTIVACIÓN LABORAL

La motivación laboral es el grado de contento, gratificación y bienestar que experimenta un individuo en relación con su trabajo, este concepto abarca diversos aspectos, como los factores motivacionales y las condiciones de trabajo para el cumplimiento de expectativas profesionales.

Según Chiavenato (2009), el autor menciona que la motivación es un proceso psicológico esencial junto a la apreciación, el comportamiento, la personalidad y la instrucción, es crucial para entender el comportamiento del humano. Se relaciona con otros procesos internos y con el entorno. Al igual que los procesos cognitivos, la motivación no es visible. Es un constructo teórico que nos ayuda a explicar el comportamiento humano (p. 236).

Además, la motivación necesita de:

- El curso, se refiere a la dirección que toma el comportamiento. El esfuerzo debe orientarse hacia la consecución del objetivo que establece dicha dirección.
- La intensidad, es el nivel de esfuerzo que una persona aplica hacia un curso específico. La intensidad del esfuerzo no siempre se correlaciona con su calidad; esto significa que puede no haber alineación entre el esfuerzo realizado y el objetivo deseado.
- La persistencia, es la duración durante la cual una persona mantiene su esfuerzo. Una persona motivada tiende a continuar con su comportamiento hasta lograr completamente su objetivo (Chiavenato, 2009, p. 237).

➤ **Importancia de la motivación laboral**

La motivación laboral es un instrumento crucial para la progresión de las organizaciones, por lo que debe ser una prioridad dentro de ellas. La efectividad y el desempeño de las funciones y actividades del personal dependen en gran medida del nivel de motivación que tengan. Esta motivación puede ser proporcionada de diversas formas, asegurando que el personal se sienta cómodo y satisfecho trabajando en la organización (Parrales-Reyes et al., 2022).

Estar motivado implica la habilidad de adherirse a los valores empresariales o corporativos, lo que conduce a un buen desempeño en el trabajo dentro de la organización. Esto ocurre cuando se satisfacen las necesidades de los empleados y se cumplen sus expectativas.

Además, es esencial crear un clima organizacional que influya positivamente en el estado de ánimo de los trabajadores. La motivación laboral es crucial para las organizaciones, ya que una entidad no puede alcanzar sus objetivos sin un personal motivado. Contar con empleados motivados permite un trabajo eficiente, promueve el éxito de la organización y garantiza que los objetivos se cumplan de manera oportuna y efectiva (Santos y Muñoz, 2022).

➤ **Estrategias de motivación laboral**

De acuerdo a Andrade et al. (2021), basándonos en los fundamentos de las teorías de la motivación, es posible desarrollar ciertos procedimientos y aplicaciones para motivar a los empleados. No obstante, antes de implementarlos, es importante seguir algunas recomendaciones.

- Primero, es esencial comprender las necesidades y deseos de los trabajadores, ya que muchos de los motivadores sociales son subjetivos y varían de una persona a otra.
- Segundo, se debe identificar las variables contextuales que pueden afectar los sistemas de motivación, tales como el liderazgo, ambiente organizacional, la administración del talento del personal, cualidades culturales y los hábitos de trabajo.
- Tercero, se deben aplicar los principios de motivación de manera que sean más efectivos.
- Cuarto, es necesario fomentar un cambio de la motivación externa, hacia una motivación interna, consolidada por la voluntad del individuo.
- Quinto, los empleados serán más receptivos a los principios motivacionales si perciben que se aplican con justicia e imparcialidad.
- Sexto, es crucial que las consecuencias de los comportamientos

laborales sean inmediatas, permitiendo que el trabajador perciba una clara relación entre su comportamiento y sus resultados.

➤ **Factores que intervienen en la motivación laboral**

Para Peña y Villón (2018), hay varias causas que influyen en la motivación del trabajo y contribuyen a la satisfacción en el logro de metas. Entre estas causas se encuentran:

- Una conexión laboral que incluya la satisfacción, la motivación y el buen desempeño.
- Las perspectivas y recompensas juegan un papel crucial en la satisfacción laboral.
- Un clima laboral positivo donde los empleados se sientan cómodos.
- Las consecuencias de la satisfacción laboral.

Cuando se identifican estas causas y con la motivación, se logra estimular la conducta del empleado para alcanzar las metas deseadas. Cuando el trabajador experimenta la satisfacción de haber cumplido sus objetivos, sentirá que ha logrado su meta y buscará nuevas necesidades que satisfacer. Los trabajadores siempre desean alcanzar sus objetivos, y las compensaciones son el resultado de lo que logran.

➤ **Tipos de motivación**

Según Ruiz et al. (2021), la motivación se entiende como un proceso donde se influye en los individuos para que logren ciertos objetivos. Hay dos tipos de motivación:

- Motivación Intrínseca: Se puede dar en cualquier momento, una persona puede experimentar un pensamiento que puede originarse en el razonamiento, la memoria o el subconsciente. Estos pensamientos se conectan con sentimientos y emociones, dando lugar a una actitud. La formación de esta actitud, ya sea positiva o negativa, está influenciada por factores como la autoimagen, las

creencias, los valores y los principios éticos y morales del individuo. Si la actitud es positiva, se genera una razón para actuar, conocida como motivación. La acción resultante está influenciada por el conocimiento, las capacidades y las habilidades de la persona, lo que determina la calidad del resultado según sus propias expectativas o las de los demás.

- Motivación Extrínseca: La motivación se produce cuando factores externos influyen en los elementos receptores (pensamiento, sentimiento y acción). Estos factores externos se convierten en motivadores cuando provocan un cambio en la percepción de la persona. Un ejemplo claro es el salario de un empleado. El salario por sí mismo no es un motivador, pero cuando se produce un aumento, este cambio externo afecta el pensamiento y/o sentimiento, motivando temporalmente a la persona a mejorar su desempeño, hasta que la percepción del cambio se desvanece y el salario vuelve a ser un factor de mantenimiento.

➤ **Teorías de la Motivación laboral**

Existen diversas teorías de la Motivación laboral, para nuestra investigación utilizaremos la teoría de los dos factores de Herzberg.

De acuerdo a Chiavenato (2009), existen numerosas teorías e investigaciones que hablan sobre el tema de la motivación desde diversos puntos de vista, lo cual evidencia la complejidad inherente del tema. Se reconoce que cada individuo se encuentra atraído por un conjunto único de metas. Para que una organización pueda anticipar con precisión el comportamiento, es fundamental comprender este conjunto de metas y cómo cada persona se esfuerza por alcanzarlas de manera individualizada. Las diversas teorías de la motivación se pueden clasificar en tres categorías principales:

- Teorías del contenido: Se enfocan en los factores internos que activan, orientan, mantienen o inhiben el comportamiento de una persona, es decir, las necesidades específicas que motivan a los

individuos.

- Teorías del proceso: Estas teorías describen y analizan los pasos que activan, dirigen, mantienen o inhiben el comportamiento.
- Teorías del refuerzo: Se centran en las consecuencias de un comportamiento, ya sea exitoso o fallido (p. 240).

✓ **Pirámide de necesidades de Maslow**

La teoría de la motivación de Maslow se basa en la estructura conocida como la pirámide de las necesidades, la cual postula que las necesidades humanas pueden ser clasificadas jerárquicamente según su importancia y la influencia que tienen en el comportamiento del humano. Abraham Maslow identificó las siguientes categorías de necesidades:

- Las necesidades fisiológicas: Estas engloban la alimentación, el refugio y la protección contra el dolor o el sufrimiento.
- Las necesidades de seguridad: Estas implican estar libres de peligros (reales o percibidos) y protegidos contra amenazas externas.
- Las necesidades sociales: Estas abarcan la amistad, la participación, el sentido de pertenencia a grupos, el amor y el afecto.
- Las necesidades de estima: Están relacionadas con la percepción y evaluación personal, como la autoestima, la confianza en uno mismo y el respeto propio.
- Las necesidades de autorrealización: Estas representan el más alto nivel de desarrollo humano, impulsando a los individuos a lograr su máximo potencial y desarrollar sus capacidades a lo largo de la vida.

En resumen, Maslow distingue entre dos tipos de necesidades:

- Necesidades de nivel inferior o primario: Estas incluyen las necesidades fisiológicas y de seguridad, que se satisfacen a través de factores externos como la compensación, la estabilidad laboral y las condiciones de trabajo.
- Necesidades de nivel superior o secundarias: Estas comprenden las necesidades sociales, de estima y de autorrealización, que el individuo satisface de manera interna (Chiavenato, 2009, pp. 241-242).

✓ **Teoría de los dos factores de Herzberg**

Según Herzberg, la motivación laboral de los individuos depende de dos conjuntos de factores estrechamente vinculados:

- Los factores higiénicos, condiciones del entorno laboral que están alrededor del individuo. Incluyen aspectos como las instalaciones físicas, el salario y los beneficios, las políticas organizativas, el liderazgo, el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, entre otros. Estos factores representan el contexto en el que se desarrolla el trabajo y tradicionalmente han sido utilizados por las organizaciones para motivar a sus empleados. Sin embargo, su capacidad para influir en la motivación es limitada. Aunque factores higiénicos de alta calidad pueden evitar la insatisfacción, su impacto en la satisfacción laboral a largo plazo es limitado. Cuando estos factores son malos, pueden causar insatisfacción. Por lo tanto, los factores higiénicos se asocian con las necesidades básicas y las necesidades externas de las personas.
- Los factores motivacionales se relacionan con el contenido del trabajo y las responsabilidades. Estos factores causan una satisfacción que es duradera y que logra aumentar la productividad a niveles excepcionales. Si los factores motivacionales son altos, pueden elevar significativamente la satisfacción laboral, mientras que su ausencia puede llevar a la insatisfacción. Las causas de la satisfacción incluyen el uso pleno de las habilidades personales, la

autonomía en la toma de decisiones, la responsabilidad sobre el trabajo, la definición clara de metas y objetivos laborales, y la oportunidad de autoevaluación del desempeño. Estos factores están relacionados con necesidades internas y más avanzadas del individuo.

Herzberg concluyó que los factores que generan satisfacción en el trabajo son diferentes de aquellos que causan insatisfacción, y que ambos están separados. En su perspectiva, la ausencia de satisfacción no es lo mismo que la insatisfacción, al igual que la ausencia de insatisfacción no es igual a la satisfacción (Chiavenato, 2009, pp. 244-246).

✓ Teoría ERC

Alderfer adaptó el modelo de la pirámide de Maslow, haciendo modificaciones basadas en investigaciones empíricas y condensándolo en tres categorías: necesidades de existencia, relaciones y crecimiento, lo que dio origen a la teoría ERC.

- Necesidades de existencia: Se centran en el bienestar físico y la supervivencia, incluyendo necesidades fisiológicas y de seguridad, similares a las identificadas por Maslow.
- Necesidades de relaciones: Están relacionadas con el deseo de interacción social, abarcando los aspectos sociales y externos de las necesidades de estima de Maslow.
- Necesidades de crecimiento: Se refieren al desarrollo del potencial humano y el deseo de progresar personalmente, integrando tanto componentes intrínsecos de las necesidades de estima de Maslow como la búsqueda de autorrealización.

Existen diferencias notables entre los enfoques de Maslow y Alderfer:

- Alderfer lo redujo a tres necesidades.

- En la teoría ERC, más de una necesidad puede estar activa simultáneamente, y el individuo puede buscar satisfacerlas en cualquier orden.
- Si una necesidad de nivel superior no puede ser satisfecha, el impulso por satisfacer una de nivel inferior aumentará.
- La teoría ERC no se basa en una secuencia estricta donde una necesidad básica debe ser satisfecha antes de avanzar hacia una de nivel superior.
- Según la teoría ERC, la frustración en una necesidad de nivel superior puede llevar a la regresión hacia necesidades de nivel inferior, lo que se conoce como la relación de frustración-regresión. Por ejemplo, una persona que no ha satisfecho su necesidad de relaciones puede buscar compensación aumentando su salario o mejorando su entorno laboral. Esta dinámica puede explicar comportamientos como la alimentación excesiva en respuesta a la ansiedad o la frustración (Chiavenato, 2009, pp. 243-244).

✓ **Teoría de las necesidades adquiridas de McClelland**

Esta teoría se enfoca en el contenido del comportamiento del humano, identificando tres necesidades fundamentales:

- Necesidad de logro: Implica la búsqueda del éxito competitivo, la excelencia y el cumplimiento personal en relación con estándares específicos. Algunas personas tienen una inclinación natural hacia el éxito y se esfuerzan por alcanzar metas personales más allá de la simple recompensa por el logro en sí mismo. Los individuos altamente exitosos se caracterizan por su deseo constante de mejorar y asumir responsabilidad para resolver desafíos, prefiriendo evitar tareas demasiado fáciles o difíciles.
- Necesidad de poder: Se refiere al impulso de controlar o influir en otros para que adopten comportamientos que de otra manera no tendrían, buscando tener impacto y liderazgo. Aquellos con esta

necesidad prefieren situaciones competitivas y de estatus, valorando el prestigio y la influencia sobre la efectividad.

- Necesidad de afiliación: Involucra la inclinación hacia relaciones interpersonales cercanas y amistosas, el deseo de ser querido y aceptado por otros. Individuos con esta necesidad buscan amistades y prefieren la cooperación sobre la competencia, valorando relaciones que fomenten la comprensión mutua.

Estas necesidades se adquieren y aprenden a lo largo de la vida, resultando de las experiencias individuales. Dado que las necesidades son aprendidas, los comportamientos que son recompensados tienden a repetirse con mayor frecuencia. Las empresas a menudo emplean cuestionarios donde evalúan las necesidades individuales, así como pruebas proyectivas que involucran figuras y requieren que los participantes creen historias basadas en las mismas (Chiavenato, 2009, pp. 246-247).

✓ **Teoría de la equidad**

Desarrollada por Adams, fue la primera en abordar el proceso de motivación, centrándose en la comparación que las personas realizan entre sus contribuciones e incentivos y la de los demás. Los individuos evalúan su trabajo, esfuerzos, experiencia, educación y habilidades, así como las retribuciones, aumentos y reconocimientos que reciben, en relación con los de sus pares. Este análisis se basa en la percepción de equidad o desigualdad en estas relaciones. Cuando perciben que las relaciones son equitativas, no experimentan tensión. Sin embargo, si perciben desigualdad, experimentan una tensión negativa que impulsa a corregir cualquier injusticia. En este proceso de comparación, las personas identifican estos estados en relación consigo mismas o con terceros, utilizando cuatro puntos de referencia:

- Experiencia interna propia en otro puesto de la misma organización.

- Experiencia externa propia en el mismo cargo, pero en otra empresa.
- Comparación interna con otros dentro de la misma empresa.
- Comparación externa con personas de otras organizaciones.

Las personas se comparan, eligiendo su referencia según su nivel de atractivo o disponibilidad de información. Estas comparaciones están influenciadas por variables moderadoras como el sexo, la antigüedad en el trabajo, el nivel según jerarquía y el historial profesional o académico. Las investigaciones sugieren que tanto hombres como mujeres tienden a compararse con individuos del mismo sexo, con diferencias en las expectativas salariales y en la aceptación de salarios más bajos para trabajos equivalentes, particularmente en situaciones donde hay discriminación de género (Chiavenato, 2009, pp. 248-249).

✓ **Teoría de la definición de objetivos**

De acuerdo con Edwin Locke, la motivación principal proviene del compromiso de alcanzar un objetivo específico, que guía a la persona sobre qué hacer y el esfuerzo que dedica para conseguirlo. La teoría de la fijación de objetivos investiga cómo la claridad en los objetivos, los desafíos planteados y la retroalimentación impactan en el rendimiento individual. Locke se propone demostrar varias características relacionadas con la fijación de objetivos:

- La relevancia de los objetivos para impulsar la motivación.
- El porqué de la mejora en el rendimiento individual con objetivos claramente definidos.
- La superioridad en el rendimiento que ofrecen los objetivos más desafiantes, una vez que son aceptados, en comparación con los objetivos más simples.
- Cómo la retroalimentación derivada de lograr objetivos contribuye

a un óptimo rendimiento.

Según esta teoría, existen cuatro métodos básicos para motivar a los individuos:

- La remuneración financiera, aunque no debe ser el único incentivo, sino complementarse con los siguientes métodos.
- La fijación de objetivos específicos.
- La participación en la toma de decisiones y definición de objetivos.
- La reconfiguración de los roles y tareas laborales para plantear desafíos mayores y otorgar más responsabilidad a los individuos (Chiavenato, 2009, p. 251).

✓ **Teoría de las expectativas**

La teoría de las expectativas, también conocida como teoría de la expectación, parte del principio de que las necesidades humanas pueden satisfacerse mediante comportamientos observables. En cualquier situación, las personas tienen varias opciones de comportamiento para satisfacer sus necesidades y esta teoría busca explicar cómo eligen entre esas opciones disponibles. Se fundamenta en la idea de que las personas seleccionan comportamientos que creen que los llevarán a resultados deseables, como salario, reconocimiento y éxito, que satisfacen sus necesidades específicas. Desde esta perspectiva, la teoría de las expectativas proporciona un marco para entender y prever los comportamientos que las personas eligen. Vroom, quien desarrolló esta teoría, introduce tres conceptos clave:

- Valencia: Representa el valor o la importancia que se le da a una recompensa específica. Cada individuo tiene preferencias por ciertos resultados finales. Una valencia positiva indica el deseo de lograr un resultado final particular, mientras que una valencia negativa implica el deseo de evitarlo.

- Expectativa: Se refiere a la creencia de que el esfuerzo conducirá al desempeño deseado. Existen metas intermedias y graduales que contribuyen al logro de un resultado final. La motivación guía las decisiones entre diferentes comportamientos, evaluando las consecuencias de cada opción. Por ejemplo, si alguien busca aumentar su productividad (meta intermedia), lo hace con la intención de lograr un resultado final deseado, como un aumento salarial o reconocimiento. Las metas intermedias adquieren valencia en relación con los resultados finales deseados.
- Instrumentalidad: Se refiere a la creencia de que el desempeño está vinculado a las recompensas deseadas. Establece una relación causal entre los resultados intermedios y los finales. La instrumentalidad puede variar de +1.0 a -1.0, indicando si existe o no una conexión directa entre el desempeño y las recompensas esperadas. Por ejemplo, si una persona no percibe una relación entre su productividad y una recompensa económica, la instrumentalidad será nula, lo que significa que la productividad no contribuirá a ganar más dinero. La motivación de una persona para aumentar su productividad y obtener una recompensa económica se determina por la suma de las instrumentalidades y las valencias de todos los resultados finales deseados (Chiavenato, 2009, pp. 251-252).

✓ **Teoría del refuerzo**

Esta teoría se centra en el estudio del comportamiento influenciado por el entorno, sin abordar los procesos cognitivos. Según esta perspectiva, el comportamiento está determinado por sus consecuencias: si una consecuencia es positiva y favorable, refuerza la conducta. Por lo tanto, el refuerzo, es decir, la consecuencia que sigue a una respuesta y aumenta la probabilidad de que se repita una acción, es el factor clave que condiciona la conducta. Existen cuatro estrategias para modificar el comportamiento organizacional:

- El refuerzo positivo busca aumentar la frecuencia de una conducta deseable al asociarlo con resultados agradables, como la aprobación de actitudes laborales o la entrega de premios económicos por ideas valiosas.
- El refuerzo negativo pretende incrementar la frecuencia de una conducta deseable al evitar consecuencias desagradables relacionadas con un comportamiento no deseado, como exigir que un empleado deje de realizar una falta para evitar una reprimenda.
- La sanción se emplea para reducir la frecuencia de una conducta indeseable mediante la aplicación de consecuencias desagradables asociadas a dicho comportamiento, como reprimendas o la pérdida de beneficios.
- La extinción busca reducir o eliminar una conducta indeseable al eliminar sus consecuencias agradables, sin ofrecer ni refuerzo ni recompensa. Por ejemplo, al desalentar a los colegas de un empleado que recibe la aprobación por comportamientos no deseados.
- Estas estrategias ofrecen opciones para influir en el comportamiento humano y promover mejoras continuas en el ámbito laboral. Mientras que el refuerzo positivo y negativo fortalecen las conductas deseables, la sanción y la extinción buscan debilitar o eliminar las conductas indeseables (Chiavenato, 2009, pp. 256-257).

➤ **Dimensiones de la variable motivación laboral**

✓ **Factores motivacionales**

Chiavenato (2009), para Herzberg los elementos motivacionales hacen referencia a las características del puesto y las tareas asociadas a él, generando un grado de satisfacción prolongado y mejorando la productividad hasta alcanzar niveles sobresalientes. Cuando estos factores motivacionales están en su punto óptimo, incrementan de

manera significativa el nivel de satisfacción de los individuos, mientras que su ausencia deteriora dicho nivel. Entre los elementos que generan satisfacción se encuentran:

- La utilización plena de las habilidades.
- La autonomía para decidir cómo llevar a cabo las tareas.
- La asunción total de responsabilidad sobre el trabajo.
- La definición de metas y objetivos.
- La posibilidad de realizar autoevaluaciones del rendimiento.

Los factores motivacionales se refieren a las condiciones internas dentro del individuo que generan sentimientos de satisfacción y logro personal, relacionándose con necesidades de segundo orden (pp. 245-246).

De acuerdo a Amorós (2007), estos factores abarcan el propio trabajo, el reconocimiento, las responsabilidades y las oportunidades de ascenso. Todos estos elementos están asociados con los sentimientos positivos que los individuos tienen hacia su trabajo lo que se relaciona con sus experiencias de logro, reconocimiento y responsabilidad personal. En resumen, los factores son internos, directamente relacionados con la satisfacción laboral y en gran medida inherentes al mundo interior de cada individuo (p. 83).

De acuerdo a lo que se menciona podemos definir los factores motivacionales como aquellos aspectos que incitan y estimulan a los empleados a desempeñarse de manera óptima y a buscar el logro de metas y objetivos laborales.

Estos elementos suelen estar relacionados con la satisfacción personal, el reconocimiento, el sentido de logro, el interés por la tarea en sí misma, la responsabilidad y las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

➤ **Indicadores de la dimensión factores motivacionales**

✓ **Reconocimiento**

Esto abarca aspectos como el salario, los beneficios y los incentivos que denoten el reconocimiento por un trabajo bien hecho. Los individuos tienen la expectativa de que su rendimiento sea valorado y recompensado, este reconocimiento es un estímulo positivo para incrementar el rendimiento y contribuye a su satisfacción laboral (Chiavenato, 2009, p. 30).

Los programas de reconocimiento abarcan desde expresar gratitud de manera espontánea y privada hasta realizar actividades formales y bien publicitadas que incentiven ciertos comportamientos específicos, con procedimientos claros para obtener el reconocimiento. Algunas investigaciones indican que, aunque los incentivos financieros pueden motivar a corto plazo, los no financieros tienen un efecto motivador más duradero a lo largo del tiempo (Robbins y Judge, 2009, p. 235).

El reconocimiento es la apreciación y valoración que se otorga a los empleados por su contribución, esfuerzo y logros en el ámbito laboral. Este reconocimiento puede manifestarse de diversas formas, como el elogio público, premios, aumentos salariales, oportunidades de desarrollo, entre otros. Es una herramienta fundamental para fomentar la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral de los trabajadores, ya que les hace sentirse valorados y comprendidos en su lugar de trabajo.

✓ **Crecimiento personal**

El crecimiento personal implica actividades destinadas a mejorar las cualidades de una persona para cumplir sus sueños y alcanzar la prosperidad. En resumen, se refiere a las acciones que una persona realiza para mejorar tanto a sí misma como sus oportunidades en la vida (Chiavenato, 2009, p. 32).

El crecimiento personal es el procedimiento mediante el cual una

persona se involucra activamente en actividades y esfuerzos destinados a mejorar aspectos clave de sí misma, como sus habilidades, conocimientos, actitudes y perspectivas de vida.

✓ **Trabajo en sí**

El trabajo en sí además de alterar la esencia misma del trabajo y fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones, otra estrategia para mejorar el entorno laboral y aumentar la motivación es ajustar los términos de empleo como, por ejemplo: horarios flexibles, puestos compartidos y trabajo remoto. Estos arreglos laborales alternativos han ganado popularidad con el progreso tecnológico en constante aumento (Robbins y Judge, 2009, p. 221).

Los efectos derivados de las acciones relacionadas con la ejecución misma del trabajo se denominan resultados primarios. Estos abarcan el nivel de desempeño, la tasa de ausentismo y la excelencia del trabajo. Por otro lado, los resultados secundarios son las recompensas (positivas o negativas) que podrían derivarse de los resultados primarios. Estos pueden incluir, entre otros, un aumento salarial, un ascenso en el puesto, el reconocimiento de los colegas, la estabilidad laboral, las reprimendas y el despido (Hellriegel y Slocum, 2009, p. 144).

El trabajo en sí se refiere a las tareas, responsabilidades y actividades que conforman las funciones específicas de un empleo o una ocupación. Es el conjunto de labores y deberes que un individuo realiza como parte de su rol dentro de una organización o en el ejercicio de una profesión. Estas actividades pueden variar según el tipo de trabajo, pero generalmente implican la realización de tareas asignadas con el propósito de alcanzar objetivos y contribuir al funcionamiento eficaz de una empresa, institución o proyecto.

✓ **Autorrealización**

La autorrealización es la necesidad de desarrollo que implica la

expansión del potencial humano y el anhelo de progreso personal (Chiavenato, 2009, p. 243).

Es el impulso de alcanzar el máximo potencial individual, que abarca el crecimiento personal, el desarrollo pleno de las capacidades propias y la realización personal (Robbins y Judge, 2009, p. 176).

La autorrealización es el impulso intrínseco que lleva a una persona a alcanzar su máximo potencial y a convertirse en la mejor versión de sí misma. Se trata de un proceso de crecimiento personal en el que la persona busca desarrollar sus talentos, habilidades y capacidades.

✓ **Factores Higiénicos**

Según Chiavenato (2009), los factores higiénicos constituyen el entorno laboral que rodea al individuo e incluyen aspectos como las condiciones físicas del lugar de trabajo, la remuneración, los beneficios, las políticas, el liderazgo, el ambiente laboral, las relaciones, las normativas internas y las oportunidades de desarrollo, entre otros. Estos factores tradicionalmente han sido empleados por las organizaciones como incentivos para motivar a su personal. La capacidad de influir en el comportamiento de las personas es limitada, siendo más bien preventivos y profilácticos en su naturaleza. Estos factores están estrechamente vinculados a necesidades básicas y factores externos al individuo (pp. 244-245).

Para Robbins y Judge (2009), los factores de higiene son aquellos que, cuando son satisfactorios para un cargo, proporcionan tranquilidad a los empleados, tales como las políticas y la gestión de la empresa, la supervisión y el salario. Si estos aspectos son adecuados, los individuos no experimentarán insatisfacción (p. 181).

Según Amorós (2007), estos factores abarcan las políticas de gestión de la organización, la supervisión técnica, la remuneración, los beneficios, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales. Todos estos factores están asociados con las percepciones negativas

que las personas tienen sobre su trabajo y el entorno en el que se desempeñan. Los elementos de higiene son externos al trabajo, es decir, no forman parte intrínseca de las tareas en sí mismas, y actúan como incentivos derivados del reconocimiento del alto rendimiento por parte de la organización. Cuando estos elementos son adecuados en el entorno laboral, tienden a mitigar la insatisfacción de los empleados (pp. 83-84).

Los factores higiénicos en el trabajo se refieren al conjunto de medidas y prácticas diseñadas para proteger la salud y el bienestar de los empleados en su trabajo. Esto involucra la identificación y control de riesgos para la salud en el lugar de trabajo, como exposición a sustancias químicas peligrosas, condiciones ambientales adversas o riesgos ergonómicos. Además, la higiene en el trabajo implica la implementación de medidas preventivas para reducir o eliminar estos riesgos, así como la promoción de prácticas saludables entre empleados.

➤ **Indicadores de la dimensión factores higiénicos**

✓ **Condiciones de trabajo**

Se ha evidenciado que la eficacia en el trabajo no solo está determinada por el método de trabajo y las recompensas salariales, sino también por una serie de condiciones laborales que aseguren el bienestar físico del empleado. Entre las condiciones laborales más relevantes identificadas por la administración científica se encuentran:

- Adaptación de herramientas y equipos de trabajo, así como de la maquinaria de producción, para minimizar el esfuerzo del trabajador y evitar pérdidas de tiempo durante la ejecución de las tareas.
- Organización física de las máquinas y equipos para optimizar el flujo de la producción.
- Mejora del entorno físico para mitigar factores como el ruido, la falta

de ventilación, la iluminación deficiente y la comodidad general, los cuales podrían afectar la eficacia del trabajador.

- Desarrollo de herramientas y equipos especializados para reducir movimientos superfluos y mejorar la eficiencia en las labores (Chiavenato, 2006, p. 55).

Son el conjunto de componentes y circunstancias del entorno laboral y que afectan la perspectiva de los empleados en su desempeño laboral. Esto incluye aspectos como el ambiente físico, los equipos y herramientas disponibles, los procedimientos de seguridad y salud, las políticas de la empresa, así como la carga de trabajo y la distribución del tiempo laboral.

✓ **Relaciones interpersonales**

La dinámica de los equipos y grupos ejerce una influencia significativa en cómo se comportan los empleados, la calidad de las relaciones laborales y las interacciones con colegas, subordinados y superiores son elementos fundamentales en el ambiente organizacional, ya que contribuyen al logro de objetivos tanto personales como corporativos. Por el contrario, cuando las relaciones son deficientes, pueden generar estrés adicional (Hellriegel y Slocum, 2009, p. 198).

Las interacciones entre personas se manifiestan mediante transacciones, que abarcan cualquier tipo de comunicación, mensaje o interacción. Estas transacciones constituyen las unidades fundamentales de las relaciones sociales, reflejando la manera en que cada persona se comunica o interactúa con los demás. El comportamiento de cada individuo varía según las circunstancias y las personas implicadas en su relación interpersonal (Chiavenato, 2006, p. 333).

Las relaciones interpersonales son las conexiones que hay entre las personas dentro de su trabajo. Esto implica la interacción entre compañeros de trabajo, superiores jerárquicos, subordinados y otros

miembros del equipo. Se caracterizan por la comunicación, la colaboración, el apoyo mutuo, el respeto y la confianza entre los colegas. Las relaciones interpersonales positivas en el trabajo pueden contribuir significativamente al bienestar emocional, la satisfacción laboral y el rendimiento general en la organización.

✓ **Salarios**

La compensación salarial juega un papel crucial en el mantenimiento de la equidad o inequidad laboral, ya que los individuos con salarios elevados tienden a aumentar su producción o calidad de trabajo para equilibrar la percepción de justicia en su remuneración. Por el contrario, empleados mal retribuidos tienden a disminuir su rendimiento o calidad laboral en comparación con aquellos que reciben una compensación justa, lo que resulta en una disminución de la calidad y productividad general (Chiavenato, 2009, p. 250).

La remuneración salarial representa el pago económico que un empleado obtiene por su desempeño laboral. Es el monto monetario que el empleador entrega al trabajador, usualmente de manera regular, como compensación por las labores realizadas (Amorós, 2007, p. 98).

El salario se refiere a la compensación económica que recibe un empleado a cambio de los servicios que presta a una organización. Es la remuneración monetaria que se otorga por el tiempo, esfuerzo y habilidades dedicadas a cumplir con las responsabilidades laborales asignadas.

✓ **Seguridad en el trabajo**

Las necesidades de seguridad se refieren a la búsqueda de protección y resguardo frente a posibles peligros, ya sean percibidos o reales, así como la defensa ante amenazas provenientes del entorno. Estas necesidades están íntimamente ligadas a la preservación y supervivencia personal (Chiavenato, 2009, p. 241).

Incluye la necesidad de sentirse seguro, estable y libre de dolor,

amenazas o enfermedades. Cuando estas necesidades no se satisfacen, las personas se sienten impulsadas a buscar formas de satisfacerlas. Aquellos que priorizan estas necesidades tienden a valorar sus trabajos. Los jefes que dan importancia a la regulación, la seguridad laboral y los beneficios, creen que las necesidades de seguridad son primordiales. Aquellos que perciben que la principal preocupación de sus trabajadores es la seguridad (Amorós, 2007, p. 82).

La seguridad en el trabajo son las medidas y condiciones establecidas en un entorno laboral para proteger la salud, integridad física y bienestar de los trabajadores. Estas medidas pueden incluir políticas, procedimientos, equipos de protección personal, capacitación en seguridad y evaluación de riesgos, entre otros aspectos. El objetivo principal de la seguridad en el trabajo es prevenir accidentes, lesiones y enfermedades laborales, creando un ambiente laboral seguro y saludable para todos los empleados.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

❖ Clima organizacional

Se define como el entorno psicológico y social percibido en una organización, influenciado por las percepciones, actitudes y valores compartidos entre sus miembros, además de la cultura corporativa, las políticas de gestión y el enfoque de liderazgo (Iglesias y Torres, 2018).

❖ Comunicación

Se define como el proceso mediante el cual se transmite información verbal o no verbal entre alguien que desea expresar una idea y otro individuo que espera comprenderla o se anticipa que la comprenda (Cortés, 2014).

❖ Decisiones

Son el acto de elegir una dirección entre múltiples opciones disponibles, con el propósito de resolver un problema o aprovechar una oportunidad (Zapata et al., 2016).

❖ **Jefes inmediatos**

Son empleados de nivel base o confianza designados según profesiogramas o instrucciones específicas del instituto, con la autoridad para dirigir a otros empleados en el cumplimiento adecuado de sus responsabilidades (Willman y Velasco, 2011).

❖ **Metas**

Se refieren a los logros generales que se desean alcanzar a largo plazo, mientras que los objetivos son acciones específicas y medibles a corto plazo diseñadas para alcanzar esas metas generales (Naranjo, 2009).

❖ **Municipalidades**

Las Municipalidades son los órganos del Gobierno Local, emanadas de la voluntad popular (Ruiz, 2022).

❖ **Organización**

Se define como la estructuración de individuos y grupos dentro de un marco formal que establece las funciones que deben cumplir (Velásquez, 2007).

❖ **Responsabilidad**

Se refiere a la capacidad que tiene todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un acto realizado libremente (De Febres, 2007).

❖ **Sector público**

Engloba a todas las instituciones y organismos administrativos de un país que son gestionados directa o indirectamente por el Estado, o que operan con fondos públicos (García-Andrade, 2019).

2.4. VARIABLE

2.4.1 VARIABLE

Motivación laboral

Dimensiones:

- ❖ Factores motivacionales.
- ❖ Factores higiénicos.

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Tabla 1

Operacionalización de variable

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
MOTIVACIÓN LABORAL	Factores motivacionales	Reconocimiento
		Crecimiento personal
		Trabajo en sí
		Autorrealización
	Factores higiénicos	Condiciones de trabajo
		Relaciones interpersonales
		Salarios
		Seguridad en el trabajo

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio se enfocó en una investigación tipo aplicada, esta investigación se distingue por su objetivo de aplicar o emplear los conocimientos previamente adquiridos, mientras se obtienen nuevos conocimientos a través de la implementación y sistematización de prácticas fundamentadas en la investigación (Bernal, 2010, p. 28).

3.1.1. ENFOQUE

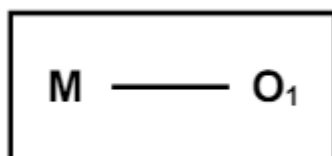
Se usó el enfoque cuantitativo, este enfoque se fundamenta en la medición de las propiedades de los fenómenos sociales. Involucra la formulación de postulados a partir de un marco conceptual pertinente al problema bajo estudio, los cuales expresan relaciones entre las variables investigadas de manera deductiva. Este método tiene como objetivo la generalización y estandarización de los resultados obtenidos (Bernal, 2010, p. 60).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

La presente investigación fue de nivel descriptivo, las investigaciones de tipo descriptivo prescinden de la formulación de hipótesis, es adecuado plantear algunas preguntas de investigación que surjan del planteamiento del problema, los objetivos y el marco teórico que sustenta el estudio (Bernal, 2010, p. 143).

3.1.3. DISEÑO

Correspondió a un diseño no experimental de corte transaccional, debido a que se recopila la información en un solo instante y sin alteraciones (Bernal, 2010, p. 118).



M = Muestra.

O₁ = Variable de estudio.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Es el grupo completo de elementos o individuos que comparten ciertas características comunes y sobre los cuales se busca realizar inferencias (Bernal, 2010, p. 160).

La población de estudio fue censal y se conformó por el personal administrativo siendo un total de 20 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Quisqui.

3.2.2. MUESTRA

La muestra es la fracción de la población elegida de la cual se recopila la información necesaria para llevar a cabo el estudio, esta muestra es la base sobre la cual se realizaron las mediciones y observaciones (Bernal, 2010, p. 161).

Para determinar la muestra del presente trabajo de investigación se utilizó el muestreo no probabilístico intencional, y estuvo conformada por toda la población, siendo 20 el número de colaboradores.

Tabla 2

Muestra

SERVIDORES/FUNCIONARIOS	CANTIDAD
Secretario general	1
Unidad de imagen institucional y protocolo	1
Apoyo en la unidad de imagen institucional y protocolo	1
Sub gerente de desarrollo económico local y ambiental	1
Programas sociales	1
Apoyo en la sub gerencia de desarrollo e inclusión social	1

Unidad de educación, cultura y deporte	1
Responsable de PVL y mesa de partes	1
Unidad de registro civil	1
Unidad de Gestión del riesgo, desastres y defensa civil	1
Sub gerente de seguridad ciudadana, serenazgo y policía municipal	1
Sub gerente desarrollo e inclusión social	1
Unidad de área técnica municipal	1
Sub gerencia de planificación y presupuesto	1
Apoyo en la sub gerencia de planificación y presupuesto	1
Gerente municipal	1
Unidad de tesorería/Recursos humanos y rentas	1
Asistente administrativo	2
Sub gerente de infraestructura y desarrollo urbano y rural	1
TOTAL	20

Fuente. Cuadro de asignación del personal administrativo de la MDQ.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica: Encuesta

Se utilizó la encuesta como técnica para medir la variable. La encuesta es un instrumento que permite recaudar información mediante la recopilación sistemática de información siguiendo un diseño predefinido que garantiza la precisión de los datos recabados (Bernal, 2010, p. 119).

Instrumento: Cuestionario

El cuestionario está compuesto por preguntas elaboradas con el propósito de obtener los datos requeridos para cumplir con los objetivos de la investigación. Este instrumento representa un método estructurado para obtener información de la unidad de análisis en estudio, que constituye el núcleo del problema investigado (Bernal, 2010, p. 119). Para poder desarrollar la presente investigación se empleó como instrumento al cuestionario para recolectar los datos necesarios, para

ello se diseñó un cuestionario de 16 preguntas cuidadosamente elaboradas para medir la variable motivación laboral entre los empleados administrativos de la Municipalidad Distrital de Quisqui. Para su elaboración se tuvo en cuenta las dimensiones e indicadores de la variable en estudio, las preguntas tienen 5 opciones de respuesta, donde los encuestados pudieron expresar su opinión (1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre), este formato facilitó el análisis cuantitativo de los datos. La aplicación del cuestionario se llevó a cabo de manera anónima y voluntaria, garantizando la confidencialidad de las respuestas y se proporcionó el tiempo necesario para que los empleados puedan completarlo.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

- Se utilizó el software Excel como herramienta de apoyo para la presentación y diseño de barras.
- Software SPSS: Se procesaron los datos encontrados con respuestas basadas en la escala de Likert, lo que permitió analizar y describir las variables según sus influencias y orígenes.
- WORD: Para el procesamiento de la información y la redacción del presente proyecto.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Para la recolección de datos, primero se obtuvo la autorización por parte del alcalde de la municipalidad. Asimismo, se aplicó el instrumento a la muestra de estudio. Los resultados que se recolectaron fueron analizados de manera descriptiva e inferencial, se realizaron sus interpretaciones y luego se llegó a las conclusiones. Los datos obtenidos fueron representados en Microsoft Excel y posteriormente procesados en SPSS para generar tablas y figuras que representaron los resultados. Luego, se realizó el análisis y las interpretaciones de estos datos en Microsoft Word, donde se detallaron los resultados, las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 3

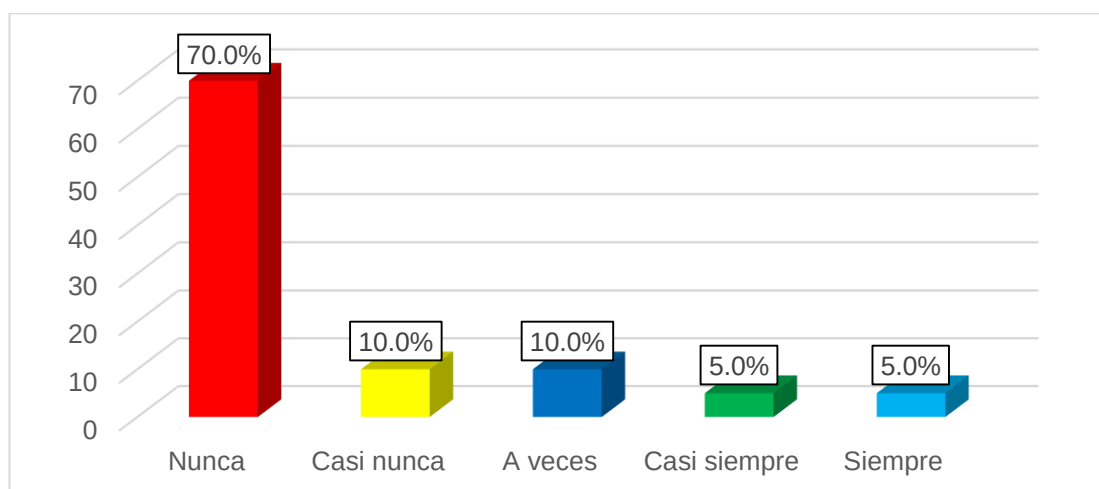
¿Se te otorgan incentivos o premios por alcanzar metas o resultados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	70,0	70,0	70,0
	Casi nunca	2	10,0	10,0	80,0
	A veces	2	10,0	10,0	90,0
	Casi siempre	1	5,0	5,0	95,0
	Siempre	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta MDQ 2024.

Figura 1

¿Se te otorgan incentivos o premios por alcanzar metas o resultados?



Nota. Encuesta 2024.

Ante la interrogante, se obtuvo las siguientes respuestas: el 5% respondieron siempre y casi siempre, el 10% a veces y casi nunca, y el 70% nunca. En ese contexto el 70% considera que la Municipalidad nunca otorga incentivos o premios por alcanzar metas. Estos resultados muestran que el personal se siente desmotivado en sus labores y sus esfuerzos, ya que consideran que la Municipalidad no les otorga el reconocimiento por alcanzar metas institucionales.

Tabla 4

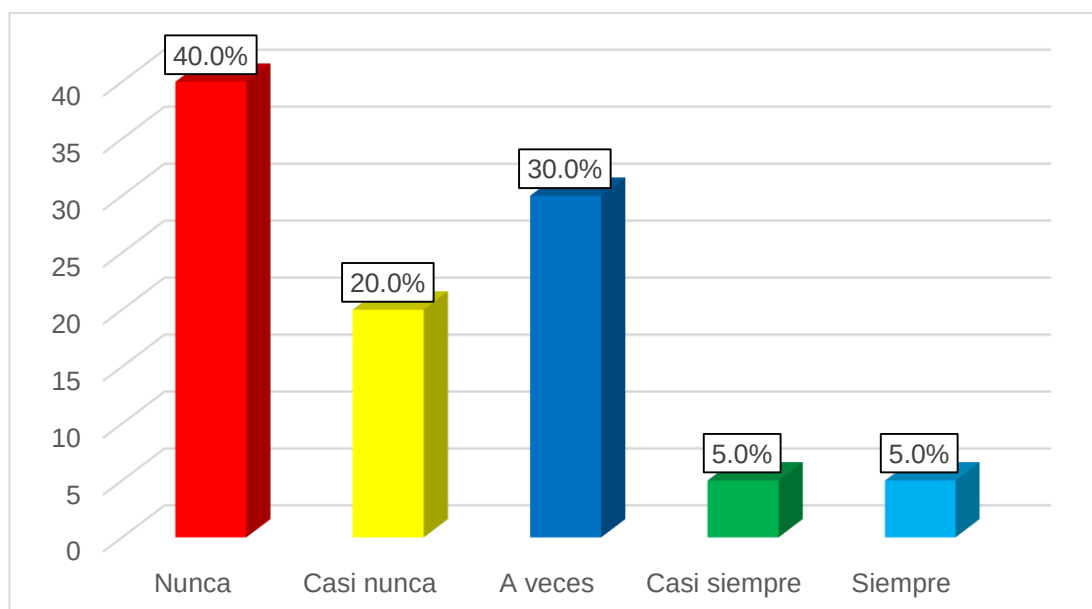
¿El reconocimiento que recibes te motiva a esforzarte más en tus tareas laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	40,0	40,0	40,0
	Casi nunca	4	20,0	20,0	60,0
	A veces	6	30,0	30,0	90,0
	Casi siempre	1	5,0	5,0	95,0
	Siempre	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta MDQ 2024.

Figura 2

¿El reconocimiento que recibes te motiva a esforzarte más en tus tareas laborales?



Nota. Encuesta 2024.

Ante la interrogante, se obtuvo las siguientes respuestas: el 5% respondieron siempre y casi siempre, el 30% a veces, el 20% casi nunca y el 40% nunca. En ese sentido el 40% de los colaboradores consideran que nunca reciben el reconocimiento mediante acciones y gestos que reflejan el agradecimiento por parte de la Municipalidad. Es decir, los trabajadores no se sienten valorados por el desempeño que realizan y se sienten desmotivados a la hora de realizar sus tareas laborales.

Tabla 5

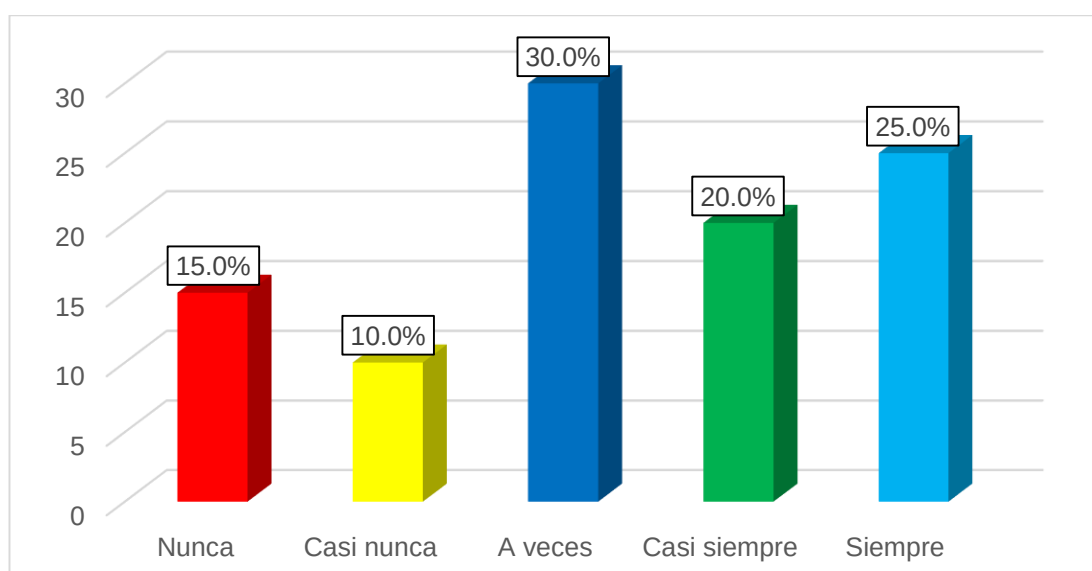
¿Tienes oportunidades de crecimiento y desarrollo personal en tu trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	15,0	15,0	15,0
Casi nunca	2	10,0	10,0	25,0
A veces	6	30,0	30,0	55,0
Válido Casi siempre	4	20,0	20,0	75,0
Siempre	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta MDQ 2024.

Figura 3

¿Tienes oportunidades de crecimiento y desarrollo personal en tu trabajo?



Nota. Encuesta 2024.

Ante la interrogante, se obtuvo las siguientes respuestas: el 25% respondieron siempre, el 20% casi siempre, el 30% a veces, el 10% casi nunca y el 15% nunca. En ese contexto el 30% de los trabajadores consideran que a veces tienen oportunidades de crecimiento y desarrollo personal en su trabajo. Por ende, los trabajadores no pueden mejorar sus habilidades, conocimientos, actitudes tener mejores perspectivas de vida, porque la Municipalidad no les brinda oportunidades de crecimiento y desarrollo personal en el trabajo.

Tabla 6

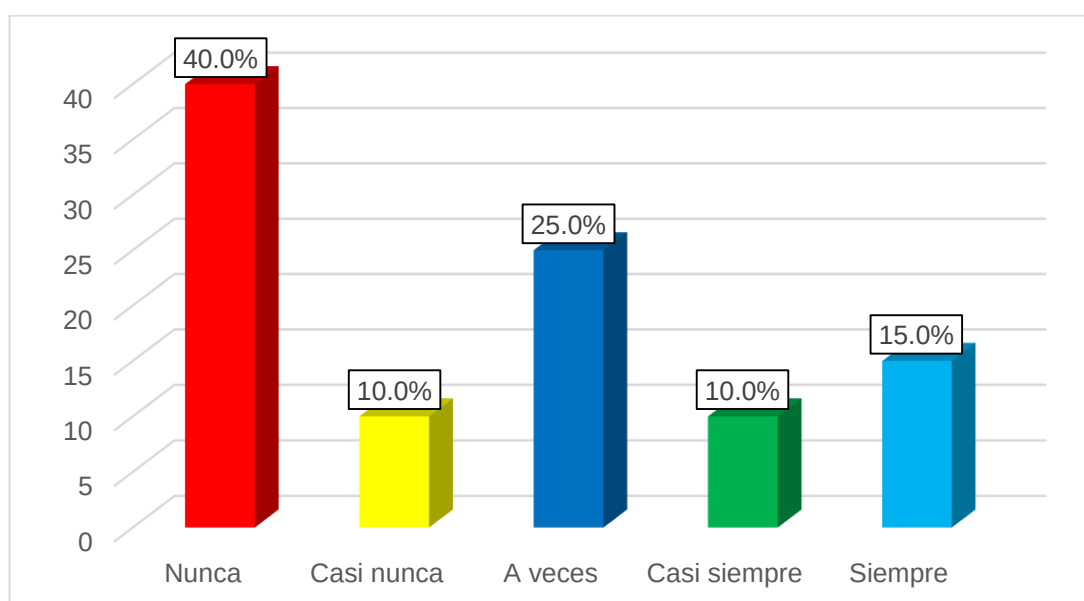
¿La Municipalidad te ofrece programas de capacitación y desarrollo para mejorar tus habilidades laborales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	40,0	40,0	40,0
	Casi nunca	2	10,0	10,0	50,0
	A veces	5	25,0	25,0	75,0
	Casi siempre	2	10,0	10,0	85,0
	Siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta MDQ 2024.

Figura 4

¿La Municipalidad te ofrece programas de capacitación y desarrollo para mejorar tus habilidades laborales?



Nota. Encuesta 2024.

Ante la interrogante, se obtuvo las siguientes respuestas: el 15% respondieron siempre, el 10% casi siempre, el 25% a veces, el 10% casi nunca y el 40% nunca. En ese sentido el 40% de los trabajadores consideran que nunca la Municipalidad ofrece programas de capacitación y desarrollo para la mejora de sus habilidades. Por ello se menciona que la Municipalidad no prevé un adecuado desarrollo de sus actitudes y habilidades de los trabajadores por la que muchas veces esto conlleva a que su desempeño sea limitado.

Tabla 7

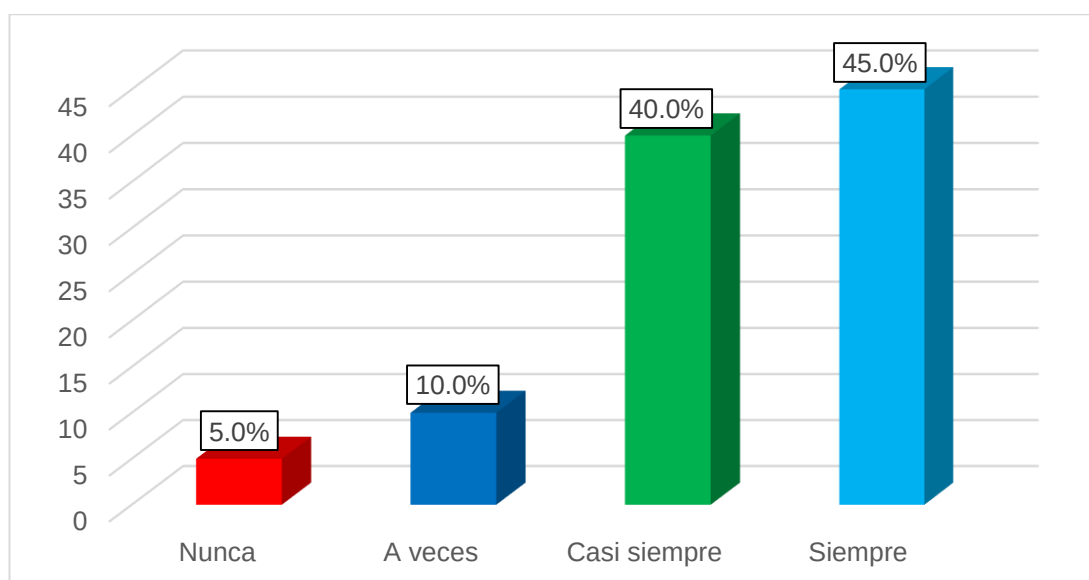
¿Consideras que las actividades que realizas en tu trabajo son significativas y contribuyen al logro de los objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	5,0	5,0	5,0
	A veces	2	10,0	10,0	15,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	55,0
	Siempre	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta MDQ 2024.

Figura 5

¿Consideras que las actividades que realizas en tu trabajo son significativas y contribuyen al logro de los objetivos?



Nota. Encuesta 2024.

Ante la interrogante, se obtuvo las siguientes respuestas: el 45% respondieron siempre, el 40% casi siempre, el 10% a veces y el 5% nunca. En ese contexto el 45% considera que siempre las actividades que realizan son significativas y contribuye al logro del objetivo de la Municipalidad. Esto indica que los trabajos que realizan los colaboradores están de acuerdo a las metas y objetivos institucionales.

Tabla 8

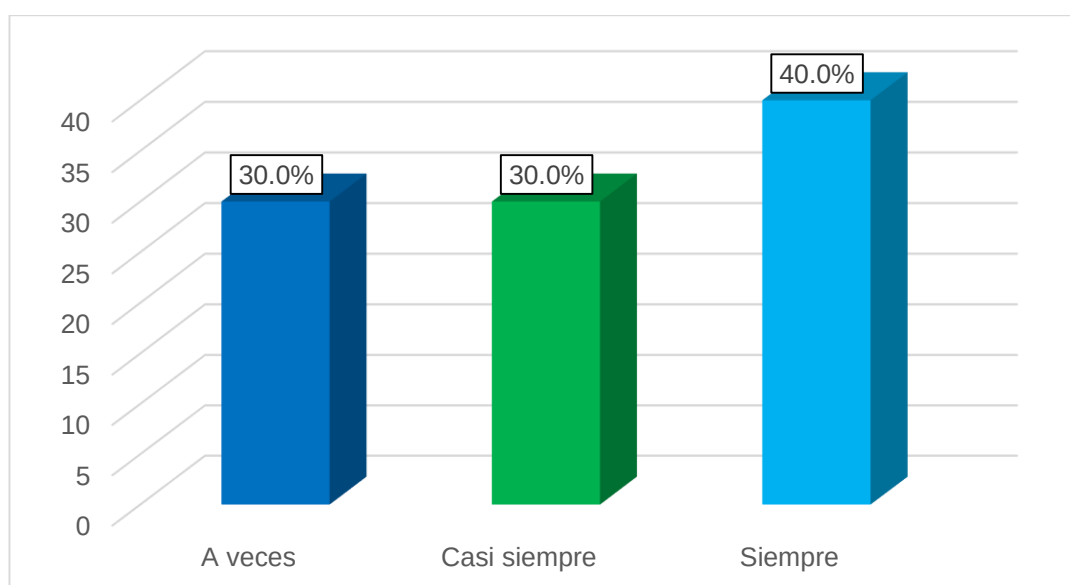
¿Consideras que tienes autonomía y control sobre la forma en que realizas tu trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	30,0	30,0	30,0
	Casi siempre	6	30,0	30,0	60,0
	Siempre	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta MDQ 2024.

Figura 6

¿Consideras que tienes autonomía y control sobre la forma en que realizas tu trabajo?



Nota. Encuesta 2024.

Ante la interrogante, se obtuvo las siguientes respuestas: el 40% respondieron siempre, y el 30% casi siempre y a veces. En ese sentido el 40% de los trabajadores siempre tienen la autonomía y control sobre la manera que se realiza el trabajo. De acuerdo a lo mencionado podemos decir que el personal administrativo cuenta con autonomía para realizar sus labores y tomar decisiones que se le puedan presentar, ya que esto facilita que los trabajos sean eficientes y eficaces.

Tabla 9

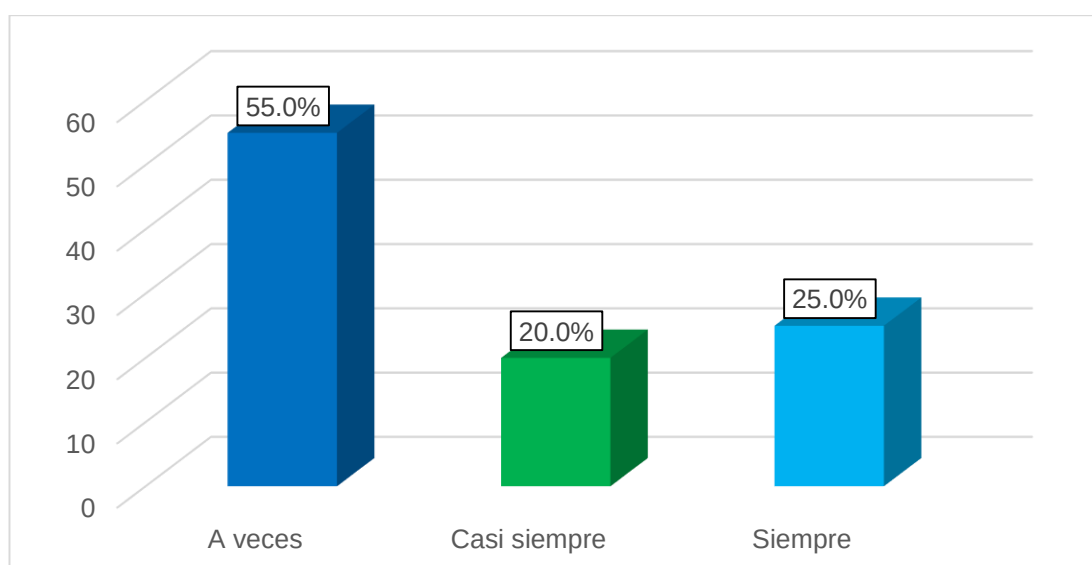
¿Consideras que tu trabajo te ayuda a alcanzar tus metas personales y profesionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	11	55,0	55,0	55,0
	Casi siempre	4	20,0	20,0	75,0
	Siempre	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta MDQ 2024.

Figura 7

¿Consideras que tu trabajo te ayuda a alcanzar tus metas personales y profesionales?



Nota. Encuesta 2024.

Ante la interrogante, se obtuvo las siguientes respuestas: el 25% respondieron siempre, el 20% casi siempre y el 55% a veces. En ese contexto el 55% de los trabajadores indican que a veces los trabajos que realizan ayudan a alcanzar tus metas personales y profesionales. Con estos resultados podemos deducir que no todos los trabajadores de la Municipalidad están de acuerdo al perfil que exige el puesto por ello consideran que no pueden alcanzar sus metas profesionales, para ello la Municipalidad debe designar en las áreas correspondientes a los trabajadores de acuerdo a su profesión con el fin de que su desempeño sea adecuado.

Tabla 10

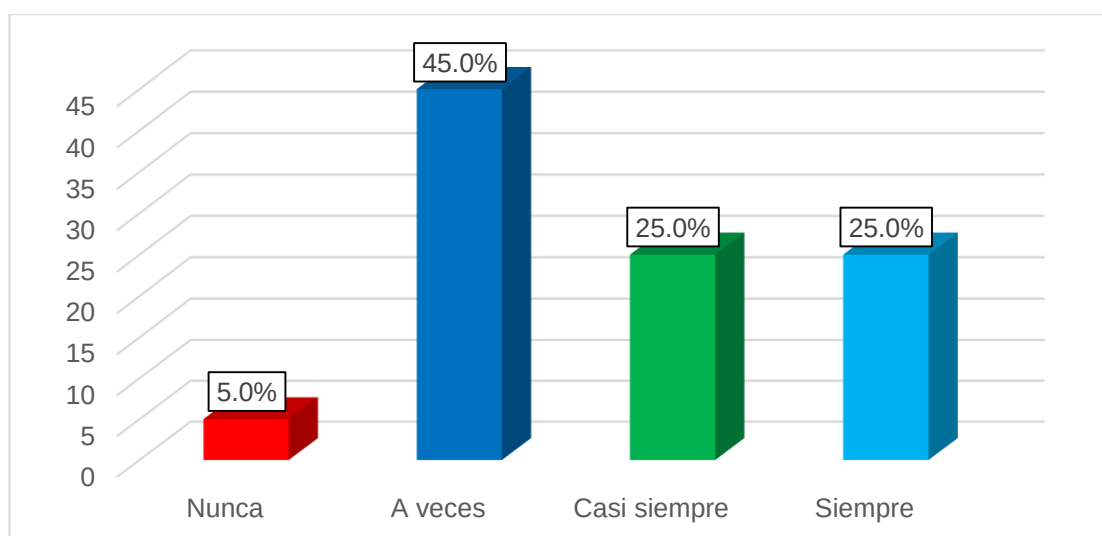
¿Te sientes satisfecho/a con las oportunidades de aprendizaje y desarrollo que ofrece tu empleo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	5,0	5,0	5,0
A veces	9	45,0	45,0	50,0
Válido Casi siempre	5	25,0	25,0	75,0
Siempre	5	25,0	25,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta MDQ 2024.

Figura 8

¿Te sientes satisfecho/a con las oportunidades de aprendizaje y desarrollo que ofrece tu empleo?



Nota. Encuesta 2024.

Ante la interrogante, se obtuvo las siguientes respuestas: el 25% respondieron siempre y casi siempre, el 45% a veces y el 5% casi nunca. En ese contexto el 45% de los trabajadores indican que a veces se sienten satisfechos con las oportunidades de aprendizaje y desarrollo que ofrece el empleo de la Municipalidad. Es decir, en la Municipalidad no siempre se genera buenas oportunidades para el aprendizaje y desarrollo de los colaboradores, para ello las personas encargadas de la Municipalidad deben identificar las necesidades de los trabajadores en que se desea mejorar y de acuerdo a ello pueden mejorar su desempeño.

Tabla 11

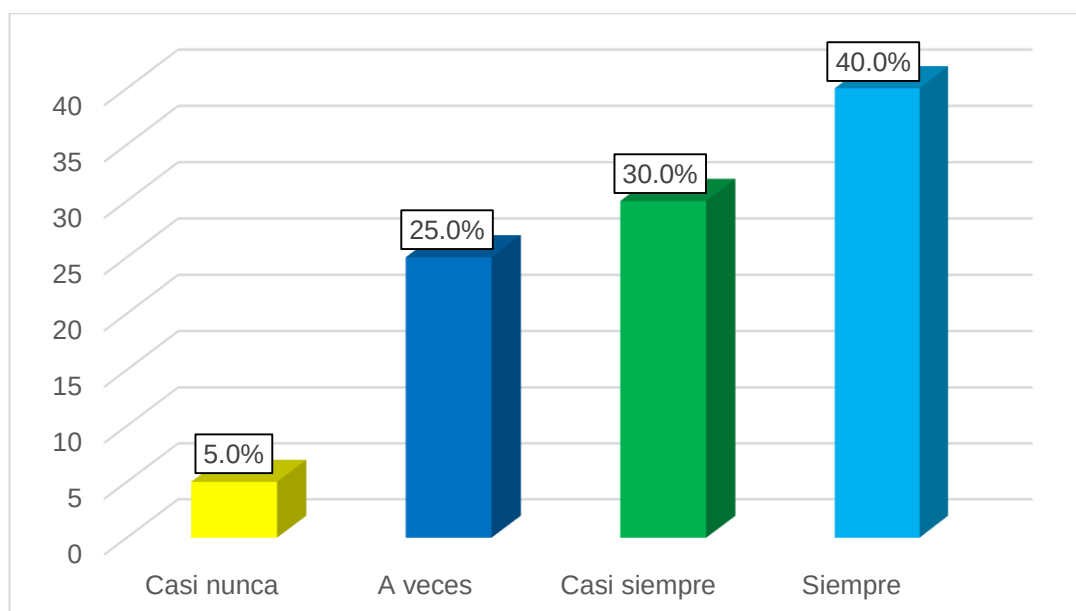
¿Las instalaciones de trabajo en la Municipalidad son adecuadas y seguras?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	5,0	5,0	5,0
	A veces	5	25,0	25,0	30,0
	Casi siempre	6	30,0	30,0	60,0
	Siempre	8	40,0	40,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta MDQ 2024.

Figura 9

¿Las instalaciones de trabajo en la Municipalidad son adecuadas y seguras?



Nota. Encuesta 2024.

Ante la interrogante, se obtuvo las siguientes respuestas: el 40% respondieron siempre, el 30% casi siempre, el 25% a veces y el 5% casi nunca. En ese sentido el 40% de los encuestados indican que siempre las instalaciones del trabajo de la Municipalidad son adecuadas y seguras. Esto se ve reflejado en que la Municipalidad proporciona ambientes, muebles y materiales adecuados y seguros para desempeñar un buen trabajo y así poder desarrollar sus labores para cumplir con los objetivos institucionales.

Tabla 12

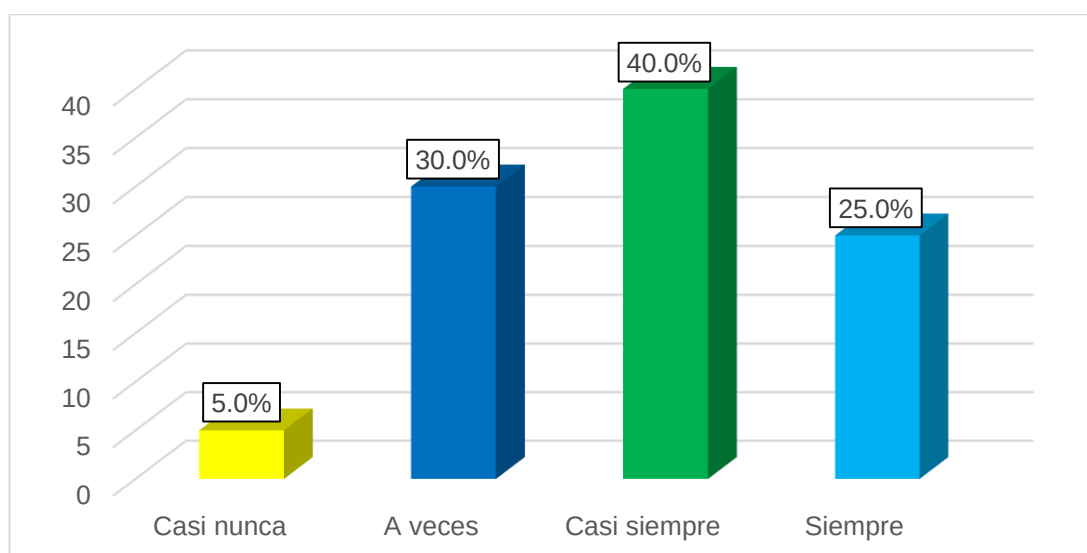
¿Las herramientas y equipos que utilizas en tu trabajo están en buen estado y son funcionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	5,0	5,0	5,0
	A veces	6	30,0	30,0	35,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	75,0
	Siempre	5	25,0	25,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta MDQ 2024.

Figura 10

¿Las herramientas y equipos que utilizas en tu trabajo están en buen estado y son funcionales?



Nota. Encuesta 2024.

Ante la interrogante, se obtuvo las siguientes respuestas: el 25% respondieron siempre, el 40% casi siempre, el 30% a veces y el 5% casi nunca. En ese sentido el 40% de los trabajadores indican que casi siempre las herramientas y equipos que utilizan en su trabajo están en buen estado y son funcionales para el desarrollo de sus funciones. Por ende, en la Municipalidad algunas veces suelen tener falencias en los equipos y herramientas que se proporciona a los trabajadores esto conlleva a que se tengan retrasos en la entrega de los trabajos.

Tabla 13

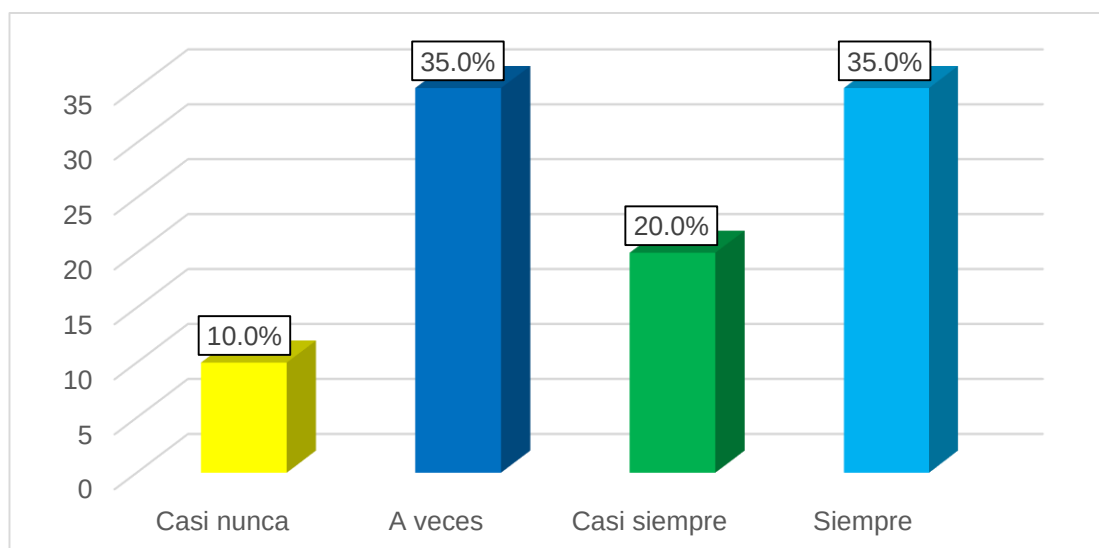
¿Existe una comunicación abierta y efectiva entre los miembros de tu equipo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi nunca	2	10,0	10,0	10,0
	A veces	7	35,0	35,0	45,0
Válido	Casi siempre	4	20,0	20,0	65,0
	Siempre	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta MDQ 2024.

Figura 11

¿Existe una comunicación abierta y efectiva entre los miembros de tu equipo?



Nota. Encuesta 2024.

Ante la interrogante, se obtuvo las siguientes respuestas: el 35% respondieron siempre, el 20% casi siempre, el 35% a veces y el 10% casi nunca. En ese contexto el 35% de los trabajadores consideran que a veces y siempre existe una comunicación abierta y efectiva entre los miembros de equipo. Es decir, el 35% considera que veces existe una comunicación abierta y efectiva, mientras que el otro 35% cree que siempre existe una comunicación abierta y efectiva entre los trabajadores contratados y nombrados de la Municipalidad, es importante que deben mantener una comunicación abierta y efectiva ya que esto ayudaría al desarrollo eficiente de sus funciones y de esa manera también permitiría intercambiar ideas para la toma de decisiones en equipo.

Tabla 14

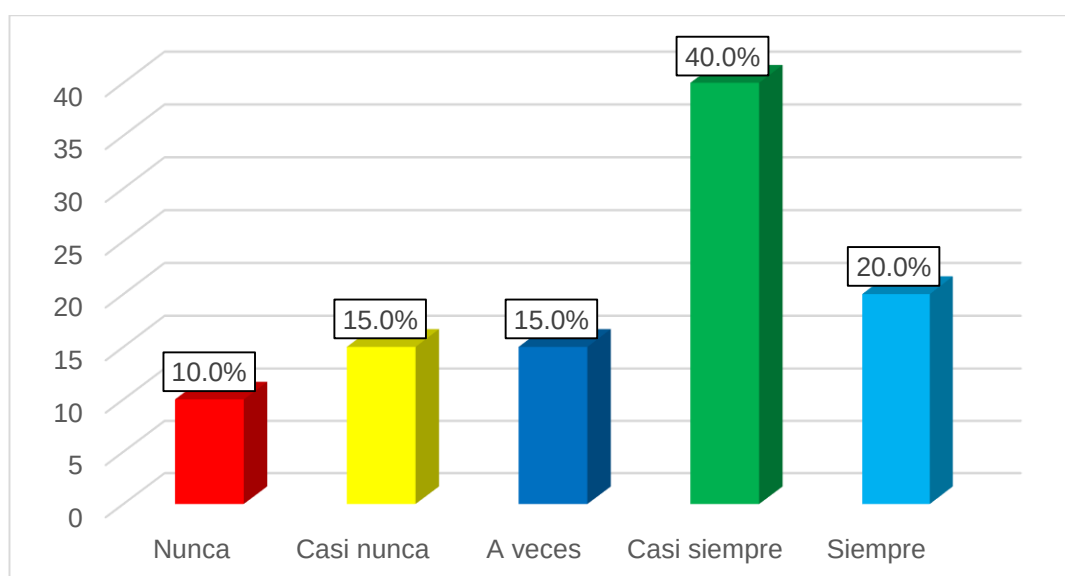
¿Las relaciones interpersonales en el trabajo tienen un impacto en tu rendimiento laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	3	15,0	15,0	25,0
	A veces	3	15,0	15,0	40,0
	Casi siempre	8	40,0	40,0	80,0
	Siempre	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta MDQ 2024.

Figura 12

¿Las relaciones interpersonales en el trabajo tienen un impacto en tu rendimiento laboral?



Nota. Encuesta 2024.

Ante la interrogante, se obtuvo las siguientes respuestas: el 20% respondieron siempre, el 40% casi siempre, el 15% a veces y casi nunca, y el 10% nunca. En ese contexto el 40% de los trabajadores consideran que casi siempre las relaciones interpersonales en el trabajo tienen un impacto en tu rendimiento laboral. Por ende, el no mantener buenas relaciones interpersonales entre colaboradores suele tener una disminución en cuanto al rendimiento, por ende, se deben mejorar las relaciones interpersonales ya que así se ayudaría a tener un mejor desempeño en cuanto a sus funciones.

Tabla 15

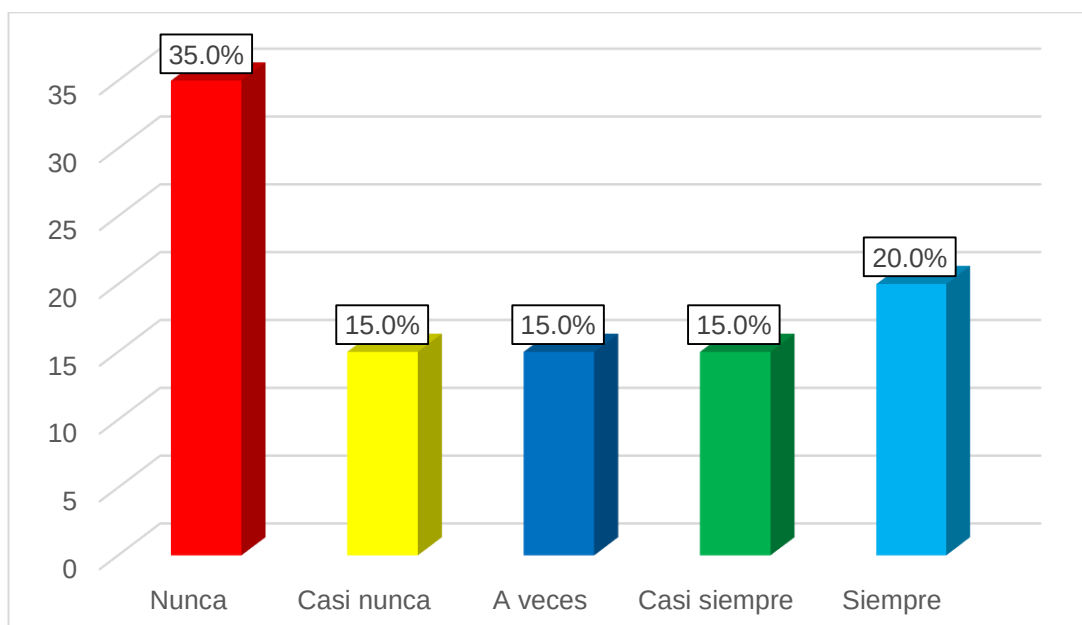
¿Consideras que tu salario es justo y equitativo en comparación con el trabajo que realizas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	35,0	35,0	35,0
Casi nunca	3	15,0	15,0	50,0
A veces	3	15,0	15,0	65,0
Válido Casi siempre	3	15,0	15,0	80,0
Siempre	4	20,0	20,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta MDQ 2024.

Figura 13

¿Consideras que tu salario es justo y equitativo en comparación con el trabajo que realizas?



Nota. Encuesta 2024.

Ante la interrogante, se obtuvo las siguientes respuestas: el 20% respondieron siempre, el 15% casi siempre, a veces y casi nunca, y el 35% nunca. En ese contexto el 35% de los trabajadores indican que nunca sus salarios son justos y equitativos en comparación con el trabajo que realizan. Es decir, los trabajadores consideran que sus trabajos y funciones que realizan, la Municipalidad no los reconoce adecuadamente ya que el salario no es acorde al esfuerzo esto muchas veces conlleva a que su rendimiento disminuya generando una insatisfacción.

Tabla 16

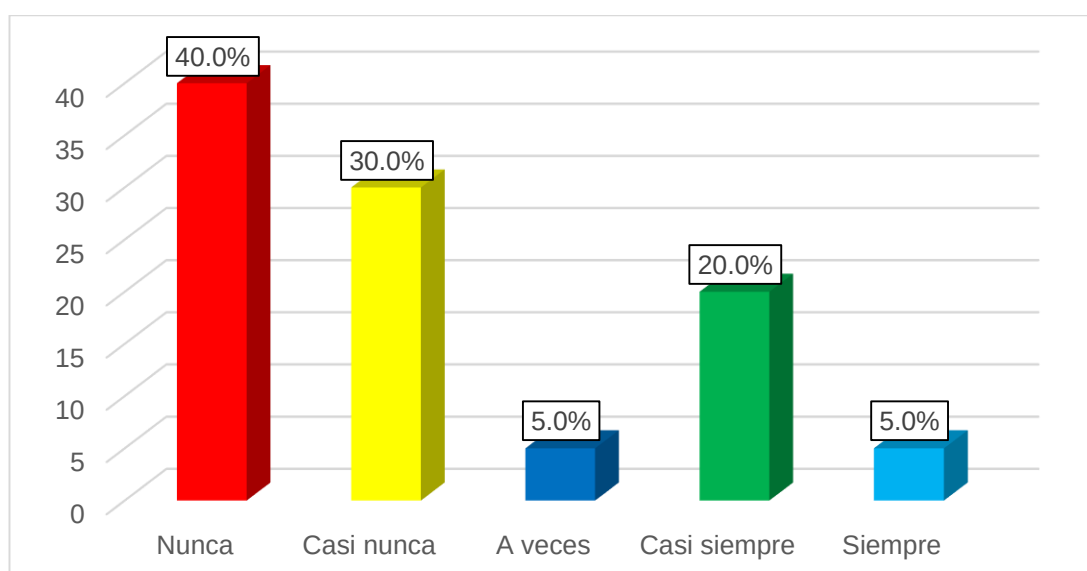
¿Crees que la política salarial de la Municipalidad es transparente y justa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	40,0	40,0	40,0
	Casi nunca	6	30,0	30,0	70,0
	A veces	1	5,0	5,0	75,0
	Casi siempre	4	20,0	20,0	95,0
	Siempre	1	5,0	5,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta MDQ 2024.

Figura 14

¿Crees que la política salarial de la Municipalidad es transparente y justa?



Nota. Encuesta 2024.

Ante la interrogante, se obtuvo las siguientes respuestas: el 5% respondieron siempre y a veces, el 20% casi siempre, el 30% casi nunca y el 40% nunca. En ese contexto el 40% de los trabajadores consideraron que nunca la política salarial de la Municipalidad es transparente y justa. De acuerdo a los resultados, podemos decir que la Municipalidad debería brindar equidad en cuanto al salario de los puestos que se convocan y del personal nombrado para que así no se genere ningún tipo de incomodidad.

Tabla 17

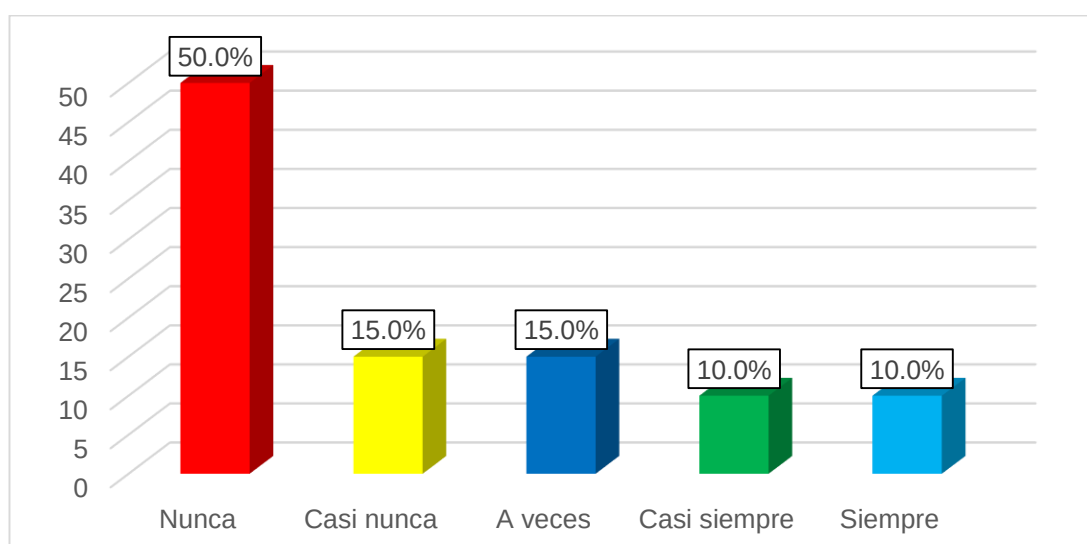
¿Has recibido capacitación sobre medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales en tu puesto de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	10	50,0	50,0	50,0
Casi nunca	3	15,0	15,0	65,0
A veces	3	15,0	15,0	80,0
Válido Casi siempre	2	10,0	10,0	90,0
Siempre	2	10,0	10,0	100,0
Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta MDQ 2024.

Figura 15

¿Has recibido capacitación sobre medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales en tu puesto de trabajo?



Nota. Encuesta 2024.

Ante la interrogante, se obtuvo las siguientes respuestas: el 10% respondieron siempre y casi siempre, el 15% a veces y casi nunca, y el 50% nunca. En ese contexto el 50% de los trabajadores indican que nunca han recibido capacitación sobre medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales en su puesto de trabajo. Es decir, al no realizar capacitaciones se puede poner en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores de la Municipalidad y esto afectaría a cumplir las metas y los objetivos institucionales, por ende, las capacitaciones se deben realizar constantemente.

Tabla 18

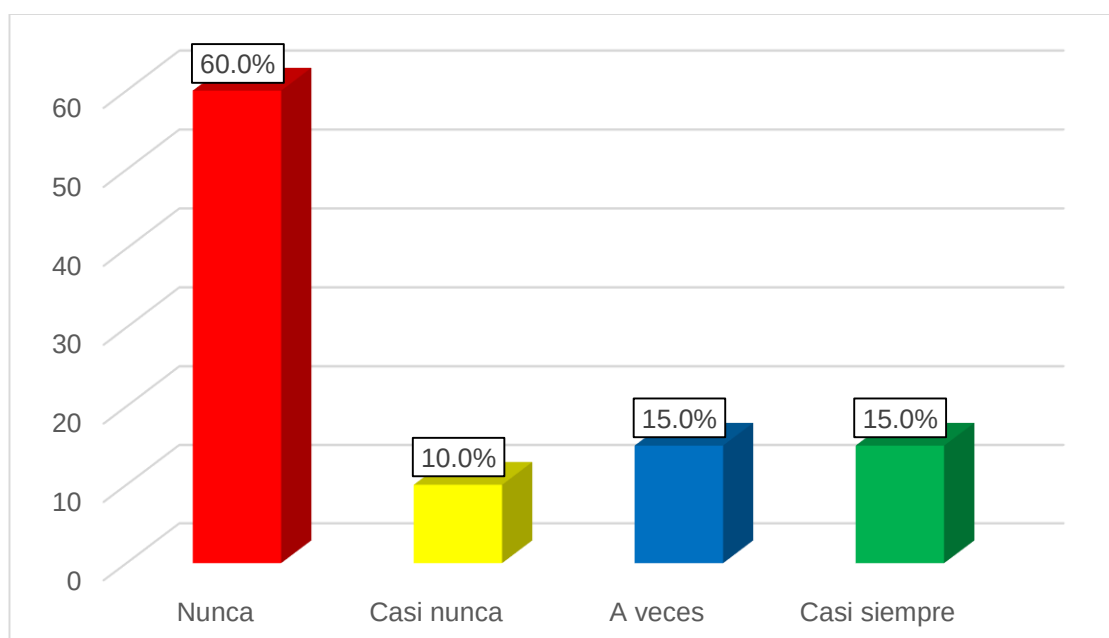
¿Has experimentado alguna situación de peligro o riesgo en tu trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	60,0	60,0	60,0
	Casi nunca	2	10,0	10,0	70,0
	A veces	3	15,0	15,0	85,0
	Casi siempre	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Encuesta MDQ 2024.

Figura 16

¿Has experimentado alguna situación de peligro o riesgo en tu trabajo?



Nota. Encuesta 2024.

Ante la interrogante, se obtuvo las siguientes respuestas: el 15% respondieron casi siempre y a veces, el 10% casi nunca y el 60% nunca. En ese contexto el 60% de los trabajadores consideran que nunca han experimentado alguna situación de peligro o riesgo en tu trabajo. Es decir que la Municipalidad brinda seguridad a sus trabajadores en cuanto a tener buenos ambientes y óptimas condiciones laborales por ello nunca los colaboradores han experimentado riesgos laborales.

Tabla 19

Distribución porcentual de la dimensión factores motivacionales del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024

Factores motivacionales	n = 20									
	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Reconocimiento										
Incentivos por alcanzar metas	14	70,0%	2	10,0%	2	10,0%	1	5,0%	1	5,0%
Reconocimiento para motivar	8	40,0%	4	20,0%	6	30,0%	1	5,0%	1	5,0%
Crecimiento personal										
Oportunidades de desarrollo personal	3	15,0%	2	10,0%	6	30,0%	4	20,0%	5	25,0%
Programas de capacitación	8	40,0%	2	10,0%	5	25,0%	2	10,0%	3	15,0%
Trabajo en sí										
Trabajo significativo	1	5,0%	0	0,0%	2	10,0%	8	40,0%	9	45,0%
Autonomía y control	0	0,0%	0	0,0%	6	30,0%	6	30,0%	8	40,0%
Autorrealización										
Metas personales y profesionales	0	0,0%	0	0,0%	11	55,0%	4	20,0%	5	25,0%
Aprendizaje y desarrollo	1	5,0%	0	0,0%	9	45,0%	5	25,0%	5	25,0%

Nota. Encuesta MDQ 2024.

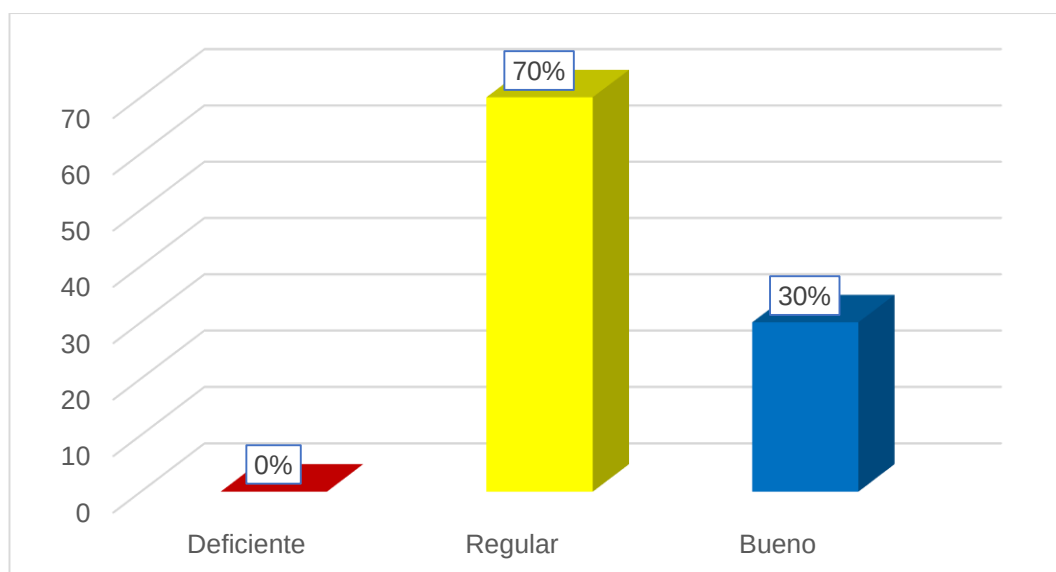
Tabla 20

Distribución porcentual de factores motivacionales del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024

Factores motivacionales	n = 20	
	fi	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	14	70,0%
Bueno	6	30,0%

Figura 17

Dimensión factores motivacionales



Nota. Encuesta 2024.

En lo que respecta a los factores motivacionales de la Municipalidad Distrital de Quisqui el 70% opina que es regular y el 30% que es bueno, estos resultados demuestran que existen algunos elementos que fomentan la motivación entre los empleados, como un ambiente de trabajo colaborativo y ciertas oportunidades de desarrollo profesional, también se han identificado áreas de mejora significativas. La implementación de políticas de incentivos más justos, así como la atención a las necesidades individuales de los trabajadores, podrían contribuir a elevar los niveles de motivación.

Tabla 21

Distribución porcentual de la dimensión factores higiénicos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024

Factores higiénicos	n = 20									
	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi Siempre		Siempre	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Condiciones de trabajo										
Instalaciones de trabajo	0	0,0%	1	5,0%	5	25,0%	6	30,0%	8	40,0%
Herramientas y equipos	0	0,0%	1	5,0%	6	30,0%	8	40,0%	5	25,0%
Relaciones interpersonales										
Comunicación abierta y efectiva	0	0,0%	2	10,0%	7	35,0%	4	20,0%	7	35,0%
Impacto de las relaciones interpersonales	2	10,0%	3	15,0%	3	15,0%	8	40,0%	4	0,0%
Salarios										

Salario justo y equitativo	7	35,0%	3	15,0%	3	15,0%	3	15,0%	4	20,0%
Política salarial	8	40,0%	6	30,0%	1	5,0%	4	20,0%	1	5,0%
Seguridad en el trabajo										
Capacitaciones	10	50,0%	3	15,0%	3	15,0%	2	10,0%	2	10,0%
Situaciones de riesgo	12	60,0%	2	10,0%	3	15,0%	3	15,0%	0	0,0%

Nota. Encuesta MDQ 2024.

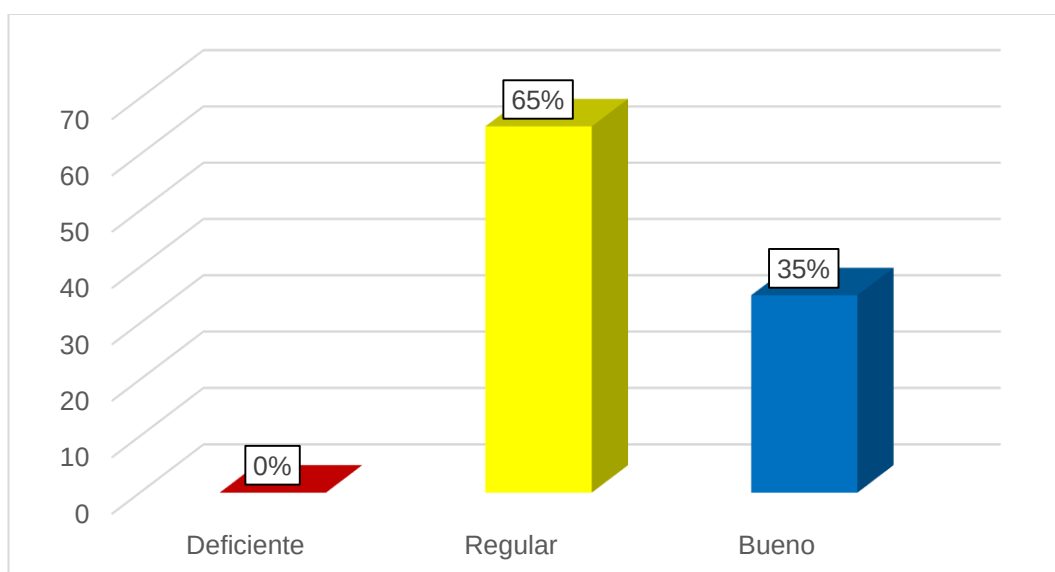
Tabla 22

Distribución porcentual de factores higiénicos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024

Factores higiénicos	n = 20	
	fi	%
Deficiente	0	0,0%
Regular	13	65,0%
Bueno	20	35,0%

Figura 18

Dimensión factores higiénicos



Nota. Encuesta 2024.

En lo que respecta a los factores higiénicos de la Municipalidad Distrital de Quisqui el 65% opina que es regular y el 35% que es bueno, estos resultados demuestran que, aunque se tiene un ambiente laboral adecuado y la disponibilidad de recursos básicos, existen áreas que requieren mejoras. Algunos aspectos, como capacitaciones de seguridad y salud en el trabajo, políticas transparentes sobre las escalas salariales son aspectos que necesitan mayor atención para garantizar un entorno de trabajo saludable y seguro.

Tabla 23

Distribución porcentual de evaluación de la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024

Evaluación de la motivación laboral	n = 20					
	Bueno		Regular		Deficiente	
	fi	%	fi	%	fi	%
Factores motivacionales	6	30,0%	14	70,0%	0	0,0%
Factores higiénicos	7	35,0%	13	65,0%	0	0,0%

Nota. Encuesta MDQ 2024.

En la tabla 23 donde se muestra la distribución porcentual de la evaluación de la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui se evidencia que las características generales de la Municipalidad Distrital de Quisqui influyen en la motivación del personal administrativo.

Tabla 24

Distribución porcentual de evaluación

Variable	Ítems	Deficiente	Regular	Bueno
Motivación laboral	1 al 16	16 - 27	28 - 55	56 - 80
Dimensiones	Ítems	Deficiente	Regular	Bueno
Factores motivacionales	1 al 8	8 - 13	14 - 27	28 - 40
Factores higiénicos	9 al 16	8 - 13	14 - 27	28 - 40

Nota. Encuesta MDQ 2024.

Tabla 25

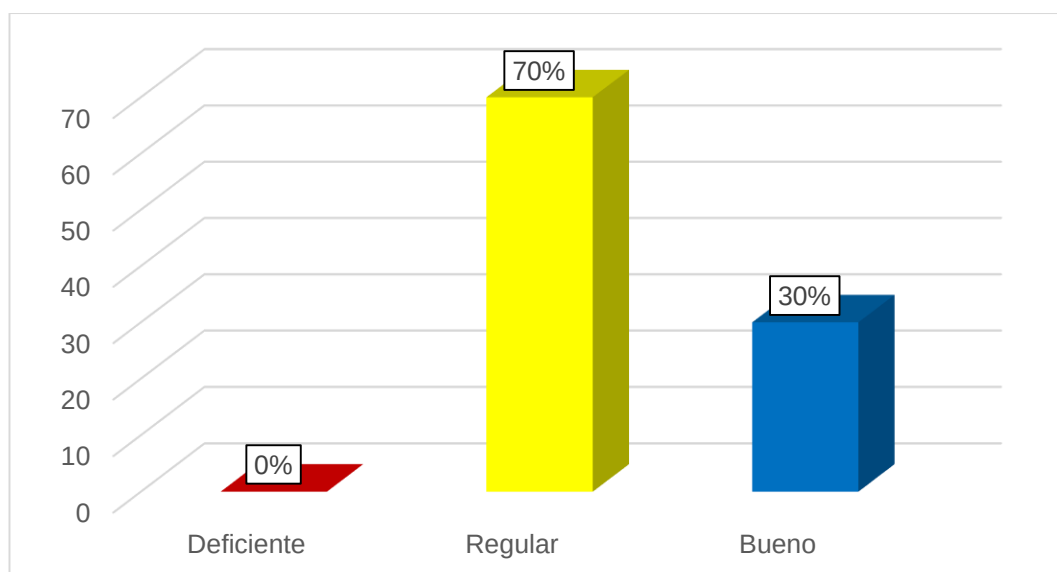
Variable motivación laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	0	0.0	0.0	0.0
	Regular	14	70.0	70.0	70.0
	Bueno	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Nota. Encuesta MDQ 2024.

Figura 19

Variable motivación laboral



Nota. Encuesta 2024.

En lo que respecta a la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui el 70% de los trabajadores respondió que la motivación laboral es regular y el 30% que es bueno. Los resultados se ven reflejados en las dimensiones factores motivacionales y factores higiénicos donde se demuestra que existen características por mejorar porque si no existe motivación en los empleados causara un bajo rendimiento impactando negativamente en la eficiencia y los resultados generales de la municipalidad.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

- Respecto al objetivo general, describir la motivación laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024, en los resultados que se han obtenido en la tabla 25 se puede observar que el 70% de los encuestados opinaron que la motivación laboral es regular y el 30% indicaron que es bueno, en la tabla 23 se visualiza que para la dimensión factores motivacionales el 70% es regular y el 30% es bueno y para la dimensión factores higiénicos el 65% es regular y el 35% es bueno demostrando que la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui se encuentra en un nivel regular esto quiere decir que la motivación laboral es adecuada pero que aún falta mejorar en algunos aspectos, por lo que estos resultados podemos contrastar con la investigación de Herrera (2022), donde llega a concluir que la motivación en el trabajo tiene un desempeño fundamental para el éxito de las organizaciones como pueden ser públicas o privadas, ya que mediante las motivaciones que se da a los trabajadores el comportamiento y rendimiento de los empleados pueden mejorar y así permitiendo a tener mejores resultados. En ese contexto en la Municipalidad Distrital de Quisqui debe existir un programa adecuado de motivación que permita que los trabajadores realicen sus funciones sin inconveniencias para ello siempre se les debe reconocer sobre el trabajo que realizan, como también proporcionar las herramientas y condiciones adecuadas permitiendo que los trabajadores estén motivados al realizar sus funciones laborales.
- De acuerdo al objetivo específico 1, describir los factores motivacionales del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024, los trabajadores manifestaron en un 40% (tabla 7) que casi siempre que los trabajos que realizan son significativos y ayuda a cumplir los objetivos institucionales, por otro lado también manifestaron un 45% (tabla 10) que a veces se sienten satisfechos con las posibilidades de aprendizaje y desarrollo que ofrece el puesto de trabajo, es decir que algunos de los

colaboradores se encuentran en áreas que no son de su competencia profesional, por lo que estos resultados podemos contrastar con la investigación desarrollado por Bedriñana (2022), donde llega a concluir que, si los trabajadores son motivados laboralmente de manera adecuada se logrará mejorar el rendimiento de los trabajadores. En ese contexto la Municipalidad Distrital de Quisqui debe tener en consideración motivar a sus trabajadores con incentivos y reconocimientos que se otorguen de manera justa y transparente para que de esa manera el personal desempeñe sus funciones correctamente, ya que muchas veces por falta de reconocimiento se genera desmotivación causando que se disminuya la productividad.

- De acuerdo al objetivo específico 2, describir los factores higiénicos del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024, en los resultados que se han obtenido se observa que el 40% (tabla 11) indican que siempre las instalaciones de su centro de trabajo son adecuadas y seguras, pero también se ha podido encontrar donde los trabajadores manifiestan en un 50% (tabla 17) que los trabajadores no reciben capacitaciones sobre las medidas de seguridad y prevención por la que esto ante algún acontecimiento que puede afectar a la salud e integridad del trabajador por la que es importante en que la Municipalidad realice capacitaciones, en ese sentido estos resultados podemos contrastar con lo que menciona Grijalva (2021), donde en su investigación llega a concluir que la motivación adecuada que se brinda a los colaboradores ayuda a que sus labores se realicen de manera eficiente y así ayuda a contribuir con el cumplimiento de los objetivos institucionales y mejorar la productividad, para ello se deben tener en consideración las condiciones básicas y así generar una satisfacción personal y profesional. Entonces en la Municipalidad Distrital de Quisqui se debe de tener en consideración la higiene de los ambientes donde se realizan los trabajos, como también las condiciones adecuadas de los ambientes y las herramientas que utilizan, al contar en buen estado sobre lo mencionado se tendrá colaboradores satisfechos y motivados en desarrollar sus funciones.

CONCLUSIONES

- En cuanto al objetivo general se ha llegado a la conclusión de que la motivación laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Quisqui, es regular, como se evidencia en la tabla 25 donde el 70% de los trabajadores indican que la motivación laboral es regular y el 30% que es bueno, y en la tabla 23 en donde en la dimensión factores motivacionales se obtuvo 70% regular y 30% bueno, y la dimensión factores higiénicos obtuvo 65% regular y 35% bueno, esto quiere decir que aunque existen aspectos positivos que impulsan el desempeño de los trabajadores también se identifican áreas que requieren mejora.
- En cuanto al objetivo específico 1 se ha llegado a la conclusión de que los factores motivacionales del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Quisqui, es regular, se evidencia a través de las respuestas del personal que no se otorgan incentivos o premios por alcanzar metas o resultados (tabla 3) tampoco se reconoce su desempeño en el trabajo (tabla 4), además no pueden mejorar sus habilidades y conocimientos porque la Municipalidad no les brinda oportunidades de crecimiento profesional (tabla 5), la Municipalidad no prevé un adecuado desarrollo de las actitudes y habilidades de sus trabajadores (tabla 6), manifestaron también que los trabajos que realizan están de acuerdo a las metas y objetivos institucionales (tabla 7) y que cuentan con autonomía para realizar sus labores y tomar decisiones facilitando que el trabajo que realizan sea eficiente y eficaz (tabla 8), además el trabajo que realizan en ocasiones los ayuda a alcanzar sus metas personales y profesionales (tabla 9) y no se sienten satisfechos con las posibilidades de aprendizaje y desarrollo que les ofrece la Municipalidad (tabla 10).
- En cuanto al objetivo específico 2 se ha llegado a la conclusión de que los factores higiénicos del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Quisqui, es regular, el personal administrativo manifiesta que las instalaciones de la Municipalidad cuentan con un ambiente y materiales adecuados (tabla 11), además las herramientas y equipos se encuentran

en buen estado para que puedan desarrollar sus funciones (tabla 12), la comunicación entre los trabajadores es abierta y efectiva (tabla 13), además las relaciones interpersonales afectan su rendimiento laboral (tabla 14), no hay satisfacción por parte de los trabajadores respecto al salario y a la equidad salarial (tabla 15) debido a que la Municipalidad no tiene una política salarial transparente y justa (tabla 16), la Municipalidad no capacita a su personal respecto a la seguridad y prevención de riesgos en el trabajo (tabla 17), a pesar de eso no han experimentado situaciones de riesgo o peligro dentro de la Municipalidad (tabla 18).

RECOMENDACIONES

- Se recomienda al gerente municipal del Distrito de Quisqui, establecer políticas sobre reconocimiento y recompensas para destacar los logros y esfuerzos de los trabajadores, esto puede incluir premios mensuales, menciones honoríficas, y eventos de reconocimiento. Los equipos y herramientas casi siempre están en buen estado por lo cual se recomienda establecer un plan de seguridad y de higiene laboral con el fin de garantizar que las instalaciones, herramientas y equipos de trabajo se encuentren en óptimas condiciones y puedan desarrollar sus actividades sin inconveniencias.
- Se recomienda al gerente municipal del Distrito de Quisqui, implementar un programa de reconocimientos a través de resoluciones, asimismo Implementar programas de capacitación para mejorar el potencial de los trabajadores, relacionado a las habilidades técnicas, de gestión y desarrollo personal, Promover la autonomía en los puestos de trabajo, permitiendo que los empleados tengan un mayor control sobre cómo realizan sus tareas, permitiendo así incrementar la satisfacción laboral y la productividad. Realizar encuestas periódicas para evaluar la satisfacción de los empleados y recoger sugerencias para mejoras. Estas medidas no solo mejorarían la satisfacción y el compromiso de los empleados, sino que también mejoraría el desempeño de la Municipalidad.
- Se recomienda al gerente municipal del Distrito de Quisqui, establecer canales de comunicación para fomentar el diálogo entre los trabajadores, esto puede incluir reuniones regulares, buzones de sugerencias y plataformas de comunicación interna. Promover actividades de integración y trabajo en equipo para mejorar las relaciones interpersonales, esto puede incluir talleres de habilidades sociales, eventos y programas de mentoría., Implementar programas de capacitación sobre medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales, asegurar que todos los empleados estén informados y capacitados para manejar posibles situaciones de peligro. Realizar encuestas periódicas para evaluar la perspectiva de los

empleados sobre las circunstancias laborales y las políticas salariales, utilizar los resultados para realizar mejoras continuas y ajustar las políticas según sea necesario. Estas medidas contribuirán a mejorar la satisfacción laboral, y la seguridad en el trabajo, lo que a su vez aumentará el rendimiento y la moral de los empleados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En busca del Desarrollo de Ventajas Competitivas*. Editorial USAT.
https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/index.htm#google_vignette
- Andrade, M. S., Chong, M. L., y Cobo, E. T. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista Tecnológica Ciencia Y Educación Edwards Deming*, 5(2), 1-14.
<https://revista-edwardsdeming.com/index.php/es/article/view/83/144>
- Bedriñana, D. V. (2022). *Motivación laboral y su relación con el desempeño del personal en la Municipalidad Provincial de La Mar, Ayacucho – 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86419/Bedri%20CDV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Editorial Pearson.
<https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª Ed.). Editorial Mc Graw Hill Interamericana.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (2ª ed.). Editorial Mc Graw Hill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito*

en las organizaciones (9ª ed.). Editorial Mc Graw Hill.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf

Cortés, L. M. (2014). Conocimiento, poder, comunicación y su relación con el ordenamiento territorial. *Revista Científica Ciencias Humanas*, 10(28), 134-148. <https://www.redalyc.org/pdf/709/70930408008.pdf>

De Febres, R. (2007). El valor de la responsabilidad. *Revista Educación en Valores*, 1(7), 119-121. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3090190>

García-Andrade, J. (2019). El sector público como referente actual del derecho administrativo. *Revista de Administración Pública*, 1(209), 175-208. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7016120>

Granda, S. E. (2006). La insatisfacción laboral como factor de bajo rendimiento del trabajador. *Revista de investigación UNMSM*, 13(26), 116-122. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5405/4641>

Grijalva, M. C. (2021). *La motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Fairis C.A, de la ciudad de Ambato* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33501/1/130%20GTH.pdf>

Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Editorial Cengage Learning. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24927w/CO-Hellriegel.pdf>

Herrera, C. E. (2022). *La motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del registro de la propiedad del Canton La Troncal 2019-2020* [Tesis de maestría, en la Universidad

Estatad de Milagro, Ecuador]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5893/1/CRISTIAN%20EFRAIN%20HERRERA%20CUEVA.pdf>

Iglesias, A. L., y Torres, J. M. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197-209.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016

Leyva, J. A. (2023). *Motivación laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital Daniel Alomía Robles, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH.
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4616/Leyva%20Rojas%2c%20Jos%c3%a9%20Armando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, E. L. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 656-668.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29069613012/html/>

Mancilla, C. T. (2021). *Motivación y satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local Huánuco - 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2453/Mancilla%20Chamorro%2c%20Carina%20Tomas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Menoscal, M. G. (2023). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la microempresa "Arlette" del cantón santa elena, año 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Estatal Península De Santa Elena, Ecuador]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9334/1/UPSE-TAE-2023-0039.pdf>

Naranjo, M. L. (2009). *Motivación: perspectivas teóricas y algunas*

consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Parrales-Reyes, J. E., Villao-Reyes, J. M., y Pisco-Suarez, G. E. (2022). Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Revista Dominio de las Ciencias*, 8(1), 177-186.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2565>

Peña, H. C., y Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>

Peralta, M. C., Santofimio, A. M., y Segura, V. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización. *Revista Avenida*, 1(19), 131-04.
<https://www.redalyc.org/pdf/213/21301905.pdf>

Pérez, A. M. (2022). *La motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022* [Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94887/Perez_HAM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Quevedo, H. H. (2022). *Nivel de motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Yauyucán - 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?sequence=4&isAllowed=y>

Robbins, S. P., y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13^a ed.). Editorial Pearson Prentice Hall.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rojas, C. L. (2022). *La motivación laboral y el compromiso organizacional en*

la Municipalidad Distrital de Luyando, 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/4133/Rojas%20Ugarte%2c%20Candy%20Luzmila.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz, S., Aguilar, C. M., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., y Cueto, R. E. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Revista Ciencia Latina*, 5(3), 3805-3823. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/564>

Ruiz, M. S. (2022). Gestión municipal y calidad de servicio público en la municipalidad de pueblo libre, 2021. *Revista Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 25(50), 91-100. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/24285>

Santos, C., y Muñoz, C. G. (2022). La motivación laboral en una organización turística en el Sureste de México. *Revista Universitaria Ruta*, 24(2), 1-18. <https://revistas.userena.cl/index.php/ruta/article/view/1756>

Velásquez, A. (2007). La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde Niklas Luhmann. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1(61), 129-155. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>

Willman, S., y Velasco, M. I. (2011). Relación en las percepciones del estilo de liderazgo del jefe inmediato con el desempeño laboral de los estudiantes en práctica de la Universidad ICESI. *Revista Estudios Gerenciales*, 27(118), 67-84. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21218556003.pdf>

Zapata, G. J., Sigala, L., y Mirabal, A. (2016). Toma de decisiones y estilo de liderazgo: estudio en medianas empresas. *Revista Compendium*, 19(36), 35-59. <https://www.redalyc.org/journal/880/88046587003/html/>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Cusqui Moreno, C. (2024). *Motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUISQUI, 2024

Tabla 7

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE	METODOLOGÍA
Problema general: ¿Cómo es la motivación laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024? Problemas específicos: ➤ ¿Cómo son los factores motivacionales del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024? ➤ ¿Cómo son los factores higiénicos del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024?	Objetivo general: Describir la motivación laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024. Objetivos específicos: ➤ Describir los factores motivacionales del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024. ➤ Describir los factores higiénicos del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024.	Variable Independiente: Motivación laboral. Dimensiones ✓ Factores motivacionales ✓ Factores higiénicos	Tipo de investigación: Aplicada. Enfoque: Cuantitativo. Nivel de investigación: Descriptivo. Diseño de la investigación: No experimental de corte transaccional. Población: Población censal conformada por 20 funcionarios públicos de la Municipalidad Distrital de Quisqui. Muestra: 20 colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Quisqui. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario

ANEXO 2

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Tabla 8

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
MOTIVACIÓN LABORAL	Factores motivacionales	Reconocimiento
		Crecimiento personal
		Trabajo en sí
		Autorrealización
	Factores higiénicos	Condiciones de trabajo
		Relaciones interpersonales
		Salarios
		Seguridad en el trabajo

ANEXO 3

INSTRUMENTO



CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Encuesta para el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Quisqui.

Objetivo: Describir la motivación laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Quisqui, 2024.

Instrucciones: Marcar con un aspa (X) de acuerdo a la pregunta y responde de manera adecuada y ordenada.

Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

MOTIVACIÓN LABORAL		RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
	Factores motivacionales					
1	¿Se te otorgan incentivos o premios por alcanzar metas o resultados?					
2	¿El reconocimiento que recibes te motiva a esforzarte más en tus tareas laborales?					
3	¿Tienes oportunidades de crecimiento y desarrollo personal en tu trabajo?					
4	¿La Municipalidad te ofrece programas de capacitación y desarrollo para mejorar tus habilidades laborales?					
5	¿Consideras que las actividades que realizas en tu trabajo son significativas y contribuyen al logro de los objetivos?					
6	¿Consideras que tienes autonomía y control					

	sobre la forma en que realizas tu trabajo?					
7	¿Consideras que tu trabajo te ayuda a alcanzar tus metas personales y profesionales?					
8	¿Te sientes satisfecho/a con las oportunidades de aprendizaje y desarrollo que ofrece tu empleo?					
	Factores higiénicos					
9	¿Las instalaciones de trabajo en la Municipalidad son adecuadas y seguras?					
10	¿Las herramientas y equipos que utilizas en tu trabajo están en buen estado y son funcionales?					
11	¿Existe una comunicación abierta y efectiva entre los miembros de tu equipo?					
12	¿Las relaciones interpersonales en el trabajo tienen un impacto en tu rendimiento laboral?					
13	¿Consideras que tu salario es justo y equitativo en comparación con el trabajo que realizas?					
14	¿Crees que la política salarial de la Municipalidad es transparente y justa?					
15	¿Has recibido capacitación sobre medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales en tu puesto de trabajo?					
16	¿Has experimentado alguna situación de peligro o riesgo en tu trabajo?					

Muchas gracias por su colaboración.

ANEXO 4

AUTORIZACIÓN



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUISQUI (KICHKI)
PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"



AUTORIZACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

EL QUE SUSCRIBE, EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUISQUI (KICHKI), CON RUC N° 2016691356, CON DOMICILIO EN CARRETERA HUÁNUCO - LA UNIÓN KM: 20 PLAZA DE ARMAS - HUANCAPALLAC, DISTRITO DE QUISQUI (KICHKI), PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO.

AUTORIZA:

A la Bachiller **CARMINA CUSQUI MORENO**, identificado con N° DNI: 43860494, para realizar su trabajo de investigación denominado: "**MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE QUISQUI (KICHKI), 2024**" y logre optar el Título profesional de Administración de Empresas en la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente autorización a solicitud de la interesada.

Quisqui, 25 de Abril del 2024



KICHKI

"*Enfoca, capital del turismo y sus zonas verdes*"

Carretera Huánuco La Unión km 20 - Plaza de Armas- Huancapallac - Quisqui (KICHKI).
<https://www.gub.pe/quisqui>
RUC: 20166913561

ANEXO 5

PANEL FOTOGRÁFICO

