

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y**  
**ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN**  
**LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA**  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACCHA, CHOTA,**

**2025**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

“LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN”

**PRESENTADO POR EL BACHILLER:**

ZOYRE IVAN ACUÑA CARUAJULCA

**ASESOR:**

Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ

CAJAMARCA – PERÚ

2026

## CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador: .  
Zoyre Ivan Acuña Caruajulca  
DNI: 75492796  
Escuela Profesional - Facultad:  
Escuela Profesional de Administración – Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.
2. Asesor:  
Dr. Alejandro Vásquez Ruiz  
Departamento Académico: Ciencias Contables y Administrativas
3. Grado académico o título profesional para el estudiante  
 Bachiller     Título profesional     Segunda especialidad  
 Maestro     Doctor
4. Tipo de Investigación:  
 Tesis     Trabajo de investigación     Trabajo de suficiencia profesional  
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:  
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACCHA, CHOTA, 2025
6. Fecha de evaluación: 15/03/2026
7. Software antiplagio:  TURNITIN     URKUND (OURIGINAL) (\*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 8%
9. Código Documento: oid:::3117:567759214
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:  
 APROBADO     PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES     DESAPROBADO

Fecha Emisión: 17/03/2026

<i>Firma y/o Sello Emisor Constancia</i>	
	
Dr. Alejandro Vásquez Ruiz DNI: 17824300	Dr. Juan José Julio Vera Abanto Director de la Unidad de Investigación F-CECA

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y**  
**ADMINISTRATIVAS**

**Escuela Académico Profesional de Administración**

Aprobación de la tesis

El(la) asesor(a) y los miembros del jurado evaluador designados según Resolución de Consejo de Facultad N° 499-2025-F-CECA-UNC aprueban la tesis desarrollada por el(la) Bachiller Zoyre Ivan Acuña Caruajulca, denominada:

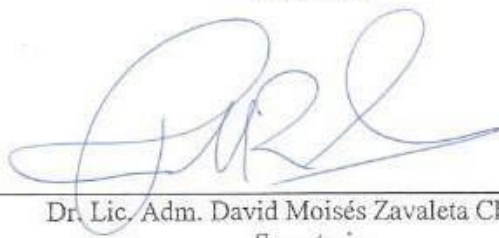
**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS**  
**TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACCHA, CHOTA,**  
**2025**

**Fecha de sustentación: 13/03/2026**



---

Dr. Lic. Adm. Marco Antonio Pajares Arana  
Presidente



---

Dr. Lic. Adm. David Moisés Zavaleta Chimbor  
Secretario



---

Dra. Lic. Adm. Rosa Bertha Mendoza Esquivés  
Vocal



---

Dr. Lic. Adm. Alejandro Vásquez-Ruiz  
Asesor

***Dedicatoria***

*Dedico este trabajo a mis padres, por su amor incondicional, su ejemplo de esfuerzo y perseverancia que me han permitido llegar hasta aquí.*

*A mis maestros, quienes con paciencia y sabiduría me guiaron en el camino del conocimiento.*

*A mis compañeros de estudio, por las risas y los retos superados juntos.*

*A todos los que, de una u otra forma, aportaron a la construcción de este logro.*

***Agradecimiento***

*A mis padres, por enseñarme valores y principios, por sus grandes sacrificios para  
encaminar este proyecto, gracias por todo.*

*A mi familia, por su apoyo constante, sus palabras de aliento y por ser mi refugio en los  
momentos más difíciles.*

*A mis docentes y asesor Dr. Alejandro Vásquez Ruiz, por compartir sus conocimientos y  
exigirme siempre dar lo mejor de mí.*

*A mis compañeros y amigos, por las horas de estudio compartidas y la compañía en este  
proceso.*

## Índice de contenido

<b>Aprobación de tesis .....</b>	<b>iv</b>
<b>Dedicatoria .....</b>	<b>v</b>
<b>Agradecimiento .....</b>	<b>vi</b>
<b>Índice de tablas .....</b>	<b>x</b>
<b>Índice de figuras .....</b>	<b>xiv</b>
<b>Resumen .....</b>	<b>xvii</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>xviii</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>xix</b>
<b>Capítulo I .....</b>	<b>1</b>
<b>Planteamiento de la investigación .....</b>	<b>1</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	1
1.1.1. Contextualización .....	1
1.2. Delimitación del problema .....	3
1.2.1. Delimitación espacial .....	3
1.2.2. Delimitación temporal .....	3
1.2.3. Delimitación teórica .....	3
1.3. Formulación del problema .....	3
1.3.1. Pregunta principal .....	3
1.3.2. Preguntas específicas .....	3
1.4. Justificación de la investigación .....	4
1.4.1. Justificación teórica .....	4
1.4.2. Justificación practica .....	4
1.4.3. Justificación académica .....	5
1.5. Objetivos .....	5
1.5.1. Objetivo general .....	5

1.5.2. Objetivos específicos .....	vii	5
1.6. Limitaciones de la investigación.....		6
<b>Capítulo II .....</b>		<b>7</b>
<b>Marco teórico .....</b>		<b>7</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....		7
2.1.1. Internacionales.....		7
2.1.2. Nacionales .....		8
2.1.3. Regionales .....		10
2.2. Marco teórico y conceptual .....		11
2.2.2. Marco conceptual .....		14
2.3. Definición de términos básicos .....		20
<b>Capítulo III.....</b>		<b>22</b>
<b>Hipótesis y variables .....</b>		<b>22</b>
3.1. Planteamiento de la hipótesis.....		22
3.1.1. Hipótesis general .....		22
3.1.2. Hipótesis específicas.....		22
3.2. Variables .....		22
3.3. Operacionalización de los componentes de la hipótesis .....		22
<b>Capítulo IV.....</b>		<b>24</b>
<b>Marco metodológico.....</b>		<b>24</b>
4.1. Enfoque y métodos de la investigación.....		24
4.1.1. Enfoque de la investigación.....		24
4.1.2. Métodos de la investigación .....		24
4.2. Diseño de la investigación.....		24
4.3. Población y muestra .....		26
4.3.1. Población.....		26
4.3.2. Muestra .....		26
4.4. Unidad de análisis y unidad de observación .....		28

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	viii 28
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información .....	29
4.7. Matriz de consistencia .....	29
<b>Capítulo V .....</b>	<b>31</b>
<b>Resultados y discusión .....</b>	<b>31</b>
5.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados .....	31
5.2. Prueba de hipótesis.....	76
5.3. Discusión de resultados .....	82
<b>Conclusiones .....</b>	<b>87</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>89</b>
<b>Referencias .....</b>	<b>90</b>
<b>Apéndice .....</b>	<b>95</b>
Apéndice A. Instrumento de recolección de datos .....	96
Apéndice B: Formato de validación de instrumentos por expertos.....	102
Apéndice C. Escala de confiabilidad – Alfa de Cronbach.....	105
<b>Anexo 1: Escala de coeficiente de correlación .....</b>	<b>102</b>

## Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de los componentes de la hipótesis .....	23
Tabla 2 Matriz de consistencia.....	30
Tabla 3 Se han definido objetivos y metas a cumplir en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	31
Tabla 4 Se trabaja en base a establecimiento de objetivos y metas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	32
Tabla 5 Participa usted en el establecimiento de objetivos y metas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	33
Tabla 6 Existe una misión, visión y valores en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	34
Tabla 7 Se han establecido estrategias y políticas para lograr alcanzar los objetivos planteados en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	35
Tabla 8 Existe un plan estratégico institucional en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	36
Tabla 9 Cuenta con un MOF actualizado la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	37
Tabla 10 Cuenta con un organigrama actualizado la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	38
Tabla 11 Cuenta con un ROF la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	39
Tabla 12 Se organiza el trabajo a realizar y existe una distribución equitativa de las mismas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	40
Tabla 13 Se cuenta con Manuales de Procedimientos en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	41
Tabla 14 Se cuenta y trabaja en base a reglamentos y normas internas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	42
Tabla 15 Existe un adecuado liderazgo Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	43
Tabla 16 Se recibe la orientación, asesoría y el apoyo necesario para realizar las actividades .....	44
Tabla 17 Se trabaja constantemente muy motivados en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	45

Tabla 18 Se recibe constantemente incentivos para lograr los objetivos y metas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	46
Tabla 19 Es fluida la comunicación interna en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	47
Tabla 20 Los canales de comunicación están debidamente establecidos en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	48
Tabla 21 Se cuenta con herramientas para medir resultados y evaluar la gestión mediante parámetros e indicadores de gestión en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	49
Tabla 22 Es supervisado continuamente por su jefe inmediato de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	50
Tabla 23 Se realiza con frecuencia la supervisión de los procesos y de la información en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	51
Tabla 24 Se supervisa frecuentemente a los empleados en el cumplimiento de las normas y reglamentos internos en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	52
Tabla 25 Se cuenta con el apoyo de auditoría interna, principalmente en lo relacionado a deficiencias y recomendaciones Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	53
Tabla 26 Se evalúa y se supervisa en forma continua la calidad y rendimiento del sistema de control interno Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	54
Tabla 27 Se identifica y se siente orgulloso en trabajar en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	55
Tabla 28 Le motiva a usted trabajar en su puesto por su importancia Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	56
Tabla 29 Considera que en el área donde se desempeña le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias, destrezas y habilidades.....	57
Tabla 30 Se valora los altos niveles de desempeño y existe la oportunidad de progresar en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	58
Tabla 31 Cuando realiza sus labores necesita el reconocimiento de su jefe en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	59
Tabla 32 Ha recibido usted reconocimientos (resoluciones, diplomas, felicitaciones y agradecimientos) en los últimos 2 años en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota....	60

Tabla 33 Si cumple sus funciones de manera eficiente tiene la posibilidad de ascender a un puesto mejor en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	61
Tabla 34 El acceso o promoción a un puesto superior le ha motivado realizar mejor sus funciones en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	62
Tabla 35 Asumir funciones de mayor responsabilidad le motiva a mejorar su desempeño en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	63
Tabla 36 Asumir funciones de mayor responsabilidad le brinda seguridad y confianza para cumplir sus labores en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	64
Tabla 37 Las condiciones del ambiente físico de su oficina influyen en la forma que desempeñan su trabajo en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	66
Tabla 38 Es importante para usted las condiciones de bioseguridad y salubridad para que realice sus labores seguridad y confianza en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota	67
Tabla 39 Es importante para usted la gestión que realiza en su área de trabajo en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	68
Tabla 40 Lo motiva a usted las buenas relaciones entre los funcionarios y los trabajadores para desempeñarse mejor en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	69
Tabla 41 Cree que la remuneración que percibe es acorde a sus capacidades, conocimientos y funciones en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	70
Tabla 42 La remuneración que percibe en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota cubre sus gastos personales .....	71
Tabla 43 Su jefe le felicita cuando realiza sus funciones correctamente .....	72
Tabla 44 Las relaciones interpersonales con sus compañeros lo motivan a trabajar en equipo dentro de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	73
Tabla 45 Recibe incentivos laborales (canastas, vales, viajes, uniforme) en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	74
Tabla 46 Con frecuencia recibe capacitaciones con el fin que le permita desarrollar mejor sus funciones.....	75
Tabla 47 Prueba de normalidad.....	76
Tabla 48 Correlación entre la variable gestión administrativa y la variable motivación laboral .....	77

Tabla 49 Correlación entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y la motivación laboral .....	78
Tabla 50 Correlación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y la motivación laboral .....	79
Tabla 51 Correlación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y la motivación laboral .....	80
Tabla 52 Correlación entre la dimensión control de la gestión administrativa y la motivación laboral .....	81

## Índice de figuras

Figura 1 Ciclo motivacional.....	19
Figura 2 Se han definido objetivos y metas a cumplir en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	31
Figura 3 Se trabaja en base a establecimiento de objetivos y metas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	32
Figura 4 Participa usted en el establecimiento de objetivos y metas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	33
Figura 5 Existe una misión, visión y valores en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	34
Figura 6 Se han establecido estrategias y políticas para lograr alcanzar los objetivos planteados en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	35
Figura 7 Existe un plan estratégico institucional en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	36
Figura 8 Cuenta con un MOF actualizado la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota....	37
Figura 9 Cuenta con un organigrama actualizado la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	38
Figura 10 Cuenta con un ROF la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	39
Figura 11 Se organiza el trabajo a realizar y existe una distribución equitativa de las mismas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	40
Figura 12 Se cuenta con Manuales de Procedimientos en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	41
Figura 13 Se cuenta y trabaja en base a reglamentos y normas internas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	42
Figura 14 Existe un adecuado liderazgo Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	43
Figura 15 Se recibe la orientación, asesoría y el apoyo necesario para realizar las actividades .....	44
Figura 16 Se trabaja constantemente muy motivados en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	45
Figura 17 Se recibe constantemente incentivos para lograr los objetivos y metas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	46

Figura 18 Es fluida la comunicación interna en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	47
Figura 19 Los canales de comunicación están debidamente establecidos en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	48
Figura 20 Se cuenta con herramientas para medir resultados y evaluar la gestión mediante parámetros e indicadores de gestión en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	49
Figura 21 Es supervisado continuamente por su jefe inmediato de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	50
Figura 22 Se realiza con frecuencia la supervisión de los procesos y de la información en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	51
Figura 23 Se supervisa frecuentemente a los empleados en el cumplimiento de las normas y reglamentos internos en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	52
Figura 24 Se cuenta con el apoyo de auditoría interna, principalmente en lo relacionado a deficiencias y recomendaciones Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	53
Figura 25 Se evalúa y se supervisa en forma continua la calidad y rendimiento del sistema de control interno Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	54
Figura 26 Se identifica y se siente orgulloso en trabajar en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	56
Figura 27 Le motiva a usted trabajar en su puesto por su importancia Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	57
Figura 28 Considera que en el área donde se desempeña le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias, destrezas y habilidades.....	57
Figura 29 Se valora los altos niveles de desempeño y existe la oportunidad de progresar en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	58
Figura 30 Cuando realiza sus labores necesita el reconocimiento de su jefe en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	59
Figura 31 Ha recibido usted reconocimientos (resoluciones, diplomas, felicitaciones y agradecimientos) en los últimos 2 años en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota....	61
Figura 32 Si cumple sus funciones de manera eficiente tiene la posibilidad de ascender a un puesto mejor en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	62

Figura 33 El acceso o promoción a un puesto superior le ha motivado realizar mejor sus funciones en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	63
Figura 34 Asumir funciones de mayor responsabilidad le motiva a mejorar su desempeño en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	64
Figura 35 Asumir funciones de mayor responsabilidad le brinda seguridad y confianza para cumplir sus labores en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	65
Figura 36 Las condiciones del ambiente físico de su oficina influyen en la forma que desempeñan su trabajo en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	66
Figura 37 Es importante para usted las condiciones de bioseguridad y salubridad para que realice sus labores seguridad y confianza en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota	67
Figura 38 Es importante para usted la gestión que realiza en su área de trabajo en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	68
Figura 39 Lo motiva a usted las buenas relaciones entre los funcionarios y los trabajadores para desempeñarse mejor en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	69
Figura 40 Cree que la remuneración que percibe es acorde a sus capacidades, conocimientos y funciones en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	70
Figura 41 La remuneración que percibe en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota cubre sus gastos personales .....	71
Figura 42 Su jefe le felicita cuando realiza sus funciones correctamente .....	72
Figura 43 Las relaciones interpersonales con sus compañeros lo motivan a trabajar en equipo dentro de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.....	73
Figura 44 Recibe incentivos laborales (canastas, vales, viajes, uniforme) en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota .....	74
Figura 45 Con frecuencia recibe capacitaciones con el fin que le permita desarrollar mejor sus funciones.....	75

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025. La investigación se desarrolló con enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional, corte transversal, diseño no experimental, los métodos utilizados fueron el deductivo – inductivo y el analítico – sintético. La población y muestra estuvo conformada por los 30 trabajadores municipales, utilizándose como técnica de recolección de datos la encuesta, mediante un cuestionario con preguntas en escala tipo Likert. La confiabilidad del instrumento se verificó con el alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0.854 para la gestión administrativa y 0.761 para la motivación laboral, lo que confirma que ambos instrumentos son confiables. Los resultados, obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, muestran que existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral ( $Rho = 0.783$ ;  $p = 0.001$ ). Asimismo, se determinó que las dimensiones de la gestión administrativa se relacionan de manera positiva y significativa con la motivación laboral: planeación ( $Rho = 0.694$ ;  $p = 0.001$ ), organización ( $Rho = 0.392$ ;  $p = 0.001$ ), dirección ( $Rho = 0.758$ ;  $p = 0.001$ ) y control ( $Rho = 0.590$ ;  $p = 0.001$ ). Finalmente, se concluye que una gestión administrativa eficiente, fundamentada en una adecuada planeación, organización, dirección y control, contribuye al compromiso, la motivación y el desempeño de los servidores públicos.

***Palabras claves:*** Gestión, motivación, planeación, organización, dirección, control

## Abstract

This research aimed to determine the relationship between administrative management and work motivation of the employees of the Municipal District of Paccha, Chota, 2025. The study was conducted with a quantitative approach, basic type, correlational level, cross-sectional design, and non-experimental design, using deductive–inductive and analytical–synthetic methods. The population and sample consisted of 30 municipal employees, and the survey was used as the data collection technique, through a questionnaire with Likert-type scale questions. The reliability of the instrument was verified using Cronbach's alpha, obtaining a value of 0.854 for administrative management and 0.761 for work motivation, confirming that both instruments are reliable. The results, obtained through Spearman's Rho correlation coefficient, indicate a positive and significant relationship between administrative management and work motivation ( $Rho = 0.783$ ;  $p = 0.001$ ). Furthermore, it was determined that the dimensions of administrative management are positively and significantly related to work motivation: planning ( $Rho = 0.694$ ;  $p = 0.001$ ), organization ( $Rho = 0.392$ ;  $p = 0.001$ ), direction ( $Rho = 0.758$ ;  $p = 0.001$ ), and control ( $Rho = 0.590$ ;  $p = 0.001$ ). Finally, it is concluded that efficient administrative management, based on proper planning, organization, direction, and control, contributes to the commitment, motivation, and performance of public employees.

**Keywords:** Management, motivation, planning, organization, direction, control

## **Introducción**

En la actualidad, las instituciones públicas enfrentan el reto de optimizar sus procesos internos para garantizar un servicio eficiente y de calidad. En este contexto, la gestión administrativa adquiere un papel clave, pues una adecuada planificación, organización, dirección y control permiten orientar el trabajo de manera efectiva. Asimismo, la motivación laboral se convierte en un factor decisivo para que los trabajadores mantengan un alto nivel de compromiso, productividad y sentido de pertenencia. Por ello, esta investigación busca analizar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025, con el propósito de obtener conclusiones sólidas y proponer estrategias de mejora.

El presente trabajo está estructurado en cinco capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del problema, formulación de objetivos, limitaciones y justificación de la investigación.

Capítulo II: Marco teórico y referencial, incluyendo antecedentes y bases conceptuales relacionadas con la gestión administrativa y la motivación laboral.

Capítulo III: Formulación de hipótesis general y específicas, así como la operacionalización de las variables de estudio.

Capítulo IV: Metodología, tipo y diseño de investigación, población y muestra, unidad de análisis, operacionalización de variables, técnicas e instrumentos de recolección de datos y métodos de análisis.

Capítulo V: Resultados y discusión, incluyendo el análisis estadístico de las hipótesis, conclusiones y recomendaciones. Finalmente, se presentan las referencias bibliográficas y los anexos respectivo

## Capítulo I

### Planteamiento de la investigación

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

##### *1.1.1. Contextualización*

A nivel mundial, tanto la forma en que se administra una organización como el grado de motivación de sus trabajadores son elementos fundamentales para mejorar la motivación y el bienestar del personal. Según Deloitte (2025) resalta que los líderes administrativos juegan un papel crucial al equilibrar procesos eficientes con el apoyo humano dentro de las organizaciones, además indica que liderar con un enfoque humano será vital en un contexto donde la automatización y la IA transforman los roles laborales, lo que implica que una administración sólida debe ir acompañada de estrategias para mantener motivado al personal.

En Ecuador, se ha evidenciado que la gestión administrativa y la motivación laboral están estrechamente relacionadas con el desempeño en las instituciones públicas, es decir cuando la administración es eficiente y participativa, los trabajadores se sienten más comprometidos, lo que mejora su rendimiento, motivación y por ende afectando positivamente en la calidad del servicio que brindan. (Mero y Barcia, 2024).

En el Perú, estudios han confirmado que la gestión administrativa pública, al optimizar procesos y promover el balance vida-trabajo, influye directamente en las actitudes y capacidades del personal. Por ejemplo, Jara et al. (2018) encontraron una relación significativa entre el desempeño individual y la eficiencia de la gestión pública. Por otro lado, Mora y Mariscal (2019) destacaron cómo la satisfacción laboral se correlaciona con una mejor productividad en entidades peruanas. Asimismo, investigaciones en gobiernos

locales limeños han subrayado que un trato adecuado al ciudadano depende de una motivación y formación constantes del personal municipal

En Cajamarca, especialmente en Paccha que pertenece a la provincia de Chota, la gestión administrativa tiene varios problemas, como la poca capacitación del personal y el uso limitado de tecnología. Esto influye en la motivación de los trabajadores, que muchas veces se sienten desanimados. Aun así, hay esfuerzos por mejorar la administración y apoyar al personal. Una buena gestión ayuda no solo a que el trabajo salga mejor, sino también a que los trabajadores se sientan bien. Por eso, es importante estudiar cómo la gestión influye en su motivación. Esto permitirá hacer cambios en beneficio de todos.

### ***1.1.2. Descripción de la realidad problemática***

En la Municipalidad Distrital de Paccha, perteneciente a la provincia de Chota, Cajamarca, se evidencian ciertas deficiencias en la gestión administrativa (planeación, dirección, organización y control) esto afectando directamente la motivación laboral de sus trabajadores. Dentro de las deficiencias se encuentran los procedimientos internos excesivamente burocráticos, papeleo engorroso y la falta de claridad en los procesos generando demoras al momento de realizar las tareas, asimismo generando frustración y una percepción general de ineficiencia. Asimismo, la comunicación organizacional parece estar limitada por barreras jerárquicas y la ausencia de canales efectivos para que los trabajadores expresen sus opiniones o sugerencias. Esto refuerza un sentimiento de desapego, desvalorización y falta de reconocimiento. A ello se suma la escasa retroalimentación por parte de los superiores y la ausencia de mecanismos formales de reconocimiento, lo que debilita el entusiasmo y reduce el sentido de pertenencia y motivación laboral.

Es así que estas deficiencias administrativas impactan negativamente en variables clave, como es la motivación laboral y desempeño de los trabajadores. También pueden generar un incremento del ausentismo, la rotación de personal y una disminución en la calidad de los servicios municipales ofrecidos a la ciudadanía.

## **1.2. Delimitación del problema**

### ***1.2.1. Delimitación espacial***

El presente estudio de investigación se desarrolló en la Municipalidad Distrital de Paccha, provincia de Chota, región Cajamarca.

### ***1.2.2. Delimitación temporal***

El periodo de estudio del presente trabajo de investigación abarcó el primer semestre del 2025.

### ***1.2.3. Delimitación teórica***

La investigación tuvo como estudio a las variables de gestión administrativa y la motivación laboral con sus respectivos dimensiones e indicadores para su adecuado y correcto estudio.

## **1.3. Formulación del problema.**

### ***1.3.1. Pregunta principal***

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025?

### ***1.3.2. Preguntas específicas***

¿Cuál es la relación entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota,2025?

¿Cuál es la relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota,2025?

¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota,2025?

¿Cuál es la relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota,2025?

#### **1.4. Justificación de la investigación**

##### ***1.4.1. Justificación teórica***

La presente investigación se justifica teóricamente porque se realizó a profundidad el estudio de la teoría y los conceptos básicos de las variables, es decir para la gestión administrativa, la teoría neoclásica de la administración de Peter Drucker y la teoría burocrática y los estudios hechos por Chiavenato. Por otro lado, para la variable de motivación laboral la teoría de los dos factores de Herzberg, mediante estas teorías y estudios busca analizar la realidad problemática, lo cual permitió ampliar el conocimiento y contrastar los conceptos y teorías en una realidad específica en este caso en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.

##### ***1.4.2. Justificación práctica***

La presente investigación se justifica desde este marco práctico porque los resultados una vez obtenidos ayudaron a plantear soluciones a las problemáticas halladas en la Municipalidad Distrital de Paccha, es decir sobre la gestión administrativa y la motivación

laboral de los trabajadores. Asimismo, se espera que este trabajo académico sirva como antecedente o base para futuras investigaciones.

### ***1.4.3. Justificación académica***

La justificación académica para el presente trabajo de investigación es importante porque permitió aplicar los conocimientos adquiridos en mi etapa de formación profesional, de esa forma contribuyendo al desarrollo teórico y práctico en relación a mi carrera profesional. Finalmente, mediante este trabajo académico me permite obtener el título de Licenciada en Administración, siendo un requisito indispensable, de acuerdo con los reglamentos establecidos por la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca.

## **1.5. Objetivos**

### ***1.5.1. Objetivo general***

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025

### ***1.5.2. Objetivos específicos***

Determinar la relación entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025

Determinar la relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025

Determinar la relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025

Determinar la relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025

#### **1.6. Limitaciones de la investigación.**

La investigación se vio limitada por la disponibilidad de recursos y el tiempo. se superó aprovechando los tiempos libres de los trabajadores, con previa coordinación para aplicar los instrumentos de manera ordenada y eficiente. Esta estrategia permitió recolectar información suficiente y confiable

## Capítulo II

### Marco teórico

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Internacionales

Mero y Barcia (2024) en su investigación *Gestión administrativa y rendimiento laboral en la empresa pública municipal Portoviejo, artículo científico publicado en la revista multidisciplinaria SAPIENTIAE, Ecuador*. La investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre la gestión administrativa y el rendimiento laboral del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Portoviejo (GADM) tuvo un enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo, se utilizó una encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento de recolección de datos. La muestra fue de 228 trabajadores, seleccionados de una población total de 1.050 empleados. Los resultados revelaron una correlación positiva 0.943 y sig 0.001 entre la gestión administrativa y el desempeño laboral. Concluyendo que una adecuada planificación, dirección y control de procesos impacta directamente en el cumplimiento de funciones y la eficacia institucional.

Saltos y Saltos (2025) en su investigación *Impacto de la motivación laboral en el cumplimiento de objetivos institucionales en el sector público*. Artículo científico, publicado en la revista espacios – Ecuador. El estudio tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Portoviejo, Ecuador, considerando la percepción de seguridad como variable mediadora. La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, aplicándose una encuesta estructurada a 294 servidores públicos y un formulario de preguntas abiertas al personal directivo. Los resultados evidenciaron una correlación positiva

débil pero estadísticamente significativa entre la motivación y el logro de objetivos institucionales, además de identificarse una percepción generalizada de inseguridad organizacional. Se concluyó que la motivación laboral influye en el cumplimiento de metas institucionales; no obstante, su efecto puede verse condicionado por factores internos como la seguridad percibida dentro de la entidad pública.

Jacob y Dermengi (2022) en su investigación *Motivación y gestión de recursos humanos en la administración pública*. Artículo científico, publicado en la revista LUMEN Proceedings – Romania. El estudio tuvo como propósito analizar la importancia de la motivación dentro de la gestión de recursos humanos en la administración pública, considerando su influencia en los resultados individuales y organizacionales. Metodológicamente, se desarrolló bajo un enfoque teórico–analítico sustentado en revisiones de modelos clásicos de motivación, como la teoría de la esperanza, el establecimiento de metas y la teoría de la equidad, aplicados al contexto de organizaciones gubernamentales. Los hallazgos evidenciaron que los valores públicos institucionales influyen en la configuración de la motivación prosocial de los trabajadores, orientándolos al servicio ciudadano y al interés colectivo. Se concluyó que la evolución de la gestión de recursos humanos hacia un enfoque centrado en el capital humano fortalece la motivación laboral y contribuye al desarrollo y eficacia de las organizaciones públicas.

### **2.1.2. Nacionales**

Moreno y Coronado (2023) en su investigación *Influencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores de la municipalidad distrital de Grocio Prado, Chincha 2023*. Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica. El objetivo fue analizar cómo la gestión administrativa influye en la motivación del personal

que labora en la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha, durante el año 2023. Tuvo un enfoque cuantitativo de nivel explicativo asimismo tuvo un diseño correlacional no experimental, por otro lado, la población fue de 130 y la muestra de 80 colaboradores de la entidad en estudio. Los resultados evidenciaron una correlación positiva moderada entre la gestión administrativa y la motivación laboral, con un coeficiente  $r = 0.698$ , lo que permitió a los autores concluir que una mejora en la gestión institucional está asociada con un incremento en la motivación de los trabajadores de la municipalidad distrital de Grocio.

Pérez (2022) en su trabajo de investigación *La motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. El objetivo fue analizar cómo se relacionan la motivación laboral de los trabajadores y la gestión administrativa en una municipalidad provincial de la región Junín, durante el año 2022. Tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y un nivel correlacional, se utilizó encuestas para la recolección de datos. La muestra fue de 62 empleados administrativos. Al procesar los datos los resultados evidencian que se encontró una relación significativa entre ambas variables: a medida que los trabajadores se sienten más motivados, también mejora el desempeño de la gestión administrativa. Es así que estos resultados conllevaron a la conclusión que el bienestar del personal influye directamente en la eficiencia de los procesos dentro de la institución.

Loza y Coaquira (2024) En su investigación *Gestión administrativa y motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024* Tesis de licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui, tuvo como objetivo determinar si existe una relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la Municipalidad de Ilo. Fue de tipo básica, con enfoque no experimental y un diseño correlacional-descriptivo.

La muestra del estudio incluyó a 169 trabajadores de la institución. Los resultados mostraron una correlación de Spearman de 0,778, con un nivel de significancia inferior a 0,05. Esto permitió concluir que sí existe una relación directa entre ambas variables, siendo esta relación positiva, alta y estadísticamente significativa.

### **2.1.3. Regionales**

Cruzado (2021) en su trabajo de investigación *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la oficina general de gestión de recursos humanos de la municipalidad provincial de Cajamarca, 2020*, tuvo como objetivo analizar la influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020. Fue un estudio aplicado, exploratorio y descriptivo, usando un diseño transversal y no experimental. La muestra consistió en 70 trabajadores. Los resultados evidencian una relación positiva significativa entre motivación y desempeño ( $Rho=0.524$ ;  $p<0.05$ ). Finalmente se concluyó que, al aumentar la motivación, mejora el desempeño laboral, y viceversa.

Alvarado y Sánchez (2023) en su investigación *Satisfacción laboral y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte. Tuvo como objetivo determinar el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Cajamarca y su relación con la gestión administrativa de la misma en el año 2022. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño básico, no experimental y de nivel correlacional. Se aplicaron encuestas a los empleados y a los responsables de diferentes áreas que formaron parte de la muestra. Además, se utilizó el coeficiente de Cronbach para asegurar que los datos recogidos

fueran fiables y válidos. Los resultados y por ende las conclusiones evidenciaron una relación la existencia de una relación positiva entre ambas variables.

Idrogo (2023) en su investigación *La motivación laboral y su influencia en el desempeño del personal administrativo, de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022*. Tesis de licenciatura, Universidad San Martín de Porres, tuvo como objetivo determinar la influencia, de la, motivación laboral en el desempeño, del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cajabamba. Los autores utilizaron un enfoque cuantitativo, y el estudio fue de tipo no experimental, con un diseño transversal y alcance correlacional. La muestra fue de 74 empleados administrativos pertenecientes a los regímenes laborales del D.L. 276 y D.L. 1057 (CAS), distribuidos en distintas áreas de la municipalidad. Los resultados demostraron que existe una relación directa entre la motivación y el desempeño. Finalmente se concluye que, a mayor motivación, mejor es el rendimiento laboral.

## **2.2. Marco teórico y conceptual.**

### **2.2.1. Marco teórico**

**2.2.1.1. Teorías sobre la Gestión Administrativa.** Para la presente investigación con respecto a la variable gestión administrativa se consideró a dos principales teorías, que respaldan lo trabajado, a continuación se describe.

**2.2.1.1.1. La teoría burocrática de la organización.** La teoría burocrática, según Chiavenato (2014), propone una forma de organización estructurada y racional, basada en reglas, funciones claras y jerarquía. Esta teoría busca que cada puesto tenga responsabilidades bien definidas, lo que permite mayor eficiencia en el trabajo. Se apoya en principios como la división del trabajo, la impersonalidad en las relaciones laborales, la

profesionalización de los empleados y la autoridad formal. En relación con la gestión administrativa, esta teoría refuerza la importancia de planificar, organizar, dirigir y controlar tareas para alcanzar metas de manera ordenada y eficiente. La estructura burocrática facilita la coordinación y evita el desorden al seguir procedimientos ya establecidos.

**2.2.1.1.2. La teoría neoclásica de la administración.** El enfoque neoclásico de la administración, inspirado por Peter Drucker, considera que esta disciplina es esencialmente una práctica profesional basada tanto en el conocimiento como en la responsabilidad. Según Drucker, el gerente no se dedica a aplicar directamente disciplinas como la economía, la cuantificación o las ciencias del comportamiento, sino que utiliza estas como herramientas para ejercer su función principal: administrar. Entre las competencias clave de la administración se destacan la comunicación organizacional, la toma de decisiones en contextos inciertos y la planificación estratégica. En este sentido, administrar implica reemplazar métodos tradicionales como la fuerza o la jerarquía por el pensamiento crítico, la cooperación, el conocimiento y el desempeño. La administración moderna se orienta hacia organizaciones basadas en el conocimiento, donde los mandos intermedios ya no solo obedecen, sino que toman decisiones fundamentadas en su experiencia, influyendo directamente en los resultados y el futuro de la organización (Drucker, 1998, citado por Blacutt, 2010).

**2.2.1.2. Teorías sobre la motivación laboral.** Con respecto a esta variable se consideró a una teoría que en muchos estudios durante los últimos años ha sido muy importante y relevante, a continuación, se describe dicha teoría.

**2.2.1.2.1. Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg.** Frederick Herzberg desarrolló la teoría de los dos factores, también conocida como teoría de la motivación e

higiene, con el fin de explicar qué elementos generan satisfacción o insatisfacción en el entorno laboral, dicha teoría se ha venido aplicando por décadas en diversas organizaciones siendo muy relevante en las organizaciones sobre todo con respecto a la motivación del personal humano. (Robbins & Coulter, 2010). Además, Herzberg se interesó en conocer las situaciones en las que los trabajadores de una organización determinada se sienten especialmente bien o mal en sus labores que realizan día a día, de esa forma identificando que ambos estados tienen causas distintas por diversos factores (Herzberg, 1959, como se cita en Cruzado, 2021).

Los factores intrínsecos o motivacionales, según Herzberg, son los que realmente impulsan al trabajador a dar lo mejor de sí. Estos incluyen el logro personal, el reconocimiento, el crecimiento profesional y la responsabilidad, se relacionan directamente con las tareas y el contenido del trabajo, y su presencia puede elevar de manera considerable la productividad y el compromiso (Chiavenato, 2014). Es decir, cuando estas condiciones se cumplen, el trabajo se vuelve más significativo, y las personas se sienten valoradas por lo que hacen.

Por otro lado, los factores extrínsecos o higiénicos están más relacionados con el ambiente del trabajo, como las condiciones físicas, el salario, las políticas de la empresa o la supervisión, Aunque estos factores no generan satisfacción por sí mismos, sí pueden provocar desmotivación o frustración cuando son deficientes (Herzberg, 1987, como se citó en Cruzado, 2021). Estos factores una de sus funciones principales radica en que es preventiva, ya que sólo evitan el descontento, pero no motivan de manera duradera, es por ello, se les considera elementos necesarios, pero no suficientes para la realización de una experiencia laboral satisfactoria. (Chiavenato, 2014).

### **2.2.2. Marco conceptual**

**2.2.2.1. Definiciones de gestión administrativa.** Según, (Robbins y Coulter, 2010 citado por Castañeda y Vásquez, 2016), mencionan que la gestión administrativa se basa en las fases del proceso administrativo planificar, organizar, dirigir y controlar, orientando los recursos humanos y materiales hacia el cumplimiento de las metas propuestas.

Por otro lado, (Chiavenato, 2012, citado por Aroca, 2016) señala que esta actividad busca no solo mejorar la productividad, sino también centrarse en hacer bien las cosas correctas, lo cual requiere identificar los factores claves para el éxito.

Finalmente, es un proceso que consiste en tomar decisiones, planificar, organizar y ejecutar diferentes actividades o acciones con la finalidad de alcanzar los objetivos institucionales de manera eficiente (Cruz, 2009, como se cita en Zanabria, 2017).

**2.2.2.2. Funciones de la gestión administrativa.** Las funciones básicas de la gestión administrativa son, planificar, organizar, dirigir y controlar, a continuación, se describa cada una de ellas.

**2.2.2.2.1. Planeación.** La planeación consiste en definir los objetivos de la organización, establecer estrategias adecuadas para alcanzarlos y desarrollar planes que permitan coordinar actividades eficientemente. Esta etapa es fundamental para orientar el rumbo de la empresa y alinear sus recursos hacia metas claras (Robbins y Coulter, 2017).

**2.2.2.2.2. Organización.** La organización implica diseñar la estructura de la empresa, determinando las tareas que deben realizarse, quién las ejecutará, cómo se agrupan, quién supervisa a quién y dónde se toman las decisiones. Esta función permite que el trabajo esté distribuido de manera lógica y funcional dentro de la entidad (Robbins y Coulter, 2017).

**2.2.2.2.3. Dirección.** La dirección se centra en guiar y coordinar a las personas que forman parte de la organización. Incluye motivar, liderar y facilitar las acciones del personal para que trabajen en pro de los objetivos institucionales. El liderazgo efectivo es esencial para influir en el comportamiento y desempeño del equipo (Robbins y Coulter, 2017).

**2.2.2.2.4. Control.** El control consiste en supervisar y evaluar si el desarrollo de las actividades se ajusta a lo planificado. Esto se logra comparando los resultados reales con los objetivos establecidos, para corregir desviaciones y asegurar el cumplimiento de las metas propuestas (Robbins y Coulter, 2017).

**2.2.2.3. Dimensiones e indicadores de la gestión administrativa.** Las dimensiones para la variable gestión administrativa son consideradas las estudiadas y sugeridas por diversos estudios con anterioridad, además se basa en la teoría clásica de la administración, a continuación, se detalla dichas dimensiones.

**2.2.2.3.1. Planeación.** La planeación es el proceso mediante el cual las máximas autoridades de una organización definen metas, establecen estrategias y diseñan planes para coordinar el trabajo dentro de la organización. Esta función permite marcar una dirección, reducir la incertidumbre, minimizar desperdicios y establecer criterios de control. Planificar implica actuar con lógica y no por intuición, asegurando que los recursos se utilicen de manera eficiente para alcanzar los objetivos (Chiavenato, 2012, citado por Baldeos, 2015).

Los indicadores considerados para esta dimensión organización se incluyen a: Definición de objetivos y metas, visión, misión y valores. Plan estratégico, táctico y operativo.

- **Definición de objetivos y metas, visión, misión y valores:** Establece el rumbo y propósito de la institución, proporcionando claridad sobre lo que se quiere lograr y los principios que guían la gestión. (Paredes, 2022)
- **Plan estratégico, táctico y operativo:** Conjunto de planes que permiten organizar y coordinar acciones a diferentes niveles, asegurando que las metas institucionales se cumplan de manera ordenada y eficiente. (Paredes, 2022)

**2.2.2.3.2. Organización.** Organizar implica distribuir tareas, autoridad y recursos entre los integrantes de la organización de forma ordenada, con el fin de facilitar el cumplimiento de los objetivos. (Chiavenato, 2012; alvaradocitador por Baldeos, 2015).

Los indicadores considerados son MOF, ROF, CAP, estructura orgánica, MAPRO y Manual de políticas, Reglamentos internos.

- **MOF (Manual de Organización y Funciones):** Documento que detalla los cargos, funciones y responsabilidades de cada puesto.
- **ROF (Reglamento de Organización y Funciones):** Norma que define la estructura organizacional y las funciones de cada área.
- **CAP (Cuadro de Asignación de Personal):** Relación de los puestos de trabajo aprobados y su distribución en la entidad.
- **Estructura orgánica:** Distribución jerárquica y funcional de las áreas y niveles de la institución.
- **MAPRO (Manual de Procedimientos):** Guía que describe paso a paso cómo se deben realizar los procesos internos.
- **Manual de políticas:** Documento que establece lineamientos y criterios para la toma de decisiones y el trabajo diario.

- **Reglamentos internos:** Normas que regulan el comportamiento, derechos y obligaciones dentro de la institución.

**2.2.2.3.3. Dirección.** La dirección consiste en tomar decisiones, liderar al personal y poner en marcha la organización, teniendo en cuenta tanto factores internos como externos. Implica motivar, influir y guiar a los empleados mediante una comunicación efectiva y un liderazgo adecuado, asegurando así que las tareas esenciales se realicen con compromiso y eficiencia (Chiavenato, 2012 citado por Baldeos, 2015).

Los indicadores considerados para esta dimensión que es sobre la dimensión dirección son: Liderazgo, Motivación, Comunicación

- **Liderazgo:** Capacidad de guiar, influir y coordinar al equipo para alcanzar los objetivos institucionales.
- **Motivación:** Nivel de interés, compromiso y entusiasmo que tienen los trabajadores para cumplir sus funciones.
- **Comunicación:** Flujo claro, oportuno y bidireccional de información entre las distintas áreas y niveles jerárquicos de la entidad.

**2.2.2.3.4. Control.** El control es el proceso que supervisa si las actividades se realizan conforme a lo planificado. Involucra comparar el desempeño real con los estándares deseados, identificar desviaciones y aplicar correcciones necesarias. Un sistema de control eficaz permite a los gerentes evaluar el progreso y asegurar que se alcancen los objetivos institucionales (Chiavenato, 2012 citador por Baldeos, 2015).

Los indicadores considerados para la dimensión control son: son: Supervisión, Preventivo, Concurrente, Retroalimentación

- **Supervisión:** Se refiere a la observación y verificación constante del trabajo realizado por los trabajadores, con el fin de asegurarse de que las tareas se cumplen de acuerdo con los planes y estándares establecidos. (Baldeos, 2015).
- **Preventivo:** Implica implementar acciones y medidas anticipadas para evitar errores, retrasos o incumplimientos antes de que ocurran, reduciendo riesgos y problemas futuros. (Baldeos, 2015).
- **Concurrente:** Consiste en el seguimiento y control de las actividades mientras se están ejecutando, permitiendo corregir desviaciones o dificultades de manera inmediata. (Baldeos, 2015).
- **Retroalimentación:** Es la comunicación de resultados y observaciones al personal después de realizar las tareas, destacando aciertos y señalando áreas de mejora para optimizar el desempeño. (Baldeos, 2015).

**2.2.2.4. Motivación laboral.** Se entiende como el impulso que lleva a una persona a actuar de determinada manera, guiada por un estímulo específico. Esta puede originarse tanto desde el interior del individuo conocida como fuerza interna como desde el entorno, identificada como fuerza externa. (Hitt, et al. 2006, p. 421).

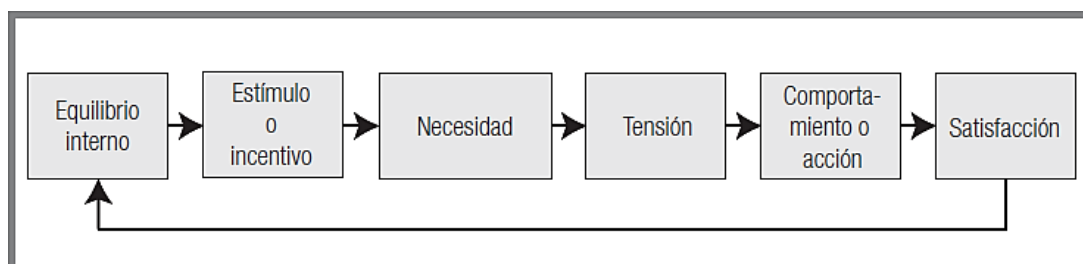
Además, Chiavenato (2009) indica que la motivación laboral es un proceso psicológico básico, junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano.

**2.2.2.5. El ciclo motivacional.** Según Chiavenato (2007), la motivación empieza cuando surge una necesidad que incomoda o crea tensión en la persona. Esa molestia la lleva a actuar para sentirse mejor. Si logra lo que busca, recupera el equilibrio. Con el tiempo, este

proceso se repite y se vuelve más efectivo gracias al aprendizaje. Una vez satisfecha la necesidad, ya no impulsa la acción (p. 49).

### **Figura 1**

#### *Ciclo motivacional*



*Nota:* Recuperado de Chiavenato (2007)

**2.2.2.6. Dimensiones e indicadores de la motivación laboral.** Para el mejor estudio de la variable motivación laboral se ha dividido en dos dimensiones: factores motivacionales o intrínsecos y factores de higiene o extrínsecos

**2.2.2.6.1. Factores intrínsecos.** Están relacionados con el contenido del trabajo y con aquello que le da satisfacción al empleado por el solo hecho de realizar sus tareas. Según Herzberg, cuando estos factores están presentes, aumentan el compromiso y el rendimiento. Si no existen, la persona simplemente no se sentirá motivada (Royo, 2015; citado por Cruzado, 2021).

Los Indicadores de la motivación laboral con respecto a la dimensión factores motivacionales o intrínsecos son:

- **Trabajo en sí:** Satisfacción al cumplir tareas y orgullo por el trabajo (Chiavenato, 2014).

- **Realización personal:** Deseo de superarse y demostrar capacidades (Robbins y Coulter, 2010).
- **Reconocimiento:** Recompensa por logros, especialmente si se da de forma oportuna y pública (Chiavenato, 2014).
- **Progreso profesional:** Oportunidades de ascenso y desarrollo de carrera (Robbins y Coulter, 2010).
- **Responsabilidad:** Posibilidad de asumir nuevos retos dentro del puesto (Chiavenato, 2014).

**2.2.2.6.2. Factores extrínsecos.** Se refieren al entorno laboral y no al contenido del trabajo. No generan motivación directa, pero si faltan, causan insatisfacción. Son necesarios para mantener un ambiente laboral estable.

Los Indicadores de la motivación laboral con respecto a la dimensión factores higiénicos o extrínsecos son los siguientes:

- **Condiciones de trabajo:** Ambientes cómodos y seguros (Chiavenato, 2014).
- **Administración de la institución:** Buena planificación, organización y liderazgo que garantice estabilidad y relaciones sanas (Chiavenato, 2014).
- **Remuneración:** Pago justo por las tareas realizadas (Chiavenato, 2014).
- **Relaciones con el jefe y compañeros:** Buen trato con colegas y superiores, basado en el respeto y la empatía (Robbins y Coulter, 2010).
- **Beneficios y programas de bienestar:** Programas que reconocen y recompensan el esfuerzo, no solo con dinero, sino también con atención y valoración (Robbins y Coulter, 2010).

### 2.3. Definición de términos básicos

- a. Ciclo de la motivación:** Nace de una necesidad, genera acción y se calma cuando se satisface dicha necesidad en ámbito laboral
- b. Control:** Supervisar el desempeño y corregir desviaciones para asegurar que se cumplan los planes.
- c. Dirección:** Guiar, motivar y coordinar al personal para ejecutar las tareas con eficacia.
- d. Factores de higiene:** Condiciones externas como el sueldo, ambiente laboral y relaciones con compañeros.
- e. Factores motivacionales:** Elementos internos como el logro, el reconocimiento y el crecimiento personal.
- f. Gestión administrativa:** Organización y control del trabajo para alcanzar objetivos eficientemente.
- g. Motivación laboral:** Impulso que lleva a una persona a actuar y esforzarse en su trabajo.
- h. Organización:** Diseño y distribución de tareas, responsabilidades y recursos dentro de la institución para cumplir objetivos.
- i. Planeación:** Establecer metas, definir estrategias y trazar acciones para alcanzar los objetivos de la institución.
- j. Relaciones laborales:** Buen trato y confianza entre jefes y compañeros que mejoran el ambiente de trabajo.

## Capítulo III

### Hipótesis y variables

#### 3.1. Planteamiento de la hipótesis

##### 3.1.1. *Hipótesis general*

La gestión administrativa tiene una relación positiva y significativa con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025

##### 3.1.2. *Hipótesis específicas*

La dimensión planeación de la gestión administrativa tiene una relación positiva y significativa con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025

La dimensión organización de la gestión administrativa tiene una relación positiva y significativa con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025

La dimensión dirección de la gestión administrativa tiene una relación positiva y significativa con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025

La dimensión control de la gestión administrativa tiene una relación positiva y significativa con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025

#### 3.2. Variables

##### 3.2.1. *Variable 1: Gestión administrativa*

##### 3.2.2. *Variable 2: Motivación laboral*

#### 3.3. Operacionalización de los componentes de la hipótesis

**Tabla 1***Operacionalización de los componentes de la hipótesis*

Nombre de la Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Fuente o instrumento
Gestión administrativa	La gestión administrativa se basa en las fases del proceso administrativo planificar, organizar, dirigir y controlar, fueron consideradas como dimensiones para su mejor estudio, lo cual será medido y analizado a partir de los resultados obtenidos al aplicar a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, mediante una encuesta tipo Likert.	Planeación	- Definición de objetivos y metas, visión, misión y valores. - Plan estratégico, táctico y operativo.	<b>Técnica</b>
		Organización	- MOF, ROF, CAP, estructura orgánica. - MAPRO y Manual de políticas, Reglamentos, etc.	
		Dirección	- Liderazgo - Motivación - Comunicación	Encuesta
		Control	- Supervisión - Preventivo - Concurrente - Retroalimentación	<b>Instrumento</b>
Motivación laboral	La motivación laboral es un proceso psicológico básico, junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje. Serán medido y analizado considerando sus dimensiones (factores intrínsecos y extrínsecos) para su mejor estudio, a partir de los resultados obtenidos al aplicar a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, mediante una encuesta tipo Likert.	Factores intrínsecos	- Trabajo en si - Realización personal - Reconocimiento - Progreso Profesional - Responsabilidad	Cuestionario
		Factores extrínsecos	- Condiciones trabajo - Administración de la Institución - Remuneración: - Relaciones con el jefe y compañeros - Beneficios y programas de bienestar	

## Capítulo IV

### Marco metodológico

#### 4.1. Enfoque y métodos de la investigación

##### 4.1.1. Enfoque de la investigación

Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, ya que se basó en datos numéricos obtenidos mediante encuestas para analizar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral. Gracias a esta información, se pudo hacer recomendaciones claras que ayuden a mejorar el trabajo en la municipalidad de Paccha y el bienestar de los trabajadores.

##### 4.1.2. Métodos de la investigación

**5.1.2.1. Método Deductivo – Inductivo.** Se utilizó este método porque se partió de ideas generales a ideas particulares. Luego, se recogieron datos concretos a través de encuestas aplicadas a los trabajadores para analizar su realidad específica. Esto permitió contrastar las ideas iniciales con los resultados reales y sacar conclusiones más completas.

**5.1.2.2. Método Analítico – Sintético.** Se utilizó este método para separar y examinar con detalle cada una de las variables del estudio: la gestión administrativa y la motivación laboral. Después de este análisis por partes, se reunió toda la información para tener una visión completa y entender mejor cómo se relacionan estas dos variables dentro del entorno de trabajo de la Municipalidad Distrital de Paccha.

#### 4.2. Diseño de la investigación

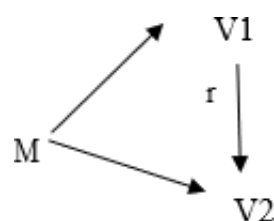
Según Hernández y Mendoza (2023), el diseño no experimental “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 179). Además, sobre el diseño

transversal indican que “son investigaciones que recopilan datos en un momento único” (p. 180).

Por lo tanto, el diseño de esta investigación fue no experimental, ya que no se manipuló ninguna de las variables involucradas; en su lugar, se observaron y analizaron tal como se presentan en el entorno natural de los trabajadores municipales. Asimismo, el estudio fue de corte transversal, dado que la recolección de datos se realizó en un solo momento del tiempo, específicamente durante el año 2025.

Además, la presente investigación es de tipo básica y tuvo un nivel de investigación correlacional, es decir se amplió el conocimiento científico con respecto a las variables estudiadas y se buscó el grado de relación o asociatividad entre variables, en este caso la gestión administrativa y la motivación laboral.

Por último, precisar que el diagrama que representa al diseño de la investigación es el siguiente:



**Donde:**

M: Muestra

V1: Gestión administrativa

V2: Motivación laboral

r: Correlación entre ambas variables

### **4.3. Población y muestra**

#### **4.3.1. Población**

Según Hernández y Mendoza (2023) “La población se refiere al conjunto completo de elementos que cumplen con ciertas características o especificaciones” (p. 201)

Por lo tanto, la población para este estudio fueron todos los trabajadores que realizaron actividades laborales en el primer semestre del año 2025 en la Municipalidad Distrital de Paccha, es decir 30 personas. La información fue proporcionada directamente por la misma entidad en estudio.

#### **4.3.2. Muestra**

En la presente investigación se utilizó un muestreo no probabilístico de tipo censal, el cual consiste en incluir a todos los elementos que conforman la población de estudio, sin aplicar procedimientos de selección aleatoria. Este método se emplea principalmente cuando el tamaño de la población es reducido, permitiendo abarcar a todos sus integrantes, evitar la estimación mediante fórmulas muestrales y garantizar un análisis exhaustivo y representativo de la realidad investigada (Hernández y Mendoza, 2023).

En este caso, la población estuvo conformada por los 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, quienes fueron incluidos en su totalidad como muestra del presente estudio.

A continuación, en la siguiente tabla se describe el total de la muestra, dicha información fue proporcionada por la misma entidad pública, es decir, la Municipalidad Distrital de Paccha, provincia de Chota.

**Tabla 2***Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha – Chota*

<b>Cargo</b>	<b>Numero</b>
Alcalde	1
Regidores	5
Gerente Municipal	1
Registrador civil	1
Subgerente de Desarrollo Económico y medio ambiente	1
Subgerente de Asistencia Social y Comunal	1
Encargado de OMAPED	1
Encargado de Recursos Humanos	1
Jefe de Logística	1
Asistente de Logística	1
Responsable de la Unidad formuladora	1
Responsable de la Unidad de supervisión y liquidación de Obras	1
Subgerente de Infraestructura	1
Tesorero	1
Encargado de ATM	1
Asistente del área técnica municipal	1
Asistente técnico de la Subgerencia de Infraestructura y Desarrollo Territorial	1
Asistente técnico en la Unidad de Supervisión y liquidación de Obras	1
Asistente técnico de la Unidad de estudios y Proyectos	1
Responsable para la Unidad técnica de Animal	1
Asistente del Área Técnica Municipal	1
Asistente Administrativo para Subgerencia de Desarrollo Económico y Medio Ambiente	1
Encargado de la Unidad de Contabilidad	1
Responsable de Unidad de estudios y Proyectos	1
Abogado para el Despacho de Gerencia Municipal	1
Operador de Maquinaria	1
<b>Total</b>	<b>30</b>

**Nota:** Información proporcionada por la oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Paccha – Chota en el año 2025.

#### **4.4. Unidad de análisis y unidad de observación**

##### ***5.4.1. Unidad de análisis***

Según, Hernández y Mendoza (2023), “la unidad de análisis es la unidad de la cual se extraerán los datos o la información final” (p. 200). Por lo tanto, la unidad de análisis en esta investigación fue los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, porque ellos fueron la fuente principal que brindaron la información para el desarrollo del presente trabajo.

##### ***5.4.2. Unidad de observación***

Por otro lado, Hernández et. al. (2014), indican que la unidad observación es la entidad sobre la cual se recolectan datos en una investigación. Puede ser una persona, un objeto, un evento, una situación, o cualquier otro elemento relevante para el estudio (Pg. 172). Por lo tanto, la unidad de observación para la presente investigación fue la municipalidad distrital de Paccha, Chota.

#### **4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para recoger la información en este estudio, se utilizó la encuesta como técnica principal, ya que permitió conocer de manera directa las opiniones de los trabajadores de la municipalidad distrital de Paccha. El instrumento fue un cuestionario, el cual estuvo compuesto por preguntas organizadas con opciones de respuesta en una escala tipo Likert, lo que facilitó medir el grado de relación entre las dos variables de estudio Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Paccha, Chota. Además, los cuestionarios fueron adaptados y elaborados tomando como referencia instrumentos utilizados en investigaciones previas. Para respaldar su aplicación en el

presente estudio, se elaboró la ficha técnica correspondiente, la cual se encuentra adjunta en los Apéndices B y C

#### **4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información**

El procesamiento de la información se hizo inicialmente en Microsoft Excel, donde los resultados se organizaron en tablas y gráficos. Luego, para un análisis más profundo, se empleó el programa estadístico SPSS versión 27, el cual permitió contrastar la hipótesis planteada. También se evaluó la confiabilidad del cuestionario aplicado a través del coeficiente alfa de Cronbach en donde para la variable gestión administrativa la confiabilidad fue de 0.854, lo que significa una consistencia interna muy alta, mientras que para la variable motivación laboral la confiabilidad fue de 0.761 lo que significa que existe una alta confiabilidad del instrumento aplicado (ver apéndice E) , asegurando así la consistencia de las respuestas. Por último, antes de aplicar el instrumento, este fue revisado por especialistas en el tema (Juicio de expertos) de la escuela académico profesional de Administración de la Universidad Nacional de Cajamarca (ver apéndice D) lo que garantizó que las preguntas sean claras, adecuadas y válidas para responder a los objetivos de la presente investigación.

#### **4.7. Matriz de consistencia**

**Tabla 2***Matriz de consistencia*

**Título:** Gestión administrativa y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores/ Cualidades	Metodología	Instrumentos
<p><b>Problema general</b></p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>- Determinar la relación entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>- La gestión administrativa tiene una relación positiva y significativa con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.</p>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Gestión administrativa</p>	Planeación	<p>- Definición de objetivos y metas, visión, misión y valores.</p> <p>- Plan estratégico, táctico y operativo</p>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Básica</p>	<p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p>
<p><b>Problema específico</b></p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025?</p> <p>- ¿Cuál es la relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025?</p>	<p><b>Objetivo específico</b></p> <p>- Determinar la relación entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025</p> <p>- Determinar la relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025</p> <p>- Determinar la relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025</p> <p>- Determinar la relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>- La dimensión planeación de la gestión administrativa tiene una relación positiva y significativa con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025</p> <p>- La dimensión organización de la gestión administrativa tiene una relación positiva y significativa con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025</p> <p>- La dimensión dirección de la gestión administrativa tiene una relación positiva y significativa con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025</p> <p>- La dimensión control de la gestión administrativa tiene una relación positiva y significativa con la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025</p>		<p><b>Variable 2</b></p> <p>Motivación Laboral</p>	Organización		
				Dirección	<p>- Liderazgo</p> <p>- Motivación</p> <p>- Comunicación</p>	<p><b>Diseño de la investigación</b></p> <p>Transversal</p> <p>No experimental</p>	<p><b>Población</b></p> <p>30 trabajadores</p>
				Control	<p>- Supervisión</p> <p>- Preventivo</p> <p>- Concurrente</p> <p>- Retroalimentación</p>		
				Factores Intrínsecos	<p>- Trabajo en si</p> <p>- Realización personal</p> <p>- Reconocimiento</p> <p>- Progreso Profesional</p> <p>- Responsabilidad</p>		
				Factores Extrínsecos	<p>- Condiciones trabajo</p> <p>- Administración de la Institución</p> <p>- Remuneración:</p> <p>- Relaciones con el jefe y compañeros</p> <p>- Beneficios y programas de bienestar</p>		

## Capítulo V

### Resultados y discusión

#### 5.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

##### 5.1.1. Variable: Gestión administrativa

##### 5.1.1.1. Dimensión: Planeación.

**Tabla 3**

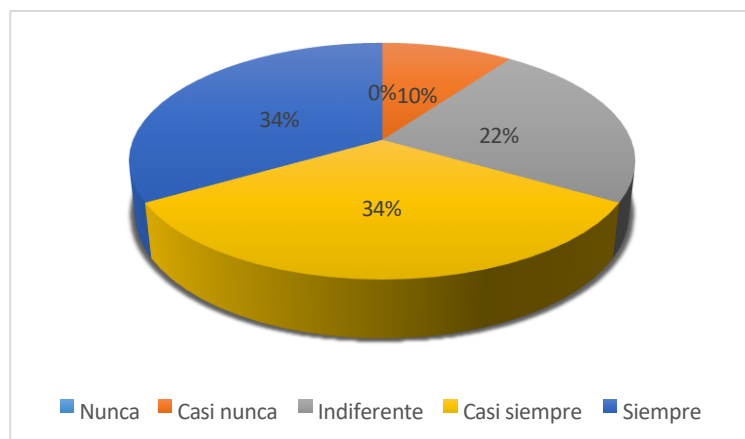
*Se han definido objetivos y metas a cumplir en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	10%
Indiferente	7	22%
Casi siempre	10	34%
Siempre	10	34%
Total	30	100%

*Nota:* Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 2**

*Se han definido objetivos y metas a cumplir en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



*Nota:* Información procesada a partir de la tabla 3

El 68% de los trabajadores (34% casi siempre y 34% siempre) perciben que la municipalidad de Paccha define objetivos y metas claras, mientras que un 32% se muestra indiferente. Esto indica un nivel aceptable de planificación, pero con espacio para mejorar la participación y comunicación, de esa forma logrando resultados específicos y medibles.

**Tabla 4**

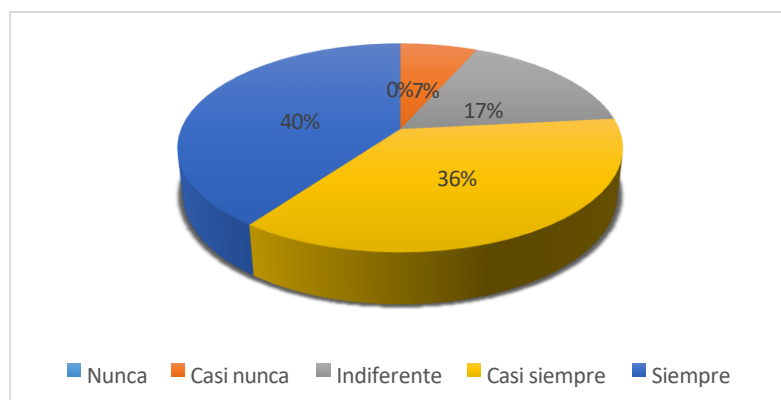
*Se trabaja en base a establecimiento de objetivos y metas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	7%
Indiferente	5	17%
Casi siempre	11	36%
Siempre	12	40%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 3**

*Se trabaja en base a establecimiento de objetivos y metas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 4

El 76% de los encuestados manifiesta que el trabajo se desarrolla con base en objetivos y metas, lo que refleja una adecuada orientación hacia el logro. Sin embargo, un 24% no percibe esta práctica de forma constante, cabe resaltar que la alineación de las tareas con metas específicas incrementa la productividad y el compromiso.

**Tabla 5**

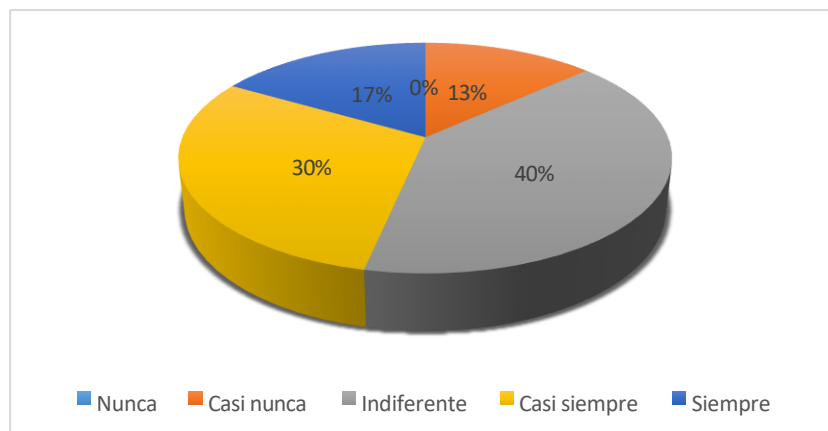
*Participa usted en el establecimiento de objetivos y metas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	13%
Indiferente	12	40%
Casi siempre	9	30%
Siempre	5	17%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 4**

*Participa usted en el establecimiento de objetivos y metas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 5

El 47% de los trabajadores (30% casi siempre y 17% siempre) participa activamente en la formulación de objetivos y metas, mientras que un 53% no lo hace o se mantiene indiferente. Resaltar que la participación en la planeación fortalece la apropiación de las metas y mejora la motivación, por esa razón es oportuno la involucración en dichas situaciones.

**Tabla 6**

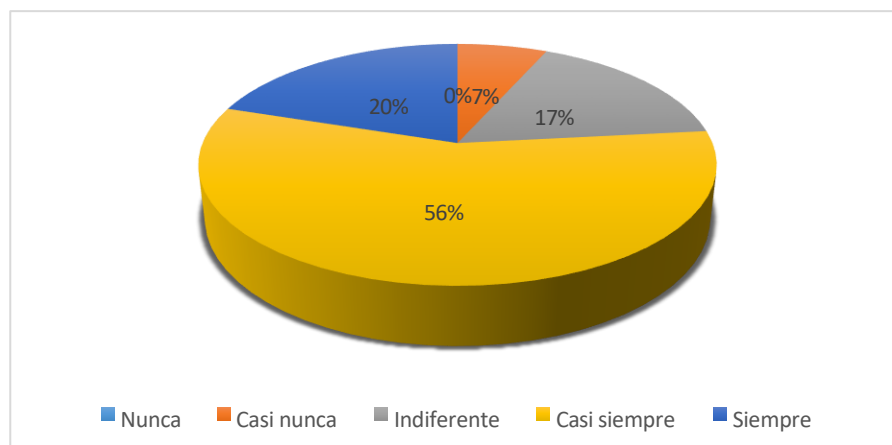
*Existe una misión, visión y valores en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	7%
Indiferente	5	17%
Casi siempre	17	56%
Siempre	6	20%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 5**

*Existe una misión, visión y valores en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 6

El 76% de encuestados reconoce la existencia de misión, visión y valores institucionales en la Municipalidad Distrital de Paccha, mientras que un 24% no lo percibe claramente. Estos elementos constituyen la base de la identidad organizacional que orientan las decisiones estratégicas y fortalecen la cultura institucional.

### Tabla 7

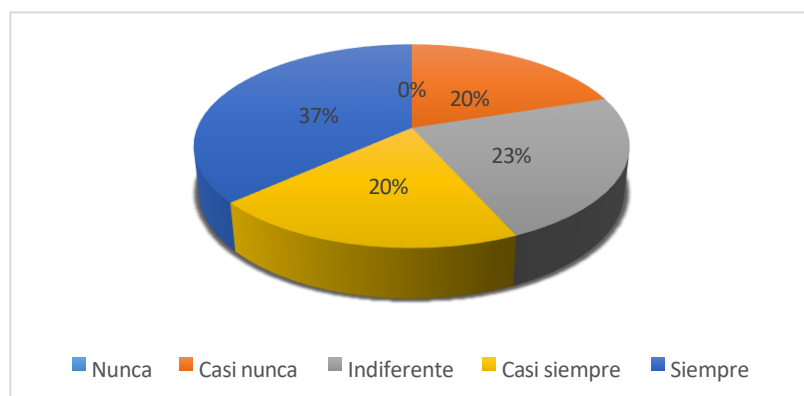
*Se han establecido estrategias y políticas para lograr alcanzar los objetivos planteados en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	6	20%
Indiferente	7	23%
Casi siempre	6	20%
Siempre	11	37%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

### Figura 6

*Se han establecido estrategias y políticas para lograr alcanzar los objetivos planteados en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 7

El 57% de los encuestados percibe que existen estrategias y políticas claras para cumplir los objetivos, mientras que un 43% no lo identifica así. Es decir, existe una buena planificación estratégica en la municipalidad lo cual es clave para coordinar recursos y esfuerzos.

**Tabla 8**

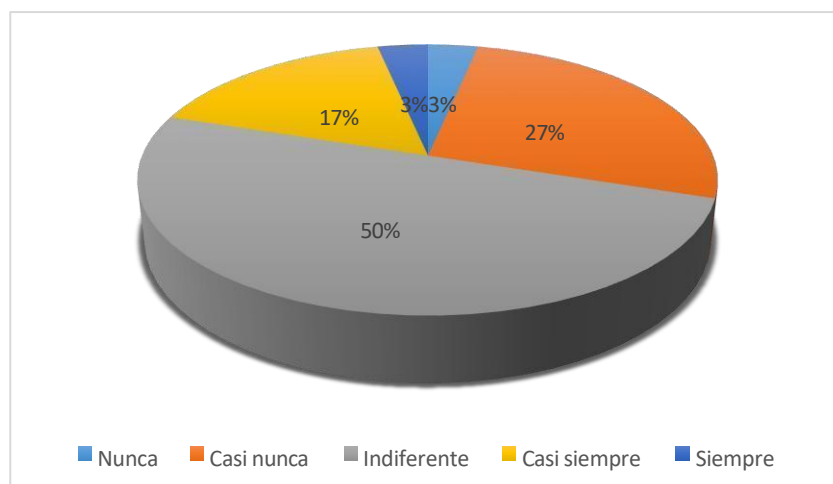
*Existe un plan estratégico institucional en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	1	3%
Casi nunca	8	27%
Indiferente	15	50%
Casi siempre	5	17%
Siempre	1	3%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 7**

*Existe un plan estratégico institucional en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 8

El 20% de los trabajadores afirma que existe un plan estratégico institucional, frente a un 80% que lo desconoce o duda de su existencia. Esto refleja una debilidad significativa en la comunicación o en la implementación de herramientas de gestión a largo plazo, precisar que un plan estratégico bien difundido alinea la visión y las acciones diarias del personal.

### 5.1.1.2. Dimensión: Organización

**Tabla 9**

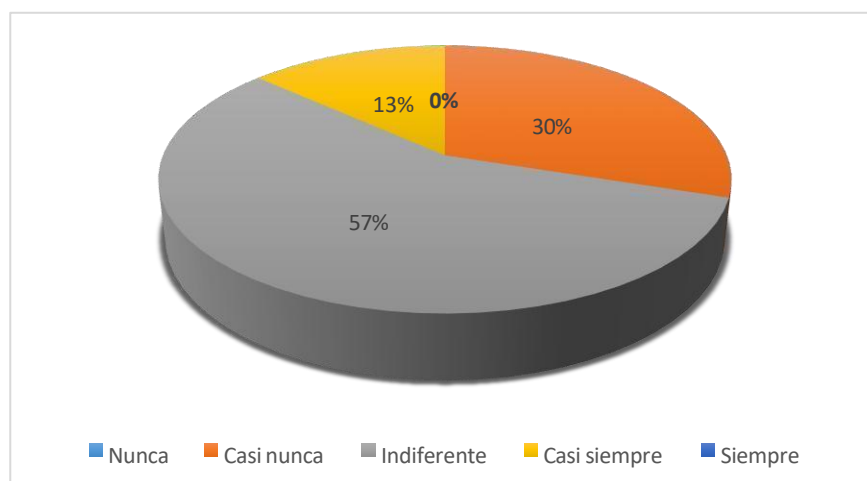
*Cuenta con un MOF actualizado la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	9	30%
Indiferente	17	57%
Casi siempre	4	13%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 8**

*Cuenta con un MOF actualizado la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 9

El 30% de los encuestados señala Casi nunca y el **57%** Indiferente, lo que evidencia que la mayoría desconoce o no percibe la existencia de un MOF actualizado. Solo un **13%** afirma Casi siempre. El Manual de Organización y Funciones es clave para definir responsabilidades y su desconocimiento limita la eficiencia y claridad en las labores.

**Tabla 10**

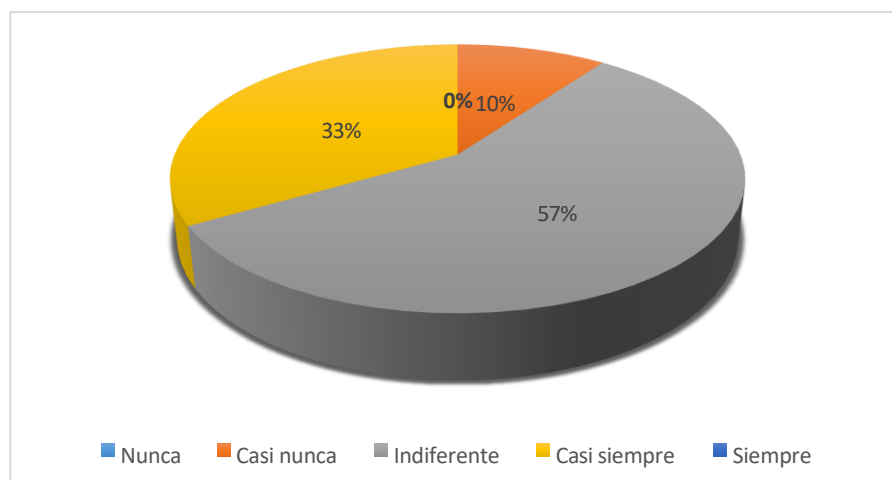
*Cuenta con un organigrama actualizado la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	10%
Indiferente	17	57%
Casi siempre	10	33%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 9**

*Cuenta con un organigrama actualizado la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 10

El 33% indica Casi siempre y el 57% Indiferente, mientras que un 10% señala Casi nunca. Esto muestra que, aunque pueda existir un organigrama, no todos lo conocen. Resaltar que un organigrama actualizado facilita la comprensión de la estructura jerárquica y los canales de comunicación en una organización, en este caso en la Municipalidad Distrital de Paccha.

**Tabla 11**

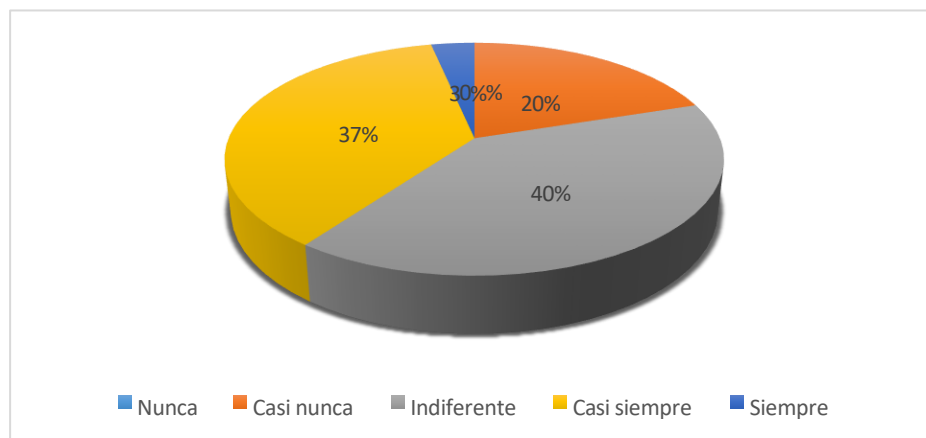
*Cuenta con un ROF la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	6	20%
Indiferente	12	40%
Casi siempre	11	37%
Siempre	1	3%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 10**

*Cuenta con un ROF la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 11

El 40% de los trabajadores está Indiferente y un 20% Casi nunca, mientras que el 40% (37% Casi siempre y 3% Siempre) sí reconoce la existencia del ROF. Este reglamento es vital para normar funciones y procesos por lo que su socialización es necesaria para una correcta organización interna.

**Tabla 12**

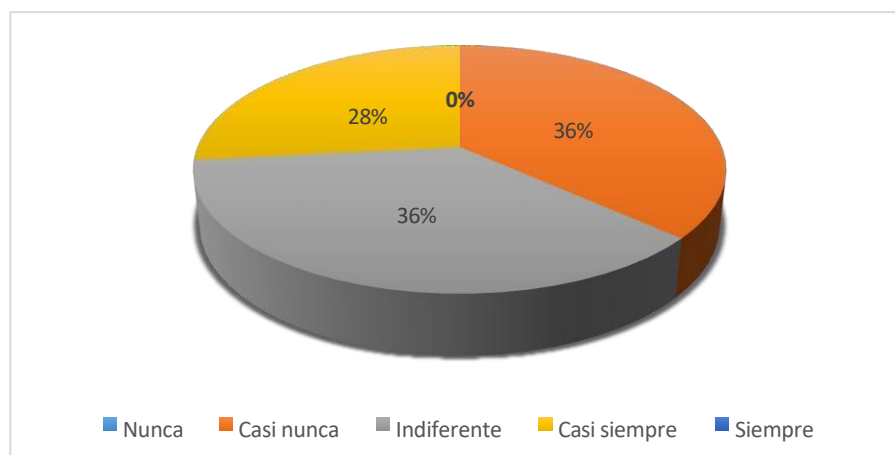
*Se organiza el trabajo a realizar y existe una distribución equitativa de las mismas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	11	36%
Indiferente	11	36%
Casi siempre	8	28%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 11**

*Se organiza el trabajo a realizar y existe una distribución equitativa de las mismas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 12

El 36% Casi nunca y el 36% Indiferente muestran una percepción de limitada organización y equidad en la distribución de tareas. Solo un 28% reconoce que Casi siempre se organiza adecuadamente. Una organización eficaz requiere asignación justa de cargas laborales para evitar conflictos y mejorar el rendimiento.

**Tabla 13**

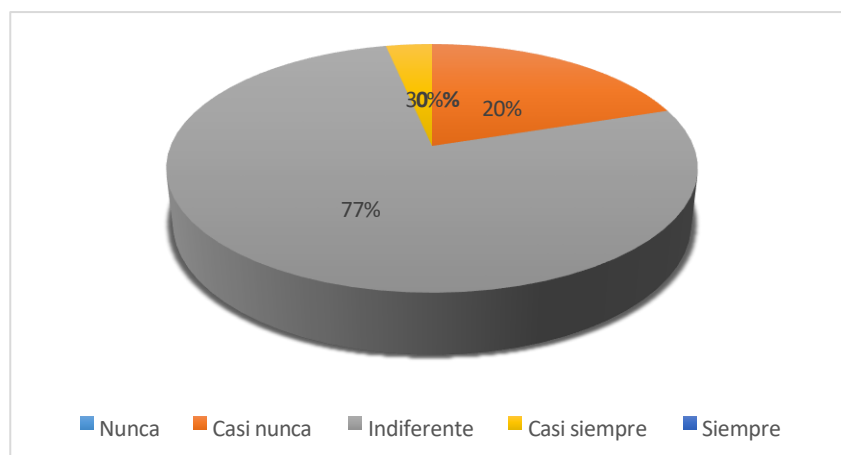
*Se cuenta con Manuales de Procedimientos en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	6	20%
Indiferente	23	77%
Casi siempre	1	3%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 12**

*Se cuenta con Manuales de Procedimientos en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 13

El 77% se muestra Indiferente y el 20% Casi nunca, estos resultados reflejan un alto desconocimiento o inexistencia de manuales de procedimientos. Solo un 3% reconoce que Casi siempre existen. Esto es crítico, pues estos manuales estandarizan procesos y garantizan la continuidad operativa en una institución.

**Tabla 14**

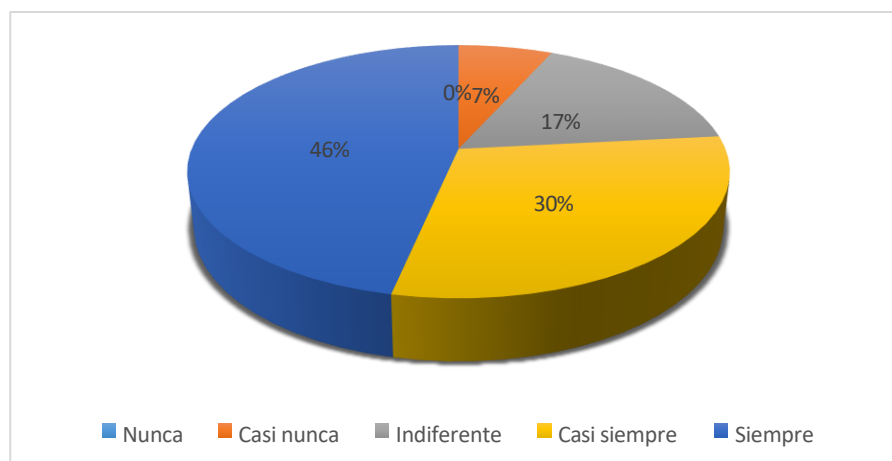
*Se cuenta y trabaja en base a reglamentos y normas internas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	7%
Indiferente	5	17%
Casi siempre	9	30%
Siempre	14	46%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 13**

*Se cuenta y trabaja en base a reglamentos y normas internas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 14

El 76% (30% Casi siempre y 46% Siempre) confirma trabajar bajo reglamentos internos, mientras que un 17% se muestra Indiferente y un 7% Casi nunca. Estos resultados son positivos, ya que los reglamentos son esenciales para la disciplina organizacional, aunque se recomienda reforzar su difusión en la misma entidad, es decir en la Municipalidad Distrital de Paccha.

### 5.1.1.3. Dimensión: Dirección

**Tabla 15**

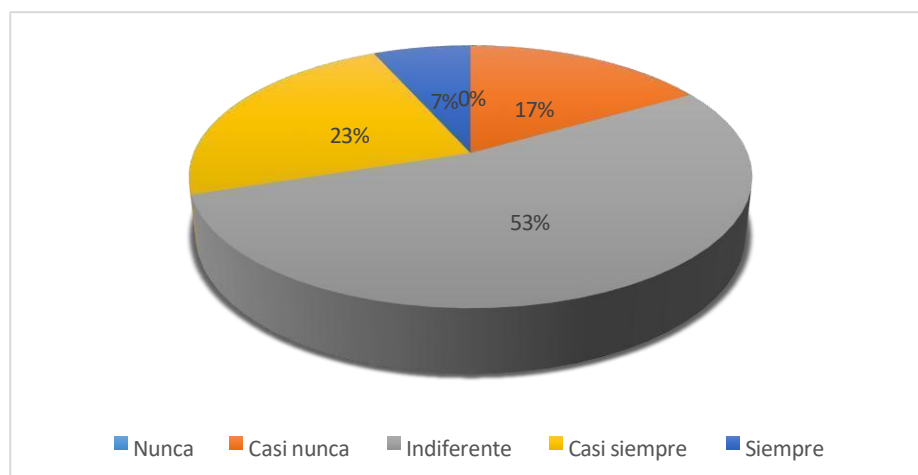
*Existe un adecuado liderazgo Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	5	17%
Indiferente	16	53%
Casi siempre	7	23%
Siempre	2	7%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 14**

*Existe un adecuado liderazgo Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 15

El 53% de los encuestados mantiene una posición indiferente respecto a la existencia de un adecuado liderazgo, mientras que el 23% señala que casi siempre se presenta y el 7% que siempre se ejerce. Por otro lado, un 17% percibe que casi nunca existe un liderazgo efectivo. Esto evidencia que, aunque un sector valora positivamente la labor directiva, la mayoría se muestra neutral, lo que podría reflejar una percepción de liderazgo poco visible o irregular.

**Tabla 16**

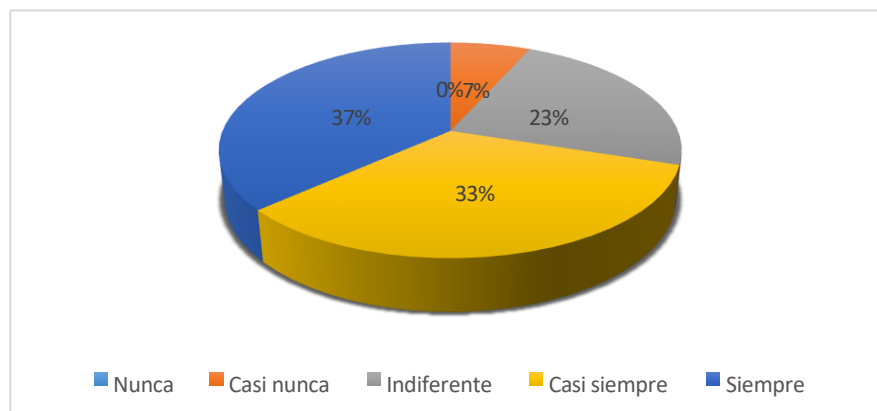
*Se recibe la orientación, asesoría y el apoyo necesario para realizar las actividades*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	7%
Indiferente	7	23%
Casi siempre	10	33%
Siempre	11	37%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 15**

*Se recibe la orientación, asesoría y el apoyo necesario para realizar las actividades*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 16

El 33% de los trabajadores afirma que casi siempre recibe la orientación y asesoría necesaria, mientras que el 37% señala que siempre cuenta con dicho apoyo. Por otro lado, un 23% se mantiene indiferente y un 7% considera que casi nunca lo recibe. Estos resultados reflejan una valoración predominantemente positiva de la asistencia técnica y directiva en la entidad

**Tabla 17**

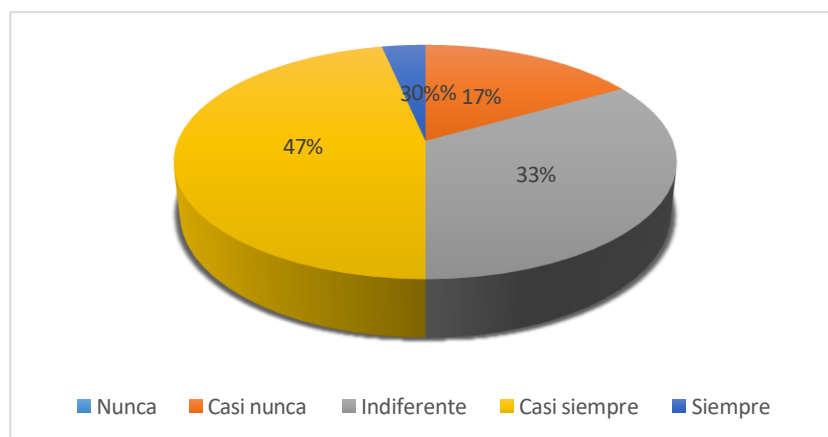
*Se trabaja constantemente muy motivados en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	5	17%
Indiferente	10	33%
Casi siempre	14	47%
Siempre	1	3%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 16**

*Se trabaja constantemente muy motivados en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 17

El 47% de los encuestados considera que casi siempre trabaja motivado, mientras que un 3% indica que siempre lo hace. Sin embargo, un 33% se muestra indiferente y un 17% afirma que casi nunca experimenta motivación en su labor. Estos resultados sugieren que, si bien la mayoría se siente motivada, aún persiste un grupo importante que no percibe un ambiente suficientemente motivador.

**Tabla 18**

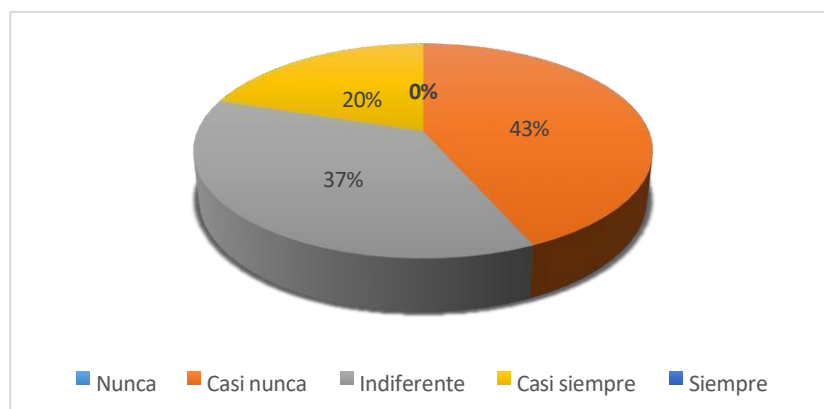
*Se recibe constantemente incentivos para lograr los objetivos y metas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	13	43%
Indiferente	11	37%
Casi siempre	6	20%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 17**

*Se recibe constantemente incentivos para lograr los objetivos y metas en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 18

El 43% de los trabajadores considera que casi nunca recibe incentivos para alcanzar metas, mientras que un 37% se muestra indiferente y solo un 20% afirma que casi siempre los obtiene. La ausencia de respuestas en la categoría siempre refleja una debilidad en las políticas motivacionales de la municipalidad. Estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de implementar un sistema de recompensas más consistente, equitativo y transparente, bajo normativas legales.

**Tabla 19**

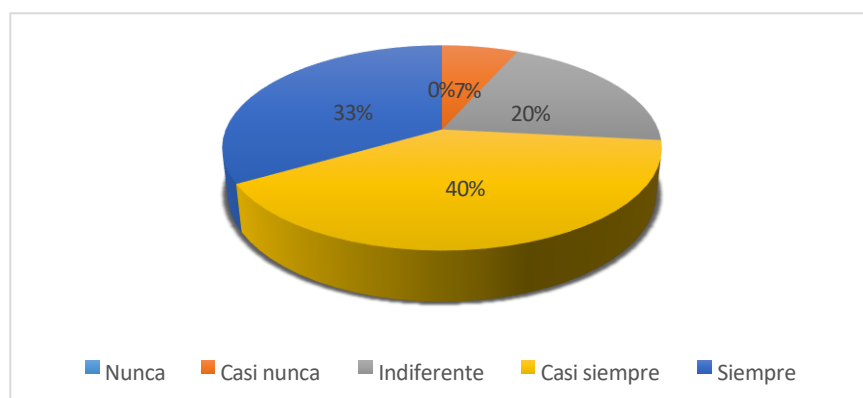
*Es fluida la comunicación interna en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	7%
Indiferente	6	20%
Casi siempre	12	40%
Siempre	10	33%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 18**

*Es fluida la comunicación interna en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 19

La mayoría de los trabajadores percibe que la comunicación interna es efectiva: un 40% indica que casi siempre y un 33% que siempre es fluida. Solo un 7% manifiesta que casi nunca lo es. Este resultado revela que, en general, la municipalidad mantiene canales comunicativos que favorecen la gestión diaria, aunque el 20% de indiferencia podría reflejar áreas con comunicación menos activa.

**Tabla 20**

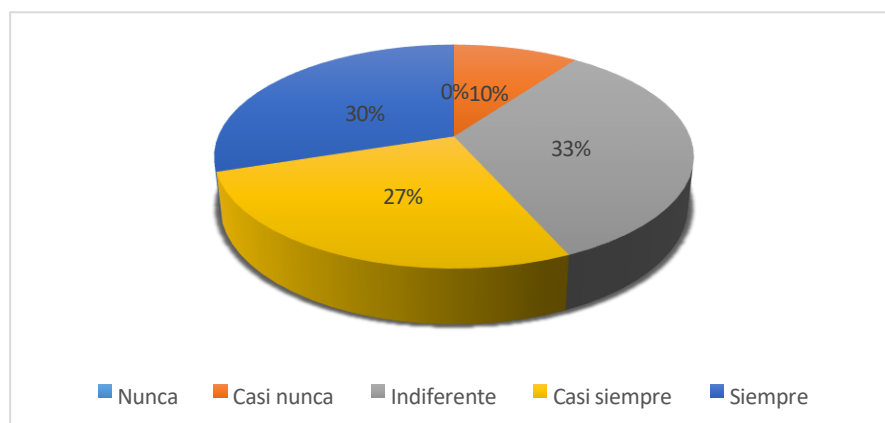
*Los canales de comunicación están debidamente establecidos en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	10%
Indiferente	10	33%
Casi siempre	8	27%
Siempre	9	30%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 19**

*Los canales de comunicación están debidamente establecidos en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 20

El 27% de los encuestados afirma que casi siempre existen canales de comunicación bien establecidos y un 30% indica que siempre los hay. No obstante, un 33% permanece indiferente y un 10% considera que casi nunca están definidos. Esto refleja un reconocimiento parcial de la formalización de las vías de comunicación. El nivel de indiferencia hallado indica que sería conveniente reforzar la visibilidad y accesibilidad de estos canales para todos los trabajadores.

#### 5.1.1.4. Dimensión: Control

**Tabla 21**

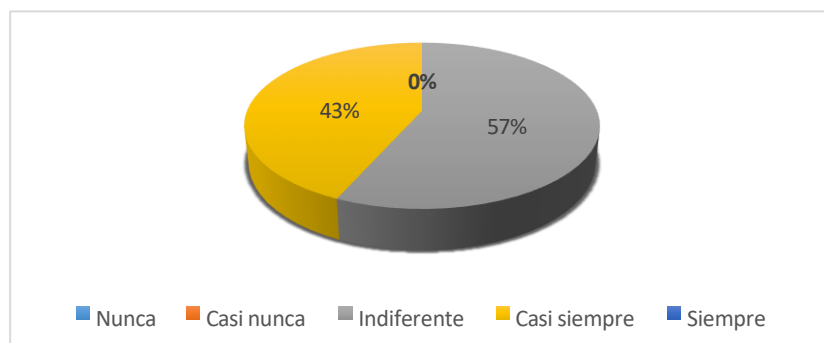
*Se cuenta con herramientas para medir resultados y evaluar la gestión mediante parámetros e indicadores de gestión en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Indiferente	17	57%
Casi siempre	13	43%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

*Nota:* Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 20**

*Se cuenta con herramientas para medir resultados y evaluar la gestión mediante parámetros e indicadores de gestión en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



*Nota:* Información procesada a partir de la tabla 21

El 57% de los trabajadores se mantiene indiferente respecto a la existencia de herramientas para medir resultados y evaluar la gestión, mientras que el 43% indica que casi siempre se utilizan. No se registran percepciones en las categorías Nunca, Casi nunca o Siempre, lo cual evidencia una falta de consenso y probablemente una aplicación irregular de dichas herramientas. La ausencia de una percepción mayoritaria positiva sugiere que estas prácticas no están consolidadas en la municipalidad de la Paccha, Chota.

**Tabla 22**

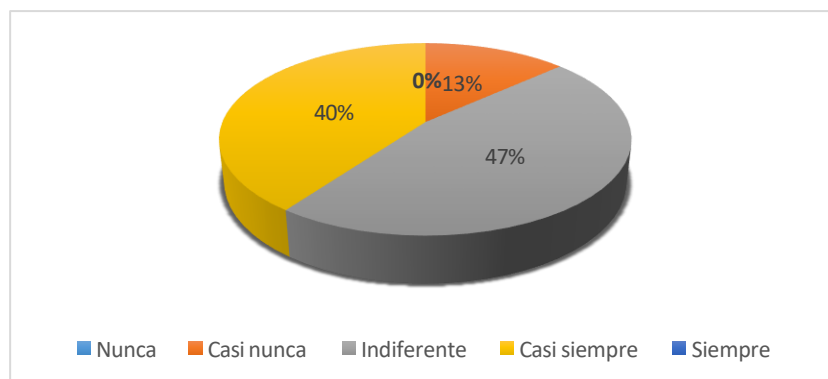
*Es supervisado continuamente por su jefe inmediato de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	13%
Indiferente	14	47%
Casi siempre	12	40%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 21**

*Es supervisado continuamente por su jefe inmediato de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 22

El 47% de los encuestados manifestó una postura indiferente frente a la supervisión continua por parte de su jefe inmediato, mientras que un 40% señala que casi siempre se realiza. Un 13% considera que esta supervisión se lleva a cabo casi nunca. Estos resultados indican que, aunque existe un nivel moderado de supervisión, no todos los trabajadores la perciben de forma constante.

**Tabla 23**

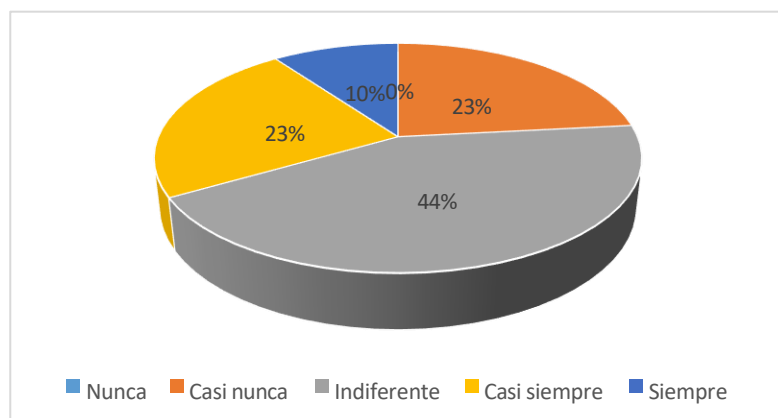
*Se realiza con frecuencia la supervisión de los procesos y de la información en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	7	23%
Indiferente	13	44%
Casi siempre	7	23%
Siempre	3	10%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 22**

*Se realiza con frecuencia la supervisión de los procesos y de la información en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 23

El 44% de los participantes se muestra indiferente frente a la frecuencia con que se supervisan los procesos e información, mientras que un 33% (Casi siempre y Siempre) percibe que esta supervisión sí se da con regularidad. No obstante, un 23% afirma que casi nunca se realiza. Estos datos sugieren que los mecanismos de seguimiento no son uniformes.

**Tabla 24**

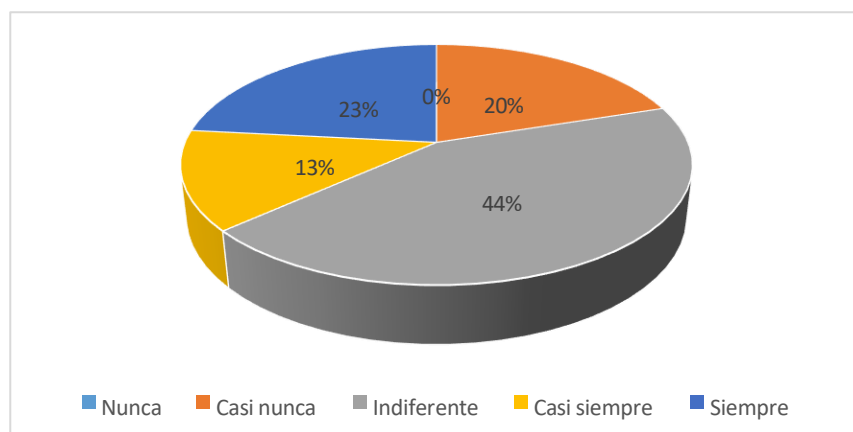
*Se supervisa frecuentemente a los empleados en el cumplimiento de las normas y reglamentos internos en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	6	20%
Indiferente	13	44%
Casi siempre	4	13%
Siempre	7	23%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 23**

*Se supervisa frecuentemente a los empleados en el cumplimiento de las normas y reglamentos internos en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 24

El 44% de los encuestados es indiferente al control sobre el cumplimiento de normas internas, mientras que un 36% afirma que esta supervisión se realiza con frecuencia (Casi siempre y Siempre). Un 20% considera que casi nunca se efectúa, el alto porcentaje de indiferencia puede estar vinculado a la percepción de que estas normas no se refuerzan de forma homogénea.

**Tabla 25**

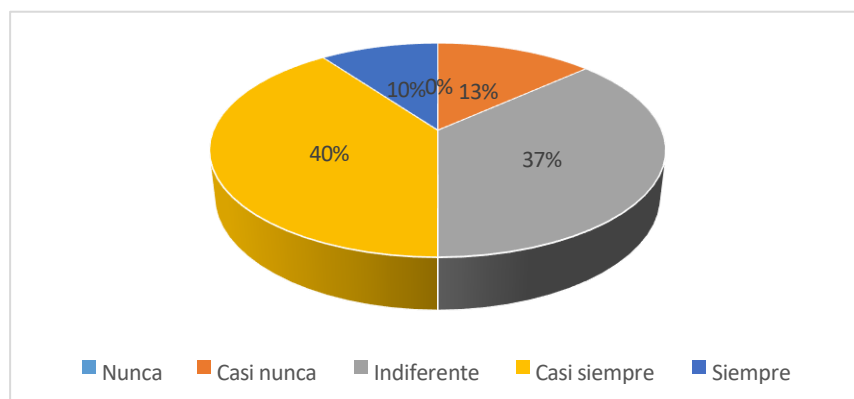
*Se cuenta con el apoyo de auditoría interna, principalmente en lo relacionado a deficiencias y recomendaciones Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	4	13%
Indiferente	11	37%
Casi siempre	12	40%
Siempre	3	10%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 24**

*Se cuenta con el apoyo de auditoría interna, principalmente en lo relacionado a deficiencias y recomendaciones Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 25

El 40% de los encuestados percibe que casi siempre existe apoyo de auditoría interna, mientras que el 37% mantiene una postura indiferente y un 10% asegura que siempre se brinda dicho apoyo. No obstante, un 13% considera que casi nunca se da, la variabilidad en las respuestas podría evidenciar que la intervención de la auditoría no es sistemática o no se comunica adecuadamente a todos los trabajadores.

**Tabla 26**

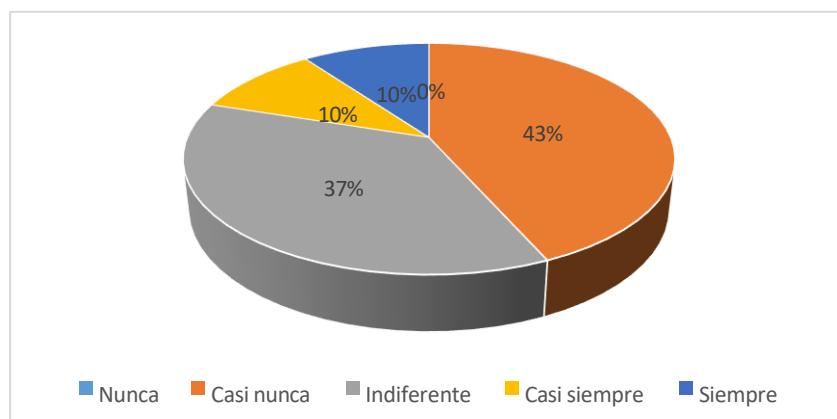
*Se evalúa y se supervisa en forma continua la calidad y rendimiento del sistema de control interno Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	13	43%
Indiferente	11	37%
Casi siempre	3	10%
Siempre	3	10%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 25**

*Se evalúa y se supervisa en forma continua la calidad y rendimiento del sistema de control interno Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 26

Un 43% de los encuestados manifiesta que casi nunca se evalúa y supervisa de forma continua la calidad y rendimiento del sistema de control interno, mientras que el 20% considera que esto se hace con frecuencia (Casi siempre y Siempre). El 37% mantiene una postura indiferente. Esto revela que las prácticas de evaluación no están plenamente integradas a la gestión municipal, la baja frecuencia percibida podría exponer a la entidad a riesgos de gestión y cumplimiento.

### **5.1.2. Motivación laboral**

#### **5.1.2.1. Dimensión: Factores motivacionales o intrínseca**

**Tabla 27**

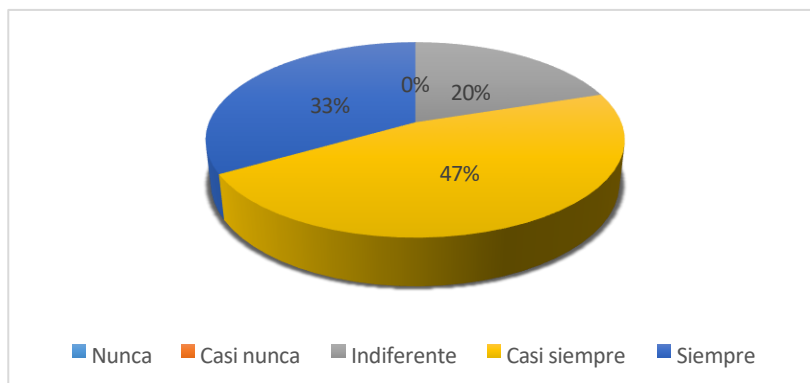
*Se identifica y se siente orgulloso en trabajar en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Indiferente	6	20%
Casi siempre	14	47%
Siempre	10	33%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 26**

*Se identifica y se siente orgulloso en trabajar en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 27

El 80% de los trabajadores se siente orgulloso de laborar en la municipalidad (sumando “Casi siempre” y “Siempre”), lo que evidencia un alto nivel de identificación con la institución. Solo un 20% mantiene una postura indiferente. Según Robbins y Judge (2017), el orgullo organizacional fortalece la motivación intrínseca, ya que los empleados que se sienten identificados con la entidad suelen demostrar mayor compromiso y desempeño.

**Tabla 28**

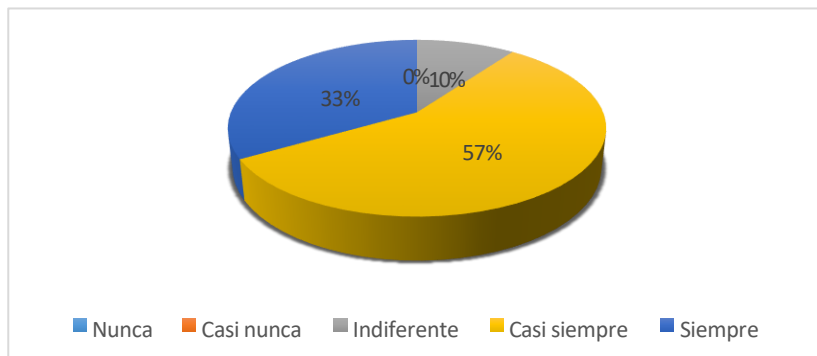
*Le motiva a usted trabajar en su puesto por su importancia Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Indiferente	3	10%
Casi siempre	17	57%
Siempre	10	33%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 27**

*Le motiva a usted trabajar en su puesto por su importancia Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 28

El 90% de los encuestados indica que se siente motivado por la importancia de su puesto (Casi siempre y Siempre), mostrando que los trabajadores perciben relevancia y propósito en sus funciones, precisar que, la motivación intrínseca se potencia cuando las tareas laborales son percibidas como significativas, contribuyendo al compromiso y satisfacción laboral.

**Tabla 29**

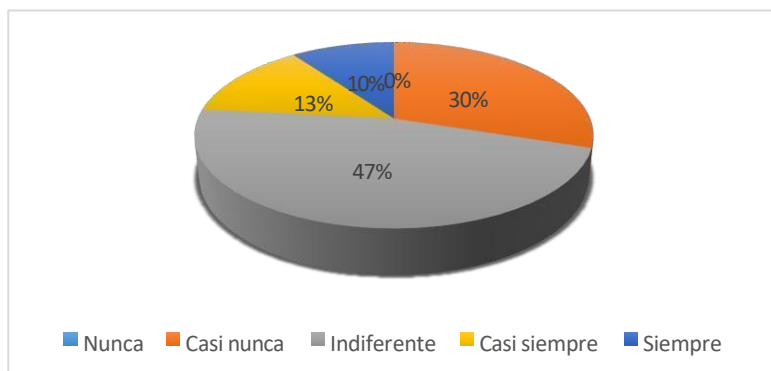
*Considera que en el área donde se desempeña le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias, destrezas y habilidades*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	9	30%
Indiferente	14	47%
Casi siempre	4	13%
Siempre	3	10%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 28**

*Considera que en el área donde se desempeña le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias, destrezas y habilidades*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 29

Un 47% se mantiene indiferente respecto a si su área laboral les ha permitido desarrollar competencias, mientras que solo un 23% (Casi siempre y Siempre) percibe oportunidades de crecimiento. El 30% siente que casi nunca se brindan estas oportunidades, los resultados sugieren que la municipalidad podría reforzar la formación y el entrenamiento continuo con respecto a las habilidades y competencias de los trabajadores.

**Tabla 30**

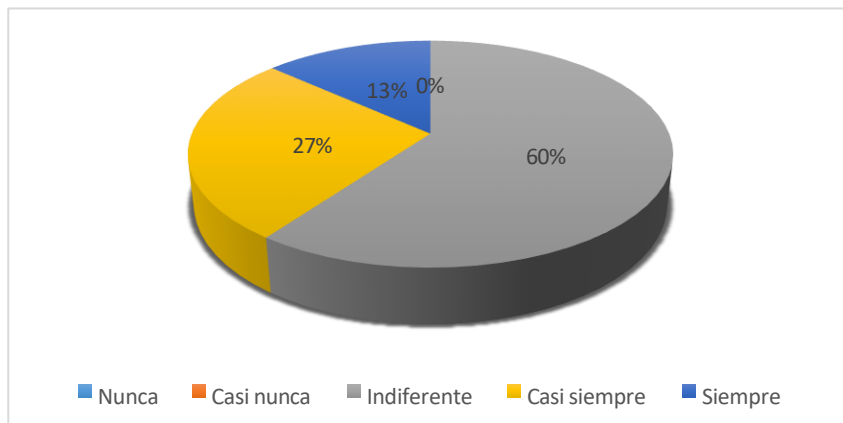
*Se valora los altos niveles de desempeño y existe la oportunidad de progresar en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Indiferente	18	60%
Casi siempre	8	27%
Siempre	4	13%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 29**

*Se valora los altos niveles de desempeño y existe la oportunidad de progresar en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 30

El 60% de los trabajadores es indiferente respecto a la valoración de su desempeño y las oportunidades de progresar, mientras que el 40% percibe positivamente la existencia de estas oportunidades (Casi siempre y Siempre), el alto porcentaje de indiferencia indica un área de mejora en políticas de reconocimiento y promoción.

**Tabla 31**

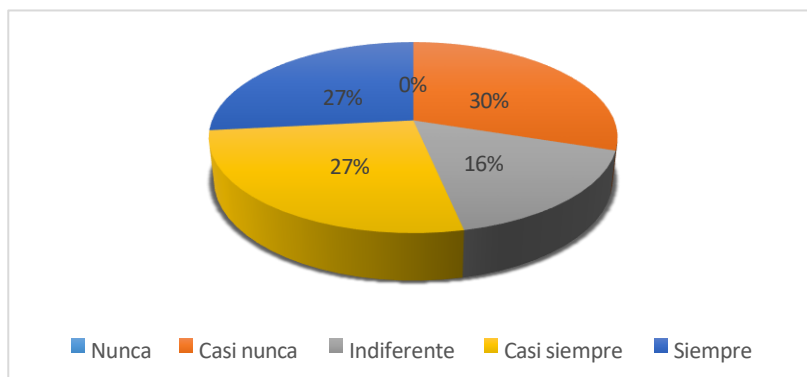
*Cuando realiza sus labores necesita el reconocimiento de su jefe en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	9	30%
Indiferente	5	16%
Casi siempre	8	27%
Siempre	8	27%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 30**

*Cuando realiza sus labores necesita el reconocimiento de su jefe en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 31

El 54% de los trabajadores considera que recibir reconocimiento es importante para cumplir sus labores (Casi siempre y Siempre), mientras que un 30% indica que casi nunca lo requiere. Esto refleja la relevancia del reconocimiento como factor motivacional intrínseco, donde la motivación positiva aumenta la satisfacción y productividad laboral.

**Tabla 32**

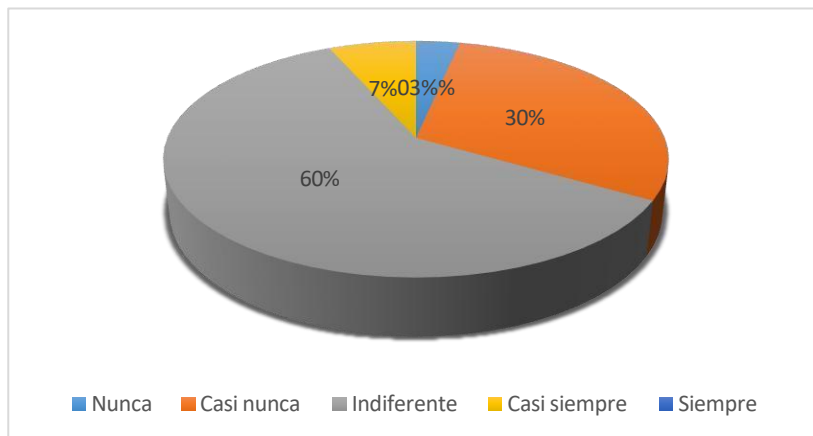
*Ha recibido usted reconocimientos (resoluciones, diplomas, felicitaciones y agradecimientos) en los últimos 2 años en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	1	3%
Casi nunca	9	30%
Indiferente	18	60%
Casi siempre	2	7%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 31**

*Ha recibido usted reconocimientos (resoluciones, diplomas, felicitaciones y agradecimientos) en los últimos 2 años en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



*Nota:* Información procesada a partir de la tabla 32

El 60% de los trabajadores se muestra indiferente respecto a los reconocimientos recibidos, mientras que solo un 7% indica que los ha recibido con frecuencia. Esto evidencia que la municipalidad tiene deficiencias en políticas de reconocimiento formal.

**Tabla 33**

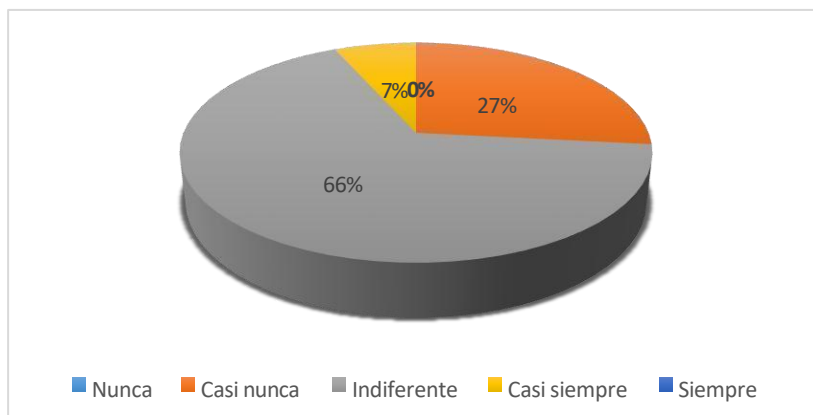
*Si cumple sus funciones de manera eficiente tiene la posibilidad de ascender a un puesto mejor en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	8	27%
Indiferente	20	66%
Casi siempre	2	7%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

*Nota:* Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

### Figura 32

*Si cumple sus funciones de manera eficiente tiene la posibilidad de ascender a un puesto mejor en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 33

El 66% se mantiene indiferente respecto a la posibilidad de ascenso por buen desempeño, indicando que las oportunidades de promoción no son claras o visibles. Solo un 7% considera que sí tiene esa posibilidad frecuente, la alta indiferencia refleja necesidad de mejorar la comunicación y planificación de ascensos.

### Tabla 34

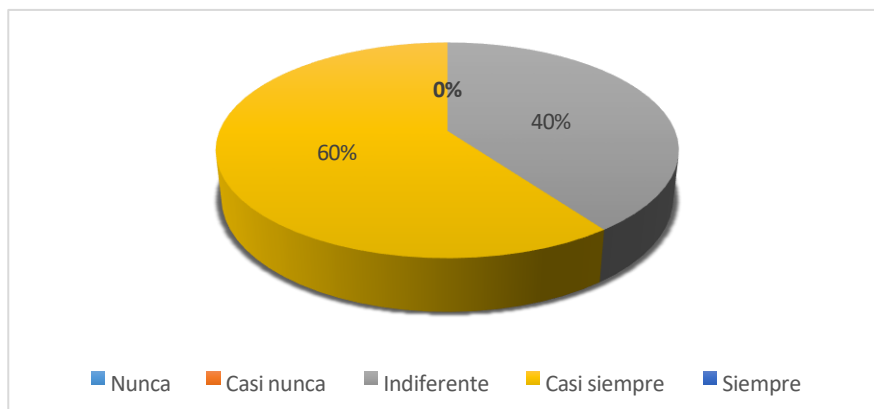
*El acceso o promoción a un puesto superior le ha motivado realizar mejor sus funciones en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Indiferente	12	40%
Casi siempre	18	60%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 33**

*El acceso o promoción a un puesto superior le ha motivado realizar mejor sus funciones en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 34

El 60% de los trabajadores señala que el acceso a un puesto superior los motiva a mejorar sus funciones (Casi siempre), mientras que el 40% se muestra indiferente. Esto evidencia que la promoción laboral funciona como incentivo intrínseco relevante para un grupo considerable de empleados.

**Tabla 35**

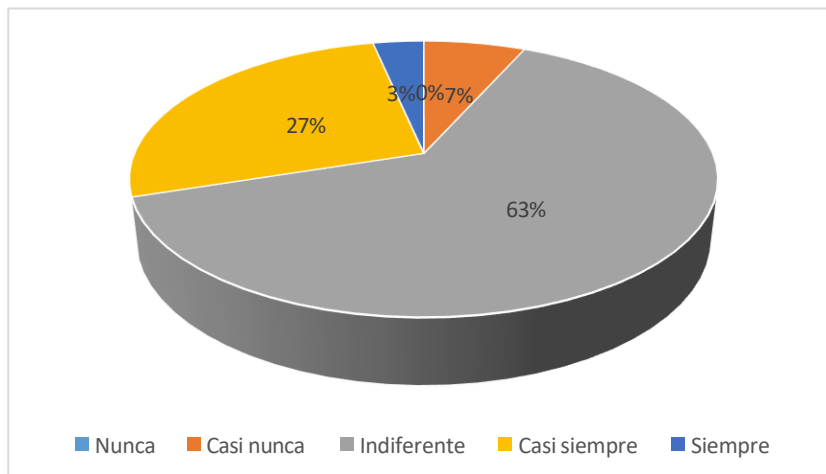
*Asumir funciones de mayor responsabilidad le motiva a mejorar su desempeño en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	7%
Indiferente	19	63%
Casi siempre	8	27%
Siempre	1	3%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 34**

*Asumir funciones de mayor responsabilidad le motiva a mejorar su desempeño en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 35

El 30% se siente motivado por asumir mayores responsabilidades, mientras que la mayoría (63%) se mantiene indiferente. Esto indica que, si bien las funciones adicionales pueden ser un incentivo, su efecto motivacional no es uniforme entre los trabajadores.

**Tabla 36**

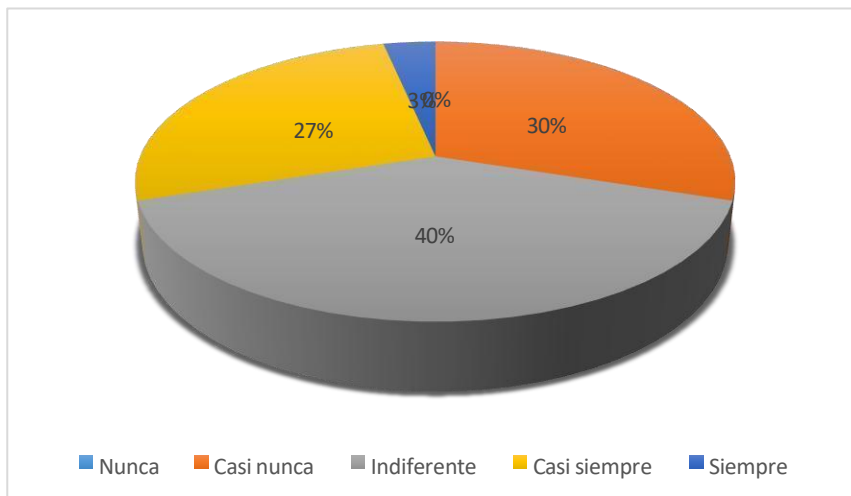
*Asumir funciones de mayor responsabilidad le brinda seguridad y confianza para cumplir sus labores en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	9	30%
Indiferente	12	40%
Casi siempre	8	27%
Siempre	1	3%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 35**

*Asumir funciones de mayor responsabilidad le brinda seguridad y confianza para cumplir sus labores en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 36

El 30% percibe que asumir responsabilidades genera confianza, y un 27% se siente muy motivado por ello. Sin embargo, un 40% se muestra indiferente. Esto indica que la distribución de responsabilidades podría estar generando incertidumbre para algunos empleados. Precisar que la claridad en funciones y responsabilidades es crucial para fortalecer la motivación intrínseca y la seguridad laboral.

**5.1.2.2. Dimensión: Factores Higiénicos o Extrínsecos.** A continuación, se presenta los resultados con respecto a la dimensión factores higiénicos o extrínsecos

**Tabla 37**

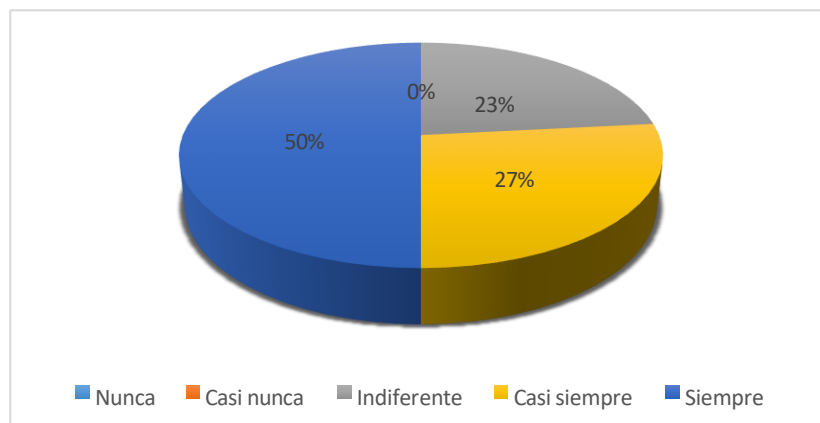
*Las condiciones del ambiente físico de su oficina influyen en la forma que desempeñan su trabajo en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Indiferente	7	23%
Casi siempre	8	27%
Siempre	15	50%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 36**

*Las condiciones del ambiente físico de su oficina influyen en la forma que desempeñan su trabajo en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 37

El 50% de los trabajadores considera que las condiciones físicas de su oficina siempre influyen en su desempeño, mientras que un 27% indica Casi siempre. Esto muestra que un ambiente físico adecuado contribuye significativamente a la motivación laboral,

coincidiendo con la teoría de Herzberg quien señala que los factores higiénicos impactan la satisfacción laboral.

**Tabla 38**

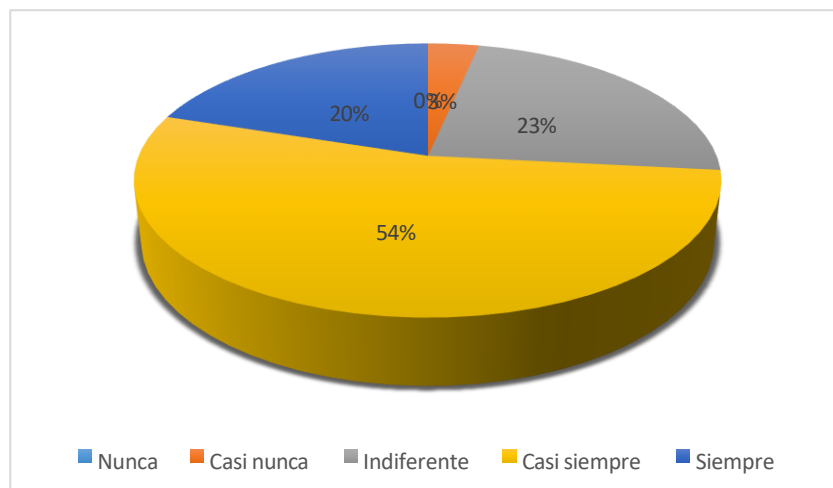
*Es importante para usted las condiciones de bioseguridad y salubridad para que realice sus labores seguridad y confianza en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	3%
Indiferente	7	23%
Casi siempre	16	54%
Siempre	6	20%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 37**

*Es importante para usted las condiciones de bioseguridad y salubridad para que realice sus labores seguridad y confianza en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 38

El 74% de los empleados considera que las condiciones de bioseguridad son importantes para su desempeño laboral (Casi siempre y Siempre). Esto evidencia que los factores extrínsecos relacionados con seguridad e higiene son relevantes para garantizar la confianza y motivación en el trabajo.

**Tabla 39**

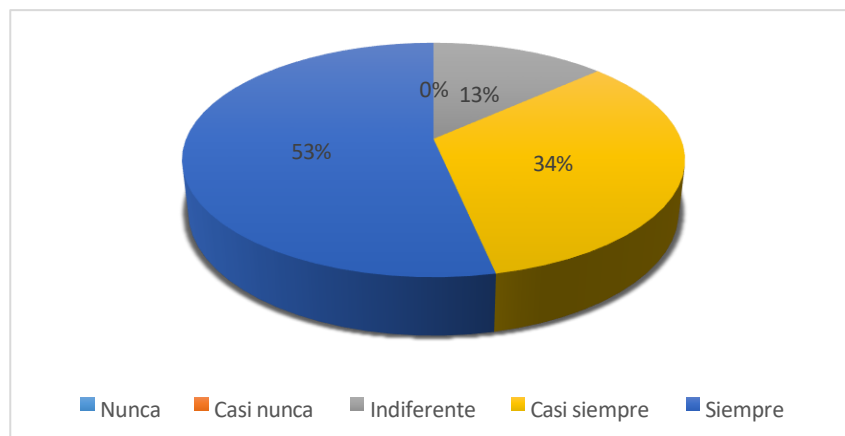
*Es importante para usted la gestión que realiza en su área de trabajo en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Indiferente	4	13%
Casi siempre	10	34%
Siempre	16	53%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 38**

*Es importante para usted la gestión que realiza en su área de trabajo en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 39

El 87% de los trabajadores valora la gestión de su área como importante para desempeñar sus labores, lo que indica que la claridad en la gestión y funciones es un factor extrínseco que motiva el desempeño, reforzando la satisfacción laboral

**Tabla 40**

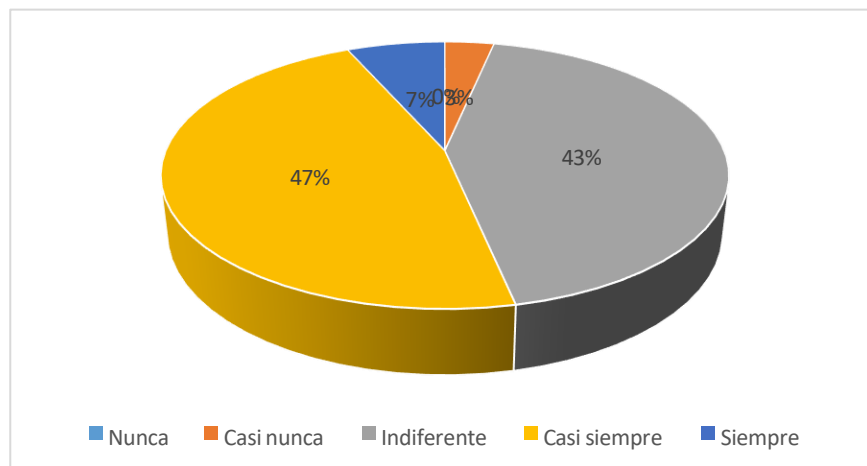
*Lo motiva a usted las buenas relaciones entre los funcionarios y los trabajadores para desempeñarse mejor en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	1	3%
Indiferente	13	43%
Casi siempre	14	47%
Siempre	2	7%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 39**

*Lo motiva a usted las buenas relaciones entre los funcionarios y los trabajadores para desempeñarse mejor en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 40

El 54% de los empleados se siente motivado por las buenas relaciones interpersonales (Casi siempre y Siempre), mientras que el 43% se mantiene indiferente. Esto refleja que las relaciones laborales positivas son un factor extrínseco importante para el rendimiento y la colaboración en equipo.

**Tabla 41**

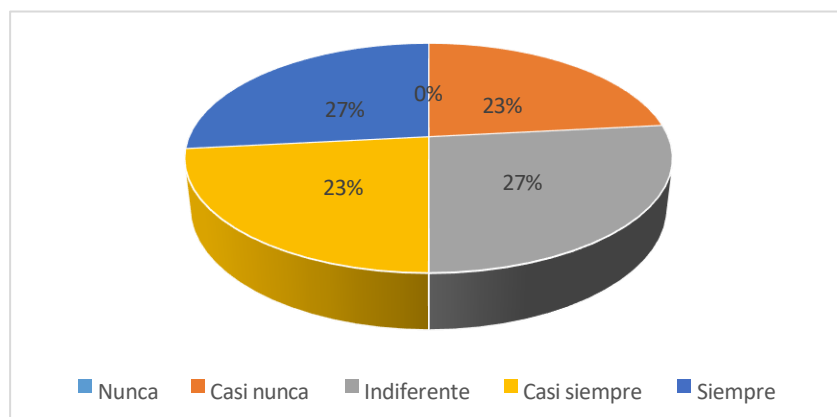
*Cree que la remuneración que percibe es acorde a sus capacidades, conocimientos y funciones en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	7	23%
Indiferente	8	27%
Casi siempre	7	23%
Siempre	8	27%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 40**

*Cree que la remuneración que percibe es acorde a sus capacidades, conocimientos y funciones en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 41

La percepción sobre la remuneración es dividida, ya que un 50% considera que es adecuada (Casi siempre y Siempre), mientras que el 27% se mantiene indiferente y un 23% opina negativamente. Esto indica que la remuneración como factor extrínseco tiene un impacto mixto en la motivación laboral.

**Tabla 42**

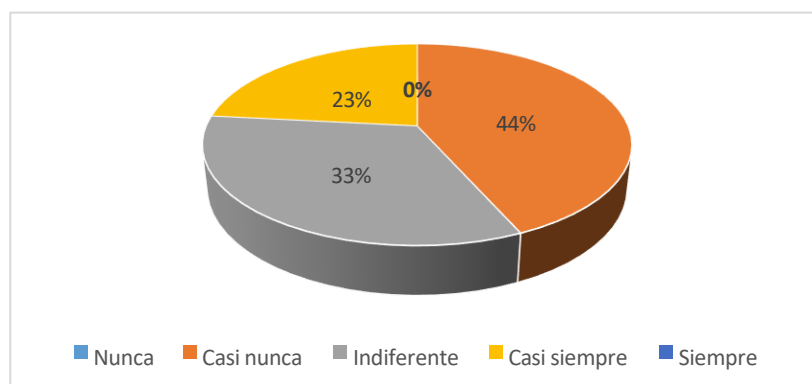
*La remuneración que percibe en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota cubre sus gastos personales*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	13	44%
Indiferente	10	33%
Casi siempre	7	23%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 41**

*La remuneración que percibe en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota cubre sus gastos personales*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 42

El 44% de los trabajadores considera que la remuneración no cubre sus gastos personales (Casi nunca), mientras que solo el 23% opina que sí lo hace (Casi siempre). Esto evidencia que la remuneración es un factor extrínseco que requiere mejora para fortalecer la motivación laboral en los trabajadores de la Paccha.

**Tabla 43**

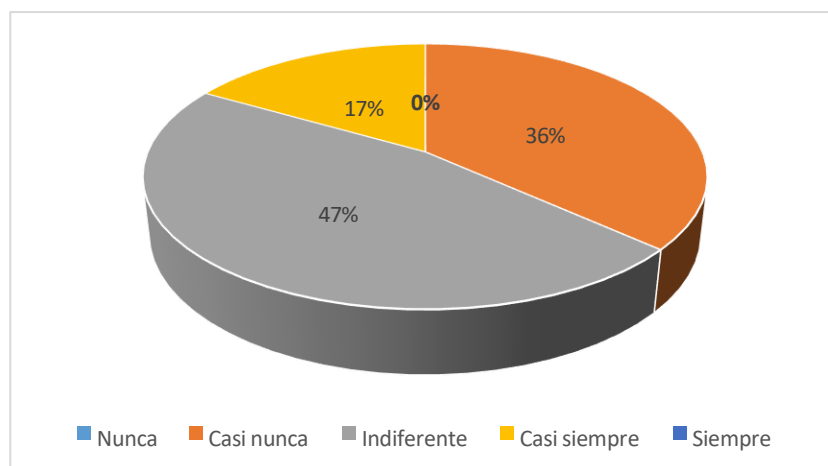
*Su jefe le felicita cuando realiza sus funciones correctamente*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	11	37%
Indiferente	14	46%
Casi siempre	5	17%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 42**

*Su jefe le felicita cuando realiza sus funciones correctamente*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 43

El 46% de los empleados se mantiene indiferente ante la felicitación de su jefe, mientras que solo un 17% recibe reconocimiento de manera frecuente (Casi siempre). Esto refleja que el reconocimiento es un factor extrínseco poco aplicado, afectando la motivación laboral.

**Tabla 44**

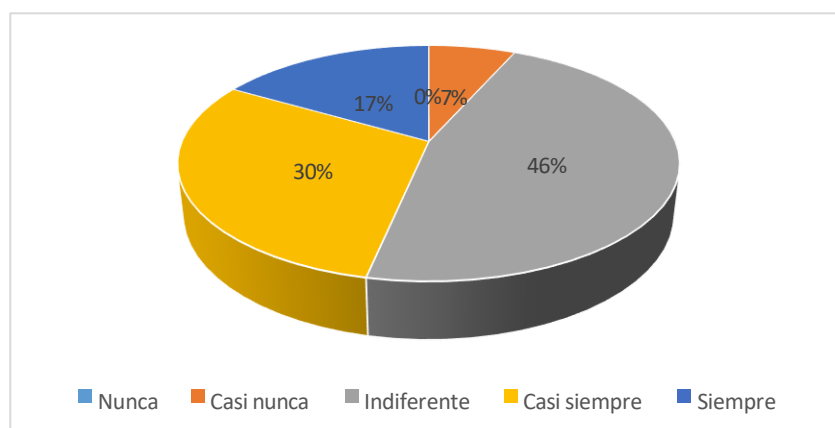
*Las relaciones interpersonales con sus compañeros lo motivan a trabajar en equipo dentro de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	7%
Indiferente	14	46%
Casi siempre	9	30%
Siempre	5	17%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 43**

*Las relaciones interpersonales con sus compañeros lo motivan a trabajar en equipo dentro de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 44

El 47% de los trabajadores se siente motivado por las relaciones interpersonales (Casi siempre y Siempre), mientras que un 46% se mantiene indiferente. Esto indica que la interacción entre compañeros es relevante, pero no se percibe de manera uniforme en toda la Municipalidad Distrital de Paccha.

**Tabla 45**

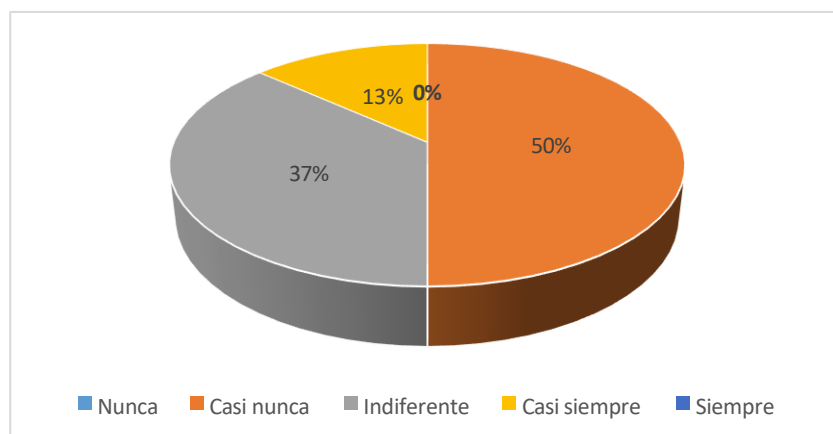
*Recibe incentivos laborales (canastas, vales, viajes, uniforme) en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	15	50%
Indiferente	11	37%
Casi siempre	4	13%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 44**

*Recibe incentivos laborales (canastas, vales, viajes, uniforme) en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 45

El 50% de los trabajadores casi nunca recibe incentivos laborales, mientras que solo un 13% los recibe de manera frecuente. Esto evidencia que los incentivos extrínsecos son escasos y pueden mejorar la motivación y satisfacción laboral en la Municipalidad de Paccha.

**Tabla 46**

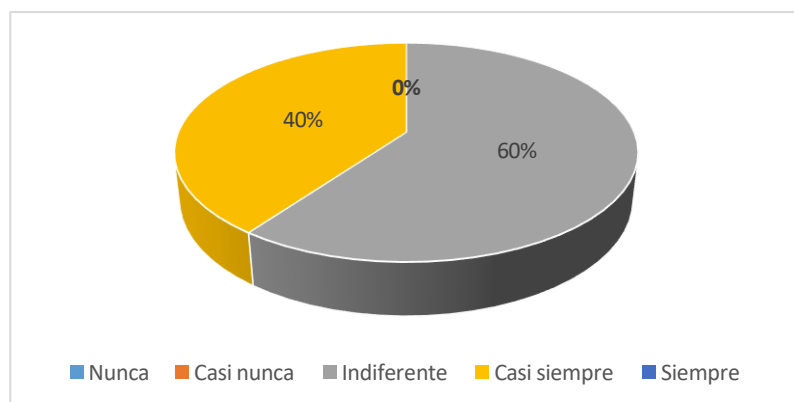
*Con frecuencia recibe capacitaciones con el fin que le permita desarrollar mejor sus funciones*

Criterio	fi	%
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
Indiferente	18	60%
Casi siempre	12	40%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

**Nota:** Resultados obtenidos del procesamiento de datos de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025.

**Figura 45**

*Con frecuencia recibe capacitaciones con el fin que le permita desarrollar mejor sus funciones*



**Nota:** Información procesada a partir de la tabla 46

El 60% de los trabajadores se mantiene indiferente respecto a las capacitaciones, mientras que un 40% las recibe con frecuencia (Casi siempre). Esto muestra que las oportunidades de capacitación son limitadas y podrían reforzar la motivación extrínseca si se incrementan, favoreciendo al personal humano y resultados positivos para la municipalidad y por ende a toda la población.

## 5.2. Prueba de hipótesis

### 5.2.1. Prueba de normalidad

En esta investigación, antes de aplicar las pruebas de hipótesis, se evaluó la normalidad de los datos mediante las pruebas Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk. Esta última resultó especialmente relevante, ya que la muestra estuvo conformada por 30 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha. Dado que el estudio se realizó con menos de 50 participantes, la prueba Shapiro-Wilk fue la más apropiada para comprobar si los datos seguían o no una distribución normal en muestras pequeñas.

**Tabla 47**

#### *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,168	30	,030	,928	30	,045
Motivación laboral	,155	30	,063	,975	30	,689

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Nota:** Los resultados que se presentan en la presente tabla fueron procesados en el Software estadístico SPSS – 27.

Según los resultados de las pruebas de normalidad, se evidencia para el caso de la variable Gestión administrativa, la prueba de Kolmogorov-Smirnov obtuvo un valor de significancia de 0,030 y la de Shapiro-Wilk de 0,045. Ambos valores son inferiores al nivel de significancia convencional de 0,05, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Por su parte, para la variable Motivación laboral, los resultados fueron de 0,063 (Kolmogorov-Smirnov) y 0,689 (Shapiro-Wilk), ambos superiores a 0,05, lo que sugiere que los datos sí cumplen con la normalidad.

Dado que al menos una de las variables no presenta una distribución normal, y considerando que la escala de medición es de tipo ordinal y la muestra es menor a 50 casos (trabajadores), se optó por utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman para el análisis inferencial de la variable y sus respectivas dimensiones.

**Tabla 48**

*Correlación entre la variable gestión administrativa y la variable motivación laboral*

<b>Correlaciones</b>					
Rho Spearman	de	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	de	Gestión administrativa
			Sig. (bilateral)		Motivación laboral
			N		
		Motivación laboral	Coeficiente de correlación	de	Gestión administrativa
			Sig. (bilateral)		Motivación laboral
			N		

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Nota:** La información que se presenta fue procesada en el software estadístico SPSS – 27, a partir de los resultados que se obtuvieron al aplicar la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha.

El análisis estadístico que se muestra en la tabla 48, mediante el coeficiente Rho de Spearman arrojó un valor de 0,783, con una significancia  $p = 0,001$  ( $p < 0,01$ ), lo que revela

una correlación positiva considerable (alta), según coeficiente de correlación (Ver anexo 1 ) y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores. En términos comunes, este resultado indica que cuando la gestión administrativa es más eficiente caracterizada por una adecuada planificación, organización, dirección y control, el personal tiende a presentar mayores niveles de motivación, compromiso y satisfacción en el desarrollo de sus funciones en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.

Además, este hallazgo respalda la hipótesis general del estudio, que planteaba que ambas variables mantienen una relación positiva y significativa. Esto confirma que la gestión administrativa es un factor clave para fortalecer la motivación laboral, pues facilita la orientación clara de las tareas, optimiza el uso de los recursos y promueve un entorno de trabajo que favorece la productividad y el compromiso institucional en dicha Municipalidad Distrital de la Paccha.

#### **Tabla 49**

*Correlación entre la dimensión planeación de la gestión administrativa y la motivación laboral*

<b>Correlaciones</b>						
Rho Spearman	de	Planeación	Coeficiente de correlación	de	Planeación	Motivación laboral
			Sig. (bilateral)		1,000	,694**
			N		.	,001
					30	30
		Motivación laboral	Coeficiente de correlación	de	,694**	1,000
			Sig. (bilateral)		,001	.
			N		30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Nota:** La información que se presenta fue procesada en el software estadístico SPSS – 27, a partir de los resultados que se obtuvieron al aplicar la encuesta.

El análisis estadístico que se muestra en la tabla 49. El coeficiente de Spearman evidenció un coeficiente rho = 0,694, con una significancia  $p = 0,001$  ( $p < 0,01$ ), lo que indica una correlación positiva media, según coeficiente de correlación (ver anexo 1) y estadísticamente significativa entre la planeación y la motivación laboral. En términos comunes, esto significa que cuando la planeación institucional es clara, realista y orientada a objetivos concretos incluyendo la definición precisa de metas, la asignación eficiente de recursos y la anticipación de necesidades, los trabajadores muestran mayor motivación, compromiso y disposición para cumplir sus funciones.

Además, el resultado confirma la primera hipótesis específica, evidenciando que una adecuada planificación se relaciona positivamente con la motivación laboral. Esto demuestra que planificar de forma ordenada brinda dirección, reduce la incertidumbre y fomenta la participación del personal, lo que impulsa el cumplimiento de los objetivos institucionales.

**Tabla 50**

*Correlación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y la motivación laboral*

<b>Correlaciones</b>							
Rho Spearman	de	Organización	Coeficiente	de	Organizaci	Motivación	
			correlación		ón	laboral	
			Sig. (bilateral)		1,000	,392	
	N	30	30				
			Motivación laboral	Coeficiente	de	,392	1,000
				correlación			
Sig. (bilateral)				,001		.	
			N		30	30	

**Nota:** La información que se presenta fue procesada en el software estadístico SPSS – 27, a partir de los resultados que se obtuvieron al aplicar la encuesta.

El análisis estadístico que se muestra en la tabla 50. El coeficiente rho de Spearman = 0,392 y el nivel de significancia  $p = 0,001$  evidencia la existencia de una correlación

positiva baja, según coeficiente de correlación (ver anexo1) entre la organización, como dimensión de la gestión administrativa, y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha. Esto indica que una mejor organización como la adecuada estructuración de funciones, la definición clara de responsabilidades, la coordinación entre áreas y la asignación eficiente de recursos se asocia a una mejora en los niveles de motivación laboral, aunque dicha correlación no es alta, lo que indica que existen otros factores relevantes que inciden en la motivación laboral.

Por otra parte, este resultado quiere decir que, si bien una organización más ordenada y coherente favorece un ambiente laboral más motivador, no es el único elemento determinante. El grado bajo de la relación podría deberse a que, en la municipalidad de Paccha, factores como la comunicación, el liderazgo, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional también desempeñan un papel importante en la motivación de los trabajadores.

### **Tabla 51**

*Correlación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y la motivación laboral*

<b>Correlaciones</b>						
Rho Spearman	de	Dirección	Coeficiente de correlación	de	1,000	Motivación laboral
			Sig. (bilateral)			,758**
			N		.	,001
					30	30
		Motivación laboral	Coeficiente de correlación	de	,758**	1,000
			Sig. (bilateral)		,001	.
			N		30	30

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Nota:** La información que se presenta fue procesada en el software estadístico SPSS – 27, a partir de los resultados que se obtuvieron al aplicar la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha.

El análisis estadístico que se muestra en la tabla 51, evidencia que el coeficiente rho de Spearman = 0,758 con un nivel de significancia  $p = 0,001$  ( $p < 0,01$ ), lo que indica una correlación positiva considerable (alta) según coeficiente de correlación (ver anexo 1) y estadísticamente significativa entre la dirección, como dimensión de la gestión administrativa, y la motivación laboral. Este resultado quiere decir que, a medida que se fortalecen las prácticas de dirección como la capacidad de liderazgo, la toma de decisiones acertadas, la comunicación clara, la coordinación de actividades y la orientación del personal hacia metas comunes se incrementa de manera notable la motivación de los trabajadores en dicha Municipalidad Distrital de Paccha.

Además, el hallazgo confirma la tercera hipótesis específica, resaltando que el rol directivo es un factor determinante para mantener y potenciar la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Paccha. Una dirección efectiva no solo orienta y supervisa el trabajo, sino que también inspira, genera confianza y fomenta un sentido de pertenencia.

**Tabla 52**

*Correlación entre la dimensión control de la gestión administrativa y la motivación laboral*

<b>Correlaciones</b>					
Rho Spearman	de	Control	Coefficiente de correlación	de	Control
			Sig. (bilateral)		l
			N		laboral
		Motivación	Coefficiente de correlación	de	
		laboral	Sig. (bilateral)		
			N		

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Nota:** La información que se presenta fue procesada en el software estadístico SPSS – 27, a partir de los resultados que se obtuvieron al aplicar la encuesta a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha.

El análisis estadístico que se muestra en la tabla 52. El coeficiente rho de Spearman = 0,590, con un nivel de significancia  $p = 0,001$  ( $p < 0,01$ ), evidenciando una correlación positiva media, según coeficiente de correlación (ver anexo 1) y estadísticamente significativa entre el control como dimensión de la gestión administrativa y la motivación laboral. Esto significa que, cuando la municipalidad aplica controles efectivos como supervisión constante, seguimiento de tareas, evaluaciones periódicas y retroalimentación oportuna, aumenta el interés, la disposición y el compromiso de los trabajadores para cumplir sus funciones.

Además, el resultado confirma la cuarta hipótesis específica, demostrando que el control no solo garantiza el logro de metas institucionales y el uso adecuado de los recursos, sino que también actúa como un mecanismo motivador. Un control bien gestionado orienta el trabajo, corrige desviaciones a tiempo y refuerza el sentido de responsabilidad del personal.

### **5.3. Discusión de resultados**

Los resultados obtenidos en el presente estudio evidencian una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, alcanzando un coeficiente de Spearman de 0,783 ( $p < 0,01$ ). Este valor indica que, a mayor eficacia en la planificación, organización, dirección y control, mayor es el nivel de motivación de los trabajadores, lo cual coincide plenamente con la hipótesis general planteada. El grado de la correlación hallada es alta, confirmando que la gestión administrativa no solo constituye un mecanismo operativo, sino que también representa un factor determinante para el compromiso y la disposición del personal.

Desde el punto de vista teórico, este hallazgo es consistente con la teoría burocrática de la organización propuesta por Chiavenato (2014), que plantea que una estructura administrativa bien definida, basada en reglas claras, jerarquías establecidas y división precisa de funciones, fomenta la eficiencia y el orden organizacional. Cuando estos principios se aplican correctamente, se genera un ambiente de trabajo predecible y confiable, lo que incrementa la motivación de los trabajadores al reducir la incertidumbre y clarificar sus responsabilidades. Asimismo, la teoría neoclásica de la administración de Drucker, citado en Blacutt (2010) refuerza esta relación al considerar que la gestión administrativa no se limita al cumplimiento de normas, sino que implica comunicación efectiva, toma de decisiones estratégicas y fomento de la cooperación, lo que permite que los trabajadores se sientan involucrados en los procesos y motivados para contribuir al logro de los objetivos institucionales.

En cuanto a la motivación laboral, la relación encontrada se explica considerando la teoría de los dos factores de Herzberg (citado en Robbins & Coulter, 2010; Chiavenato, 2014), que distingue entre factores motivacionales y factores higiénicos. Una gestión administrativa eficaz promueve los factores motivacionales al brindar oportunidades de desarrollo, delegar responsabilidades claras y reconocer el aporte de cada trabajador, mientras que asegura que los factores higiénicos se mantengan en niveles adecuados, evitando descontento y favoreciendo un clima propicio para el compromiso y el alto desempeño.

En la dimensión de planeación, el coeficiente (0,694;  $p < 0,01$ ) refleja que un diseño previo de las actividades, con objetivos claros y estrategias definidas, genera un impacto directo en la motivación de los trabajadores. La planificación otorga sentido y dirección a

las tareas, reduce la incertidumbre y promueve un clima laboral de confianza, en línea con la teoría burocrática que resalta la importancia de prever y estructurar procesos. Estos resultados coinciden en gran parte con los estudios hechos por Moreno y Coronado (2023), quienes hallaron una correlación moderada ( $r = 0,698$ ) en un estudio municipal y concluyeron que la planeación incrementa el compromiso del personal.

En cuanto a la dimensión organización, la correlación fue baja ( $0,392$ ;  $p < 0,01$ ). Esto evidencia que una distribución eficiente de funciones, acompañada de la asignación de recursos adecuados, influye en la motivación, aunque en menor medida que otras dimensiones. Esto puede deberse a que, si bien la organización es esencial, no garantiza por sí sola un alto nivel motivacional si no está acompañada de dirección inspiradora y objetivos claros. En este sentido, la teoría neoclásica subraya que la organización cobra mayor valor cuando se complementa con liderazgo y comunicación, lo que coincide con lo señalado por Chambilla (2023), quien identificó que la estructura organizativa influye positivamente en la satisfacción del personal, pero su efecto se potencia con retroalimentación y liderazgo efectivo.

La dimensión dirección presentó la correlación más alta entre las dimensiones ( $0,758$ ;  $p < 0,01$ ), confirmando que el liderazgo efectivo, la comunicación abierta y la orientación clara son determinantes para motivar al personal. Un jefe que guía, escucha y reconoce logros es capaz de generar cohesión y compromiso, en concordancia con la teoría de Herzberg, que considera el reconocimiento como un motor esencial de motivación. Este resultado coincide con el estudio de Loza y Coaquira (2024), quienes encontraron una correlación alta ( $0,778$ ) entre gestión administrativa y motivación laboral, destacando que la dirección y liderazgo son los ejes más influyentes. De igual modo coincide en gran parte con

Pérez (2022), quien identificó que el bienestar del personal y el trato humano por parte de los directivos fortalecen tanto la motivación como la eficiencia institucional.

En la dimensión de control, el coeficiente (0,590;  $p < 0,01$ ) revela que el seguimiento y evaluación periódica de las tareas, aplicados con criterios objetivos y correctivos, incrementan la motivación de los trabajadores, siempre que no se perciban como medidas sancionadoras. Esto, coincide con los resultados de Mero y Barcia (2024), en Ecuador, quienes reportaron una correlación muy alta (0,943) entre gestión administrativa y rendimiento laboral, evidenciando que la adecuada planificación, dirección y control de procesos impacta directamente en el cumplimiento de funciones y la eficacia institucional.

Por otro lado, la comparación con investigaciones previas muestra una gran coherencia. Por ejemplo, en el contexto nacional, Cruzado (2021) evidenció que la gestión administrativa influye directamente en el rendimiento y la motivación, independientemente del contexto organizacional. Asimismo, en el ámbito regional, Idrogo (2023) comprobó que, en instituciones públicas de Cajamarca, un adecuado manejo de los procesos administrativos fortalece el sentido de pertenencia y la disposición para cumplir metas. A nivel internacional, además de lo señalado por Mero y Barcia (2024), los hallazgos guardan relación con lo expuesto por Saltos y Saltos (2025), quienes identificaron que la motivación laboral influye en el cumplimiento de los objetivos institucionales en el sector público, aunque su impacto puede verse condicionado por factores internos como la percepción de seguridad organizacional.

Del mismo modo, Jacob y Dermengi (2022) sostienen que la motivación dentro de la gestión de recursos humanos en la administración pública se encuentra vinculada a valores institucionales y al sentido de servicio ciudadano, configurando una motivación prosocial

orientada al bien colectivo. Este enfoque refuerza la importancia de que las prácticas administrativas no solo sean eficientes, sino también humanas y centradas en el capital humano, fortaleciendo así los resultados organizacionales.

Es necesario resaltar que, aunque todas las dimensiones correlacionaron positivamente con la motivación, la dirección y la planeación fueron las más influyentes, lo que plantea un desafío para la administración municipal: fortalecer el liderazgo y la capacidad de anticipar y organizar las actividades, generando condiciones laborales propicias para el desarrollo del potencial humano.

Finalmente, los resultados de este estudio, respaldados por la evidencia empírica y por las ideas de Chiavenato, Drucker, Herzberg y los antecedentes internacionales analizados, muestran que una buena gestión administrativa no solo se trata de organizar recursos y procesos, sino que también impulsa el compromiso, la motivación y el buen desempeño de los trabajadores. Esto permite pensar en estrategias más sólidas para mejorar la dirección y la planificación en la Municipalidad Distrital de Paccha, recordando que las personas son la clave principal para el éxito de la institución.

## Conclusiones

- Se concluye que existe una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025 ( $Rho = 0,783$ ;  $p < 0,01$ ). Este resultado confirma que una gestión administrativa eficiente, sustentada en una adecuada planeación, organización, dirección y control, favorece el compromiso, la motivación y el desempeño de los servidores públicos. El hallazgo valida la hipótesis general y resalta la necesidad de fortalecer las capacidades administrativas como estrategia para elevar la motivación y productividad institucional.
- Se concluye que la planeación presenta una relación positiva media y significativa con la motivación laboral ( $Rho = 0,694$ ;  $p < 0,01$ ). Una planificación clara, con objetivos definidos y estrategias bien formuladas, influye directamente en la motivación y por ende al compromiso del personal. Además, confirma que la planeación constituye un pilar fundamental para generar motivación, orientar el esfuerzo y optimizar el desempeño de los trabajadores municipales.
- Se concluye que la organización presenta una relación positiva baja y significativa con la motivación laboral ( $Rho = 0,392$ ;  $p < 0,01$ ). La correcta distribución de funciones, la coordinación entre áreas y el uso eficiente de recursos inciden de manera directa en la motivación laboral. Además, fortalecer los mecanismos organizativos es clave para fomentar un ambiente de trabajo que promueva la motivación y la eficiencia en las instituciones públicas.
- Se concluye que la dirección se relaciona de manera positiva alta y significativa con la motivación laboral ( $Rho = 0,758$ ;  $p < 0,01$ ). El liderazgo efectivo, la comunicación

asertiva y la orientación hacia el logro de metas generan un mayor compromiso y satisfacción en el personal. Esto demuestra que la dirección, cuando es participativa y orientada a resultados, actúa como un motor que impulsa la motivación y el rendimiento institucional.

- Finalmente, se concluye que el control presenta una relación positiva media y significativa con la motivación laboral ( $Rho = 0,590$ ;  $p < 0,01$ ). Los procesos de seguimiento, supervisión y retroalimentación, ejecutados de manera justa y transparente, fortalecen la confianza del personal y estimulan su compromiso, confirmando que un sistema de control bien implementado no solo asegura el cumplimiento de objetivos, sino que también contribuye a incrementar la motivación de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Paccha.

## Recomendaciones

A la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.

- Adopte un programa integral de mejora de la gestión administrativa, priorizando la capacitación del personal, la simplificación de trámites internos y el uso de herramientas digitales de gestión. Estas acciones permitirán sostener y fortalecer la motivación laboral, favoreciendo un ambiente de trabajo más eficiente y colaborativo.
- Diseñar un plan de trabajo anual con objetivos claros y medibles, definido en conjunto con los trabajadores de cada área. Este plan debe incluir cronogramas realistas y mecanismos de evaluación trimestral para ajustar las metas según las necesidades y recursos disponibles, evitando sobrecarga laboral y desmotivación.
- Reorganizar las funciones y responsabilidades de cada puesto mediante un manual de organización actualizado, asegurando que no existan duplicidades de tareas. También se recomienda establecer canales claros de coordinación entre oficinas, lo que reducirá conflictos internos y mejorará la eficiencia.
- Implementar talleres prácticos de liderazgo y comunicación para jefes y coordinadores, fomentando un trato respetuoso, motivador y basado en objetivos comunes. Esto debe complementarse con reuniones mensuales de retroalimentación, donde se reconozca el buen desempeño y se atiendan las necesidades del personal.
- Instaurar un sistema sencillo de seguimiento de actividades mediante reportes mensuales y reuniones de revisión de avances. El control debe orientarse a detectar problemas a tiempo y proponer soluciones, en lugar de centrarse solo en sanciones, de manera que el personal lo perciba como apoyo para mejorar su desempeño.

## Referencias

- Alvarado Castro, R. A., & Sánchez Riojas, S. M. A. (2023). *Satisfacción laboral y gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/11537/38716>
- Aroca, J. (2016). *La auditoría interna y su incidencia en la gestión de Empresa de Transportes Guzmán S.A. de la ciudad de Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/2444>
- Baldeos, Y. (2015). *La gestión administrativa en el Gobierno Regional de Lima* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/299>
- Castañeda, Y., & Vásquez, J. (2016). *La gestión administrativa y su relación con el nivel de satisfacción de los estudiantes en la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo-2015* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/3957>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (2.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8.<sup>a</sup> ed.). McGraw-Hill.

- Cruzado Ramírez, E. F. (2021). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4413>
- Blacutt Olmos, J. A. (2010). *La administración de las organizaciones de profesionales: Una perspectiva neoclásica: A la memoria de Peter F. Drucker. Revista Ciencia y Cultura,* (24), 55-72.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-33232010000100004](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232010000100004)
- Deloitte. (2025). *2025 Global human capital trends. (Tendencias Globales del Capital Humano)* <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html>
- Hernández, R. Fernandez, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta. Ed) McGraw-Hill Education
- Hernández, R., & Mendoza, J. (2023). *Metodología de la investigación científica: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas.* (2da. Ed.) McGraw-Hill Education.
- Hitt, M. A., Black, J. S., & Porter, L. W. (2006). *Administración* (2.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.
- Idrogo Salcedo, K. M. (2023). *La motivación laboral y su influencia en el desempeño del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/12374>

- Iacob, S. E., & Dermengi, A.-G. (2022). *Motivation and management of human resources in public administration* [Motivación y gestión de recursos humanos en la administración pública]. En *Globalization, Innovation and Development, Trends and Perspectives (GIDTP 2019)*. LUMEN Proceedings. <https://doi.org/10.18662/lumproc/gidtp2022/09>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). *Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral (Ministerio de Salud, Perú)*. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/>
- Loza Arcani, Y. M., & Coaquira Coaquira, T. (2024). *Gestión administrativa y motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2024* [Tesis de licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12819/2704>
- Mero Santana, W. L., & Barcia Villamar, F. E. (2024). Gestión administrativa y rendimiento laboral en la empresa pública municipal Portoviejo. *Revista Científica Multidisciplinaria Sapientiae*, 7(13), 115–127. <https://doi.org/10.56124/sapientiae.v7i13.0008>
- Mora, J. L., & Mariscal, Z. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(1), 1–11. <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>

- Moreno Heredia, A. J., & Coronado Enríquez, L. J. (2023). *Influencia de la gestión administrativa en la motivación laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Grocio Prado, Chincha 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.14441/2542>
- Paredes, Y.N. (2022). *Estilo de liderazgo y su influencia en la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Anguía, periodo 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional: <http://hdl.handle.net/20.500.14074/4948>
- Pérez Huamán, A. M. (2022). *La motivación laboral y la gestión administrativa en una municipalidad provincial, región Junín, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94887>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Administración* (12.<sup>a</sup> ed.). Pearson Educación.
- Rubbins, S. & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. (17va, Ed) México: Pearson Educación.
- Ruiz, C (2000). *Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación*. Barquisimeto: CIDEG, C.A.
- Saltos Irigoyen, B. F., & Saltos Rivas, W. R. (2025). Impacto de la motivación laboral en el cumplimiento de objetivos institucionales en el sector público. *Revista Espacios*, 46(5). <https://www.revistaespacios.com/a25v46n05/a25v46n05p33.pdf>

Zanabria, L. (2017). *Gestión de bienes patrimoniales y control interno en el Ministerio de Agricultura y Riego - 2015* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7488>

## Apéndice

## Apéndice A. Instrumento de recolección de datos.



### UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas E.A.P. Administración

#### Encuesta – Gestión administrativa

La presente encuesta tiene por objetivo analizar la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota, 2025. La encuesta es anónima, por lo cual, se le solicita que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

#### I. DATOS GENERALES

**Sexo:** Masculino (  ) Femenino (  )

#### II. INSTRUCCIONES

Se le presentará una serie de preguntas, de las cuales debe seleccionar la respuesta que Ud. considere correcta y que se ajuste a la realidad,

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta

N°	Ítems	Escala				
		Nunca	Casi nunca	Indiferente	Casi siempre	Siempre
	<b>Gestión Administrativa</b>					
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Planeación</b>					
1	Se han definido objetivos y metas institucionales claras para cada área administrativa en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
2	En la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota se trabaja en base al establecimiento formal de objetivos y metas institucionales.					
3	El personal participa activamente en el proceso de formulación de objetivos y metas institucionales en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
4	La Municipalidad Distrital de Paccha, Chota cuenta con misión, visión y valores institucionales debidamente formulados y difundidos.					

5	Se han establecido estrategias y políticas institucionales orientadas al logro de los objetivos planteados en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
6	La Municipalidad Distrital de Paccha, Chota dispone de un Plan Estratégico Institucional vigente que orienta la gestión administrativa.					
<b>Dimensión Organización</b>						
7	La Municipalidad Distrital de Paccha, Chota cuenta con un Manual de Organización y Funciones (MOF) actualizado y de conocimiento del personal.					
8	La Municipalidad Distrital de Paccha, Chota dispone de un organigrama institucional actualizado que define niveles jerárquicos y funcionales.					
9	La Municipalidad Distrital de Paccha, Chota cuenta con un Reglamento de Organización y Funciones (ROF) formalmente aprobado.					
10	En la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota el trabajo se organiza adecuadamente, existiendo una distribución equitativa de funciones y responsabilidades.					
11	La Municipalidad Distrital de Paccha, Chota cuenta con Manuales de Procedimientos que orientan el desarrollo de las actividades administrativas.					
12	En la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota se trabaja en base a reglamentos y normas internas institucionales debidamente establecidas.					
<b>Dimensión: Dirección</b>						
13	En la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota existe un liderazgo adecuado por parte de las autoridades y funcionarios directivos.					
14	El personal recibe orientación, asesoría y apoyo permanente para el desarrollo de sus actividades en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
15	Los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota realizan sus funciones con motivación constante.					
16	En la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota se otorgan incentivos laborales orientados al cumplimiento de objetivos y metas institucionales.					
17	La comunicación interna es fluida entre las diferentes áreas de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
18	Los canales de comunicación institucional están debidamente establecidos en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
<b>Dimensión: Control</b>						

19	La Municipalidad Distrital de Paccha, Chota cuenta con herramientas e indicadores de gestión para medir y evaluar resultados institucionales.					
20	Las actividades del personal son supervisadas de manera continua por el jefe inmediato en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
21	En la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota se supervisan periódicamente los procesos administrativos y la información institucional.					
22	Se supervisa frecuentemente el cumplimiento de normas y reglamentos internos por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
23	La Municipalidad Distrital de Paccha, Chota cuenta con el apoyo de auditoría interna para la identificación de deficiencias y recomendaciones de mejora.					
24	Se evalúa y supervisa de forma continua la calidad y el rendimiento del sistema de control interno en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					

Gracias por su colaboración



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**  
**Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas**  
**E.A.P. Administración**

**Encuesta – Motivación laboral**

La presente encuesta tiene por objetivo analizar la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota. La encuesta es anónima, por lo cual, se le solicita que las preguntas sean respondidas de manera honesta.

**I. DATOS GENERALES**

**Sexo:**                      Masculino (    )    Femenino (    )

**II. INSTRUCCIONES**

Se le presentará una serie de preguntas, de las cuales debe seleccionar la respuesta que Ud. considere correcta y que se ajuste a la realidad.

Marque con una X la respuesta que considere correcta de acuerdo a la pregunta.

N°	Ítems	Escala				
		Nunca	Casi nunca	Indiferente	Casi siempre	Siempre
	<b>Motivación laboral</b>					
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Factores motivacionales o intrínseca</b>					
1	Se identifica y se siente orgulloso de trabajar en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
2	Le motiva trabajar en su puesto por la importancia que tiene dentro de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
3	Considera que el área donde se desempeña le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias, destrezas y habilidades.					
4	Se valoran los altos niveles de desempeño y existe oportunidad de progreso en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					

5	Cuando realiza sus labores, considera necesario el reconocimiento de su jefe en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
6	Ha recibido reconocimientos (resoluciones, diplomas, felicitaciones o agradecimientos) en los últimos dos años en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
7	Si cumple sus funciones de manera eficiente, tiene la posibilidad de ascender a un puesto mejor en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
8	El acceso o promoción a un puesto superior le motiva a realizar mejor sus funciones en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
9	Asumir funciones de mayor responsabilidad le motiva a mejorar su desempeño en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
10	Asumir funciones de mayor responsabilidad le brinda seguridad y confianza para cumplir sus labores en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
	<b>Factores Higiénicos o Extrínsecos</b>					
11	Las condiciones del ambiente físico de su oficina influyen en la forma en que desempeña su trabajo en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
12	Considera importantes las condiciones de bioseguridad y salubridad para realizar sus labores con seguridad en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
13	Considera importante la gestión que se realiza en su área de trabajo en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
14	Le motivan las buenas relaciones entre funcionarios y trabajadores para desempeñarse mejor en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
15	Cree que la remuneración que percibe es acorde a sus capacidades, conocimientos y funciones en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
16	La remuneración que percibe en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota cubre sus gastos personales.					
17	Su jefe le felicita cuando realiza sus funciones correctamente en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
18	Las relaciones interpersonales con sus compañeros lo motivan a trabajar en equipo dentro de la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					

19	Recibe incentivos laborales (canastas, vales, viajes, uniformes) en la Municipalidad Distrital de Paccha, Chota.					
20	Recibe capacitaciones con frecuencia que le permiten desarrollar mejor sus funciones.					

Gracias por su colaboración

## Apéndice B: Formato de validación de instrumentos por expertos

### FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS - ENCUESTA (CUESTIONARIO)

1. Título de la Tesis: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACCHA, CHOTA, 2025

2. Nombre del tesista: Bach. ZOYRE IVAN ACUÑA CARUAJULCA

3. Experto: *Sorita Lizet Chuyhuino Boicelma*

4. Grado Académico: *Magister*

5. Estimado (a) experto (a):

Adjunto instrumentos de recolección de datos y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad se sirva determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades			X		
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto			X		
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.		X			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó la prueba de fiabilidad estadística		X			
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas			X		
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.			X		
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia con el encuestado: lenguaje, nivel de información.			X		
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.			X		
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.			X		

Opinión: Favorable (X)

No favorable ( )

Cajamarca, 11 de julio del 2025.

*Sorita Lizet Chuyhuino Boicelma*  
.....  
Firma del experto (a)

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS -  
ENCUESTA (CUESTIONARIO)**

1. Título de la Tesis: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACCHA, CHOTA, 2025**

2. Nombre del tesista: **Bach. ZOYRE IVAN ACUÑA CARUAJULCA**

3. Experto: *Erick Eduardo Aguilar Alvarez*

4. Grado Académico: *Magister en Administración Estratégica de empresas*

5. Estimado (a) experto (a):

Adjunto instrumentos de recolección de datos y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad se sirva determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades			X		
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto			X		
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.			X		
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicado la prueba de fiabilidad estadística		X	/		
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas			X		
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.			X		
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia con el encuestado: lenguaje, nivel de información.			X		
9	Extensión	El numero de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.			X		
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.			X		

Opinión: Favorable (X)

No favorable ( )

Cajamarca, 11 de julio del 2025.

.....  
Firma del experto (a)



**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTOS -  
ENCUESTA (CUESTIONARIO)**

1. Título de la Tesis: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACCHA, CHOTA, 2025**

2. Nombre del testista: **Bach. ZOYRE IVAN ACUÑA CARUAJULCA**

3. Experto: **JOSE ANDERSON GONZALEZ MARLO**

4. Grado Académico: **MAGISTER**

5. Estimado (a) experto (a):

Adjunto instrumentos de recolección de datos y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad se sirva determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (x) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades			X		
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto			X		
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio			X		
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.			X		
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó la prueba de fiabilidad estadística			X		
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas			X		
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.			X		
8	Marco de referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia con el encuestado: lenguaje, nivel de información.			X		
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.			X		
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.			X		

Opinión: Favorable (X)

No favorable ( )

Cajamarca, 11 de julio del 2025.

  
 .....  
 Firma del experto (a)

### Apéndice C. Escala de confiabilidad – Alfa de Cronbach

RANGOS	MAGNITUD
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

**Nota:** Recuperado de: Ruiz. C. (2000, p.70)

#### - Alfa de Cronbach: Gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,854	24

**Nota:** El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido fue de 0,854, lo que indica un nivel de consistencia interna muy alto. La variable gestión administrativa se evaluó mediante 24 ítems.

#### - Alfa de Cronbach: Motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,761	20

**Nota:** El coeficiente Alfa de Cronbach obtenido fue de 0,761, lo que indica un nivel de consistencia interna alto. La variable motivación laboral se evaluó mediante 20 ítems.

## Anexo 1

### Escala de coeficiente de correlación

- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = *Correlación positiva perfecta* (“A mayor  $X$ , mayor  $Y$ ” o “a menor  $X$ , menor  $Y$ ”, de manera proporcional. Cada vez que  $X$  aumenta,  $Y$  aumenta siempre una cantidad constante).

**Nota:** Rangos para determinar la correlación de dos variables, Hernández, et. al (2014)

