



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING



**MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL, BASADO EN LA
FILOSOFIA GREAT PLACE TO WORK, EN LA SOCIEDAD DE
BENEFICIENCIA DE PUNO, EN EL AÑO 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ZULMA VIZCARRA ARCE

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING**

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

**MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL, BASADO EN LA
FILOSOFIA GREAT PLACE TO WORK, EN LA SOCIEDAD DE
BENEFICIENCIA DE PUNO, EN EL AÑO 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ZULMA VIZCARRA ARCE

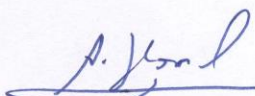
PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

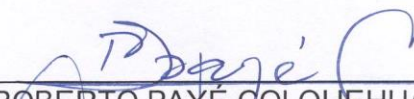
PRESIDENTE

: 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE


PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 1022-2024-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 22 de agosto de 2024

Vistos: El expediente N° 2024-CU-11002 para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Marketing**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y el jefe de la Oficina de Investigación, tesis intitulado: **MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL, BASADO EN LA FILOSOFIA GREAT PLACE TO WORK, EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PUNO, EN EL AÑO 2022**; presentado por el(la) Bachiller: **ZULMA VIZCARRA ARCE**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Marketing**, del(la) bachiller: **ZULMA VIZCARRA ARCE**; habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:

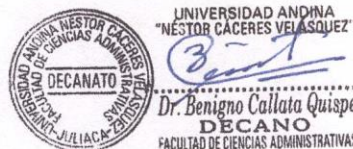
- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día **martes 27 de agosto de 2024**, a horas **08:00 a.m. (presencial)** en el **Salón de Grados y Títulos** de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Marketing**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Inv. (1)
- Jurados (3)
- Interesado (1)
- Asesor de Tesis (1)
- Archivo FCA (1)



RESOLUCIÓN N.º 853-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 21 de setiembre de 2023

VISTOS: El Expediente N° 8206, presentado por el(la) bachiller: **ZULMA VIZCARRA ARCE**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la **resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación**, intitulado: MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL, BASADO EN LA FILOSOFÍA GREAT PLACE TO WORK, EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PUNO, EN EL AÑO 2022.

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL, BASADO EN LA FILOSOFÍA GREAT PLACE TO WORK, EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PUNO, EN EL AÑO 2022 con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Marketing.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: ZULMA VIZCARRA ARCE, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI

SEGUNDO.- El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

TERCERO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de Administración y Marketing, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



UNIVERSIDAD ANDINA
“NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ”
Benigno Callata Quiapo
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 1243-2022-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 23 de setiembre de 2022

VISTOS: El oficio N° 037-2022-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 20 de setiembre de 2022, presentado por: **ZULMA VIZCARRA ARCE**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Marketing.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **ZULMA VIZCARRA ARCE**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL, BASADO EN LA FILOSOFÍA GREAT PLACE TO WORK, EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PUNO, EN EL AÑO 2022**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Marketing.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **ZULMA VIZCARRA ARCE** Titulado: **MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL, BASADO EN LA FILOSOFÍA GREAT PLACE TO WORK, EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PUNO, EN EL AÑO 2022**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Marketing, correspondiente a la línea de investigación: **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311-UNESCO)**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) Bachiller(a): **ZULMA VIZCARRA ARCE**, Titulado: **MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL, BASADO EN LA FILOSOFÍA GREAT PLACE TO WORK, EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PUNO, EN EL AÑO 2022**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Marketing, conteniendo los siguientes datos:





RESOLUCIÓN N.º 1243-2022-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 23 de setiembre de 2022

OBJETIVO GENERAL:	
Determinar la relación entre la motivación y clima organizacional, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno, en el año 2022.	
OBJETIVO ESPECIFICO:	
1. Determinar la relación ¿Qué relación existe entre la motivación y credibilidad, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno?	
2. ¿Qué relación existe entre la motivación y respeto, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno?	
3. ¿Qué relación existe entre la motivación e imparcialidad, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno?	
4. ¿Qué relación existe entre la motivación y orgullo, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno?	
5. ¿Qué relación existe entre la motivación y camaradería, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno?	
SEDE DE EJECUCION:	PUNO
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: JULIO 2022 FECHA FIN: SETIEMBRE 2022
PRESUPUESTO:	S/6985.00
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ORGANIZACION Y DIRECCION DE EMPRESAS (5311-UNESCO)

SEGUNDO: El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

TERCERO: RECONOCER como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI.**

CUARTO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, el Director de la Escuela Profesional de Administración y Marketing, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN

- Unidad de Investigación (1)
- Dirección EP
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- BCQ/vnop



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
Benigno Collata Quispe
Dr. Benigno Collata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL, BASE PARA LA FILOSOFIA GREAT PLACE TO WORK, EN LA SOCIEDAD DE BENEFICIENCIA DE PUNO, EN EL AÑO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

30%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

23%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	16%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.utesup.edu.pe Fuente de Internet	1%

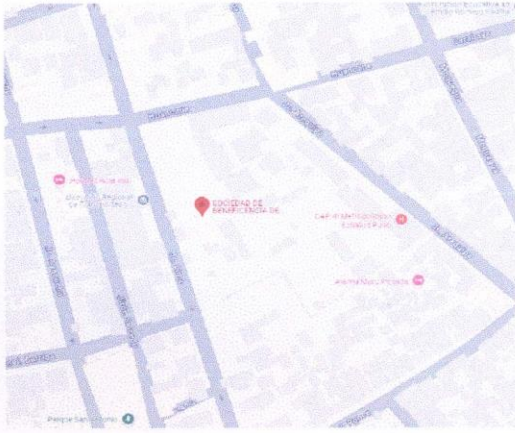


Metadatos Complementarios - UANCV



TÍTULO	
MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL, BASADO EN LA FILOSOFIA GREAT PLACE TO WORK, EN LA SOCIEDAD DE BENEFICIENCIA DE PUNO, EN EL AÑO 2022	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ZULMA VIZCARRA ARCE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01317728
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-2491-8913
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	http://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23901593
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441



Datos de investigación	
Línea de investigación	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS (5311 – UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: Sociedad de Beneficiencia de Puno -15.8428866,-70.0269214</p> <p>País: Perú</p> <p>Departamento: Puno</p> <p>Provincia: Puno</p> <p>Distrito: Puno</p> <p>https://maps.app.goo.gl/FprsW2hvCdEZf1o36</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Mayo 2022 – Setiembre 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

[Signature]

Dr. Sc. S. Leimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ZULMA VIZCARRA ARCE, identificada con DNI Nro. 01317728 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
 Programa de Segunda Especialidad,
 Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y MARKETING

informo que he elaborado el/la **Tesis** o **Trabajo de Investigación**, **Trabajo Académico** denominada:

MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL, BASADO EN LA FILOSOFIA GREAT PLACE TO WORK, EN LA SOCIEDAD DE BENEFICIENCIA DE PUNO, EN EL AÑO 2022

Asesorado por: DR. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

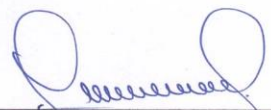
Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 12 de setiembre del 2024.


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)



Huella



Dedicatoria

A mi familia porque siempre están a mi lado para apoyarme en mis proyectos individuales y profesionales.



Agradecimiento

Agradecer a Dios por bendecirme con erudición e inteligencia, a fin de desarrollar conocimiento, habilidades y destrezas que me permitirán desempeñarme como profesional.

A mi universidad, por los años de preparación para forjarme como profesional.

A la Sociedad de Beneficencia de Puno y los directivos que me permitieron realizar la investigación.



Índice General

Dedicatoriaiii

Agradecimiento.....iv

Índice General v

Índice de Tablasix

Índice de Figuras..... x

Resumenxi

Abstract.....xii

Introducción.....xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento de problema 14

1.2. Formulación del problema..... 16

1.2.1. Problema General. 16

1.2.2. Problemas Específicos..... 16

1.3. Justificación del estudio..... 17

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general..... 18

2.2. Objetivos específicos 18

CAPÍTULO III



MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación.....20

3.1.1. A nivel internacional.....20

3.1.2. A nivel nacional.....20

3.1.3. A nivel local22

3.2. Marco teórico.....24

3.2.1. Motivación.....26

3.2.2. Clima organizacional.....29

3.3. Marco Conceptual.....37

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general39

4.2. Hipótesis específica.....39

4.3. Variables41

4.4. Operacionalización de variables.41

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación42

5.2. Métodos de la investigación.....42

5.3. Tipo de investigación42

5.4. Nivel de investigación43



5.5. Diseño de investigación.....	43
5.6. Población y muestra.....	43
5.6.1. Población.....	43
5.6.2. Muestra.....	43
5.7. Técnicas e instrumento.....	44
5.7.1. Técnica.....	44
5.7.2. Instrumentos.....	44
5.8. Confiabilidad y Validez.....	44
5.8.1. Confiabilidad.....	44
5.8.2. Validez.....	45
5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.....	45
5.10. Contrastación de hipótesis.....	45
5.10.1. Prueba de hipótesis general.....	45
5.10.2. Prueba de hipótesis específica 1.....	46
5.10.3. Prueba de hipótesis específica 2.....	47
5.10.4. Prueba de hipótesis específica 3.....	48
5.10.5. Prueba de hipótesis específica 4.....	49
5.10.6. Prueba de hipótesis específica 5.....	50

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados.....	52
--------------------------------------	----



6.1.1. Prueba de normalidad	52
6.1.2. Resultados del Objetivo General	53
6.1.3. Resultados del Objetivo específico 1	55
6.1.4. Resultados del Objetivo específico 2	55
6.1.5. Resultados del Objetivo específico 3	56
6.1.6. Resultados del Objetivo específico 4	56
6.1.7. Resultados del Objetivo específico 5	57
6.2. Discusión de resultados	58
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS.....	74



Índice de Tablas

Tabla 1. Dimensiones GPTW	32
Tabla 2. Operacionalización de variables Nota. Elaboración propia.....	41
Tabla 3. Alfa de Cronbach.....	45
Tabla 4. Tabla de ensayo hipótesis general.....	46
Tabla 5. Tabla de ensayo hipótesis específica 1	47
Tabla 6. Tabla de ensayo hipótesis específica 2.....	48
Tabla 7. Tabla de ensayo hipótesis específica 3.....	49
Tabla 8. Tabla de ensayo hipótesis específica 4.....	50
Tabla 9. Tabla de ensayo hipótesis específica 5.....	51
Tabla 10. Prueba de normalidad	52
Tabla 11. Resultado variable motivación y clima organizacional	54
Tabla 12. Resultado motivación y dimensión credibilidad	55
Tabla 13. Resultado motivación y dimensión respeto	55
Tabla 14. Resultado motivación y dimensión imparcialidad	56
Tabla 15. Resultado motivación y dimensión orgullo	56
Tabla 16. Resultado motivación y dimensión camaradería.....	57



Índice de Figuras

Figura 1 Valores de Correlación Rho de Spearman	53
--	----



Resumen

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación de la motivación y clima organizacional basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK en la Sociedad de Beneficencia de Puno durante el año 2022. A través del análisis de las cinco dimensiones básicas de esta filosofía, Se utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y un nivel correlacional. La muestra participante fue de 45 colaboradores. El cuestionario fue el instrumento utilizado para recopilar la información. Se utilizó como prueba estadística el coeficiente de correlación de Rho Spearman y con la utilización del programa (SPSSv25), que permitió analizar y tener un resultado de correlación positiva y alta con $r=0,730$, en el clima organizativo de los colaboradores de la beneficencia de Puno, con un nivel de significancia de 0.05, p valor 0.05, esto significa que para mejorar el clima organizacional según la filosofía GREAT PLACE TO WORK, depende del nivel de la motivación.

Palabras clave: motivación, clima organizacional, credibilidad, imparcialidad, GREAT PLACE TO WORK



Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between motivation and organizational climate based on the GREAT PLACE TO WORK philosophy in the Sociedad de Beneficencia de Puno during the year 2022. Through the analysis of the five basic dimensions of this philosophy, a quantitative approach with a non-experimental design and a correlational level was used. The participating sample consisted of 45 collaborators. The questionnaire was the instrument used to collect the information. The Rho Spearman correlation coefficient was used as a statistical test and with the use of the program (SPSSv25), which allowed to analyze and have a result of positive and high correlation with $r=0.730$, in the organizational climate of the collaborators of the welfare of Puno, with a significance level of 0.05, p value 0.05, this means that to improve the organizational climate according to the GREAT PLACE TO WORK philosophy, it depends on the level of motivation.

Key words: motivation, organizational climate, credibility, fairness, GREAT PLACE TO WORK, GREAT PLACE TO WORK



Introducción

La motivación laboral es un determinante crucial del rendimiento organizativo, ya que tiene un impacto directo en todo el ambiente de la organización. Esto no ha escapado a la atención de la sociedad de beneficencia pública de la ciudad de Puno, lo que ha llevado a una preocupación significativa por comprender el motivo subyacente y su impacto en el entorno organizativo de los trabajadores. Este predicamento sirve de impulso a la presente tesis, orientada a desarrollar una estrategia integral que garantice la motivación de los trabajadores en sus tareas cotidianas.

La tesis actual está estructurada en varios capítulos. El primer capítulo aborda el planteamiento del problema y la justificación. En el Capítulo II se presentan los objetivos de la investigación, tanto los generales como los específicos. El tercer capítulo de la tesis aborda la fundamentación teórica del estudio, incluyendo los antecedentes, fundamentos teóricos y marco conceptual. En el Capítulo IV se presentan la hipótesis general y las hipótesis específicas. En el Capítulo V se detallan los procedimientos metodológicos de la investigación, tales como el tipo, diseño y nivel de investigación. En el Capítulo VI se presentan los resultados obtenidos en el estudio, se lleva a cabo un análisis de los mismos, se discuten las implicaciones, se presentan las conclusiones derivadas de la investigación y se ofrecen recomendaciones para futuros estudios en el área.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento de problema

Cuando existe elevada motivación entre los empleados, se refleja en un clima organizacional positivo, lo que se traduce en relaciones satisfactorias, colaboración y un ambiente energético. Por el contrario, cuando la motivación disminuye, se observan estados de depresión, desinterés, apatía e insatisfacción.

De acuerdo con Bohorquez et al. (2020), a nivel global, las empresas realizan ajustes conforme a las tendencias del mercado. No obstante, son escasas aquellas que introducen sistemas innovadores específicamente para motivar al talento humano en la ejecución de sus tareas. Esto se debe a que, en muchos casos, el trabajo de los empleados no es reconocido ni recompensado, lo que provoca insatisfacción laboral y, como resultado, una disminución en la productividad de la organización.

A nivel mundial las organizaciones necesitan entender que el talento humano es el factor más importante para el logro de sus objetivos y metas, por ende, la motivación de sus colaboradores determinará el nivel de responsabilidad con la empresa y con el logro de sus funciones, es crucial para un desempeño óptimo y una calidad de trabajo elevada. En caso contrario, la presencia de empleados insatisfechos puede impactar negativamente tanto en su rendimiento como en la calidad del trabajo.



Estos aspectos determinan los resultados finales del trabajo de los colaboradores, que pueden ser óptimos o deficientes, por lo que los directivos deben poner especial atención a mantener estrategias de motivación para tener un clima organizacional que permita e impulse hacia lo óptimo.

Las Sociedades de Beneficencia son Instituciones que desarrollan sus actividades de manera autónoma, siendo su ente rector el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables según lo establecido en el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1411. Su propósito principal es ofrecer protección a los grupos sociales que necesitan asistencia y que enfrenten situaciones de riesgo o vulnerabilidad.

En tal sentido se realiza la investigación en la Sociedad de Beneficencia de Puno aplicada a 45 trabajadores varones y mujeres nombrados y contratados que laboran en las direcciones de bienestar y previsión social, dirección de servicios Funerarios e Inmobiliaria, dirección de Infraestructura y mantenimiento, así como en las áreas administrativas.

Debido a que se percibe el comportamiento del personal con un clima no favorable para desarrollar las capacidades del personal probablemente por falta de motivación interna y externa, por lo que es necesario investigar para dar solución inmediata, permitiendo mejorar el cumplimiento de los objetivos sociales y auto gestionable de la Institución,

La motivación es la variable de estudio que se conecta de forma directa con el clima organizacional, motivación es el aspecto que orienta al colaborador con la mira en lograr las metas, es también lo que les impulsa a realizar el trabajo hasta el final, se puede concluir con afirmar que esta conducta es la causa del comportamiento. Hoy en día, hablar de los colaboradores y su relación con su ambiente laboral es de suma importancia pues tiene gran impacto en su productividad como persona, tal es el caso de la motivación pues cada vez es más relevante en el área laboral teniendo en cuenta



que existen fuerzas en el ámbito interno y en el ámbito externo que impulsa a los trabajadores hacia la acción. Por otra parte, el clima que existe en la organizacional lo percibe el colaborador desde un ámbito laboral interno lo que nos lleva a estudiarlo a través de diferentes dimensiones.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General.

¿Cuál es la relación de la motivación y clima organizacional, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno, en el año 2022?

1.2.2. Problemas Específicos.

¿Qué relación existe entre la motivación y credibilidad, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno?

¿Qué relación existe entre la motivación y respeto, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno?

¿Qué relación existe entre la motivación e imparcialidad, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno?

¿Qué relación existe entre la motivación y orgullo, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno?

¿Qué relación existe entre la motivación y camaradería, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno?



1.3. Justificación del estudio.

La motivación es la fuerza mental del ser humano que lo conduce a conservar y optimizar sus ocupaciones laborales, y están relacionadas a su desempeño y a lograr las metas a través de los objetivos de la Organización, por lo que llevar a cabo esta investigación resulta de gran importancia a fin de mejorar el clima organizacional de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia de Puno.

Los resultados de esta investigación serán de beneficio y en bien de la institución y de la población en general, la motivación laboral en el entorno organizacional sirve para que los trabajadores tengan mayores niveles de satisfacción laboral y la felicidad en el lugar de trabajo, de esta forma no solo se beneficia a nivel individual y personal sino más bien la productividad laboral, por lo que justifica esta investigación para dar solución en cuanto al clima laboral y la motivación en los trabajadores de esta institución.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y clima organizacional, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno en el año 2022

2.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la motivación y credibilidad, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

Determinar la relación que existe entre la motivación y respeto, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

Determinar la relación que existe entre la motivación e imparcialidad, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno.



Determinar la relación que existe entre la motivación y orgullo, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

Determinar la relación existe entre la motivación y camaradería, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. A nivel internacional

Brito et al. (2020) en su investigación se propuso explorar los aspectos como liderazgo, toma de decisiones, motivación y control. Analizando cómo estas variables pueden afectar el desempeño de los colaboradores a través de una encuesta, y luego del análisis llegó a la conclusión que el control, seguimiento y liderazgo son una parte fundamental para la creación de un clima organizacional favorable, de la misma manera afecta al rendimiento y el logro de los objetivos.

Ramírez & Abrigo (2023) Este estudio utilizó una metodología cuantitativa con un enfoque descriptivo-correlacional. Se administró una encuesta para evaluar seis dimensiones: necesidades fisiológicas, estima y reconocimiento, autorrealización, autonomía individual, orientación a resultados y calidez y apoyo. La calificación se determinó mediante el coeficiente de correlación de Pearson, el programa informático SPSS y la escala de Likert. Se observó una conexión coherente y algo significativa entre las dos variables.

Macías & Vanga (2021) en su estudio por determinar si las organizaciones establecen vínculos sociales y afectivos por las jornadas laborales extensas, por lo



que es imperativo contar con un entorno laboral favorable, seguro y cómodo. Este estudio tiene la finalidad de analizar la situación enfocado en los docentes de la Universidad Técnica de Manabí de Ingeniería Civil. El enfoque de la investigación fue cuantitativo y el muestreo fue censal mediante una encuesta. La evaluación se ha realizado mediante la técnica de semaforización. Las dimensiones en el aspecto externo al trabajador considero el clima organizacional y como factor interno considero la motivación laboral. El resultado indica limitaciones en el clima organizativo, pero no hay una influencia directa en la motivación de los colaboradores. Como conclusión el análisis organizativo debe ser la base para desarrollar alternativas de mejora los cuales se basen en las áreas identificadas como desfavorables. Se propone transformar estos planes en medidas inmediatas, de acuerdo con los resultados, conservando los aspectos favorables.

Luján (2024) La investigación realizada en Santa Rosa, Argentina, examinó la influencia de la motivación del personal en el ambiente de trabajo de una organización pública. El estudio empleó un enfoque descriptivo y de análisis mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Los datos se recogieron mediante técnicas como la observación participante, entrevistas y encuestas. Los resultados indican que el 78,3% de los empleados públicos y el 68,4% de los empleados privados perciben un impacto positivo de la motivación del personal en el clima laboral. No obstante, existe una disparidad entre ambos grupos a este respecto, ya que el 52,2% de los encuestados del sector público cree que sus superiores no reconocen sus esfuerzos.

Olivera & Leyva (2021) en su investigación por establecer la influencia entre el clima organizacional y desempeño gremial de los colaboradores de Cotton life, Lima, como variables de estudio en un contexto laboral son actores importantes para analizar a través de la metodología bajo el enfoque cuantitativo, diseño correlacional, el cuestionario como herramienta. Como resultado del estudio nos indica la existencia



de una influencia directa y significativa entre el clima organizativo en los niveles de desempeño laboral en Cotton life.

3.1.2. A nivel nacional

Zúñiga (2021) en su estudio por establecer como influye el clima organizativo y la motivación en el área de inspección en RENIEC. El propósito de la investigación fue identificar la conexión de las variables, utilizando la metodología de enfoque cuantitativo, diseño correlacional, se analizó una población de 42 trabajadores que también formaron la muestra, y contestaron a dos cuestionarios. El resultado indica; el 59,5% de los participantes mostró un elevado grado de motivación, mientras que el 61,9% percibió el entorno laboral como favorable. La conclusión nos da a entender que existe influencia del ambiente participativo en la motivación respecto a los empleados. Además, se concluye que existe un entorno laboral considerado aceptable, mostrando también un nivel alto de motivación.

Prado (2020) El objetivo del estudio fue establecer la correlación entre motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de una corporación. El estudio utilizó un diseño no experimental, es decir, un enfoque transversal y correlacional. En este estudio se utilizó un método de muestreo censal, donde se incluyó como muestra a la población completa de 20 trabajadores. Los resultados fueron buenos, ya que se demostró que existe una fuerte relación positiva entre la motivación laboral y el entorno organizativo. Esta correlación se midió mediante un coeficiente R de Pearson de 0,733, que es estadísticamente significativo con un valor p inferior a 0,05.

Solaligue & Nuñez (2020) Los resultados se analizaron mediante la prueba de correlación de Pearson. Los resultados indican un nivel de significación estándar de 0,05, lo que revela un vínculo entre estos factores y una asociación sustancial entre la motivación y el ambiente de trabajo. Los hallazgos indican un nivel de significación



estándar de 0,05, lo que demuestra un vínculo entre estas variables y revela una asociación sustancial entre la motivación y el ambiente de trabajo.

Diana & Aguilar (2022) en su estudio por comprender la influencia del clima organizativo respecto a la motivación en los trabajadores de generación Y de una entidad de finanzas. La finalidad de este estudio consiste en comprender como la primera variable impacta en la segunda variable orientada a los empleados pertenecientes a la generación y de la entidad durante el 2017. Se analizó una muestra de 405 empleados clasificados como generación Y en esta institución financiera. Para recolectar la información necesaria, se utilizó un instrumento de medición a través de la encuesta abordando las dimensiones y los indicadores del clima organizativo y la motivación, los mismos que se han extraído de los valores, las costumbres y las practicas dentro de la entidad. El cuestionario se trabajó bajo la escala de Likert en cinco niveles y 33 ítems. Analizado los resultados se concluye que existe una correlación causal muy alta de 0.966 entre las variables, indicando que hay influencia significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral. Esto respalda la hipótesis alternativa propuesta, es decir, que un aumento en el clima organizacional se traduce en un incremento en la motivación laboral.

Barrientos (2020) en su tesis por comprender como la motivación laboral y clima organizativo de los colaboradores de la corporación Chilca. El objetivo de esta investigación fue examinar la correlación entre las variables investigadas. El estudio utilizó un diseño no experimental, utilizando una metodología transversal y correlacional. La población es de 20 trabajadores, y se llevó a cabo un muestreo censal, utilizando el total de población como su muestra para la investigación. Las técnicas de estudio empleadas fueron la encuesta y el cuestionario, siendo estos los instrumentos utilizados para recopilar información. Mediante el instrumento Alpha de Cronbach, se evaluó la confiabilidad obteniendo un valor de 0,905 para la primera variable y 0,882 para la segunda variable. Lo que nos indica una correlación positiva



alta entre las variables. A través del coeficiente R de Pearson se obtuvo 0,733, con un nivel de significancia $p=0,000$, inferior a 0,05. A partir de estos hallazgos, tenemos una correlación positiva significativa. Este resultado sugiere que la falta de motivación adecuada en los trabajadores, debido a la insatisfacción de sus necesidades laborales.

3.1.3. A nivel local

Carcausto (2022) define que el propósito de su investigación consistió en examinar la repercusión del ambiente organizativo y el rendimiento laboral de los empleados de la municipalidad de Putina. La empresa fue evaluada en términos de sus recursos humanos, concretamente en relación con la motivación, la comunicación y la colaboración. El enfoque utilizado se sitúa dentro del paradigma cuantitativo, siendo el estudio de tipo explicativo correlacional. La muestra incluyó a 186 empleados de diversos regímenes laborales, clasificados en el Decreto Legislativo N° 276. La técnica que se utilizó fue la encuesta, y se realizó mediante un cuestionario de 65 ítems relacionados al clima organizacional y fueron 20 ítems relacionados al rendimiento laboral. Para analizar y dar sentido a los resultados, se aplicó el instrumento de correlación de Spiderman, Apoyado por la prueba estadística Chi Cuadrado de Pearson y el programa estadístico SPSS, versión 24. Los resultados sugieren que el entorno organizativo, como muestran factores como la motivación, la comunicación y la colaboración, tiene un impacto beneficioso en el rendimiento laboral.

Talavera et al., (2021) La investigación se llevó a cabo con 76 trabajadores y utilizó un diseño descriptivo transversal. El estudio reveló que los trabajadores muestran un nivel moderado de motivación, ya que el 97.5% de ellos se encuentra en esta categoría. En cuanto a la dimensión extrínseca, que se refiere a los factores de higiene, la mayoría de los trabajadores (73,0%) están moderadamente motivados. Del



mismo modo, en la dimensión interna, que se refiere a los factores de motivación, los trabajadores también muestran un nivel moderado de motivación, con un 91,4% en esta categoría. Los trabajadores presentan un índice de satisfacción laboral del 35,2%. Los componentes con mayores niveles medios de satisfacción son las condiciones de trabajo (24,36), las conexiones humanas (22,72), la comunicación (27,73) y el puesto de trabajo (21,72).

Arpasi (2020) En su estudio que investiga la asociación entre la motivación basada en la teoría de Herzberg y el rendimiento laboral entre los trabajadores de la empresa Electro Puno SAAA en 2019, se utilizó un método de investigación descriptivo y correlacional. La población estuvo conformada por 48 trabajadores y como instrumento de investigación se utilizó una encuesta mediante un cuestionario. Según Herzberg, la motivación intrínseca, que es impulsada por factores personales, tiene una correlación positiva significativa de 0,881 con el desempeño laboral en términos de eficiencia, eficacia y conducta. Por otro lado, la motivación extrínseca, que está influenciada por factores externos y tiene una dimensión más institucional, tiene una correlación positiva fuerte de 0,978 con el rendimiento laboral en las mismas dimensiones.

Adco (2023) El estudio tuvo como objetivo evaluar la correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales administrativos asignados en las municipalidades provinciales de la Región Puno del 2021 al 2022. El estudio realizado fue una investigación básica a nivel correlacional, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Los datos fueron recolectados a través de una encuesta mediante un cuestionario. El estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral del personal administrativo que labora en las municipalidades provinciales de la Región Puno. Los resultados demuestran una relación clara y directa entre la motivación y el desempeño



laboral del personal administrativo adscrito a las Municipalidades Provinciales de la Región Puno.

Condori (2022) en su investigación por establecer la relación entre la motivación y la cultura organizacional en el hospital de Yunguyo, investigación de tipo básica, nivel correlacional, diseño no experimental, con una población de 160 personas y una muestra de 60 personas, la técnica que se utilizó es la encuesta, instrumento cuestionario. El procesamiento de datos se realizó con el paquete estadístico SPSS V.25, con el cual se llegó a conclusión que el estudio realizado se ha encontrado que existe relación significativa entre la cultura y la motivación organizacionales entre las variables y entre sus dimensiones con un Rho de Spearman $r = 875$.

3.2. Marco teórico

3.2.1. Motivación

Según Stephani (2017) En su artículo sobre el autor explora el sentido y la historia de la motivación. Se define, la motivación como la fuerza motriz que impulsa a una persona a realizar una actividad. Este concepto se vincula estrechamente con la conducta humana y refleja principalmente el factor determinante para que una persona se vea impulsada a actuar. Posteriormente, este impulso se orienta hacia un propósito concreto que es la dirección y se mantiene permanente en los esfuerzos para alcanzarlo.

El término motivación que adquiere una importancia creciente en el ámbito laboral según Pizarro et al (2019) , su obra "Comportamiento humano en el trabajo", destaca el concepto de la motivación como el conjunto de fuerzas, tanto interna y externamente que llevan al trabajador a tomar decisiones y actuar de una manera específica. Este comportamiento está orientado de manera particular hacia la realización de sus propósitos como organización.

Vargas & Chiguay (2017) Afirma que la motivación engloba diversos procesos, que afectan la fuerza con la que actúan, el rumbo al que se dirigen y la tenacidad de su esfuerzo, especialmente cuando existe un propósito que impulsa a las personas a alcanzarlo. En este análisis, se aborda la motivación desde una perspectiva organizacional, poniendo énfasis en los factores motivadores e impulsos que motivan al personal a alcanzar los objetivos institucionales. Asimismo, se resalta la capacidad de los individuos para auto motivarse, lo cual repercute positivamente en todos los niveles de motivación.

Ayón et al., (2021) describe que la motivación es la guía de una persona hacia metas, objetivos o propósitos con el fin de satisfacer una necesidad. Este estímulo puede derivar de factores externos, también llamados extrínsecos, o bien, puede surgir internamente en el trabajador, donde no están vinculados a factores externos, sino que la propia persona siente la necesidad de llevar a cabo la tarea como parte de su proceso mental individual. En este contexto, la motivación intrínseca, generada desde el interior del individuo, tiene un impacto más significativo.

3.2.1.1. Elementos de la motivación.

Manjarrez et al., (2020) recomienda analizar tres aspectos clave para lograr una comprensión más completa de lo que significa la motivación, y para determinar el grado se destacan los siguientes:

Intensidad: Se refiere a la medida del esfuerzo que el individuo dedica a una tarea. Es crucial al tratar el tema de la motivación, ya que es poco común lograr un rendimiento satisfactorio sin una intensidad adecuada. Este rendimiento se alcanza siempre y cuando el esfuerzo esté alineado con los propósitos organizacionales. En otras palabras, la calidad y la intensidad del esfuerzo deben ir de la mano, así como el tiempo que se

dedica a una tarea se convierte en un factor clave, siendo un motivador principal.

Dirección: Es el esfuerzo enfocado que una persona realiza con el propósito de alcanzar una meta determinada. Esto se inicia con la elección de actividades específicas que contribuyen al logro de metas.

Persistencia: La persistencia se evalúa en la duración durante la cual una persona puede mantener su esfuerzo. Aquellas personas motivadas muestran evidencias de que persisten hasta alcanzar sus objetivos, impulsadas por una fuerza interna que las sostiene a lo largo del tiempo proyectado. Las personas motivadas mantienen su esfuerzo hasta lograr el éxito.

3.2.1.2. Tipos de motivadores.

Torres (2021) nos dice que la motivación laboral está constituida por dos categorías de impulsadores:

Motivadore extrínsecos

Los motivadores externos se refieren a estímulos provenientes del entorno que no son inherentes a las personas y que afectan sus acciones, influyendo positiva o negativamente en su motivación. En este sentido, la motivación puede ser afectada por fuerzas externas que no provienen de la persona misma, generando acciones o comportamientos específicos.

Motivadores intrínsecos

Son aquellos que emanan directamente del sujeto, impulsándole a desarrollar actividades para alcanzar metas sin depender de estímulos externos. Estos impulsos internos se generan de manera autónoma en el

individuo, lo que implica que no se necesita ningún estímulo externo para que la persona se sienta motivada, ya sea para llevar a cabo una acción o perseguir un objetivo.

3.2.2. Clima organizacional

Según Olivera et al., (2021) La definición del clima organizacional está relacionada a la sensación que los individuos tienen del entorno interno de una organización. Se resalta la consideración de diversos elementos en el ambiente laboral en el que un empleado se desenvuelve dentro de la organización. Estos elementos incluyen aspectos como las políticas, los reglamentos internos, los valores, las metas, la tecnología y las actitudes que influyen en el comportamiento del individuo, ya sea motivándolo o sancionándolo.

El clima organizativo se refiere a la atmósfera y las condiciones generales que existen dentro de una corporación a disparidad de la cultura, que abarca los valores y creencias que definen la interacción entre los empleados y la administración, el clima se refiere a la forma en que los empleados perciben y experimentan dicha cultura. (Chen, 2019).

En una interpretación de los autores mencionados, se destaca que el clima organizacional se manifiesta en las organizaciones, se aprecia a través de las percepciones y ejerciendo un impacto en las emociones de los individuos dentro de la entidad, ya sea de manera favorable o desfavorable. Esta influencia repercute, a su vez, en las actitudes y el desempeño de los individuos.

3.2.2.1. Estrategias para favorecer el clima organizacional

Según la sugerencia de Chen (2019), es esencial mejorar el clima organizacional, y esto se logra a través de una estructura organizativa adecuada. Cuando todos comprenden claramente sus roles y responsabilidades, se vuelve más



probable que desarrollen sus tareas de manera eficaz. Por lo tanto, se enfatiza la necesidad de diseñar de manera precisa las funciones de los trabajadores y las experiencias como profesional. Este enfoque proporcionará una comprensión clara de los objetivos que deben lograr, la capacitación que deben llevar a cabo y las oportunidades de desarrollo disponibles para ellos (Brito et al., 2020).

Equilibrar las labores en el trabajo y el desarrollo de las actividades personales, se ve afectado por la carga laboral excesiva, jornadas prolongadas y la sobrecarga de trabajo, lo cual conduce a menudo al agotamiento de los colaboradores. En la cultura empresarial, se busca contrarrestar esta carga de trabajo mediante la implementación de "beneficios" o sistemas que buscan compensar las demandas laborales. Estos beneficios pueden contribuir positivamente al clima organizacional al mejorar la autonomía del personal y ofrecer ventajas como horarios flexibles, licencia por maternidad, oportunidades de estudio y reconocimiento en ocasiones especiales como cumpleaños.

Pacheco (2018) El reconocimiento y la recompensa son estrategias que posibilitan el reconocimiento público de los trabajadores, constituyendo un paso sencillo para potenciar el ambiente en su entidad. Se sugiere implementar un sistema en la empresa que premie a los trabajadores que sobrepasen las expectativas laborales, brinden ayuda a los demás o aporten propuestas originales o nuevos procesos. Este enfoque adquiere una importancia especial en la instauración de una cultura y un entorno laboral orientados hacia la innovación.

3.2.2.2. Tipos de clima organizacional

Barrientos (2020) indica que hay cuatro categorías que diferencian los tipos de clima organizacional:



Autoritario explotador: en el contexto del clima laboral se observa la desconfianza de parte de los superiores hacia sus empleados, generando un entorno laboral hostil marcado por amenazas, castigos y temor, a pesar de que ocasionalmente se otorgan recompensas. Además, en este clima no se fomenta una comunicación directa con los trabajadores, limitándose la interacción a instrucciones y órdenes específicas. (Zúñiga, 2021).

En este modelo, la dirección de la empresa muestra desconfianza hacia los empleados, generando un ambiente caracterizado por el temor. La comunicación entre líderes y subordinados es limitada, y la toma de decisiones recae exclusivamente en los superiores.

Autoritario paternalista: en este marco concreto, los trabajadores reciben cierto grado de confianza de sus jefes. Sin embargo, la toma de decisiones sigue estando limitada a quienes ocupan puestos más altos en la jerarquía de la organización. Además, la motivación de los empleados se lleva a cabo a través de recompensas y, en ocasiones mediante sanciones.

En este sistema, la relación de confianza que se establece en la organización a través de la dirección de la empresa y los empleados es común el uso de incentivos y penalizaciones como formas de motivación. A pesar de esto, se implementan mecanismos de control.

Participativo consultivo: en este contexto, los líderes expresan alto nivel de confianza hacia sus empleados, quienes participan en forma más activa en la organización. Aunque la determinación (toma de decisiones) recae principalmente en los niveles más altos de la organización, en algunas ocasiones, los empleados de niveles más bajos pueden participar. La motivación de los empleados en este tipo de clima se realiza a través de recompensas, sanciones, aprecio y reconocimiento.

Este sistema se fundamenta en la confianza que el supervisor deposita en sus subordinados, permitiendo que estos tomen decisiones específicas. Se busca compensar la falta de vinculación mediante la delegación y fomentando la interacción con los superiores.

Participativo participación: en grupo Entre líderes y empleados existe confianza y es total. Además, tomar decisiones es responsabilidad de los empleados de distintos niveles, sin importar su posición jerárquica. Se fomenta la comunicación horizontal y se promueven relaciones amistosas entre jefes y empleados, facilitando el cumplimiento de metas y objetivos organizacionales.

En este sistema participativo, la administración confía plenamente en los colaboradores, permitiendo que todos los niveles jerárquicos participen en la toma de decisiones. La comunicación es bidireccional, tanto ascendente como descendente, y también horizontal. El éxito de la motivación radica en la colaboración del grupo.

3.2.2.3. Consecuencias del clima organizacional

De acuerdo con Chen (2019), se señala que un ambiente laboral positivo o negativo en una organización puede afectar de manera beneficiosa o perjudicial a las personas que integran dicha entidad.

3.2.2.4. El enfoque de Great Place to Work (GPTW)

Siguiendo la presentación de Amozorrutia (2016) se muestra en la tabla 1, como GPTW ha desarrollado y validado a escala mundial un modelo para analizar y comprender el ambiente laboral. Este se fundamenta en la construcción, el reconocimiento y la interacción de diversas dimensiones que están presentes en el entorno de trabajo.

Tabla 1

Dimensiones GPTW

Dimensiones	Explicación de su manifestación en el lugar de trabajo
Credibilidad	La comunicación es transparente y de fácil acceso La coordinación de personas y recursos materiales se caracteriza por la competencia. La realización de la visión se caracteriza por la integridad y la coherencia.
Respeto	Ayuda para mejorar el crecimiento profesional y reconocimiento de los esfuerzos diligentes. Colaborar con los trabajadores cuando sus preocupaciones sean pertinentes. Proporcionar apoyo personalizado a los trabajadores en sus asuntos personales. La vida personal de los individuos incluye varios aspectos, como el tiempo libre, el mantenimiento de un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, la búsqueda de los propios intereses y la obtención de beneficios y ventajas adicionales para su bienestar.
Imparcialidad	Garantizar un trato equitativo para todos en cuanto a los beneficios recibidos. La imparcialidad se refiere a la ausencia de favoritismo en los procesos de contratación y promoción. Equidad: no hay parcialidad ni prejuicios y existe un procedimiento formal para atender las quejas.
Orgullo	Por iniciativa propia y esfuerzo independiente. El trabajo realizado por el equipo o grupo de trabajo. Los bienes de la organización y su contribución a la sociedad.
Camaradería	Oportunidad de expresarse. Ambiente social acogedor e integrador. El término hace referencia al concepto de «familia» o «equipo».

Nota. Tomado de GPTW (2008)

La evolución de GPTW ha surgido de investigaciones empíricas derivadas de la experiencia práctica en numerosas empresas, transformándose ahora en un modelo fundamentado en conceptos teóricos (GPTW, 2008).

Según Espinoza (2018), el clima organizacional, cuando se centra en la confianza, se puede definir como la percepción que tanto los individuos como el grupo comparten dentro de una corporación respecto a su ambiente y conducta. Según esta perspectiva, el énfasis principal en una organización debería ser mantener un ambiente donde la confianza sea cultivada, promoviendo tres relaciones fundamentales: Las tres relaciones clave dentro de una organización son la conexión



con la propia organización, la conexión con los superiores y la conexión con los componentes del equipo. Espinoza (2018) afirma que la confianza la establecen los superiores a través de la muestra de fiabilidad, respeto e imparcialidad, así como por el nivel de satisfacción con la organización y la camaradería con los colegas, y que se desarrolla de manera mutua.

3.2.2.5. Dimensión credibilidad

Romero (2021) refiere que el planteamiento de Great Place To Work postula que la credibilidad se establece a través de una conexión directa basada en la confianza con los superiores. Los comportamientos clave que, bien controlados, establecen esta credibilidad incluyen una comunicación precisa, la capacidad de organizar eficazmente los recursos y operar con integridad. Para que esta dimensión sea positiva, es esencial que los líderes transmitan mensajes coherentes y alineados con las estrategias organizacionales a los colaboradores. Los empleados perciben a los líderes como competentes cuando logran coordinar eficientemente recursos y equipos, capacitar a los trabajadores y dirigirlos hacia el objetivo de la organización. Los líderes deben demostrar su integridad mostrando una gran dedicación a su gente y sirviendo sistemáticamente de modelo en el cumplimiento de sus obligaciones. La integración de estos comportamientos esenciales, como subraya el marco de Great Place To Work, es esencial para establecer la credibilidad, un factor vital que toda empresa debe tener en cuenta. Las incoherencias entre las declaraciones y los comportamientos de un líder pueden repercutir negativamente en la confianza que los subordinados tienen en él, así como en todos los aspectos de la empresa.

3.2.2.6. Dimensión respeto

El segundo aspecto destacado del paradigma GPTW es el respeto, que se caracteriza como el acto de reconocer, apreciar, estimar y valorar a los demás en el lugar de trabajo o en cualquier otro entorno. Se espera que sea recíproco. Romero (2021) afirma que los líderes que inspiran respeto son aquellos que promueven y posibilitan activamente el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores. El respaldo a los colaboradores implica proporcionar los recursos y herramientas necesarios para realizar sus tareas, así como reconocer su desempeño. La colaboración entre empleados y líderes es esencial, fomentando la participación activa en referencias para renovar la organización y garantizando un entorno de trabajo seguro que atienda las necesidades de todos los empleados. La relación de respeto y confianza entre los miembros de la organización es crucial para la toma de decisiones efectiva y una interacción más efectiva, como se menciona en el estudio.

3.2.2.7. Dimensión imparcialidad

Una organización busca conservar a sus mejores empleados, considerando factores como la remuneración, la equidad en el trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional. Romero (2021) Subraya que la equidad viene determinada por tres categorías de actitudes y comportamientos que se consideran buenos, los cuales contribuyen a generar confianza: asegurar la equidad, supervisar la imparcialidad en las preferencias y establecer identidad de pertinencia (p.4). La equidad implica distribuir las recompensas de manera justa, ofrecer un trato justo en el entorno laboral y evaluar imparcialmente a las personas en sus roles. Espinoza (2018) destaca la importancia de la remuneración equitativa al expresar que " La equidad, en el contexto de la retribución económica, se refiere a proporcionar a los trabajadores un salario justo y razonable" (p. 285).

3.2.2.8. Dimensión orgullo

Según Romero (2021), para Great Place To Work (GPTW), sentir orgullo por la empresa en la que se trabaja, el equipo con el que se comparten tareas y el trabajo realizado es esencial para que el lugar de trabajo sea considerado excelente. En empresas reconocidas como Great Place To Work, los empleados experimentan emociones positivas respecto a sus logros colectivos, y los líderes reconocen que el éxito de la organización se fundamenta tanto en el trabajo en grupo como equipo y en las aportaciones individuales. "El orgullo se relaciona con la conexión emocional del trabajador con su labor, ya sea a nivel personal o en el marco del equipo y la reputación corporativa".

Romero (2021) El Instituto GPTW ha impulsado a las empresas a dar prioridad al clima y la cultura de empresa. En este contexto, ofrece definiciones precisas de ambos conceptos: la cultura de empresa es análoga a la personalidad de un individuo, que encarna características perdurables en su comportamiento, mientras que el ambiente de trabajo se refiere a su estado mental, que es más fluctuante.

3.2.2.9. Dimensión camaradería

La camaradería, según el modelo de GPTW, se refiere al compañerismo y se centra no solo en las relaciones de los jefes y de los subordinados, sino en la interacción entre todos los colaboradores dentro de una organización. Espinoza (2021) señala que hay tres factores clave para evaluar la camaradería en un gran lugar de trabajo. Estos indicadores incluyen el grado de familiaridad entre los subordinados, creando un ambiente en el que cada uno se sienta como en casa; la hospitalidad, que contribuye a generar un entorno acogedor y agradable, especialmente al incorporar a nuevos colaboradores a la organización; y, por último, el sentimiento de pertenecer al mismo equipo.



3.3. Marco Conceptual

3.3.1. Clima organizacional.

Son los elementos del entorno laboral que los colaboradores dentro de una organización pueden percibir directa o indirectamente, y su gestión adecuada impacta en el comportamiento organizacional y el éxito del trabajo individual. (Pérez et al., 2016)

3.3.2. Desempeño.

De acuerdo con la definición de Chiavenato (2000), el desempeño se refiere a los actos o conductas observadas en los trabajadores más significativas para alcanzar los objetivos de la organización. Sostiene que el rendimiento laboral efectivo es la principal fuerza de una organización

3.3.3. Filosofía GPTW

Es un modelo a nivel global que opera mediante 5 dimensiones, y en la actualidad, destaca como uno de los procesos preeminentes para construir y evaluar la excelencia en el entorno laboral. Esta filosofía se ha desarrollado a partir de estudios empíricos llevados a cabo en diversas empresas, dando lugar a un modelo teórico que puede aplicarse en cualquier otra organización. (Vilca, 2017).

3.3.4. Laboral.

Se clasifica como "laboral" cualquier situación o elemento vinculado de alguna manera con la ocupación, donde el término se refiere a cualquier actividad física o intelectual respaldada o compensada en las actividades de la institución de índole social.

3.3.5. Liderazgo.

Se define como la habilidad de dirigir a los individuos hacia metas específicas, siendo una destreza de la persona designada como líder para motivar a los seguidores a colaborar con entusiasmo y confianza en las tareas establecidas por él. Se trata del arte de influir en los subordinados para que cumplan con sus deseos y expectativas con confianza. (Dessler & Varela Juárez, 2011)

3.3.6. Motivación.

Debe ser concebida como el bastidor que impulsa la realización de actividades importantes en las que participa para el ser humano. En el ámbito educativo, se debe entender como el deseo para aprender y continuar realizando la actividad con la mejor disposición. (Ajello, 2003)

3.3.7. Organización.

Se entiende que una organización está establecida para lograr metas por el personal de la institución, desarrollando las tareas que les compete, a través de un control de cada actividad basada en niveles jerárquicos estrictos que serán ordenados por los reglamentos internos y las correspondientes líneas de autoridad establecidas. (Tejada et al., 2020)

3.3.8. Satisfacción laboral

Es la actitud positiva de un ser humano hacia su empleo, reflejando cómo se siente al desempeñar sus tareas laborales en un entorno específico. Esta dimensión puede ser evaluada desde perspectivas como la psicología, los recursos humanos y la economía. (Salazar et al., 2019).



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

Existe relación alta y positiva entre la motivación y clima organizacional, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la sociedad de la beneficencia de la ciudad de Puno, en el año 2022.

4.2. Hipótesis específica

Existe relación alta y positiva entre motivación y credibilidad, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

Existe relación alta y positiva entre motivación y respeto, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

Existe relación alta y positiva entre motivación e imparcialidad, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno.



Existe relación alta y positiva entre motivación y orgullo, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

Existe relación alta y positiva entre motivación y camaradería, basado en la filosofía GREAT PLACE TO WORK, en la Sociedad de Beneficencia de Puno.



4.3. Variables

Variable 1: Motivación

Variable 2: Clima organizacional

4.4. Operacionalización de variables.

Tabla 2

Operacionalización de variables

Nota. Elaboración propia

Variables	Dimensiones	Indicadores
Motivación	Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Condición de trabajo • Remuneración • Recompensas • Gratificación • Vocación
	Intrínseca.	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal • Nivel jerárquico • Retos laborales • Autoestima
Clima Organizacional	Credibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación accesible, abierta. • Coordinar materiales y recursos humanos. • Integridad para impulsar la visión.
	Respeto	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y apoyo al desarrollo profesional. • Participación en decisiones relevante. • Cuidado íntegro de empleados.
	Imparcialidad	<ul style="list-style-type: none"> • Equidad en términos de recompensa y esfuerzo. • Ausencia de favoritismo al contratar, promover. • Ausencia de discriminación.
	Orgullo	<ul style="list-style-type: none"> • Orgullo por el desempeño personal, por el equipo, por los logros individuales.
	Comaradería	<ul style="list-style-type: none"> • Orgullo por la empresa. • Posibilidad de ser auténtico. • Atmósfera socialmente amigable. • Sentido de familia y equipo.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

El enfoque adoptado en este estudio es cuantitativo, mediante la obtención de información objetiva y medible a través de procedimientos y técnicas estadísticas. Este enfoque se emplea con el propósito de poner a prueba hipótesis previamente formuladas, como indican Hernández et al. (2016).

5.2. Métodos de la investigación

Según Sánchez (2019), el método empleado se clasifica como deductivo-hipotético, caracterizado por la contrastación de hipótesis previamente formuladas. Este enfoque busca ampliar el conocimiento existente y proporcionar posibles soluciones tanto teóricas como prácticas. La naturaleza deductiva del método implica fundamentarse en la cuantificación de procesos y en la aplicación de experiencias para poner a prueba las hipótesis.

5.3. Tipo de investigación

La investigación es aplicada, porque no implica la manipulación de la unidad de análisis, facilitando así la predicción y explicación de la relación entre variables.



Además, es transversal, lo que indica que los datos se recogen a lo largo de un periodo de tiempo determinado.

5.4. Nivel de investigación

El nivel de la investigación es correlacional, ya que contribuye en determinar una relación entre las variables; es decir, no solo describe o se acerca al problema objeto de estudio, sino que tiende encontrar las conexión de ambas variables (Hernández et al., 2014). Es decir, se pretende buscar una conexión entre la motivación y clima organizativo.

5.5. Diseño de investigación

El trabajo realizado en la investigación tiene un diseño que es no experimental. puesto que, "no hay manipulación ni alteración de las variables, pero si se observa el fenómeno o tema de la investigación en su entorno natural" (Hernández et al., 2014).

5.6. Población y muestra

5.6.1. Población

La población es de 45 trabajadores, de acuerdo con Hernández (2014) quien afirma que una población de estudio es un grupo de casos que cumplen con criterios particulares. (pág. 174).

5.6.2. Muestra

La muestra está constituida por la totalidad de los empleados que son 45 colaboradores, de la Sociedad de Beneficencia de Puno.

5.7. Técnicas e instrumento

5.7.1. Técnica

Para recopilar información en este estudio, se empleará la metodología de la encuesta dirigidas a todos los empleados de Sociedad de Beneficencia de Puno.

Según Hernández (2014) pag 197 las encuestas “las variables del estudio deben reflejar con exactitud los datos estudiados, y las respuestas recogidas deben codificarse y transferirse a una matriz o base de datos. A continuación, se preparan para su análisis mediante una herramienta estadística informática.”

5.7.2. Instrumentos

Nos permiten captar con precisión datos empíricos que reflejan fielmente las ideas o variables que el investigador tiene en mente. Cuantitativamente, nos permiten ver la realidad deseada en nuestra investigación. “todo equipo de medición o recopilación de datos debe reunir tres requisitos fundamentales: fiabilidad, validez y objetividad.” (Hernández, Metodología de la Investigación, 2014, pág. 197).

Se ha aplicado el instrumento que es el cuestionario ya que servirá para obtener la información usando Likert.

5.8. Confiabilidad y Validez

5.8.1. Confiabilidad

Para evaluar la fiabilidad del instrumento, el estudio se realizó mediante Cronbach, como lo recomienda Hernández (2014), con el uso del software estadístico SPSS v26.

Tabla 3*Alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,927	23

Apoyándonos en la tabla 2, fuimos capaces de diagnosticar empleando SPSS v. 25 que el α de Cronbach fue 0,927, la muestra fue de 20 trabajadores, Esto sugiere que el instrumento tiene un gran valor de comprensión.

5.8.2. Validez

Los expertos evaluaron el instrumento y lo verificarán utilizando la hoja de validación del instrumento. A lo largo de este procedimiento, haremos observaciones y sugeriremos posibles mejoras de las preguntas del cuestionario.

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

La información adquirida por los dispositivos se analizó utilizando las herramientas estadísticas EXCEL y SPSS v26 en español. El análisis de los datos incluyó el uso de estadísticas descriptivas e inferenciales.

5.10. Contrastación de hipótesis

5.10.1. Prueba de hipótesis general

a. Hipótesis estadística propuesta

H_0 : Existe relación alta y positiva entre la motivación y clima organizacional en la sociedad de la beneficencia de la ciudad de Puno, en el año 2022.

H_1 : No existe relación alta y positiva entre la motivación y clima organizacional en la sociedad de la beneficencia de la ciudad de Puno, en el año 2022.

b. Nivel de significancia

Si p es inferior a 0.05, se acepta la H_0 alternativa y se rechaza la H_1

c. Ensayo estadístico**Tabla 4**

Tabla de ensayo hipótesis general

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	0,353	0,083	4,254	0,000
N de casos válidos		45			

d. Conclusión

De acuerdo con la tabla 4 el coeficiente de Tau – c de Kendall ($\tau_b = 0.353$; p – valor = $0,000 < 0,05$) el nivel de motivación tiene una correlación positiva débil respecto al clima organizacional en la sociedad de la beneficencia de la ciudad de Puno.

5.10.2. Prueba de hipótesis específica 1**a. Hipótesis estadística propuesta**

H_0 : Existe relación alta y positiva entre motivación y credibilidad en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

H_1 : No existe relación alta y positiva entre motivación y credibilidad en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

b. Nivel de significancia

Si p es inferior a 0.05, se acepta la H_0 alternativa y se rechaza la H_1

c. Ensayo estadístico**Tabla 5***Tabla de ensayo hipótesis específica 1*

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	0,283	0,089	3,191	0,000
N de casos válidos		45			

d. Conclusión

De acuerdo con la tabla 5 el coeficiente de Tau – c de Kendall ($\tau_b = 0.283$; p – valor = $0,000 < 0,05$) indica correlación positiva débil entre la motivación y credibilidad en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

5.10.3. Prueba de hipótesis específica 2**a. Hipótesis estadística propuesta**

H_0 : Existe relación alta y positiva entre motivación y respeto en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

H_1 : No existe relación alta y positiva entre motivación y respeto en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

b. Nivel de significancia

Si p es inferior a 0.05, se acepta la H_0 alternativa y se rechaza la H_1

c. Ensayo estadístico

Tabla 6*Tabla de ensayo hipótesis específica 2*

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,366	,092	3,963	,000
N de casos válidos		45			

d. Conclusión

De acuerdo con la tabla 6 el coeficiente de Tau – c de Kendall ($\tau_b = 0.366$; $p - \text{valor} = 0,000 < 0,05$) indica correlación positiva débil entre la motivación y respeto en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

5.10.4. Prueba de hipótesis específica 3**a. Hipótesis estadística propuesta**

Ho: Existe relación alta y positiva entre motivación e imparcialidad en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

H1: No existe relación alta y positiva entre motivación e imparcialidad en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

b. Nivel de significancia

Si p es inferior a 0.05, se acepta la Ho alternativa y se rechaza la H_1

c. Ensayo estadístico

Tabla 7*Tabla de ensayo hipótesis específica 3*

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,291	,091	3,208	,000
N de casos válidos		45			

d. Conclusión

De acuerdo con la tabla 7 el coeficiente de Tau – c de Kendall ($\tau_b = 0.291$; $p - \text{valor} = 0,000 < 0,05$) indica correlación positiva débil entre la motivación y imparcialidad en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

5.10.5. Prueba de hipótesis específica 4**a. Hipótesis estadística propuesta**

H_0 : existe relación alta y positiva entre motivación y orgullo en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

H_1 : No existe relación alta y positiva entre motivación y orgullo en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

b. Nivel de significancia

Si p es inferior a 0.05, se acepta la H_0 alternativa y se rechaza la H_1

c. Ensayo estadístico

Tabla 8*Tabla de ensayo hipótesis específica 4*

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,394	,103	3,811	,000
N de casos válidos		45			

d. Conclusión

De acuerdo con la tabla 8 el coeficiente de Tau – c de Kendall ($\tau_b = 0.394$; $p - \text{valor} = 0,000 < 0,05$) indica correlación positiva débil entre la motivación y orgullo en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

5.10.6. Prueba de hipótesis específica 5

a. Hipótesis estadística propuesta

Ho: existe relación alta y positiva entre motivación y camaradería en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

H1: No existe relación alta y positiva entre motivación y camaradería en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

b. Nivel de significancia

Si p es inferior a 0.05, se acepta la Ho alternativa y se rechaza la H_1

c. Ensayo estadístico**Tabla 9***Tabla de ensayo hipótesis específica 5*

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,220	,094	2,347	,000
N de casos válidos		45			

d. Conclusión

De acuerdo con la tabla 9 el coeficiente de Tau – c de Kendall ($\tau_b = 0.220$; p – valor = $0,000 < 0,05$) indica correlación positiva débil entre la motivación y camaradería en la Sociedad de Beneficencia de Puno.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

6.1.1. Prueba de normalidad

Para constituir la conexión entre las variables y dimensiones se consideró el coeficiente de Shapiro Wilk utilizado en investigaciones la cuales contienen ($n < 50$) menor de 50 muestras, en la presente investigación la muestra aplicada es de 45 muestras.

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	0,760	45	0,000
Clima Organizacional	0,837	45	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

El valor P para la motivación y clima organizacional es de 0.000, que es menor que el nivel de significación de 0.05. Esto indica que hay evidencia para rechazar la hipótesis nula y sugiere que la distribución de estas variables puede no ser normal. Así, el valor P supera el valor de significación, como muestra la prueba de normalidad presentada en la tabla 10.

6.1.2. Resultados del Objetivo General

Figura 1

Valores de Correlación Rho de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Tomado de Gómez et al. (2023).

a. Nivel de significancia, regla de decisión y valor crítico.

Para Hernández et. al, (2018) el grado de probabilidad de que un resultado estadístico de la muestra sea correcto o incorrecto cuando se difunde a la población se conoce como significación y que consolida anticipadamente el indagador. Se determina un valor crucial cuando se ajusta la línea de estudio para centrarla $1-\alpha = 0,95$ y nivel de relevancia de 0,05. (p. 338).

b. Elección del estadístico de correlación.

Luego de la prueba de normalidad, se realiza una prueba de hipótesis para evaluar la correlación entre las variables investigadas. Esta prueba emplea la prueba no paramétrica de Spearman. Para lograr esto, utilizamos la siguiente ecuación para comparar los valores de la tabla de Rho de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:



R_s = Coeficiente de correlación

D = Distinción en los rango (x - y)

n = Cantidad de información

Tabla 11

Resultado variable motivación y clima organizacional

			Motivación	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	0,512**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	45	45
	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	0,512**	1,000
Sig. (bilateral)		0,000	.	
N		45	45	

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

La Tabla 11 y la representación con la figura 1 arrojan un resultado p 0,512, Existe una correlación positiva moderada entre las dos variables en estudio, como muestra el coeficiente de correlación.

c. Conclusión objetivo general.

Los siguientes resultados demuestran la fuerte conexión positiva moderada entre las variables de 0.512 entre el clima organizativo y el desempeño laboral, nos da a comprender que se debe mantener este nivel de valores dentro de la institución educativa para que los educadores tengan un buen desempeño óptimo para con los estudiantes.

6.1.3. Resultados del Objetivo específico 1

Tabla 12*Resultado motivación y dimensión credibilidad*

			Motivación	Credibilidad
Rho de	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,406**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	45	45
Spearman	Credibilidad	Coefficiente de correlación	,406**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	45	45

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

a. Conclusión

De acuerdo con la tabla 12 y análisis de la figura 1. Se obtiene un coeficiente de correlación de Rho Spearman $r = 406$. Lo que nos indica que existe una correlación positiva moderada entre la variable motivación y dimensión credibilidad.

6.1.4. Resultados del Objetivo específico 2

Tabla 13*Resultado motivación y dimensión respeto*

			Motivación	Respeto
Rho de	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,519**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
Spearman	Respeto	Coefficiente de correlación	,519**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

a. Conclusión

De acuerdo con la tabla 13 y análisis de la figura 1. Se obtiene un coeficiente de correlación de Rho Spearman $r = 519$. Lo que nos indica que existe una correlación positiva moderada entre la variable motivación y dimensión respeto.

6.1.5. Resultados del Objetivo específico 3

Tabla 14*Resultado motivación y dimensión imparcialidad*

			Motivación	Imparcialidad
Rho de	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,415**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	45	45
Spearman	Imparcialidad	Coefficiente de correlación	,415**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	45	45

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

a. Conclusión

De acuerdo con la tabla 14 y análisis de la figura 1. Se obtiene un coeficiente de correlación de Rho Spearman $r = 415$. Lo que nos indica que existe una correlación positiva moderada entre la variable motivación y dimensión imparcialidad

6.1.6. Resultados del Objetivo específico 4

Tabla 15*Resultado motivación y dimensión orgullo*

			Motivación	Orgullo
Rho de	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,544**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
Spearman	Orgullo	Coefficiente de correlación	,544**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

a. Conclusión

De acuerdo con la tabla 15 y análisis de la figura 1. Se obtiene un coeficiente de correlación de Rho Spearman $r = 544$. Lo que nos indica que existe una correlación positiva moderada entre la variable motivación y dimensión orgullo

6.1.7. Resultados del Objetivo específico 5**Tabla 16***Resultado motivación y dimensión camaradería*

			Motivación	Camaradería
Rho de	motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,335*
		Sig. (bilateral)	.	,025
		N	45	45
Spearman	Camaradería	Coefficiente de correlación	,335*	1,000
		Sig. (bilateral)	,025	.
		N	45	45

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

a. Conclusión

De acuerdo con la tabla 16 y análisis de la figura 1. Se obtiene un coeficiente de correlación de Rho Spearman $r = 355$. Lo que nos indica que existe una correlación positiva baja entre la variable motivación y dimensión camaradería



6.2. Discusión de resultados

El objetivo de este estudio es poder comprender la conexión entre ambas variables. El diseño del estudio es no experimental y correlacional, con una población de 45 trabajadores. Los resultados indican una relación altamente positiva entre la motivación y el clima organizacional, con un coeficiente de correlación de $r=0,730$. Esta relación resultó ser estadísticamente significativa a un nivel de significación de 0,05 (valor p 0,05). Por tanto, la mejora del clima organizativo depende del nivel de motivación.

Por su parte Zuñiga (2021) en donde su objetivo principal fue evaluar la influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores en la RENIEC. Los resultados indicaron que el 59,5% de los participantes mostraban elevados niveles de motivación, mientras que el 61,9% juzgaban favorable el ambiente de trabajo. Sobre la base de un umbral de significación de $p=0,000$, inferior al 5%, puede deducirse que existe un impacto estadísticamente significativo del ambiente de trabajo en la motivación de los trabajadores. Por otro lado, Masías et al. (2021) sostienen que en las instituciones se establecen conexiones no solo a nivel laboral, sino también de índole social y afectiva. Estas relaciones, junto con jornadas laborales extensas, contribuyen a crear un entorno laboral propicio, seguro y cómodo. En este contexto, el objetivo del estudio es realizar un diagnóstico situacional basado en los docentes Ingeniería.

Las categorías evaluadas incluían el ambiente organizativo, que se refiere a las características externas del empleado, y la motivación laboral, que está relacionada con cuestiones internas. Aunque los resultados indicaron deficiencias relacionadas con el ambiente organizativo, se observó que estas limitaciones no repercutían en la motivación de los trabajadores. La principal inferencia es que los diagnósticos organizativos deben servir de base para desarrollar estrategias de



mejora dirigidas a las características desfavorables descubiertas. Es aconsejable ejecutar rápidamente estas estrategias y ajustar su duración en función de los resultados. También es importante mantenerlas, incluso en las áreas que ya funcionan bien.

De manera similar, Pacheco (2018), El objetivo era analizar el impacto de la motivación laboral en el entorno organizativo de la empresa descrita anteriormente. Se realizó una investigación descriptiva, cuantitativa y transversal, utilizando cuestionarios administrados a una muestra de 20 trabajadores. Se utilizaron las técnicas sugeridas por Herzberg (2000) para evaluar la motivación y Likert (1987) para valorar el clima organizacional. Los resultados sugieren que la motivación y el clima organizacional no tienen una relación causal directa, ya que se consideran factores independientes. No obstante, se evidencia una relación cuando existe una disparidad significativa entre la baja motivación y la experiencia de un clima bajo.

Al estudiar cada variable y sus aspectos, se demostró que el dinero es el aspecto que genera mayor nivel de descontento entre los factores de higiene. Por otro lado, la responsabilidad y el progreso se señalan como los puntos esenciales entre los factores motivadores. El clima organizacional ha sido identificado como perteneciente al sistema III, es decir, de tipo consultivo, y se caracteriza por ser un ambiente abierto. Las áreas cruciales identificadas durante la evaluación están relacionadas en su mayoría con elementos motivacionales y procesos de influencia, que necesitan propuestas de modificación.



CONCLUSIONES

PRIMERA: La correlación Rho de 0,512, indica una fuerte correlación positiva entre las variables de estudio, El análisis estadístico realizado ha arrojado un valor de p igual a 0.00, lo que indica que es menor que 0.05. Por lo tanto, se puede concluir que se encuentra una conexión significativa entre las dos variables. Se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

SEGUNDA: Existe relación positiva y moderada con un Rho de 0,406, entre la motivación y dimensión credibilidad, con un nivel de significancia de 0.05, p-valor 0.000, a través de Rho de Sperman, análisis estadístico realizado ha arrojado un valor de p igual a 0.00, lo que indica que es menor que 0.05.

TERCERA: Existe conexión positiva y moderada con un Rho de 0,519, entre motivación y dimensión respeto, con un nivel de significancia de 0.05, p-valor 0.000, a través de Rho de Sperman, análisis estadístico realizado ha arrojado un valor de p igual a 0.00, lo que indica que es menor que 0.05.

CUARTA: Existe conexión positiva y moderada con un Rho de 0,415, entre la variable motivación y dimensión imparcialidad, con un nivel de significancia de 0.05, p-valor 0.000, a través de Rho de Sperman, análisis estadístico realizado ha arrojado un valor de p igual a 0.00, lo que indica que es menor que 0.05.

QUINTA: Existe conexión positiva y moderada con un Rho de 0,544, entre la variable motivación y dimensión orgullo, con un nivel de significancia de 0.05, p-valor 0.000, a través de Rho de Sperman, análisis estadístico realizado ha arrojado un valor de p igual a 0.00, lo que indica que es menor que 0.05.

SEXTA: Existe relación positiva baja con un Rho de 0,355, entre motivación y dimensión camaradería, con un nivel de significancia de 0.05, p-valor 0.000, a través de Rho de Sperman, análisis estadístico realizado ha arrojado un valor de p igual a 0.00, lo que indica que es menor que 0.05.

RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se recomienda a la unidad de recursos humanos de la Sociedad de Beneficencia de Puno mantener motivado al personal, mediante actividades, reconocimientos e incentivos que van a permitir que el clima organizacional sea adecuado y permita el desarrollo positivo de sus actividades tal como se orienta en la Filosofía GREAT PLACE TO WORK.

SEGUNDO: Se recomienda a la Gerencia General, a los directores y a los Jefes de Unidad de la Sociedad de Beneficencia de Puno, fortalecer la credibilidad a través de la construcción de una relación directa de confianza con los superiores, a través de una comunicación acertada, coordinación permanente y actos de integridad. Con el objetivo de alinear las acciones con las estrategias organizacionales, es esencial establecer una colaboración efectiva entre el jefe y el colaborador. Esto implica que los colaboradores perciben la competencia de los jefes cuando estos utilizan eficazmente los recursos y equipos disponibles, dirigiéndolos hacia la visión de la organización.

TERCERO: Se le recomienda a la Unidad de Personal de la Sociedad de Beneficencia de Puno, la práctica del respeto como un aspecto de transmitir la identificación, el aprecio y estimación mutua dentro del entorno laboral a través de acciones que respalden y faciliten el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores otorgándoles los recursos y las herramientas necesarias así como el reconocimiento por su labor, de tal manera que se fortalezca la colaboración entre empleados y mandos con el fin de llegar a los objetivos institucionales.

CUARTO: Se recomienda a la Gerencia General y a la Unidad de Personal de la Sociedad de Beneficencia de Puno, con la finalidad de mejorar el clima organizativo, se centren en asegurar la imparcialidad. Esto implica garantizar la equidad, evitar favoritismos y fomentar igualdad de oportunidades. Además, se recomienda que los incentivos sean aplicados de manera equitativa para todos.



los colaboradores y que se promueva el pacto justo en el lugar de faena, así como la ecuanimidad en las evaluaciones de desempeño.

QUINTO: Se recomienda a la Gerencia General, a la Dirección de Bienestar y Previsión Social, a la Dirección de Servicios Funerarios e Inmobiliaria de la Sociedad de beneficencia de Puno promover actividades que fomenten la camaradería entre los colaboradores, independientemente de sus niveles jerárquicos. Estas actividades deberían crear un ambiente acogedor que haga que los colaboradores se sientan como en casa, generando la sensación de que todos forman parte de un mismo equipo.

SEXTA: Se recomienda a la Oficina de Planeamiento Estratégico y Presupuesto realizar talleres de trabajo para planificar, dirigir y controlar el cumplimiento de las actividades enmarcadas a la misión, visión y los objetivos institucionales; y dar a conocer los logros obtenidos como resultado del trabajo en equipo, con la finalidad de propiciar el sentimiento de orgullo en el trabajo individual, en su equipo y en la reputación de la Institución.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adco, J. (2023). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo nombrado de las municipalidades provinciales de la región Puno 2021 – 2022. *Revista de pensamiento crítico aymara*, 4(2), 39-50. <https://doi.org/https://doi.org/10.56736/2023/65>
- Ajello, A. (2003). La Motivacion para aprender.
- Alcocer, A. (2003). *La organización empresarial*. Lima: Cultura. Retrieved 01 de 12 de 2023.
- Alfonso , D., Alvarez , B., & Indacochea, B. (03 de 05 de 2018). El desempeño laboral un problema social de la ciencia. *Dialnet*, 9(2), 147-158. <https://doi.org/2224-2643>
- Arpasi, G. (2020). *La motivación según herzbeg y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa electro Puno S.A.A. Periodo 2019*. Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias Contables y Administrativas, Puno. http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/15767/Arpasi_Arpasi_Gaby_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arteaga, N. (2022). "*Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en la institución educativa san agustín, Huánuco, 2021*". Universidad Tecnológica del Perú, Facultad de administración y Negocios , Lima. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/5555>



- Ayala, K. (2021). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del gad de guano*. Universidad Nacional de Chimborazo, Facultad de ciencias politicas y administrativas, Riobamba. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8601>
- Barrientos, O. (2020). *Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores de la empresa corporación estrategica, chilca - 2020*. Universidad Autónoma del Perú, Facultad de ciencias de gestión, Lima. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1260/Barrientos%20Prado%2c%20Omar%20Anthony.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bohórquez, T. (2004). *Comunicación Organizacional y Desempeño Laboral en Centros de Información y archivos de institutos universitarios*. Universidad Rafael Beloso Chacín. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0062845/intro.pdf>
- Calderón, J. (05 de 09 de 2023). Correo. *Puno fue el departamento con las peores condiciones laborales del Perú en el 2022*, pág. 3. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://diariocorreo.pe/edicion/puno/puno-fue-el-departamento-con-las-peores-condiciones-laborales-del-peru-en-el-2022-noticia/>
- Campbell, J., Mchenry, J., & Wise , L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-575. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Campos, W. (2019). *Clima Organizacional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa "Jose María Arguedas" del distrito Santa Rosa de Sacco, provincia de Yauli 2018*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo,



Escuela de posgrado, Lima. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35090>

Cervantes , Y., & Santamaría Jéssica. (2006). *Radio Revista Educomunicativa para los niños de 8 - 12 años de la escuela ELOHIM de la ciudad de Quito orientada a su Formación en Valores*. (Tesis de licenciatura), Universidad Politécnica, Quito. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/2667>

Chavez, H. (2022). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes y administrativos de la gran unidad escolar "San Juan Bosco", 2022*. Universidad Privada San Carlos, Facultad de ciencias , Puno. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <http://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/447>

Chen, D. (2019). *Organizational Climate*. <https://talkingtalent.prosky.co/articles/organizational-climate>

Chiavenato , I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill. Retrieved 04 de 12 de 2023, from https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf

Chiavenato , Idalberto. (2008). *Gestión del talento humano, el capital humano de las organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill. Retrieved 01 de 12 de 2023.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Vol. Octava Edición). Mexico : Mc Graw Hill. <https://doi.org/85-224-3873-0>



- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill. <https://doi.org/978-85-352-3318-6>
- Choquepata, E. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Antauta, Puno-2019*. Universidad Peruana Unión, Facultad de ciencias empresariales, Juliaca. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3384>
- Condori, J. (2022). *motivación y cultura organizacional en el personal del hospital apoyo yunguyo, puno - 2020*. Universidad Autónoma de Ica, Facultad de ciencias de la salud, Puno. <https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1678/1/Jhony%20Erick%20Condori%20Pacheco.pdf>
- Cubas, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico "04 de junio de 1,821" de Jaén - Cajamarca*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Escuela de posgrado. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28958>
- Dessler, G., & Varela Juárez, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: PEARSON EDUCACIÓN.
- Domínguez, O. (2001). *Manejo de conflictos y criterios en la toma de decisiones*. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://iris.paho.org/handle/10665.2/39600>
- Flores, E. (2021). *Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa héroes del cenepa del cercado de lima -*



- Perú, año 2020.* (Tesis de licenciatura), Universidad Ricardo Palma, Facultad de ciencias económicas y empresariales, Lima. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4734>
- García, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual* (Vol. 42). Colombia: Universidad del Valle. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- Gil, F. (29 de 04 de 2019). Aptitus: “86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes”. *Gestión*. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- Gomez, M. (2021). *Desempeño docente y clima organizacional en un centro de formación profesional de huancayo.* (Tesis de maestría), Universidad Peruana Cayetano Heredia, Escuela de posgrado, Lima. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9713>
- GPTW. (2008). *Modelo*. <http://www.greatplacetowork.es/great/modelo.php>
- Güere, C., & Yangali, J. (2023). Calidad de servicio percibido y satisfacción del cliente en Caja Municipal de Sullana. *INNOVA Research Journal*, 8(1), 132-152. Retrieved 2023 de junio de 02, from <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n1.2023.2215>
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La dolorosa.* Universidad Andina Simón Bolívar, Maestría en Investigación en Educación, Quito. Retrieved 01 de 12 de 2023, from



<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>

Hernández , R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw-Hill educación. Retrieved 23 de junio de 2023, from <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Hernández , R., Fernández , C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6a ed.). México: Mc Graw-Hill. Retrieved 23 de junio de 2023, from <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, R. (2014). *Metología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.

Huamán, T., & Paniagua, M. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 "Húsares de Junín" del distrito de Ate - Lima 2014*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Postgrado, Lima. Retrieved 01 de 12 de 2023, from https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4854/Huaman_S-T-Paniagua_SMV-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Jiménez, N. (2021). *El clima organizacional y el desempeño laboral del personal del Gad Municipalidad de Ambato*. Universidad tecnica de ambato, Facultad de ciencias administrativas, Ecuador. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31974>

Koopmans, L., Claire, B., & Hildebrandt , V. (2011). Conceptual Frameworks of Individual Work Performance. *Journal of occupational and environmental medicine*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/856-866>.



- López, A. (2021). *Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil*. Universidad politecnica salesiana, Maestría en administración de empresas, Guayaquil. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- Luján, R. (2024). Impacto de la motivación en el clima laboral de ámbitos públicos y privados. *Revistas perspectivas de las Ciencias Económicas y Jurídicas*, 14(1), 101-117. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19137/perspectivas-2024-v14n1a06>
- Málaga, A. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la institución educativa privada Andrés Avelino Cáceres Puno - 2018*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Escuela de posgrado, Juliaca. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <http://www.repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/4670>
- Mamani, M. (2019). *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, 2019*. Universidad Peruana Unión, Facultad de ciencias empresariales, Juliaca. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2753?show=full>
- Melo , R. (2019). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo del area de seguridad, guardianía y limpieza de la una Puno 2018*. Universidad Nacional del Altiplano , Facultad de trabajo social, Puno. Retrieved 01 de 12 de 2023, from



https://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/7952/Melo_Zamata_Roxana.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia un método de análisis para su intervención*. Colombia: Colección lecciones de administración.
<https://doi.org/958-8225-87-6>

Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de recursos humanos, un enfoque de estrategia*. Estados Unidos: Addison-Wesley Iberoamericana. Retrieved 01 de 12 de 2023.

Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirrección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia*. Estados Unidos: Addison-Wesley Iberoamericana. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://search.worldcat.org/es/title/Direccion-y-administracion-de-recursos-humanos:-un-enfoque-de-estrategia/oclc/69843523>

Morales, A. (2021). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo*. Universidad tecnica de ambato, Facultad de ciencias administrativas, Ecuador. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32663>

Ñaupas, H., Valdivia , M., Palacios , J., & Romero , H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (Vol. 5a. Edición). Bogotá: Ediciones de la U. Retrieved 23 de junio de 2023, from http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf



- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *scielo*, 8(2).
http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522021000200003
- ONU. (15 de 05 de 2019). El mercado laboral en América Latina, amenazado. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://news.un.org/es/story/2019/05/1456021>
- Ouchi, W. (1992). *Teoría Z ¿como pueden las empresas hacer frente al desafío japonés?* Bogota: Norma. Retrieved 01 de 12 de 2023.
- Palacios, D. (2019). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de los distritos de Salud Pública de la provincia de Manabí - Ecuador*. Universidad Nacional de San Marcos, Facultad de ciencias administrativas. Retrieved 01 de 12 de 2023, from <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10989>
- Pavia, I. (2012). *Comunicación de las relaciones profesionales*. Málaga: IC Editorial. Retrieved 08 de 11 de 2023.
- Ponce , C., Gomez, A., & Lujano , Y. (2023). *Calidad de servicio y la satisfacción del cliente en la empresa la Catedral Restobar - 2023*. Huancayo.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/13930>
- Ramírez, M., & Abrigo , I. (2023). Motivación y cliam laboral en el sectro de servicio de transporte. *INNOVA Research Journal*, 8(3), 132-151.
<https://doi.org/10.33890/innova.v8.n3.2023.2285>



- Ruiz, S. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes*. (Tesis de Maestría), Universidad Peruana Los Andes, Escuela de Posgrado, Huancayo. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/4877>
- Salazar, R. (05 de 07 de 2021). Educación: ¿Qué efectos deja el COVID-19 en los aprendizajes y futuros ingresos laborales de los alumnos? *El comercio*. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://elcomercio.pe/economia/peru/educacion-en-crisis-que-efectos-deja-el-covid-19-en-los-aprendizajes-y-futuros-ingresos-laborales-de-los-alumnos-infome-ipe-coronavirus-peru-clases-presenciales-educacion-virtual-noticia/>
- Solaligue, A., & Nuñez, S. (2020). *La motivación y clima laboral en trabajadores de una empresa de comercialización masiva de productos de cusco, 2019*. Universidad Andina del Cusco, Facultad de ciencias de la salud , Cusco. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4395/AngheLy_Stefani_Tesis_bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Talavera, X., Calcina, S., Castillo , J., & Campos, J. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de una Municipalidad Provincial de Puno, Perú. *Polo del conocimiento*, 6(10), 3-14. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3179>
- Tamayo , M. (2004). *El proceso de la investigación científica incluye evaluación y administración de proyectos de investigación*. Limusa Noriega , México. Retrieved 23 de junio de 2023.



Thompson, I. (2008). *Que es comunicación*. Promonegocios. Retrieved 01 de 12 de 2023.

UNESCO. (06 de 04 de 2020). COVID-19 y la Educación Superior: Políticas Públicas Nacionales. Retrieved 08 de 11 de 2023, from <https://www.iesalc.unesco.org/en/2020/04/06/covid-19-and-higher-education-national-public-policies/>

Zúñiga, D. (2021). *CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN EN EL ÁREA DE FISCALIZACIÓN DE TRÁMITES DEL RENIEC - LIMA, 2020*. Pimentel. file:///C:/Users/TEMP.DAMIANA.056/Downloads/Z%C3%BA%C3%B1iga%20Champi%20Dami%C3%A1n%20Ra%C3%BAl.pdf



ANEXOS



Anexo 1. Matriz de consistencia.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación de la motivación y clima organizacional en la Sociedad de Beneficencia de Puno en el año 2022?	Determinar la relación entre la motivación y clima organizacional en la Sociedad de Beneficencia de Puno en el año 2022.	Existe relación entre la motivación y clima organizacional en la Sociedad de Beneficencia de Puno en el año 2022.	Variable 1: Motivación	Extrínseca	Enfoque: Cuantitativo. Tipo de investigación: Aplicada. Nivel de investigación: Correlacional. Diseño de investigación: No experimental Población: Trabajadores de la Beneficencia. Muestra: n = 45. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Intrínseca	
¿Qué relación existe entre la motivación y credibilidad en la Sociedad de Beneficencia de Puno?	Determinar la relación que existe entre la motivación y credibilidad en la Sociedad de Beneficencia de Puno.	Existe relación entre la motivación y credibilidad en la Sociedad de Beneficencia de Puno.			
¿Qué relación existe entre la motivación y respeto en la Sociedad de Beneficencia de Puno?	Determinar la relación que existe entre la motivación y respeto en la Sociedad de Beneficencia de Puno.	Existe relación entre la motivación y respeto en la Sociedad de Beneficencia de Puno.			
¿Qué relación existe entre la motivación e imparcialidad en la Sociedad de Beneficencia de Puno?	Determinar la relación que existe entre la motivación e imparcialidad en la Sociedad de Beneficencia de Puno.	Existe relación entre la motivación e imparcialidad en la Sociedad de Beneficencia de Puno.			
¿Qué relación existe entre la motivación y orgullo en la Sociedad de Beneficencia de Puno?	Determinar la relación que existe entre la motivación y orgullo en la Sociedad de Beneficencia de Puno.	Existe relación entre la motivación y orgullo en la Sociedad de Beneficencia de Puno.			
¿Qué relación existe entre la motivación y camaradería en la Sociedad de Beneficencia de Puno?	Determinar la relación que existe entre la motivación y camaradería en la Sociedad de Beneficencia de Puno.	Existe una relación entre la motivación y camaradería en la Sociedad de Beneficencia de Puno.	Variable 2: Clima organizacional	Credibilidad	
				Respeto	
				Imparcialidad	
				Orgullo	
				Camaradería	



Anexo 2. Matriz de datos

N°	MOTIVACIÓN									CLIMA ORGANIZACIONAL													
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23
1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
2	4	4	2	2	4	3	3	4	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	1
3	3	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5
6	4	2	4	2	5	5	2	5	5	4	4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	4
7	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
8	4	2	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4
9	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3
10	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
11	4	4	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
12	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4
13	2	4	2	1	4	4	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	2	4	5	4	5	5
15	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5
16	3	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3
17	4	4	3	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	5
18	4	5	2	3	4	4	1	4	5	4	3	2	4	4	4	4	2	3	2	4	3	4	4
19	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
20	4	4	2	1	5	3	4	5	5	4	5	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
21	3	2	2	2	5	4	4	4	4	3	2	2	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3
22	3	2	1	4	5	3	1	2	5	5	2	1	2	1	1	2	2	4	2	2	2	4	5



23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
24	2	3	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
25	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
26	3	2	3	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4
28	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3
29	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	4	4
30	4	3	4	3	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4
31	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
32	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	4	3	3	3	2	3	3	2	4
33	4	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	3	3	2	3	2	4	4
34	3	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3
35	3	2	2	2	5	4	4	5	5	2	2	4	2	2	2	2	2	1	3	2	4	4	2	1
36	3	2	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
37	4	4	2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
38	2	4	1	1	4	3	4	3	4	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
39	4	2	2	3	4	2	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	3	2	3	4	3	4	4	5	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3
41	4	4	3	5	5	4	3	5	5	3	4	3	5	2	3	4	4	4	2	5	4	4	3	2
42	4	4	2	2	4	4	2	4	5	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
43	4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4
44	4	4	2	2	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
45	3	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3



Anexo 3. Instrumento de investigación

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO

Estimado trabajador, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el desempeño dentro de la Sociedad de Beneficencia de Puno. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

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

N°	Descripción	Valoración				
		1	2	3	4	5
Motivación extrínseca						
01	¿Las condiciones de trabajo en la Sociedad de Beneficencia son adecuadas?					
02	¿Se siente conforme con la remuneración que recibe?					
03	¿Cuándo logra algo usted es recompensado?					
04	¿Dentro de la institución recibe gratificaciones?					
05	¿Su puesto de trabajo está acorde a su vocación?					
Motivación intrínseca						
06	¿Siente que se desarrolla personalmente en la institución?					
07	¿Se respeta el nivel jerárquico en la institución?					
08	¿Tiene usted retos laborales dentro de la institución?					
09	¿Como siente que se desarrolla su autoestima en la institución?					



CUESTIONARIO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado docente, este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional dentro de la institución educativa. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Se agradece su colaboración.

Indicaciones: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la respuesta que considere correcta.

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

N°	Descripción	Valoración				
		1	2	3	4	5
Credibilidad						
10	¿La comunicación es abierta y accesible?					
11	¿Se realiza la coordinación de recursos humanos y materiales?					
12	¿Se fomenta la Integridad para impulsar la visión?					
Respeto						
13	¿Se hace reconocimiento y apoyo al desarrollo profesional?					
14	¿Se promueve la participación en decisiones relevantes?					
15	¿Se tiene un cuidado íntegro de los empleados?					
Imparcialidad						
16	¿Se tiene una equidad en términos de recompensa y esfuerzo?					
17	¿Existe ausencia de favoritismo al contratar?					
18	¿Existe discriminación dentro de la institución?					
Orgullo						
19	¿Se sienten orgullosos por el desempeño personal y por el equipo?					
20	¿La empresa se siente orgullosa de su trabajo?					
Camaradería						
21	¿Se tiene una posibilidad de ser auténtico?					
22	¿Se cuenta en la institución con una atmósfera socialmente amigable?					
23	¿Siente usted un sentido de familia y equipo?					



Anexo 4. Validación de experto

Anexo 4: Validación del instrumento FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIA

5.1. EXPERTO : Mg. Enrique Gemara Apaza Chirinos

5.2. ESPECIALIDAD : Administración de Empresas

5.3. CARGO ACTUAL : Docente Auxiliar

5.4. GRADO ACADÉMICO : Doctor en Administración

5.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

TEST DE LIKERT DE MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL, BASADO EN LA FILOSOFÍA GREAT PLACE TO WORK, EN LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE PUNO, EN EL AÑO 2022

5.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: **Zulma Vizcarra Arce**

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
		06	08	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado																					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables																				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables																					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes																					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación																			X		
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																				X	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices																					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación																					X
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación																					X

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino, Peña, Zevallos & Licoín (2015, p. 217).

6. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

6.1. Se acepta (X) 3.2. Se modifica () 3.3. Se rechaza ()

N° DNI	FIRMA DEL EXPERTO	N° CELULAR	LUGAR Y FECHA
02413103		975809041	Juliaca, 18/07/2022



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Organización y dirección de empresas (5311-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

12/09/2024

Fecha



ANEXO 1 FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 12/09/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Zulma Vizcarra Arce
 Dirección: Jr. Ancash. N° 330
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01317728
 Teléfono: 984718127 email: zu.vizcarra@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____
 Dirección: _____
 DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
 Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Administrativas
 Escuela Profesional o Mención: Administración y Marketing
 Título o Grado Académico a optar: Licenciada en Administración y Marketing
 Asesor: Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: Motivación y clima organizacional, basado en la filosofía
 Great Place To Work, en la Sociedad de Beneficencia de Puno,
 en el año 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): Motivación, clima organizacional, credibilidad, imparcialidad

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo