



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSGRADO

### PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Motivación laboral y clima organizacional del personal que labora en  
las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

#### **AUTORA:**

Minaya Espinoza Carolina Loussiana ([orcid.org/0000-0002-7083-4698](https://orcid.org/0000-0002-7083-4698))

#### **ASESOR:**

Dr. Mori Paredes Manuel Alberto ([orcid.org/0000-0002-9687-492X](https://orcid.org/0000-0002-9687-492X))

#### **LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

#### **LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CALLAO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios quien es el forjador de mi camino y a mi madre Rebeca quien es mi ejemplo de fortaleza y valentía, por darme una carrera que me permita sostenerme y por inculcar valores para ser una ciudadana ejemplar y poder enfrentar las vicisitudes de la vida.

## **Agradecimiento**

Agradezco a todas aquellas personas que me apoyaron, a mis docentes y en especial a mi asesor el Dr. Manuel Alberto Mori Paredes por los conocimientos brindados para que esta investigación se realice con éxito.

## Índice de contenidos

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	15
3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN .....	15
3.3 POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO Y UNIDAD DE ANÁLISIS.....	15
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	16
3.4.1. <i>Técnicas</i> .....	16
3.4.2. <i>Instrumentos</i> .....	16
3.5. PROCEDIMIENTOS.....	17
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS .....	18
3.7. ASPECTOS ÉTICOS .....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES .....	25
VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS .....	27
ANEXOS .....	33

## Índice de tablas

TABLA 1: CONFIABILIDAD PARA LA MOTIVACIÓN LABORAL.....	41
TABLA 2: VALOR DEL ALFA DE CRONBACH VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL.....	41
TABLA 3: CONFIABILIDAD PARA EL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	41
TABLA 4: VALOR DEL ALFA DE CRONBACH VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	41
TABLA 5: FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL .....	52
TABLA 6: FRECUENCIAS Y PORCENTAJES DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL .....	53
TABLA 7: PRUEBA DE NORMALIDAD DE LAS DIMENSIONES DE V1 Y LA V2 .....	54
TABLA 8: RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN ESENCIAL DE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL PERTENECIENTE A LAS UNIDADES DE TRÁNSITO SUR LIMA, AÑO 2020.....	55
TABLA 9: RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN EXTERNA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL PERTENECIENTE A LAS UNIDADES DE TRÁNSITO SUR LIMA, AÑO 2020.....	56
TABLA 10: RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN TRASCENDENTAL DE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL PERTENECIENTE A LAS UNIDADES DE TRÁNSITO SUR LIMA, AÑO 2020.....	57
TABLA 11: RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL PERTENECIENTE A LAS UNIDADES DE TRÁNSITO SUR LIMA, AÑO 2020.....	58

## Índice de figuras

FIGURA 1: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	39
FIGURA 2: COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN Y DISPERSIÓN DE LAS VARIABLES.....	59

## Resumen

La investigación estableció como objetivo, determinar la relación entre la motivación laboral y clima organizacional del personal que labora en las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, investigación de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño correlacional, nivel no experimental transversal, con una población igual a 250 policías y la muestra de 73 policías, donde se aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados indican que la motivación laboral tiene un valor medio de 46.5% y el clima organizacional con valor medio de 60.3%. Se concluye que, se determina la existencia de relación positiva baja entre la Motivación Laboral con el Clima Organizacional del personal pertenecientes a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020 evaluada con el estadístico de Rho de Spearman que asume una significancia igual a 0.00 el valor del  $Rho=0.346$

Palabras clave: Motivación, clima organizacional, trabajo, policía.

## **Abstract**

The research established as an objective, to determine the relationship between work motivation and organizational climate of the personnel working in the South Lima Transit Units, year 2020, basic type research, quantitative approach, correlational design, non-experimental cross-sectional level, with a population equal to 250 police officers and the sample of 73 police officers, where the survey technique and the questionnaire as an instrument were applied. The results indicate that work motivation has an average value of 46.5% and the organizational climate with an average value of 60.3%. It is concluded that the existence of a low positive relationship between the Labor Motivation and the Organizational Climate of the personnel belonging to the South Lima Transit Units, year 2020, evaluated with the Spearman's Rho statistic that assumes a significance equal to 0.00, is determined. Rho value=0.346

Keywords: Motivation, organizational climate, work, police.



## I. INTRODUCCIÓN

El cuerpo institucional de la policía, encargada principalmente de la seguridad ciudadana, así como brindar garantías para el cumplimiento de las normas y leyes, donde Alvarado (2019) indica que el personal policial en latinoamericana requiere de un perfil experto y competitivo para ofertar servicios a los ciudadanos de calidad, donde la administración de los recursos humanos y las condiciones de su trabajo no muestran el nivel de complejidad de la labor, donde los factores de la motivación laboral se ha hace evidente al no existir buenos niveles remunerativos, las relaciones de verticalidad de la institución muchas veces vulnera criterios de un buen clima laboral y existe poca capacidad para valorar los aportes de los subalternos.

Toda organización, en donde se incluye a los órganos policiales necesita contar con políticas de gestión del potencial humano, acordes con la modernidad de la administración, sin embargo esto no es así, donde Molina (2022) indica que en Colombia, uno de los elementos del clima organizacional que más reclama el personal policial es la existencia de un liderazgo donde los principios están ausentes, donde las condiciones y las funciones para ejercer sus tareas a partir de la línea de mando no son asumidas con un enfoque motivacional que genere compromisos hacia la labor que cumplen los policías, y Nieto, et. al (2018) adiciona el liderazgo que predomina en la policía es el autocrático, que si bien este estilo está encaminado al logro de las tareas, una acción que propicia comportamientos agresivos y hostiles, que no son superados justamente por la baja capacidad de motivación para integrar la cuerpo policial.

En el caso del Perú, la policía nacional es una entidad que brinda las garantías para el ejercicio libre ejercicio de los derechos fundamentales de los ciudadanos en el desarrollo normal de sus actividades, que tiene competencias administrativas y de autonomía operativa para ejercer sus funciones, tal como lo señala el artículo 166 de la Constitución, siendo su accionar de orden técnico, con jerarquías de mando, subordinada, disciplinada, no deliberante (Defensoría del Pueblo, 2019), y para los elementos de la gestión del personal, Cajavilca et. al (2019) indica que si bien existen planes y programas de gestión de los recursos

humanos, su puesta en operación no siempre es la adecuada por considerandos del liderazgo existente, donde el compromiso institucional más que una acción colectiva, responde a una acción individual de cada agente policial, pues el personal policial está dispuesto a ejecutar esfuerzos incalculables para el logro de metas institucionales, pero no necesariamente por la motivación transformacional que impriman los que dirigen al entidad.

Diversos estudios, como el realizado por Casas, et. al (2018) indican que el problema del clima organizacional y el poco estímulo social que recibe el personal policial, es uno de los factores que conlleva a que muchos de los policías, en especial el personal subalterno, opte por su labor como una acción por un mero cumplimiento de sus funciones, aun cuando subyace todavía el compromiso con el servicio, estos se ven mermados porque al interno de la policía las condiciones como la infraestructura y el equipamiento policial son deficientes, la criminalización de las intervenciones policiales, el desarrollo de capacidades especializadas poco promocionadas, y la existencia de corrupción, hacen que su labor vea mellada en los aspectos actitudinales

En lo específico a la Dirección de Tránsito, Transporte y Seguridad Vial, que es un órgano de línea dentro de la Dirección Nacional de Orden y Seguridad, teniendo como atribuciones principales el ofrecer garantías y control de la libre circulación vehicular y peatonal en las carreteras y la vía pública, los problemas de la gestión de recursos humanos están dada porque la poca dotación de implementos para el desempeño de sus funciones, política de gestión desde un enfoque de la sanción y no como estímulo a la productividad, problemas de relacionamiento interpersonal entre pares y los superiores, a la que se suma la baja valoración del servicio prestado por la ciudadanía. (Defensoría del Pueblo, 2019)

En el caso del Departamento de Tránsito Sur-Lima que ejerce sus funciones en los distritos de Miraflores, Barranco, San Borja, San Isidro y Chorrillos de Lima Metropolitana, se cuenta con un plan de recursos humanos que define entre sus objetivos la trascendencia de la motivación del personal, en donde se esgrime que

el personal debe llevar a cabo sus funciones con comodidad, para la generación de compromiso hacia la institución, fortaleciendo las relaciones entre el personal y aumentando la comunicación horizontal y vertical, sin embargo estos considerandos no son cumplidos cabalmente al momento de su operacionalización, lo genera descontento en el cuerpo policial, condiciones que desde un aspecto descriptivo y correlacional son los elementos que centran el presente estudio.

Los problemas de la investigación se definieron de la siguiente manera:

- **Problema General**

¿Cómo la Motivación Laboral se relaciona con el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020?

- **Problemas específicos**

1. ¿Cómo la motivación laboral esencial se relaciona con el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020?
2. ¿Cómo motivación laboral externa se relaciona con el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2022?
3. ¿Cómo la motivación laboral trascendental se relaciona con el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020?

Los criterios la justificación de la investigación fueron, por su conveniencia, para quienes dirigen las Unidades de Tránsito Sur Lima, debido a que detallan resultados que aportan información para mejora de los factores motivacionales y el clima organizacional como parte de la gestión del potencial humano en la organización, que sean fuente para el planteamiento de acciones de mejora. Por su aplicación práctica, servirá para que los instrumentos de gestión de recursos humanos incorporen acciones para elevar el compromiso hacia los objetivos institucionales de los policías desde un enfoque de la motivación y el clima organizacional. Por su relevancia social, el rol que asume la policía de tránsito es parte de la seguridad ciudadana, cuyos impactos son reflejados en el quehacer de la población, y poner en evidencia las variables en estudio, son elementos de reflexión social para un mayor involucramiento de la colectividad en la labor policial.

Por su aporte teórico, está fundamentado en que el estudio genera debate y reflexión en el campo académico sobre los conceptos y teorías de las variables, donde los resultados contribuyen a la generación de epistemología del conocimiento, contribuyendo así a tener mayores conocimientos sobre estas materias, Por utilidad metodológica, al haberse planteado una investigación de nivel correlacional, los instrumentos para el recojo de la información, han sido estructurados sobre la base de criterios establecidos por otros autores y adaptados a una realidad específica y concreta, por tanto, su validación y confiabilidad como parte del proceso de la investigación, nos han demostrado que son viables para este tipo de investigaciones, siendo así un aporte al campo académico de la investigación científica

Los objetivos planteados fueron:

- **Objetivo General**

Determinar la relación entre la Motivación Laboral con el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.

- **Objetivos específicos**

1. Determinar la relación entre la motivación laboral esencial y el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.
2. Determinar la relación entre la motivación laboral externa y el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.
3. Determinar la relación entre la motivación laboral trascendental y el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.

Las hipótesis planteadas fueron:

- **Hipótesis General**

Existe relación entre la Motivación Laboral con el Clima Organizacional del personal pertenecientes a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.

- **Hipótesis Específicas**

1. Existe relación entre la motivación laboral esencial y el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.
2. Existe relación entre la motivación laboral externa y el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.
3. Existe relación entre la motivación laboral trascendental y el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020

## II. MARCO TEÓRICO

Damos inicio a este capítulo presentando los antecedentes de la investigación, así en el ámbito internacional tenemos a Peña & Villón (2018) quienes proponen como objetivo el análisis de la motivación laboral como componente elemental para el éxito de una organización, donde concluyen que, siendo un componente fundamental en la formación de acciones asertivas en la organización, la motivación presenta una relación estrecha con la satisfacción laboral y las relaciones en el centro laboral, donde corresponde al gerente asumir el papel principal, pues es quien conlleva la responsabilidad de dirección y de implementar los lineamientos más adecuados para motivar a los integrantes de una organización. Los comportamientos de los empleados de una entidad tienen una alta dependencia de acciones motivacionales que se implique no solo satisfacer las necesidades laborales, sino también las acciones para fomentar un clima organizacional favorable, creando un sentido de pertenencia hacia las actividades que ejecutan y hacia toda la organización.

Ahora detallamos la investigación de Parrales, et. al (2022) quienes definieron como objetivo de su investigación determinar el rol de la motivación laboral como instrumento de efectividad para mejorar el desarrollo en las organizaciones, donde concluyen que, la motivación en el centro laboral tiene una alta valía, debido a que un personal altamente motivado realizará sus labores con mayor eficacia y así aumentará su percepción de pertenencia a la organización y al equipo con quien labora, siendo trascendental para el éxito que plantea la entidad. Sin embargo, no todos los gerentes han incorporado esta condición en su acción directivo y continúan implementando políticas laborales sin incorporar el componente humano, y tienen pocas capacidades para identificar los elementos de satisfacción que acarrea la motivación en el trabajo y saberlos localizar en puntos clave de la entidad para la mejora de la productividad. Un ambiente con motivación buena, crea un clima laboral adecuado, y esto a su vez genera mayor valor para la producción que desarrollan los trabajadores.

Otra es la ejecutada por Chiang, et. al (2022) que plantearon como objetivo analizar el clima organizacional como factor de afectación al estrés laboral, haciendo un comparativo entre personal de seguridad pública y de salud, en sus conclusiones explican que, el estrés laboral tiene una afectación por el clima organizacional, con diferentes niveles, así para el personal de salud esta se ve afectada por la dimensión innovación, para los de la seguridad la afectación se origina por la dimensión apoyo y colaboración. En ambos casos los trabajadores consideran que el clima organizacional no tiene definidas intervenciones alineadas con la misión organizacional, por lo que esta repercute de forma directa en el rendimiento laboral y los impactos de los productos y servicios que estos trabajadores brindan a la sociedad.

Se tiene ahora a Escandón & Vélez (2020) que establecieron como objetivo de su estudio analizar el clima laboral en los estamentos policiales del Ecuador, en sus conclusiones detallan que, la calidad que logra el clima laboral tiene una íntima relación con la motivación y el manejo social de los superiores en la escala del mando policial, donde a pesar que es una organización de diseño vertical en la toma de decisiones, esta debe ser adoptada con criterios de inclusión, compromiso y colaboración. Las políticas laborales y de personal que más motivan el desempeño laboral son aquellas destinadas al reconocimiento por la labor prestada, y los lineamientos para brindar seguridad social al policía y su familia. Por el tipo de formación que tiene el personal policial, los elementos intangibles como la asertividad, la calidez de la atención, la empatía, se ponen a segundo plano frente a los criterios del reconocimiento de la labor, la seguridad social y los sistemas de ascensos sobre la base de los méritos.

Finalmente, a nivel internacional tenemos a Hernández, et. al (2021) quienes plantean como objetivo analizar el clima organizacional y el liderazgo en una entidad pública de salud pública en México, donde en sus resultados detallan que, los niveles bajos del clima organizacional en la entidad pública de salud analizada acentúan los problemas de comunicación, originando que los flujos de comunicación entre jefes y trabajadores no permiten el cumplimiento cabal de los procesos de los servicios que se brindan, trayendo como

consecuencia una alta inestabilidad en el clima laboral. Los estilos de dirección que imprimen los directivos son elementos de valía alta y tienen una alta influencia sobre los aspectos conductuales del trabajador para realizar sus tareas en centro laboral y las formas en que brinda la atención a los usuarios.

A nivel nacional encontramos a Recuenco, et. al (2022) quienes establecieron como objetivo estudiar la motivación, como acción necesaria para desarrollar el estado psico-productivo de los colaboradores, donde concluyen que, la motivación se configura la herramienta propulsora de la totalidad de las actividades que ejecuta una persona en cualquier escenario donde se encuentra. Siendo una herramienta, para poder ejecutar acciones motivacionales los gerentes tienen que aprender el cómo hacerlo, que permitan hacer que los demás cambien de mentalidad. Es indispensable que en todos los procesos productivos de una entidad comprendan que la motivación es fundamental para poder tener procesos más ágiles de adaptación de los esquemas innovadores que tienen que impartir como producto de la evolución y los cambios que ocurren a diario, pues la persona humana es un ser integral y tiene que ser comprendida que personas motivados garantizan un efectivo cambio de actitud

Otra es la investigación de Marquina & Benavides (2021) quienes establecieron como objetivo evaluar el estrés y el comportamiento resiliente en los policías del Perú en la pandemia originada por el covid-19, concluyen que, ahora los policías en el Perú tienen que hacer frente a la delincuencia e inseguridad ciudadana, sino que también cumple un rol de hacer cumplir las disposiciones dadas por el gobierno para hacer cumplir las normas sanitarias por el covid, lo que ha ocasionado que varíe el servicio policial, conllevando a tener personal con cierta inestabilidad emocional, motivado por el alto estrés, que tiene que afrontar. Sin embargo, aun cuando el estrés se halla en un nivel alto en algunos efectivos policiales de Lima Metropolitana, se ha tenido un nivel medio en cuanto al accionar resiliente, evidenciando que presentan capacidades para asumir tolerantemente los riesgos de vulnerabilidad al que se exponen. Un factor que contribuye a aminorar el estrés, son las muestras de reconocimiento



de la población hacia su trabajo, siendo este el principal factor motivacional para no decaer en su empeño de contribuir a la sociedad en esta pandemia.

Encontramos la investigación de Gusmán (2022), quien planteó como objetivo determinar la relación de la gestión del talento humano con motivación en el centro laboral en colaboradores del área administrativa de una universidad de la región Lima, concluyen que, las dimensiones que constituyen el desempeño laboral como son la autonomía y motivación, presentan valores medio con 25.10% y 27.69% respectivamente y la gestión del talento humano la que menos valor alcanza es el clima de la organización con un 21.5%, y además se demuestra la existencia de correlación moderada positiva (Rho Spearman= 0.583) entre la gestión del talento humano y con la motivación en el centro laboral.

Otra es la investigación ejecutada por Rojas, et. al (2019) quienes establecieron como objetivo determinar la existencia de relación entre el clima organizacional y desempeño laboral del personal policial de la zona territorial de Huancayo, donde en sus conclusiones detallan que, los descriptores del clima organizacional indican que esta alcanza una puntuación promedio de 6.58 sobre una escala de 1 a 10, condición que se estima como regular, donde los elementos de la motivación y las relaciones con los superiores son los descriptores que menor puntuación alcanzan con 0.578 en promedio; y el compromiso y valores institucionales los que mayor puntuación alcanzan con 0.702. Además, se ha demostrado la existencia de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal policial de la zona territorial de Huancayo, observándose un Rho de Spearman de 0,384.

Se tiene también a Porras & Durand (2018) quienes plantearon como objetivo de identificar el nivel de asociación del clima organizacional con la motivación del personal de enfermería en un hospital policial de Perú, en sus conclusiones explican que, el clima organizacional alcanza valores de favorable 52% y para la motivación 55%. Las dimensiones conformantes del clima organizacional logran valores de favorable para el monitoreo y control (57,76%), diálogo y

comunicación (47,76%) y logro personal (47,76%). Las dimensiones conformantes de la motivación logran valores de favorable impulso hacia logros (57,76%), promoción y línea de carrera (42,34%) y reconocimiento (42,34%). En cuanto a la asociación, se establece que el clima organizacional y la motivación son significativas, donde el Chi cuadrado calculado es mayor al Chi cuadrado de la tabla de referencia, es decir no son independientes y por tanto tienen criterios de asociación e interdependencia entre ambos.

Sobre el marco teórico de las variables, para la motivación laboral, se tiene, a Brooks, et. al (2020), se entiende como la influencia de factores externos e intrínsecos a la persona humana para tener altos niveles de esfuerzo para lograr metas como parte de una organización, haciendo que sea una necesidad interna del individuo para que ciertas actividades resulten siendo más atractivas. Bidee, et. al (2017) es la forma como se impulsa a que los trabajadores de una organización a partir de sus diferentes formas de pensamiento y sus intereses frente a la organización, estas se alineen a los objetivos institucionales a partir de otorgarles condiciones físicas, psicológicas, sociológicas y económicas que impulsen a un mejor desempeño. Para Rybnicek, et. al (2019) son las capacidades que presenta una organización para mantener involucrados a sus colaboradores para ofertar el máximo potencial de rendimiento y lograr así, los objetivos institucionales definidos por la organización.

Ahora se describen las teorías de la motivación laboral, donde se encuentra la teoría de la integración a un conglomerado social, que se sustenta que si bien el trabajador como individuo social está vinculado con su grupo a partir del cumplimiento de las reglas que lo rigen, siendo un individuo social, donde sus acciones son complementadas a los aspectos que lo motivan o le hacen sentirse realizados, siendo más productivos en la medida que tengan mayores estímulos que lo motiven para su desempeño. (Fletcher, et. al. 2018). Otra corresponde a la teoría humanista, que conceptúa un enfoque en la persona con valores, sentimientos y emociones, que diseños de la gestión laboral debe estar centrada en la persona humana y su entorno social, por sobre los criterios

de productiva, donde esta condición no soslaya lo productivo, sino que antepone el comportamiento psicológico y antropológico a aspectos técnicos y la criterios de la productividad, pues el cumplir una determinada tarea está intrínsecamente ligado a la forma como la organizacional motiva a sus trabajadores para que sean partícipes de ella (Minbashian, et. al. 2017).

Así se presenta la teoría de Gestalt, la cual establece que la forma como el trabajador genera sus percepciones de la organización, siendo esto la sumatoria de todas la intervenciones o acciones que se presentan en el entorno laboral, conlleva a definir su accionar a través de los procedimientos que se le transmiten, donde factores como la empatía, la colaboración entre pares, los modelos de dirección son criterios que motivan o desalientan su participación en la organización. (Safafis, et. al. 2016). Por último presentamos la teoría de la pirámide de Maslow, que explica que el accionar de los individuos se origina en las motivaciones y estímulos que recibe para lograr que sean satisfechas sus necesidades en función de sus expectativas, las que se evidencia en las relaciones personales para desarrollar las tareas de la organización, por tanto los gestores de las organizaciones deben tomar en cuenta que no sólo son aspectos de necesidades básicas, sino de pertenencia, reconocimiento y seguridad, los que se imprime y logra mediante básicamente con acciones de motivación desde la alta dirección. (Androniceanu, 20202)

Las dimensiones que conforman la variable motivación laboral desde la perspectiva de Zambrano (2021) son tres, siendo la primera la dimensión esencial, es decir aquellos elementos que imprime la organización y pone a disposición de los trabajadores que generan estímulos, siendo estos en su mayoría predefinidos incluso antes del inicio de la relación contractual. Los indicadores que nos permiten evaluar esta dimensión son la facilidad y las oportunidades para las capacitaciones, los factores de higiene en el trabajo como parte de la salud ocupacional, los niveles y criterios de asignación de remuneraciones, el otorgamiento de los incentivos y beneficios laborales de ley, las relaciones entre compañeros de trabajo y las oportunidades para el crecimiento como parte de la línea de carrera.

La segunda es la dimensión Externa, que son los estímulos que recibe el trabajador de terceras personas, en especial de los superiores, sobre la base de opiniones o lineamientos para su desenvolvimiento. Los indicadores que nos permiten evaluar esta dimensión son las opiniones o críticas constructivas que recibe el trabajador, la libertad para el desarrollo del trabajo, la valoración de la puntualidad del trabajador, y las relaciones con los superiores. La tercera dimensión es la Trascendental, que corresponden más bien a la valoración de los resultados del trabajo efectuado, es decir la motivación sobre la labor cumplida, ya sea desde el enfoque técnico, interpersonal o de los resultados intangibles de las relaciones en el centro laboral. Los indicadores que nos permiten medir esta dimensión son la valoración de la influencia en el personal subalterno, la eficiencia en el trabajo, la calidad del trabajo realizado, los niveles de responsabilidad hacia el trabajo realizado y los aportes de conocimientos en el trabajo. (Zambrano, 2021)

Para la variable clima organizacional, Wen (2019) lo define como el conjunto de atributos mensurables sobre del escenario trabajo percibido de forma directa e indirecta por quienes trabajan en dicho escenario, es decir son las percepciones sobre valor compartido de las políticas, prácticas y lineamientos que usa la organización para relacionarse con las experiencias de sus trabajadores. Para Navarro, et. al (2022) es el ambiente que se genera por las prácticas de los trabajadores de una organización, y que se evidencia en los comportamientos actitudinales para su identidad con la organización, la capacidad de comunicación grupal, las oportunidades para adoptar decisiones y resolver problemas, como también la satisfacción y realización personal como parte de su trabajo.

Para Casper, et. al (2017) son las apreciaciones que adopta el trabajador sobre los procesos y las estructuras que se dan en un medio laboral, las que condicionan su accionar frente a su desempeño laboral, en mayor o menor medida sobre el nivel de resiliencia que cada trabajador presenta ante los escenarios que se le presentan. Para Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2019), es la característica que imprime una entidad pública basada

en sus valores, principios, conductas, creencias, símbolos y normas que son adoptadas y compartidas por sus miembros, que facilitan la cohesión del grupo, el compromiso y el alineamiento para el logro de los objetivos de la entidad.

Las teorías que dan sustento al clima organizacional se tiene a la Teoría de Sistemas, donde Moslehpour, et. al (2019) que fundamentan que las relaciones humanas y el clima de un organización se sustentan en dependencia recíproca de sus partes que lo componen, donde la adaptación y la innovación son pilares para su crecimiento, pues en un sistema la existencia de escenarios caóticos no supone una condición anormal, sino que se transforma en un atributo del sistema para potenciar los cambios y la evolución a forma organizacionales más complejas, siempre que sus integrantes estén dispuestos a ellos, caso contrario la entidad puede fracasar y dar paso a otra. Otra es la teoría de las relaciones condicionadas, donde Fletcher, et. al (2018) mencionan que el clima organizacional percibido por un individuo que forma parte de ella se condiciona a los factores que interactúan con él, que pueden ser factores que provienen de los directivos en su accionar conductual, de la forma como se imprimen los valores y principios de la organización, del cumplimiento de las normas sin excepciones ni privilegios, donde no necesariamente es un factor tangible, sino cómo esta es percibida por los trabajadores.

Otra es la teoría del cambio organizacional, que indica que el clima organizacional está fundamentado en las oportunidades que tienen los trabajadores para adaptarse a las transformaciones que sufre el entorno, tanto interno como externo, donde el aprendizaje es la acción clave para incorporarlos a su labor, y estos serán más trascendentes en la medida que generen una nueva conducta, esta será permanente. (Iglesias, et. al. 2019) Finalmente presentamos la teoría del refuerzo positivo, en la cual el clima laboral debe propender a mantener los elementos que funcionan y ha sido asimiladas y forman parte de la cultura organizacional de la entidad, donde sólo deber ir añadiéndose los aprendizajes y los mecanismos satisfactorios para lograr que las percepciones de satisfacción dentro de la organización son buenas (Ghanbari & Esnkandari, 2016)

Las dimensiones que conforman la variable clima organizacional, según Andía, (2019) son cinco, siendo el primero la Estructura, es decir los aspectos cómo se organiza la entidad para el desarrollo de sus funciones, las que por lo general se define en los documentos de gestión de la entidad como el ROF, CAP y los planes operativos. Los indicadores que permiten su medición son la determinación del tamaño de la organización, y las condiciones de trabajo establecida en los reglamentos laborales y los contratos. La segunda es la Comunicación, que es la forma cómo fluye la información en la organización para el desempeño de las funciones operativas y administrativas, siendo los indicadores de medición la comunicación interna, la comunicación interpersonal entre pares y la comunicación interpersonal con superiores.

La tercera dimensión corresponde a la Identidad, que son los factores que inciden para que el colaborador de la entidad tenga sentido de pertenencia a los valores, principios y la misión institucional, así como sus compañeros y los usuarios; donde los indicadores de medición son la identificación con la entidad, la identificación con el trabajo desempeñado por sus compañeros, y la identidad hacia los usuarios. La cuarta dimensión corresponde a la Autonomía, es decir la libertad para accionar sus capacidades en el desempeño laboral, los que se miden a partir de la autonomía para tomar decisiones, la autonomía para resolver problemas, tanto al nivel interno como de los usuarios. La quinta dimensión es la motivación, que se mensura a partir de los atributos para lograr los objetivos, la delegación de poder y los criterios de afiliación a grupos definidos en la entidad de forma libre (Andía, 2019)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

El diseño aplicado en la investigación, fue descriptiva y correlacional, ya que antes de establecer una relación, se estudiaron y describieron por separado, el comportamiento de cada una de las variables. Estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables), para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudia (Concytec, 2016).

El diseño de la investigación se detalla en el anexo 6

#### **3.2 Variables y operacionalización**

Las variables de estudios son:

- Variable 1: Independiente  
Motivación Laboral
- Variable 2: Dependiente  
Clima Organizacional

La operacionalización de las variables se detallan en el anexo de la presente tesis.

#### **3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

##### **Población**

Según Casteel & Bridier, (2021) es el conglomerado total individuos u objetos sobre el cual se llevarán a cabo las mediciones, teniendo atributos comunes que permiten su agrupación.

La población total estuvo compuesta por 250 trabajadores del departamento de Transito Sur – Lima.

##### **Muestra**

Para esta investigación la muestra estuvo compuesta por 73 trabajadores del departamento de Transito Sur – Lima, que ha sido seleccionado por

muestreo probabilístico aleatorio simple, cuyo cálculo se muestra en el anexo 1

Para Gabriel, at. Al (2018) la muestra es una parte o fracción de la población que es elegida para la obtención de los datos que son estudiados de la población.

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

#### **3.4.1. Técnicas**

La técnica que se aplicó es la encuesta, donde Guerin (2019), explica que esta es aplicada a investigaciones donde el objeto del estudio es recoger percepciones de las características o indicadores que cuenta un determinado fenómeno o población.

#### **3.4.2. Instrumentos**

Correspondió aplicar el cuestionario, donde Saldaña (2015) explica que su estructura se define en base a preguntas de orden cerrado, teniendo como referencia una escala de valores para las respuestas a ser obtenidas, las cuales se formulan sobre las características o indicadores que se quiere obtener de la población.

#### **Ficha técnica de instrumento 1: Motivación laboral**

Nombre: Cuestionario de Competencias digitales

Autor: Zambrano (2021)

Dimensiones: Esencial (06 preguntas) Externa (03 preguntas), Trascendental (05 preguntas) con un total de 14 preguntas

Baremos:

Del total de la variable:

Bajo: 15-33; Medio: 34-53; Alto: 53 – 70

Para la dimensión: Esencial: Bajo: 6-13; Medio: 14-21; Alto: 22 – 30

Para la dimensión: Externa: Bajo: 3-7; Medio: 8-11; Alto: 12-15

Para la dimensión: Trascendental Bajo: 5-11; Medio: 12-18; Alto: 19-25



### **Ficha técnica de instrumento 2:**

Nombre: Clima organizacional

Autor: Andía (2019)

Dimensiones: Estructura (03 preguntas), Comunicación (03 preguntas), Identidad (03 preguntas), Autonomía (02 preguntas), Motivación (03 preguntas), sumando un total de 14 preguntas

Baremos:

Del total de la variable

Del total de la variable:

Bajo: 15-33; Medio: 34-53; Alto: 53 – 70

Para la dimensión: Estructura: Bajo: 3-7; Medio: 8-11; Alto: 12-15

Para la dimensión: Comunicación: Bajo: 3-7; Medio: 8-11; Alto: 12-15

Para la dimensión: Identidad: Bajo: 3-7; Medio: 8-11; Alto: 12-15

Para la dimensión: Autonomía: Bajo: 2-4; Medio: 5-7; Alto: 8-10

Para la dimensión: Motivación: Bajo: 3-7; Medio: 8-11; Alto: 12-15

### **3.4.3. Validez y confiabilidad**

La validez estuvo determinada por la aplicación del proceso de juicio de expertos, que se estableció a través de la evaluación de los instrumentos de recojo de instrumentos de las características que permitieron llegar a obtener los resultados, donde profesionales en temas de gestión pública en lo concerniente a las variables en estudio dieron su opinión de viabilidad.

Los resultados de la validez se presentan en el anexo.

La confiabilidad estuvo determinada por la prueba del alfa de Cronbach, que corresponde a un estadístico que establece la consistencia de una data de campo, en donde el rango varía de 0 a 1, esperando lograr un valor superior a 0.7 para considerarlo como confiable (Haradhan, 2020)

### **3.5. Procedimientos**

Esta se efectuó partiendo de la validación de los instrumentos, y de forma paralela a ella solicitar los permisos institucionales para acceder a las personas de la entidad que participaron de la investigación. Luego se procedió a individualizar a cada miembro conformante de la muestra. El proceso de

aplicación del cuestionario fue proporcionando en forma impresa el documento, para que de forma libre y espontánea respondan a las preguntas. El control del instrumento fue efectuado evitando que durante la aplicación del instrumento no existan otras personas que puedan influir en las respuestas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El procesamiento de los datos se inició con el registro en una base de datos de cada una de las respuestas obtenidas, las que se desagregaron por dimensiones y variables; las cuales se efectuarán aplicando el software SPSS V. 2.5.

Para los considerandos descriptivos, los valores fueron transformados a la escala de baremo que correspondió a cada dimensión y variable, los que esquematizaron en tablas y gráficos, cuyos valores expresaron valores numéricos de la ocurrencia, así como los valores porcentuales.

Para los considerandos inferenciales, los valores fueron sometidos de forma previa a una prueba de normalidad, que fue Kolmogorov – Smirnov, por haber tenido una muestra mayor a 50 personas, y sobre esta condición se definió qué estadístico inferencial correspondió ser aplicado, el mismo que fue el Rho de Spearman, porque la data no perteneció a una curva normal y las variables no paramétricas y de condición bivariada.

### **3.7. Aspectos éticos**

Fueron aplicados los criterios de autonomía, pues se respetaron los criterios de libertad para estimar su participación y definir sus ideas sin coacción y de forma autónoma a su pensamiento propio. Los criterios de justicia, estuvo orientado a que los participantes no fueran discriminados y todos ellos con las mismas oportunidades de mostrar sus ideas. Así también se cumplió el criterio de maleficencia, que fue estimado en función que al tener un carácter académico la investigación los resultados no determinaron la identificación de los participantes del estudio, y estos fueron tratados de forma reservada, a fin de evitar cualquier tipo de controversia con la entidad donde se aplicó el instrumento.

#### IV. RESULTADOS

En promedio la motivación laboral en las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, tienen un valor alto de 15.1%, medio de 46.6% y bajo de 38.4%. La dimensión esencial obtiene valores para alto con 9.6%, medio con 58.9% y bajo con 31.5%. La dimensión externa, obtiene valores para alto con 27.4%, medio con 34.2% y bajo con 38.4%. La dimensión trascendental obtiene valores para alto con 0.0%, medio con 27.4%, y bajo con 72.6%

En promedio el clima organizacional en las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, tienen un valor alto de 13.7%, medio de 60.3% y bajo de 26.0%. Para la dimensión estructura del clima organizacional los resultados son para alto de 8.2%, medio de 46.6% y bajo de 45.2%. Para la dimensión comunicación del clima organizacional los resultados son para alto de 21.9%, medio de 49.3% y bajo de 28.8%. Para la dimensión identidad del clima organizacional los resultados son para alto de 21.9%, medio de 49.3% y bajo de 28.8%. Para la dimensión autonomía del clima organizacional los resultados son para alto de 15.1%, medio de 54.8% y bajo de 15.1%.

Para la dimensión motivación a del clima organizacional los resultados son para alto de 16.4%, medio de 64.4% y bajo de 19.2%.

La relación entre la motivación laboral y el clima organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, tiene una significancia bilateral igual a 0.00, lo que nos indica la existencia de correlación, y el valor del Rho de Spearman con un valor de 0.346, lo que indica que la correlación es positiva baja.

La relación entre las dimensión esencial, externa y trascendental de la motivación laboral y el clima organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, tiene una significancia igual a 0.00, lo que nos indica la existencia de correlación, y el valor del Rho de Spearman con un valor de 0.353, 361 y 0.300 respectivamente, lo que indica que la correlación es positiva baja.

## V. DISCUSIÓN

La discusión de los resultados para el caso del objetivo general, esta muestra una significancia igual 0.00, que corrobora la existencia de relación entre la Motivación Laboral con el Clima Organizacional del personal pertenecientes a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, y el correlacional de Spearman asume un valor de 0.346, condición que indica la existencia de una correlación positiva baja, siendo estos valores muy similares a lo observado por Rojas, et. al (2019) que menciona que, se ha demostrado la existencia de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal policial de la zona territorial de Huancayo, observándose un Rho de Spearman de 0,384, aun cuando la segunda variable no sea exactamente la misma, pero es un componente de la gestión del rendimiento.

Esta relación observada entre las variables, se debe que si bien la escala que más valoración obtienen es medio, con 46.6% para la motivación laboral con 60.3% para el clima organizacional, estos valores muestran una diferencia de 13.7 porcentuales, lo que implica que si bien la motivación influye en el clima organizacional, este no es de alta implicancia debido a una rígida formación que deja de lado la motivación y hace frente al clima organizacional con mayor eficiencia, que se complementa con lo indicado por Escandón & Vélez (2020), que afirma, por el tipo de formación que tiene el personal policial, los elementos intangibles como la asertividad, la calidez de la atención, la empatía, se ponen a segundo plano frente a los criterios del reconocimiento de la labor, la seguridad social y los sistemas de ascensos sobre la base de los méritos y el clima organizacional.

Por otro lado estos valores de correlación de las variables y los valores de la ocurrencia de estos desde el punto de vista descriptivo, nos demuestran que la función policial en la dependencia analizada presenta carencias en su gestión, donde los superiores jerárquicos no están asumiendo un rol que genere óptimos niveles de motivación y del clima organizacional, por tanto los procesos de mejora implica un accionar integral desde el enfoque de la gestión del rendimiento esgrimidos por SERVIR como autoridad rectora del sistema de recursos humanos, pues tanto los factores motivacionales como el clima organizacional no presentan performances altas, y esto complementado con lo afirmado por Parrales, et. al (2022) que dicen, no todos los gerentes han incorporado esta condición en su

acción directivo y continúan implementando políticas laborales sin incorporar el componente humano, y tienen pocas capacidades para identificar los elementos de satisfacción que acarrea la motivación en el trabajo y saberlos localizar en puntos clave de la entidad para la mejora de la productividad.

Desde un enfoque de resultados de la gestión pública, que valora los resultados, se puede inferir que al no tener criterios apropiados de motivación para el personal y el clima organizacional estar en una escala de alto para aproximadamente 13 de cada 100 policías, significa que no se aplica de forma adecuada la teoría humanista, explicada por Minbashian, et. al. (2017), que conceptúa un enfoque en la persona con valores, sentimientos y emociones, por sobre los criterios de productividad, donde esta condición no soslaya lo productivo, sino que antepone el comportamiento psicológico y antropológico a aspectos técnicos y la criterios de la productividad

En el caso del objetivo específico 1, que fue determinar la relación entre la motivación laboral esencial y el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, los valores de la significancia del estadístico de Rho de Spearman es igual a 0.00 y la Rho igual a 0.353, demostrando con ello la existencia de correlación, siendo esta de tendencia positiva baja, cuyos valores son inferiores a los observado por Gusmán (2022), que menciona, se demuestra la existencia de correlación moderada positiva (Rho Spearman= 0.583) entre la gestión del talento humano y con la motivación en el centro laboral.

Si vemos los resultados descriptivos de la dimensión Esencial, para el 93.4% de los policías en las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, indican que esta dimensión presenta elementos de mejora y para el caso de la dimensión identidad del clima laboral para el 89% ésta también presenta aspectos por ser mejorados, nos indica que esta relación es baja no por tener resultados altamente positivos entre ellos, sino porque presentan la misma tendencia, aunque con diferencias significativas entre los valores obtenidos, de ahí que esta es positiva baja, condiciones que reafirman lo indicado por Alvarado (2019) que dice, los factores de la motivación laboral en la policía se ha hace evidente al no existir buenos niveles

remunerativos, las relaciones de verticalidad de la institución muchas veces vulnera criterios de un buen clima laboral y existe poca capacidad para valorar los aportes de los subalternos.

Si el nivel de relación es baja implica que factores como la capacitación, la remuneración, los incentivos de ley, la higiene y seguridad laboral, y las oportunidades para el crecimiento como elementos de la dimensión esencial de la motivación no están influyendo en la comunicación, identidad y autonomía de los trabajadores de forma preponderante, que implica que las motivaciones de los policías en las dependencias analizadas se deben más a criterios y valores intrínsecos a su formación profesional que a atributos que le brinda la entidad, condiciones que se contradice a lo afirmado por Hernández, et. al (2021) que dice que los estilos de dirección que imprimen los directivos son elementos de valía alta y tienen una alta influencia sobre los aspectos conductuales del trabajador para realizar sus tareas en centro laboral y las formas en que brinda la atención a los usuarios.

Para el objetivo específico 2, que fue, determinar la relación entre la motivación laboral externa y el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, los valores de la correlación en cuanto a la significancia es igual a 0.00, lo que demuestra la existencia de correlación, sin embargo el nivel de correlación del Rho de Spearman fue igual a 0.361, que se valora como positiva baja, contradiciendo en cuanto a la intensidad de la relación a lo afirmado por Peña & Villón (2018) que dice, la motivación presenta una relación estrecha con la satisfacción laboral y las relaciones en el centro laboral, donde corresponde al gerente asumir el papel principal, pues es quien asume la responsabilidad de dirección y de implementar los lineamientos más adecuados de motivación al interno de una organización

Ejercer la motivación externa del personal, implica valorar las opiniones y críticas del personal policial, el otorgamiento de libertad para el trabajo, valorar la puntualidad y tener buenas relaciones con los superiores, condiciones que no vienen ocurriendo en las Unidades de Tránsito Sur Lima, donde sólo aproximadamente 1 de cada 4 lo considera en un nivel alto, por tanto guardan

correspondencia con lo afirmado por Cajavilca et. al (2019) que indican que, si bien existen planes y programas de gestión de los recursos humanos, su puesta en operación no siempre es la adecuada por considerandos del liderazgo existente, donde el compromiso institucional responde a una acción individual de cada agente policial, pues el personal policial está dispuesto a ejecutar esfuerzos incalculables para el logro de metas institucionales, pero no necesariamente por la motivación transformacional que impriman los que dirigen la entidad.

Desde un enfoque de la gestión por procesos, cada una de las acciones que involucra una intervención se ve reflejada en los procesos subsiguientes o complementarios, por consiguiente los indicadores de la dimensión externa de la motivación al no tener buenos niveles de implementación, estos se reflejan en el clima organizacional, pero por las características de la verticalidad de las decisiones en la esfera policial, esta implicancia no es alta, afirmación que se complementa con lo señalado por Nieto, et. al (2018) que dice, el liderazgo que predomina en la policía es el autocrático, que si bien este estilo está encaminado al logro de las tareas, una acción que propicia comportamientos agresivos y hostiles, que no son superados justamente por la baja capacidad de motivación para integrar la cuerpo policial.

En lo referido al objetivo específico 3, que fue determinar la relación entre la motivación laboral trascendental y el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, este logra un valor de 0.00 para la significancia y de 0.300 para el Rho de Spearman, estableciendo con ello la existencia de relación y está en un nivel positivo bajo, siendo similar a lo observado por Porras & Durand (2018) se establece que el clima organizacional y la motivación es significativa, donde el Chi cuadrado calculado es mayor al Chi cuadrado de la tabla de referencia, es decir no son independientes y por tanto tienen criterios de asociación e interdependencia entre ambos

Si partimos del enfoque de la gestión por resultados, la dimensión trascendental de la motivación busca valora la eficiencia y la calidad de los servicios generados, la capacidad y responsabilidad en las funciones encomendadas y el aporte hacia nuevos conocimientos, y donde los valores alcanzados para el 100% de los policías entrevistados estos indicadores presentan elementos de mejora, nos indica que el

liderazgo que imparten los superiores no motivan a los trabajadores al logro de condiciones apropiadas del clima organizacional, lo que conlleva que no se cumple lo indicado por Recuenco, et. al. (2022) que dice, la motivación se configura la herramienta propulsora de la totalidad de las actividades que ejecuta una persona en cualquier escenario donde se encuentra. Siendo una herramienta, para poder ejecutar acciones motivacionales los gerentes tienen que aprender el cómo hacerlo, que permitan hacer que los demás cambien de mentalidad

No se puede hablar de una adecuada gestión del potencial humano de acuerdo con las normas de SERVIR, si los aspectos trascendentales de la motivación no se cumplen con oportunidad y calidad, por factores como la autonomía para el desempeño sus funciones, los diseños estructurales y la comunicación como elementos del clima organizacional tampoco son valorados con puntuaciones altas, resultados que se contradicen con lo afirmado por Escandón & Vélez (2020) quienes afirman que, las políticas laborales y de personal que más motivan el desempeño laboral son aquellas destinadas al reconocimiento por la labor prestada, y los lineamientos para brindar seguridad social al policía y su familia.



## VI. CONCLUSIONES

1. Se determina la existencia de relación positiva baja entre la Motivación Laboral con el Clima Organizacional del personal pertenecientes a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, evaluada con el estadístico de Rho de Spearman que asume una significancia igual a 0.00 el valor del  $Rho=0.346$ .
2. Se determina la existencia de relación positiva baja entre la motivación laboral esencial y el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, evaluada con el estadístico de Rho de Spearman que asume una significancia igual a 0.00 el valor del  $Rho=0.353$ .
3. Se determina la existencia de relación positiva baja entre la motivación laboral externa y el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, evaluada con el estadístico de Rho de Spearman que asume una significancia igual a 0.00 el valor del  $Rho=0.361$ .
4. Se determina la existencia de relación positiva baja entre la motivación laboral trascendental y el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, evaluada con el estadístico de Rho de Spearman que asume una significancia igual a 0.00 el valor del  $Rho=0.300$ .

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. A los Jefes de las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, a establecer un plan de gestión de recursos humanos de acuerdo a las directivas de SERVIR que propugnen la valoración del personal policial como factor para la mejora de la motivación laboral y el clima organizacional.
2. Al Jefe de Recursos Humanos de las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, a diseñar un plan de capacitación en temas motivacionales y actitudinales del personal policial, alineados al cumplimiento de las metas institucionales y de las aspiraciones de cada policía.
3. Al Jefe de Recursos Humanos de las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, a establecer un plan comunicacional que mejore la motivación laboral en pro de tener un equipo humano policial con oportunidades de superación personal y de reconocimiento humano
4. Al Jefe de Recursos Humanos a diseñar indicadores de reconocimiento de indicadores trascendentales de la motivación como la valoración de la eficiencia y la calidad de los servicios, y el reconocimiento por nuevos aportes a la institución.

## REFERENCIAS

- Andía, W.V. (2019). *Manual de gestión pública: Pautas para la aplicación de los sistemas administrativos* (8va. Edición) Perú: Ediciones Arte y Pluma.
- Androniceanu, A. (2020). An integrated approach of the human resources motivation and the quality of health services. Theoretical and empirical researches in urban management, Research Center in Public Administration and Public Services, 15(1) <https://www.jstor.org/stable/e26868290>
- Alvarado, N. (Octubre 2019) Reforma policial en América Latina: Desafíos y oportunidades. Blog Sin Medios – Seguridad Ciudadana de la Agencia Interamericana de Desarrollo – BID. <https://blogs.iadb.org/seguridad-ciudadana/es/reforma-policial-en-america-latina-desafios-y-oportunidades/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2019). Guía para la implementación del Subsistema de Gestión del Rendimiento. Lima: ENAP.
- Bidee, J., Vantilborgh, T., Pepermans, R., Willems, J., Jegers, M., & Hofmans, J. (2017). Daily motivation of volunteers in healthcare organizations: Relating team inclusion and intrinsic motivation using self-determination theory. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(3), 325-336. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1277206>
- Brooks, S.K., Smith, L.E. y Webster, R.K. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *Lancet*; 395(10227):91220.[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S0034-8597202000010005100010&lng=en](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0034-8597202000010005100010&lng=en)
- Casas, K., González, P. & Mesías, L. (2018) La transformación policial para el 2030 en América Latina. Informe del Programa de Estado de Derecho Peter D. Bell y el Banco Interamericano de Desarrollo. Washington. USA. [https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2018/11/KCasas\\_TransformacionPolicial\\_FINAL.pdf](https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2018/11/KCasas_TransformacionPolicial_FINAL.pdf)
- Cajavilca, M.V., Palomino, L.P. & Rodríguez, J.K. (2019) *Análisis de la Cultura Organizacional y Liderazgo Transformacional de la Policía Nacional del*

Perú. *Caso Comisarías PNP Canto Rey, La Huayrona y Zárate* [tesis de maestría, Esaan Business, Lima, Perú]  
[https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1674/2019\\_MAGP\\_16-1\\_05\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1674/2019_MAGP_16-1_05_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Casper, A., Sonnentag, S., & Tremmel, S. (2017). Mindset matters: The role of employees' stress mindset for day-specific reactions to workload anticipation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(6), 798-810.  
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1374947>

Casteel, A., & Bridier, N. (2021). Describing populations and samples in doctoral student research. *International Journal of Doctoral Studies*, 16(1), 339-362.  
doi:<https://doi.org/10.28945/4766>

Chiang, M.A., Sanhueza, S.A. & Rivera, M.J. (2022) Clima organizacional, ¿afecta al estrés laboral?: comparación entre funcionarios de la salud y seguridad pública. *Revista Academia y Negocios R.A.N.* Vol. 8 (1)  
<https://doi.org/10.29393/RAN8-6COMM30006>

CONCYTEC (2016). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT.  
[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)

Curioso, F., & Navarro, J. (2019). Cambios horarios y diarios en la motivación laboral: ¿Influye el tiempo objetivo en la motivación en el trabajo? [Hourly and daily changes in work motivation: Does the objective time influence on motivation at work?]. *Psychologica*, 62(1), 253–272.  
[https://doi.org/10.14195/1647-8606\\_62-1\\_13](https://doi.org/10.14195/1647-8606_62-1_13)

Defensoría del Pueblo (2019) Por una atención policial de calidad con respeto de derechos fundamentales: Supervisión nacional a los Departamentos de Investigación Criminal de la Policía 2018. Serie Informes de Adjuntía – Informe de Adjuntía N° 003-2019-DP/ADHPD. Lima.

<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2019/09/INFORME-DE-ADJUNT%C3%8DA-N%C2%B0-003-2019-DP-ADHPD-Supervisi%C3%B3n-Nacional-a-los-Departamentos-de-Investigaci%C3%B3n.pdf>

Escandón, M.A. & Vélez, M.I. (2020) Clima laboral en la Policía Nacional del Ecuador Polo del Conocimiento, 9, (69) pp. 290-240. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3172>

Gabriel, A. S., Podsakoff, N. P., Beal, D. J., Scott, B. A., Sonnentag, S., Trougakos, J. P., & Butts, M. M. (2018). Experience sampling methods: A discussion of critical trends and considerations for scholarly advancement. *Organizational Research Methods*, 22(4), 969-1006. <https://doi.org/10.1177/1094428118802626>

Ghanbari, S., & Eskandari, A. (2016). Organizational climate, job motivation and organizational citizenship behavior. *International Journal of Management Perspective*, 1(3), 1–14. [https://www.academia.edu/12151892/Organizational\\_Climate\\_Job\\_Motivation\\_and\\_Organizational\\_Citizenship\\_Behavior](https://www.academia.edu/12151892/Organizational_Climate_Job_Motivation_and_Organizational_Citizenship_Behavior)

Gusmán, E. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1), 78 - 90. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i1.270>

Guerin, B. (2019). The Use of Participatory and Non-Experimental Research Methods in Behavior Analysis. *Perspectivas*, 9(9), 248-264. doi:<http://dx.doi.org/10.18761/PAC.2018.n2.09>

Fletcher, L., Bailey, C., & Gilman, M. W. (2018). Fluctuating levels of personal role engagement within the working day: A multilevel study. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 128-147. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12168>

- Fainshmidt, S. & Frazier, M. (2017). What facilitates dynamic capabilities? The role of organizational climate for trust. *Long Range Planning*, 50(5), 550-566. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2016.05.005>
- Haradhan, M. (2020). Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. *Munich Personal RePEc Archive*, 9(4), 52-79. Obtenido de [https://mpira.ub.uni-muenchen.de/105149/1/MPRA\\_paper\\_105149.pdf](https://mpira.ub.uni-muenchen.de/105149/1/MPRA_paper_105149.pdf)
- Hernández, E.J., Ávila, D.D. & Polo, S.D. (2021) Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47 (2). <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2252>
- Iglesias, A., Torres, J. & Mora Y. (2019) Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: revisión integrativa. *Medisur* 17(4) <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4267>
- Marquina, R. J., & Benavides, A. M. . (2021) Estrés y actitudes resilientes en el personal de la Policía Nacional del Perú frente a la pandemia causada por el covid-19. *Revista ConCiencia EPG*, 6(2), 132 - 142. <https://doi.org/10.32654/CONCIENCIAEPG.6-2.9>
- Minbashian, A., Beckmann, N., & Wood, R. E. (2017). Emotional intelligence and individual differences in affective processes underlying taskcontingent conscientiousness. *Journal of Organizational Behavior*, 39(9), 1182-1196. <https://doi.org/10.1002/job.2233>
- Molina, A.L. (2022) Liderazgo policial: Un aporte a las estrategias de cooperación e integración de cuerpos de policía miembros de RINEP. [Investigación institucional Escuela de Postgrados de Policía “Miguel Antonio Lleras Pizarro”, Bogotá, Colombia] <https://ucs.edu.mx/wp-content/uploads/2021/02/INFORME-FINAL-RINEP.pdf>
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W. y Wong, W - K. (2019). Organizational Climate and Work Style: The Missing. *Sustainability*, 11(125). <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/1/125>
- Navarro, J.; Rueff, R. & Laurenceau, J.P. (2022) Análisis de los cambios intrapersonas en la motivación laboral a corto y medio plazo: ¿probablemente

necesites más puntos de medición de los que crees!. *Revista Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. vol.38, n.1, pp.1-17.  
<https://dx.doi.org/10.5093/jwop2022a1>.

Nieto, J.H., Nieto, J.C. & Moreno, J. (2018) Modelo holístico de liderazgo policial. *Revista Logos Ciencia y Tecnología*, 10 (2) 90-110.  
<http://dx.doi.org/10.22335/rict.v10i2.551>

Peña, H. C., & Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192.  
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Parrales, J.E., Villao, J.M., & Pisco, G.E. (2022) Motivación Laboral como Herramienta Eficaz para el Mejor Desarrollo de las Organizaciones. *Dominio de las Ciencias*, Vol. 8, núm. 1, pp. 177-186.  
<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>

Porras, A.S. & Durand, J.E. (2018) Asociación entre clima organizacional y motivación de enfermeras en un hospital de la Policía Nacional del Perú. *Revista Enfermería Herediana*. 11(1):18-26.  
<https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.352>

Rojas, I. P., Hidalgo, I., & Figueroa, A. E. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 5(2), 120 - 141.  
<https://doi.org/10.24265/iggp.2018.v5n2.06>

Recuenco, A.D., Reyes, W.A., & Olano, S.A (2022) Motivación: Elemento necesario para el desarrollo psico-productivo. *Journal of neuroscience and public health*, Vol. 2 (2): 215-224. <https://doi.org/10.46363/jnph.v2i2.2>

Rybnicek, R., Bergner, s., & Gutschelhofer, A. (2019). How individual needs influence motivation effects: a neuroscientific study on McClelland's need theory. *Review of Managerial Science*, 13(1), 443–482.  
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11846-017-0252-1.pdf>

- Saldaña, J. (2015). *Fundamentals of qualitative research*. USA: Oxford University Press Inc. <https://global.oup.com/academic/product/fundamentals-of-qualitative-research-9780199737956>
- Sarafis, P., Rousaki, E., Tsounis, A., Malliarou, M., Lahana, L., Bamidis, P., Niakas, D. y Papastavrou, E. (2016). The impact of occupational stress on nurses' caring behaviors and their health-related quality of life. *BMC Nursing*, 15(1), 56. <https://doi.org/10.1186/s12912-016-0178-y>
- Zambrano, M. (2021) *Métodos y Estrategias de Motivación Laboral*. España. Letrame S.L editores.
- Wen, H. (2019). Effect of leadership style and organizational climate on employees' food safety and hygiene behaviors in the institutional food service of schools. *Food Science and Nutrition*. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/fsn3.1056>



## Anexo 1: Matriz para el Análisis de la Situación Problemática

DIAGNÓSTICO		PRONÓSTICO	CONTROL DE PRONÓSTICO	
Debilidades	Los capacitaciones impulsadas por la institución generan poca motivación en el personal	<p>¿Cómo la Motivación Laboral se relaciona con el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, condicionando el desempeño laboral? Entre las principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definición de Plan de Gestión de Recursos Humanos como parte de las políticas institucionales</li> <li>Incorporará aspectos conductuales en los planes de gestión para la mejora de la motivación y el clima organizacional</li> <li>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar planeamiento operativo participativo de la gestión de recursos humanos</li> <li>Procesos articulados de gestión de conductas para la mejora motivacional y del clima organizacional</li> </ul>	
	Los componentes de higiene y seguridad laboral poco implementados			
	La oportunidad de crecimiento limitadas			
	Incentivos y beneficios de ley para ser obtenidos con muchas trabas burocráticas			
Amenazas	Alto nivel de violencia en las calles que genera stress en los policías			<input type="checkbox"/> Revisar los planes de gestión de recursos humanos para adecuación a los escenarios actuales de alta incertidumbre
	Desorden en el tránsito urbano			
	Existencia del covid y otras enfermedades que afectan el desempeño de los policías			
	Presupuestos institucionales con dependencia alta del Ministerio de Economía limitando aplicar políticas de personal de forma eficiente.			
Fortalezas	Personal altamente identificado con su labor		Incorporar procesos motivacionales para generar un clima organizacional adecuado	
	Valores cívicos de los policías elevados			
Oportunidades	Entidades de la sociedad civil para el desarrollo de eventos de formación y motivación al personal	Establecimiento de relaciones con actores sociales para generar compromisos a favor del personal policial		
	Existencia de cursos ofertados por el mercado en temas de gestión del potencial humano.			

Anexo 2: Matriz de Coherencia entre el Problema Principal y los Problemas Específicos

PROBLEMA GENERAL	PROBLEMAS ESPECÍFICOS
<p>¿Cómo la Motivación Laboral se relaciona con el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020?</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Cómo la motivación laboral esencial se relaciona con el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020?</li><li>• ¿Cómo motivación laboral externa se relaciona con el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020?</li><li>• ¿Cómo la motivación laboral trascendental se relaciona con el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020?</li></ul>

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de la variable 1

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral (Zambrano, 2021)	Son las capacidades que presenta una organización para mantener involucrados a sus colaboradores para ofertar el máximo potencial de rendimiento y lograr así, los objetivos institucionales definidos por la organización.	Evaluación de la motivación laboral de los trabajadores de Unidades de Tránsito Sur Lima, desde los elementos esenciales, externos y trascendentales, medidos mediante un cuestionario de encuesta.	Esencial	1. Capacitaciones 2. Factores higiénicos 3. Remuneración 4. Incentivos y beneficios de lye 5. Relación con los compañeros 6. Oportunidad de crecimiento	Likert Nominal: Alto Regular Bajo
			Externa	7. Recibe opiniones o críticas constructivas 8. Libertad para trabajar 9. Puntualidad 10. Relaciones con los superiores	
			Trascendental	11. Influencia con los subalternos 12. Eficiencia en el trabajo 13. Nivel de responsabilidad de subalternos 14. Nivel de responsabilidad de superiores 15. Aportación de conocimientos	

Fuente: Elaboración propia en base al marco Teórico

Anexo 4: Matriz de Operacionalización de la variable 2

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional (Andía, 2019),	Destreza y/o habilidad de una persona para realizar una actividad. Dicha destreza es producto de los conocimientos, experiencia y vivencias que influyeron para su formación.	Evaluación del clima organizacional de los trabajadores de las Unidades de Tránsito Sur Lima, desde estructura, comunicación, identidad, autonomía y motivación, medida mediante un cuestionario.	Estructura	1. Tamaño de la organización 2. Forma de organización 3. Condiciones de trabajo	Likert Nominal: Alto Regular Bajo
			Comunicación	4. Comunicación interna 5. Comunicación interpersonal	
			Identidad	6. Identidad con la institución 7. Identidad con sus compañeros	
			Autonomía	8. Toma de decisiones 9. Resolver problemas	
			Motivación	10. Logro 11. Poder 12. Afiliación	

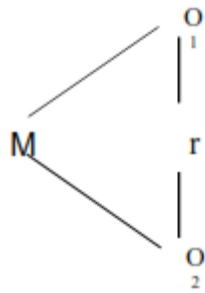
Fuente: Elaboración propia en base al marco Teórico

## Anexo 5: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE(S)	TEORÍAS	METODOLOGÍA
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Primera Variable</b>	<b>Teoría 1</b>	<b>Enfoque o ruta de investigación</b>
¿Cómo la Motivación Laboral se relaciona con el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020?	Determinar la relación entre la Motivación Laboral con el Clima Organizacional del personal pertenecientes a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020	Existe relación entre la Motivación Laboral con el Clima Organizacional del personal pertenecientes a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020	Motivación Laboral	Teoría del Comportamiento Maslow.(1950)	Cuantitativo
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>			<b>Alcance de investigación</b>
<b>Problema Específico 1</b>	<b>Objetivo Específico 1</b>	<b>Hipótesis Específico 1</b>			Descriptivo-Correlacional
¿Cómo la motivación laboral esencial se relaciona con el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020?	Determinar la relación entre la motivación laboral esencial y el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.	Existe relación entre la motivación laboral esencial y el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.			<b>Diseño de la investigación</b>
					<b>Cuantitativo</b>
				No experimental transversal	
			<b>Segunda Variable</b>	<b>Teoría 2</b>	
<b>Problema Específico 2</b>	<b>Objetivo Específico 2</b>	<b>Hipótesis Específico 2</b>	Clima organizacional	Teoría clásica Fayol. (1916)	
¿Cómo motivación laboral externa se relaciona con el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020?	Determinar la relación entre la motivación laboral externa y el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.	Existe relación entre la motivación laboral externa y el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.			<b>Unidad (es) de análisis</b>
					Trabajadores
					<b>Técnica (s)</b>
<b>Problema Específico 3</b>	<b>Objetivo Específico 3</b>	<b>Hipótesis Específico 3</b>			
¿Cómo la motivación laboral trascendental se relaciona con el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020?	Determinar la relación entre la motivación laboral trascendental y el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.	Existe relación entre la motivación laboral trascendental y el Clima Organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.		Encuesta	
				<b>Instrumento (s)</b>	
				Cuestionario	

## Anexo 6: Diagrama del diseño de la investigación

Figura 1: Diseño de la investigación



Donde:

M: Muestra de los policías de las Unidades de tránsito Sur Lima

O1 = Variable 1: Motivación Laboral

O2 = Variable 2: Clima Organizacional

r: Relación de las variables de estudio

## Anexo 7: Cálculo de la muestra

El tamaño de muestra de trabajadores se calculó de la siguiente forma

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

Donde:

N: población total = 250

p: Proporción de una de las variables importantes del estudio = 0.5

e: Error de precisión = 0.0969

Z: Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de 95% = 1.96

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 0.50(1 - 0.50)250}{0.0969^2(250 - 1) + (1.96)^2 0.50(1 - 0.50)}$$

$$n = \frac{240.1}{0.0969^2(363) + 0.96440}$$

$$\mathbf{n = 73}$$

Para esta investigación la muestra estuvo compuesta por 73 trabajadores del departamento de Transito Sur – Lima, que ha sido seleccionado por muestreo probabilístico aleatorio simple

## Anexo 8: Prueba de confiabilidad del alfa de Cronbach

Tabla 1: Confiabilidad para la Motivación laboral

	N	%
Casos Válido	73	100,0
Excluido	0	,0
Total	73	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 2: Valor del alfa de Cronbach variable Motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	15

Tabla 3: Confiabilidad para el clima organizacional

	N	%
Casos Válido	73	100,0
Excluido	0	,0
Total	73	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4: Valor del alfa de Cronbach variable Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	12

Habiéndose obtenido valores del alfa de Cronbach superiores a 0.7 para ambas variables, se determina que la data que procedió de aplicar los cuestionarios es confiable.



## Anexo 9: Carta de autorización de la entidad para aplicar la encuesta

xx

Anexo 10: Fichas de validación

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CONDICIONES LABORALES**

Variable 1: Motivación laboral		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
Dimensión/Indicador		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Esencial/Capacitaciones								
1	¿Las capacitaciones en la institución se desarrollan periódicamente por su importancia esencial en el personal?	X		X		X		
Esencial/Factores Higiénicos								
2	¿En los ambientes de la base cuentan con un adecuado mantenimiento higiénico?	X		X		X		
Esencial/Remuneración								
3	¿El personal recibe su remuneración en la fecha programada por la institución?	X		X		X		
Esencial/Incentivos, beneficios de ley								
4	¿Los bonos asignados al personal facilitan a las mejoras de mantenimiento personal?	X		X		X		
Esencial/Relación con los compañeros								
5	¿La solidaridad y la camaradería respaldan a la dinámica laboral en la unidad policial?	X		X		X		
Esencial/Oportunidad de crecimiento								
6	¿Las labores distinguidas del personal policial son tomadas en cuenta para el ascenso en forma?	X		X		X		
Externo/Recibe opiniones o críticas constructivas								

7	¿Las críticas constructivas emanadas por los superiores influyen positivamente en las funciones del personal?	X		X		X	
Externo/Libertad para trabajar							
8	¿El servicio policial está desarrollado en base al cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes?	X		X		X	
Externo/Puntualidad							
9	¿La jornada laboral está sujeta a los horarios normativos de la institución racionalmente distribuidos?	X		X		X	
Externo/Relaciones con los superiores							
10	¿En la unidad policial se comparte un adecuado ambiente laboral?	X		X		X	
Trascendental/Influencia en los sub alternos							
11	¿Las disposiciones emanadas por la superioridad influyen de manera adecuada en el accionar del personal sub alterno?	X		X		X	
Trascendental/Eficiencia en el trabajo							
12	¿El personal de servicio es competente en las acciones que realiza en el cumplimiento de la función encomendada?	X		X		X	
Trascendental/Calidad de trabajo							
13	¿El ordenamiento del tráfico vial representa una adecuada actividad laboral del personal asignado?	X		X		X	
Trascendental/Nivel de responsabilidad							
14	¿El cumplimiento laboral del personal policial obedece a la normatividad vigente?	X		X		X	
Trascendental/Aportación de conocimientos							
15	¿El personal policial conoce las actualizaciones de la normatividad que rigen las funciones y órdenes emanadas por la superioridad?	X		X		X	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL**

Variable 2: <i>Clima organizacional</i>		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
Dimensión/Indicador		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<i>Estructura/Tamaño de organización</i>								
1	¿La cantidad de personal policial es el suficiente para desempeñar adecuadamente las funciones propias de la unidad?	X		X		X		
<i>Estructura/Forma de organización</i>								
2	¿La unidad policial cuenta con una distribución de funciones del personal concordante con el manual de procedimientos operativos vigentes?	X		X		X		
<i>Estructura/Condiciones de trabajo</i>								
3	¿Los efectivos policiales cuentan con instalaciones adecuadas para el cumplimiento de sus actividades laborales?	X		X		X		
<i>Comunicación/Comunicación interna</i>								
4	¿El personal policial cuenta con dispositivos tecnológicos para desarrollar sus funciones laborales?	X		X		X		
<i>Comunicación/Comunicación interpersonal</i>								
5	¿La jefatura fomenta el interés de los subalternos en el cumplimiento de sus funciones?	X		X		X		
<i>Identidad/Identidad con la institución</i>								
6	¿El personal policial realiza sus labores demostrando identificación institucional?	X		X		X		
<i>Identidad/Identidad con los compañeros</i>								

7	¿El compañerismo es solidario entre todos los miembros de la unidad policial?	X		X		X	
Autonomía/Toma de decisiones							
8	¿Las decisiones tomadas por la jefatura son acatadas estrictamente por el personal sub alterno?	X		X		X	
Autonomía/Resolver problemas							
9	¿La jefatura conoce cuales son los problemas por resolver para el cumplimiento de los objetivos de la unidad?	X		X		X	
Motivación/Logro							
10	¿Son reconocidos los logros del personal sub alterno periódicamente por parte de la jefatura?	X		X		X	
Motivación/Poder							
11	¿El personal policial percibe de manera positiva las acciones emanadas por la jefatura?	X		X		X	
Motivación/Afiliación							
12	¿En el cumplimiento de sus funciones el personal sub alterno cuenta con adhesión institucional?	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

Suficiencia proba.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Lupe Graus Cortéz

**DNI:** 07539368

**Especialidad del validador:** Metodóloga

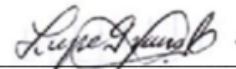
**Callao, 04 de julio de 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del experto informante**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Suficiencia proba.**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Oswaldo Daniel Casazola Cruz**

**DNI: 40081695**

**Especialidad del validador: Mg. en Ingeniería de Sistemas**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Callao, 04 de julio de 2022**



**Firma del experto informante**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):**

**Suficiencia proba.**

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Beatriz Panche Rodríguez**

**DNI: 09586832**

**Especialidad del validador: Dra. en Gestión Pública**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Callao, 04 de julio de 2022**



**Firma del experto informante**

## Anexo 11: Instrumentos de recolección de datos

### Introducción

Este instrumento tiene como propósito obtener información de la motivación laboral y clima organizacional del personal que labora en las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.

Leer con atención los ítems y escoja una de las escalas, la que considere la más adecuada para Usted, seleccionando del 1 a 5, mediante una X.

Esta es una investigación cuyo fin es la obtención de un grado académico universitario, y no existen respuestas “incorrectas” o “correctas”, ni respuestas “malas” o “buenas”, por consiguiente, sus respuestas se sujeten a lo que su conciencia determine.

Las respuestas que emita se registradas respetando el principio de reserva de la identidad.

Escala de medición	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

Items	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Esencial</b>					
1	¿Las capacitaciones en la institución se desarrollan periódicamente por su importancia esencial en el personal?					
2	¿En los ambientes de la base cuentan con un adecuado mantenimiento higiénico?					
3	¿El personal recibe su remuneración en la fecha programada por la institución?					
4	¿Los bonos asignados al personal facilitan a las mejoras de mantenimiento personal?					

5	¿La solidaridad y la camaradería respaldan a la dinámica laboral en la unidad policial?						
6	¿Las labores distinguidas del personal policial son tomadas en cuenta para el ascenso en forma?						
<b>Dimensión: Externa</b>							
7	¿Las críticas constructivas emanadas por los superiores influyen positivamente en las funciones del personal?						
8	¿El servicio policial está desarrollado en base al cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes?						
9	¿La jornada laboral está sujeta a los horarios normativos de la institución racionalmente distribuidos?						
10	¿En la unidad policial se comparte un adecuado ambiente laboral?						
<b>Dimensión: Transcendental</b>							
11	¿Las disposiciones emanadas por la superioridad influyen de manera adecuada en el accionar del personal sub alterno?						
12	¿El personal de servicio es competente en las acciones que realiza en el cumplimiento de la función encomendada?						
13	¿El ordenamiento del tráfico vial representa una adecuada actividad laboral del personal asignado?						
14	¿El cumplimiento laboral del personal policial obedece a la normatividad vigente?						
15	¿El personal policial conoce las actualizaciones de la normatividad que rigen las funciones y órdenes emanadas por la superioridad?						



## Instrumento/s de recolección de datos

Instrumento de la variable: Clima organizacional

### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

### Introducción:

Este instrumento tiene como propósito obtener información de la motivación laboral y clima organizacional del personal que labora en las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.

Leer con atención los ítems y escoja una de las escalas, la que considere la más adecuada para Usted, seleccionando del 1 a 5, mediante una X.

Esta es una investigación cuyo fin es la obtención de un grado académico universitario, y no existen respuestas “incorrectas” o “correctas”, ni respuestas “malas” o “buenas”, por consiguiente, sus respuestas se sujeten a lo que su conciencia determine.

Las respuestas que emita se registradas respetando el principio de reserva de la identidad.

Escala de medición	
Muy malo	1
Malo	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

Items	Preguntas	Escala				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión: Estructura</b>					
1	¿La cantidad de personal policial es el suficiente para desempeñar adecuadamente las funciones propias de la unidad?					
2	¿La unidad policial cuenta con una distribución de funciones del personal concordante con el manual de procedimientos operativos vigentes?					

3	¿Los efectivos policiales cuentan con instalaciones adecuadas para el cumplimiento de sus actividades laborales?						
<b>Dimensión: Comunicación</b>							
4	¿El personal policial cuenta con dispositivos tecnológicos para desarrollar sus funciones laborales?						
5	¿La jefatura fomenta el interés de los sub alternos en el cumplimiento de sus funciones?						
<b>Dimensión: Identidad</b>							
6	¿El personal policial realiza sus labores demostrando identificación institucional?						
7	¿El compañerismo es solidario entre todos los miembros de la unidad policial?						
<b>Dimensión: Autonomía</b>							
8	¿Las decisiones tomadas por la jefatura son acatadas estrictamente por el personal sub alterno?						
9	¿La jefatura conoce cuales son los problemas por resolver para el cumplimiento de los objetivos de la unidad?						
<b>Dimensión: Motivación</b>							
10	¿Son reconocidos los logros del personal sub alterno periódicamente por parte de la jefatura?						
11	¿El personal policial percibe de manera positiva las acciones emanadas por la jefatura?						
12	¿En el cumplimiento de sus funciones el personal sub alterno cuenta con adhesión institucional?						

## Anexo 12: Estadísticos descriptivos

Tabla 5: Frecuencias y porcentajes de la variable Motivación laboral

Dimensiones	Niveles	Categorías	N°	%
D1: Esencial	Bajo	6 -13	23	31.5%
	Medio	14 -21	43	58.9%
	Alto	22 - 30	7	9.6%
	<b>Total</b>		<b>73</b>	<b>100.0%</b>
D2: Externa	Bajo	4 – 9	28	38.4%
	Medio	10 – 15	25	34.2%
	Alto	16 - 20	20	27.4%
	<b>Total</b>		<b>73</b>	<b>100.0%</b>
D3: Trascendental	Bajo	5 - 11	53	72.6%
	Medio	12 - 18	20	27.4%
	Alto	19 - 25	0	0.0%
	<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0.0%</b>
V1: Motivación laboral	Bajo	15 – 34	28	38.4%
	Medio	35 – 55	34	46.6%
	Alto	55 - 75	11	15.1%
	<b>Total</b>		<b>73</b>	<b>100.0%</b>

*Fuente: Resultados del cuestionario aplicado a la muestra*

### Interpretación

Los resultados expresan que en promedio la motivación laboral en las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, tienen un valor alto de 15.1%, medio de 46.6% y bajo de 38.4%.

La dimensión esencial obtiene valores para alto con 9.6%, medio con 58.9% y bajo con 31.5%

La dimensión externa, obtiene valores para alto con 27.4%, medio con 34.2% y bajo con 38.4%.

La dimensión trascendental obtiene valores para alto con 0.0%, medio con 27.4%, y bajo con 72.6%

Tabla 6: Frecuencias y porcentajes de la variable Clima organizacional

<b>Dimensiones</b>	<b>Niveles</b>	<b>Intervalo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
D1: Estructura	Bajo	3 - 7	33	45.2%
	Medio	8 - 11	34	46.6%
	Alto	12 - 15	6	8.2%
	<b>Total</b>		<b>73</b>	<b>100.0%</b>
D2: Comunicación	Bajo	2 - 4	21	28.8%
	Medio	5 - 7	36	49.3%
	Alto	8 - 10	16	21.9%
	<b>Total</b>		<b>73</b>	<b>100.0%</b>
D3: Identidad	Bajo	2 - 4	19	26.0%
	Medio	5 - 7	46	63.0%
	Alto	8 - 10	8	11.0%
	<b>Total</b>		<b>73</b>	<b>100.0%</b>
D4: Autonomía	Bajo	2 - 4	22	30.1%
	Medio	5 - 7	40	54.8%
	Alto	8 - 10	11	15.1%
	<b>Total</b>		<b>73</b>	<b>100.0%</b>
D5: Motivación	Bajo	3 - 7	14	19.2%
	Medio	8 - 11	47	64.4%
	Alto	12 - 15	12	16.4%
	<b>Total</b>		<b>73</b>	<b>100.0%</b>
V2: Clima organizacional	Bajo	12 – 27	19.0	26.0%
	Medio	28 – 43	44.0	60.3%
	Alto	44 - 60	10.0	13.7%
	<b>Total</b>		<b>73.0</b>	<b>100.0%</b>

*Fuente: Resultados del cuestionario aplicado a la muestra*

### **Interpretación:**

Los resultados expresan que en promedio del clima organizacional en las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020, tienen un valor alto de 13.7%, medio de 60.3% y bajo de 26.0%.

Para la dimensión estructura del clima organizacional los resultados son para alto de 8.2%, medio de 46.6% y bajo de 45.2%.

Para la dimensión comunicación del clima organizacional los resultados son para alto de 21.9%, medio de 49.3% y bajo de 28.8%.

Para la dimensión identidad del clima organizacional los resultados son para alto de 21.9%, medio de 49.3% y bajo de 28.8%.

## Anexo 13: Resultados inferenciales

Tabla 7: Prueba de normalidad de las dimensiones de V1 y la V2

	Kolmogorov-Smirnok		
	Estadístico	GI	Sig.
D1: Esencial	,248	73	,000
D2: Externa	,246	73	,000
D3: Trascendental	,342	73	,000
V1: Motivación laboral	,455	73	,000
V2: Clima organizacional	,318	73	,000

*Fuente: Resultados del cuestionario aplicado a la muestra*

### **Interpretación**

Los valores expresados en la tabla que antecede detallan el estadístico de Kolmogorov-Smirnok, que determina la normalidad de una muestra que tiene más de 50 elementos como es nuestro caso. Los resultados indican que para todas las dimensiones de la V1, las Variable 1 y 2, en todos los casos la significancia es igual a 0.00

Tomando como premisa que el p valor debe ser mayor a 0.05 para determinar la existencia de normalidad, se rechaza esta condición y se afirma que la data no corresponde a una curva de normalidad, por consiguiente, el estadístico correlacional a ser aplicado correspondió a la Rho de Spearman.

Tabla 8: Relación entre la dimensión esencial de la motivación laboral y el clima organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.

		Esencial	Clima organizacional
Esencial	Correlación de Spearman	1	,353
	Sig. (bilateral)		,000
	N		
Clima organizacional	Correlación de Spearman	,353	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	73	73

*Fuente: Resultados del cuestionario aplicado a la muestra*

#### Interpretación

Los resultados detallan que la significancia bilateral es igual a 0.00, lo que nos indica la existencia de correlación, y el valor del Rho de Spearman con un valor de 0.353, lo que indica que la correlación es positiva baja.

#### Prueba de hipótesis

H1: Existe relación entre la dimensión esencial de la motivación laboral y el clima organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020

#### Regla de decisión para aceptar H1

Significancia:  $p \leq 0.05$

#### Decisión

Teniendo una significancia igual a 0.00, y esta menor a 0.05, se acepta la hipótesis H1

Tabla 9: Relación entre la dimensión externa de la motivación laboral y el clima organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.

		Externa	Clima organizacional
Externa	Correlación de Spearman	1	,361
	Sig. (bilateral)		,000
	N		
Clima organizacional	Correlación de Spearman	,361	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	73	73

*Fuente: Resultados del cuestionario aplicado a la muestra*

#### Interpretación

Los resultados detallan que la significancia bilateral es igual a 0.00, lo que nos indica la existencia de correlación, y el valor del Rho de Spearman con un valor de 0.361, lo que indica que la correlación es positiva baja.

#### Prueba de hipótesis

H2: Existe relación entre la dimensión externa de la motivación laboral y el clima organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020

#### Regla de decisión para aceptar H2

Significancia:  $p \leq 0.05$

#### Decisión

Teniendo una significancia igual a 0.00 y esta menor a 0.005, se acepta la hipótesis H1

Tabla 10: Relación entre la dimensión trascendental de la motivación laboral y el clima organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.

		Trascendental	Clima organizacional
Trascendental	Correlación de Spearman	1	,300
	Sig. (bilateral)		,000
	N		
Clima organizacional	Correlación de Spearman	,300	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	73	73

*Fuente: Resultados del cuestionario aplicado a la muestra*

#### Interpretación

Los resultados detallan que la significancia bilateral es igual a 0.00, lo que nos indica la existencia de correlación, y el valor del Rho de Spearman con un valor de 0.300, lo que indica que la correlación es positiva baja.

#### Prueba de hipótesis

H1: Existe relación entre la dimensión trascendental de la motivación laboral y el clima organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020

#### Regla de decisión para aceptar H3

Significancia:  $p \leq 0.05$

#### Decisión

Teniendo una significancia igual a 0.00 y esta menor a 0.005, se acepta la hipótesis H3



Tabla 11: Relación entre la motivación laboral y el clima organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020.

		Motivación laboral	Clima organizacional
Motivación laboral	Correlación de Spearman	1	,346
	Sig. (bilateral)		,000
	N		
Clima organizacional	Correlación de Spearman	,346	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	73	73

*Fuente: Resultados del cuestionario aplicado a la muestra*

#### Interpretación

Los resultados detallan que la significancia bilateral es igual a 0.00, lo que nos indica la existencia de correlación, y el valor del Rho de Spearman con un valor de 0.346, lo que indica que la correlación es positiva baja.

#### Prueba de hipótesis

H1: Existe relación entre la motivación laboral y el clima organizacional del personal perteneciente a las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020

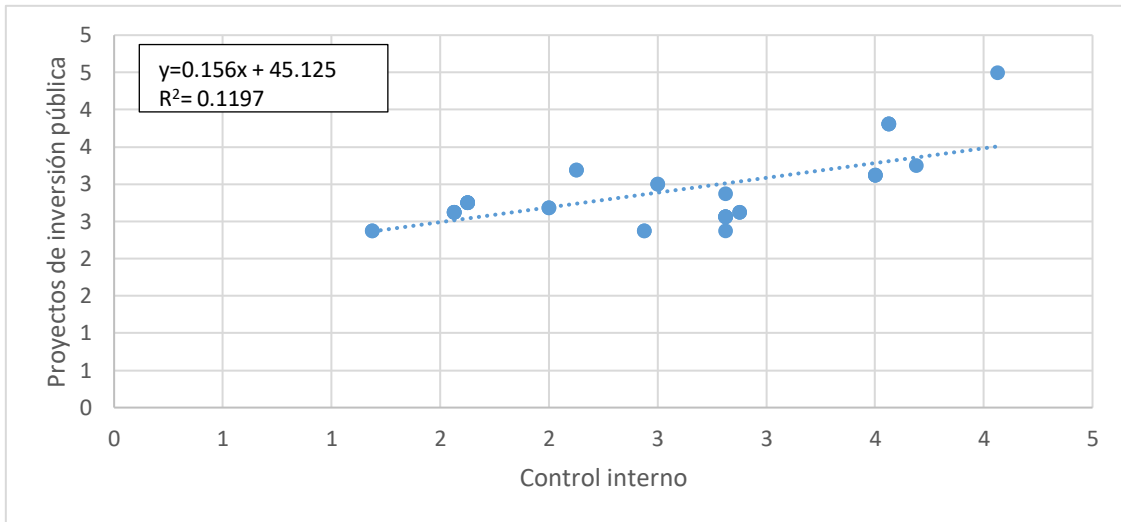
#### Regla de decisión para aceptar $H_1$

Significancia:  $p \leq 0.05$

#### Decisión

Teniendo una significancia igual a 0.00 y esta menor a 0.005, se acepta la hipótesis  $H_1$

Figura 2: Coeficiente de determinación y dispersión de las variables



Fuente: Data recolectada con cuestionario y procesada en SPSS 25

### Interpretación

Se aprecia en la figura 2 que los puntos tienen una dispersión mayor para los valores 2 y 3 para ambos lados de la línea recta, lo que reafirma la forma de distribución de las frecuencias de las variables y la existencia de correlación positiva.

Por otro lado el valor del coeficiente de determinación  $R^2= 0.1197$ , nos indica que el 11.97% de los factores de la motivación laboral influyen en el clima organizacional en las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MANUEL ALBERTO MORI PAREDES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis Completa titulada: "Motivación Laboral y Clima Organizacional del personal que labora en las Unidades de Tránsito Sur Lima, año 2020", cuyo autor es MINAYA ESPINOZA CAROLINA LOUSSIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 06 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MANUEL ALBERTO MORI PAREDES <b>DNI:</b> 07856089 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9687-492X	Firmado electrónicamente por: MMORIP el 15-08- 2022 17:37:01

Código documento Trilce: TRI - 0397485