



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



**MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA DE TRANSPORTE
Y SEGURIDAD VIAL DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ROSMERY BRIGITH BARRIOS GOMEZ

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA DE TRANSPORTE
Y SEGURIDAD VIAL DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ROSMERY BRIGITH BARRIOS GOMEZ

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

: 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

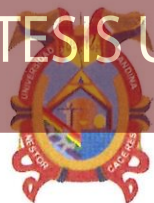
: 
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)

**RESOLUCIÓN N.º 1359-2024-D-FCA-UANCV-J**

Juliaca, 26 de diciembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-CU-19052 de fecha 19-12-2024 de **ROSMERY BRIGITH BARRIOS GOMEZ**, quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación, para rendir el examen de sustentación y defensa de la tesis titulado: **MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA DE TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 8º, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haber cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas, y las atribuciones que confiere el artículo 28º del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR APTO para la sustentación presencial del informe Final de la investigación (borrador de Tesis), del (la) bachiller: **ROSMERY BRIGITH BARRIOS GOMEZ**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. – NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. Sc. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

ARTICULO TERCERO. – PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- * Lugar : salón de Grados y Títulos
- * Fecha : viernes 27 de diciembre de 2024
- * Hora : 08:00 am

ARTICULO CUARTO. – DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretarías Académicas y Administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



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



RESOLUCIÓN N° 623-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 25 de noviembre 2024

VISTOS:

El Expediente 2024-CU-16359 de fecha 11 de noviembre de 2024, del **Bach. ROSMERY BRIGITH BARRIOS GOMEZ**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. ROSMERY BRIGITH BARRIOS GOMEZ**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: **MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA DE TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024**; conducente para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS), para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA DE TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024**; correspondiente a la Línea de Investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)** presentado por el (la) **Bach. ROSMERY BRIGITH BARRIOS GOMEZ**, para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como **ASESOR DE INVESTIGACIÓN** al (a la) docente **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER, que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)

SLAP/



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
DIRECCIÓN
UNIDAD DE
INVESTIGACIÓN
Dr. Sc. S. Luciano Aguilar Pink
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N° 474-2024-UI-FCA-UANCV-J

Juliaca, 04 de octubre 2024

VISTOS:

El Expediente: **2024-CU-13673** de fecha 25 de setiembre del 2024, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de **Administración y Negocios Internacionales**.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. ROSMERY BRIGITH BARRIOS GOMEZ**, quien solicita la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de Título: **MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA DE TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024**; conducente para optar el Título profesional de Licenciado(a) en **Administración y Negocios Internacionales**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la Propuesta de Investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, corroboró la propuesta del ASESOR **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**, quien debe ser acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA DE TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024**; presentado por el (la) **Bach. ROSMERY BRIGITH BARRIOS GOMEZ**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al **Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA**.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Firma]
Dr. Sc. S. Lázaro Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNID. INVESTIGACIÓN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DISTRIBUCIÓN:

- Decanatura
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)

CLAV:



MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA DE TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


| | | |
|---|--|-----|
| 1 | Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante | 11% |
| 2 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1% |
| 3 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 4 | repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 5 | repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 6 | repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 7 | repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet | <1% |
| 8 | repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet | <1% |



Metadatos complementarios - UANCV

| TITULO TESIS | |
|--|---|
| MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA DE TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024 | |
| Datos de autor | |
| Nombres y apellidos | ROSMERY BRIGITH BARRIOS GOMEZ |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 71464947 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0009-0006-5785-2329 |
| Datos de asesor | |
| Nombres y apellidos | APOLINAR FLOREZ LUCANA |
| Tipo de documento de identidad | DNI |
| Número de documento de identidad | 23901593 |
| URL de ORCID | https://orcid.org/0000-0002-6283-8832 |
| 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 | SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO |
| Tipo de documento | DNI |
| Número de documento de identidad | 02291995 |
| 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 | Administración Pública (5909 -UNESCO) |
| Grupo de investigación | No aplica. |
| Agencia de financiamiento | Sin financiamiento |
| Ubicación geográfica de la investigación | <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno</p> <p>Coordenadas Latitud: 13°00'00'' y 17°17'30'' Longitud: 71°06'57'' y 68°48'46''</p>  |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación | Octubre 2024 – Diciembre 2024 |
| URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02 - Librería | <p>Ciencias Administrativas https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p> <p>Administración Pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p> |

UNIVERSIDAD ANDINA
 NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ



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



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo.....ROSMERY BRIGITH BARRIOS GOMEZ.....identificado con DNI Nro. 71464947....
en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

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

MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA DE TRANSPORTE
Y SEGURIDAD VIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO,
AÑO 2024

Asesorado por: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

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 08 de ENERO del 2025

FIRMA ASESOR

FIRMA TESISTA



Huella



DEDICATORIA

Primeramente, quiero dedicar mi tesis a Dios por darme fortaleza y bendecirme en este proceso. Al Doctor APOLINAR FLOREZ LUCANA, Por guiarme y compartir su conocimiento durante mi indagación, contribuyendo a mi desarrollo profesional.

A mis padres, por inculcarme la importancia del trabajo arduo y la dedicación y la perseverancia, también a mis hermanos que siempre estuvieron alentándome para no declinar.



AGRADECIMIENTO

Expreso mi profunda gratitud a la UANCV por permitirme ser parte de su comunidad académica. Su compromiso con la educación y el desarrollo académico ha sido fundamental en mi formación.

Agradezco a la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales por su compromiso con la excelencia académica y su enfoque en la formación del estudiantado.

A mis profesores, quienes con su dedicación y conocimiento han guiado mi aprendizaje y me han inspirado a alcanzar mis metas. Su apoyo y orientación han sido cruciales para mi desarrollo.

También quiero reconocer a mis compañeros de estudio, con quienes compartí momentos de aprendizaje.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

ÍNDICE GENERAL v

ÍNDICE DE TABLAS ix

ÍNDICE DE FIGURAS x

RESUMEN xi

ABSTRACT xii

INTRODUCCIÓN xiii

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema 15

1.2. Delimitación de la investigación 17

 1.2.1. Delimitación espacial 17

 1.2.2. Delimitación social 18

 1.2.3. Delimitación temporal 18

1.3. Formulación del problema 18

 1.3.1. Problema general 18

 1.3.2. Problemas específicos 18

1.4. Justificación del estudio 18

CAPÍTULO II

OBJETIVO

2.1. Objetivo general 20



2.2. Objetivos específicos 20

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación 21
3.1.1. Nivel Internacional 21
3.1.2. Nivel nacional 22
3.1.3. Nivel regional 24
3.2. Bases teóricas 26
3.2.1. Motivación 26
3.2.2. Importancia de la Motivación 27
3.2.3. Clima Laboral 32
3.2.4. Liderazgo 33
3.2.5. Empoderamiento 35
3.2.6. Competitividad 37
3.3. Marco conceptual 39

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general 42
4.2. Hipótesis específica 42
4.3. Variables 42
4.3.1. Variable 1 42
4.3.2. Dimensiones 43
4.3.3. Variable 2 43



| | |
|--|----|
| 4.3.4. Dimensiones..... | 43 |
| 4.4. Operacionalización de variables | 43 |

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

| | |
|--|----|
| 5.1. Enfoque de la investigación | 45 |
| 5.2. Método(s) aplicados a la investigación | 45 |
| 5.3. Tipo de investigación | 46 |
| 5.4. Nivel de investigación | 46 |
| 5.5. Diseño de investigación | 47 |
| 5.6. Población y muestra | 48 |
| 5.7. Técnica e instrumento..... | 49 |
| 5.8. Confiabilidad y validez del instrumento..... | 49 |
| 5.8.1. Confiabilidad..... | 49 |
| 5.8.2. Validez..... | 50 |
| 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos | 50 |
| 5.10. Contrastación de hipótesis..... | 50 |
| 5.10.1. Contrastación de Hipótesis General | 51 |
| 5.10.2. Nivel de Significancia | 51 |
| 5.10.3. Estadístico de Prueba..... | 51 |
| 5.10.4. Cálculo de P – Valor | 51 |
| 5.10.5. Decisión..... | 52 |
| 5.10.6. Planteamiento de Hipótesis Específico 1..... | 52 |
| 5.10.7. Nivel de Significancia | 52 |



| | |
|--|----|
| 5.10.8. Estadístico de Prueba..... | 52 |
| 5.10.9. Cálculo de P – Valor | 52 |
| 5.10.10. Decisión | 53 |
| 5.10.11. Planteamiento de Hipótesis Específico 2 | 53 |
| 5.10.12. Nivel de Significancia..... | 53 |
| 5.10.13. Estadístico de Prueba..... | 53 |
| 5.10.14. Cálculo de P – Valor..... | 54 |
| 5.10.15. Decisión | 54 |

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

| | |
|---------------------------------------|----|
| 6.1. Presentación de resultados | 55 |
| 6.1.1. Prueba de normalidad..... | 55 |
| 6.2. Presentación de Resultados | 56 |
| 6.2.1. Objetivo General | 56 |
| 6.2.2. Objetivos Específicos..... | 58 |
| 6.3. Discusión de resultados..... | 61 |
| CONCLUSIONES..... | 69 |
| RECOMENDACIONES | 71 |
| REFERENCIAS..... | 72 |
| ANEXOS | 77 |



ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Operacionalización de Variables | 43 |
| Tabla 2 Estadísticas de Fiabilidad..... | 49 |
| Tabla 3 Relación de la motivación y clima laboral..... | 51 |
| Tabla 4 Relación de la motivación intrínseca y clima laboral | 52 |
| Tabla 5 Relación de la motivación extrínseca y clima laboral | 54 |
| Tabla 6 Prueba de Normalidad | 55 |
| Tabla 7 Correlación de motivación con clima laboral | 56 |
| Tabla 8 Correlación de motivación intrínseca con clima laboral..... | 58 |
| Tabla 9 Correlación de motivación extrínseca con clima laboral..... | 59 |



ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 Correlación De Motivación Y Clima Laboral | 57 |
| Figura 2 Correlación De Motivación Intrínseca Con Clima Laboral | 58 |
| Figura 3 Correlación De Motivación Extrínseca Con Clima Laboral | 60 |



RESUMEN

El presente trabajo investigativo como propósito examinar la relación entre la motivación y el clima laboral en la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, durante el año 2024. Se utilizó un enfoque cuantitativo, aplicando el método deductivo, no experimental (diseño) y de tipo transversal. Metodológicamente tipo aplicada y de alcance correlacional (nivel). La población estuvo conformada por 120 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 92 individuos. La técnica utilizada fue la encuesta, y el instrumento aplicado fue un cuestionario, validado a través del coeficiente alfa de Cronbach para garantizar su confiabilidad. El análisis estadístico mostró un p-valor de 0,002 (0,2%) y 0,001 (0,1%), ambos inferiores al nivel de significancia de 0,05 (5%), lo que evidenció la no normalidad de los datos, motivo por el cual se optó por pruebas estadísticas no paramétricas. El cálculo del coeficiente Spearman indicó un resultado del 32,6%, y el análisis con Tau-b de Kendall arrojó un p-valor de 0,001 (0,1%), también menor al umbral del 5%. En consecuencia, se concluye que existe una relación de significancia entre la motivación y el clima laboral en la Gerencia estudiada.

Palabras clave: Motivación, Clima Laboral, Comunicación, Empatía, Innovación,



ABSTRACT

This research aimed to examine the relationship between motivation and work environment in the Transportation and Road Safety Management of the Provincial Municipality of Puno during 2024. The study used a quantitative approach with deductive method, non-experimental design and cross-sectional type. Methodologically, it was an applied research with correlational scope. The population consisted of 120 workers, with a representative sample of 92 individuals. Data was collected through surveys using a questionnaire validated by Cronbach's alpha coefficient. Statistical analysis revealed p-values of 0.002 (0.2%) and 0.001 (0.1%), both below the 0.05 (5%) significance level, indicating non-normal data distribution, leading to the use of non-parametric statistical tests. Spearman coefficient calculation showed 32.6%, and Kendall's Tau-b analysis yielded a p-value of 0.001 (0.1%), also below the 5% threshold. Consequently, it was concluded that there is a significant relationship between motivation and work environment in the studied Management office.

Keyword: Motivation, Work Environment, Communication, Empathy, Innovation.



INTRODUCCIÓN

La motivación y el clima laboral son componentes esenciales para promover el desempeño eficiente y el bienestar integral de los colaboradores en el sector público. En el caso particular de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial del Municipio de Puno, estas variables adquieren una relevancia especial debido a los retos inherentes a las responsabilidades laborales, los cuales influyen de manera directa en la prestación de servicios dados a la población. Este estudio, desarrollado en el año 2024, tuvo como fin evaluar la relación existente entre la motivación y el clima laboral en este contexto, con el propósito de diseñar estrategias que fomenten el crecimiento organizacional y mejoren el rendimiento de labores. De metodología cuantitativa (enfoque), método deductivo y un no experimental (diseño) y transversal (tipo). La población incluyó a 120 trabajadores, de los cuales se extrajo un espécimen representativo de 92 participantes. Para el acopio de data, se emplearon cuestionarios validados con un alfa de Cronbach, asegurando la fiabilidad de los instrumentos. Los análisis estadísticos, realizados mediante pruebas no paramétricas, evidenciaron un vínculo de significancia entre las variables objeto de estudio. El trabajo investigativo presente se divide en ocho capítulos que son los siguientes.

Capítulo I: Encontramos el problema, las delimitaciones (espacial, social y temporal), exposición y formulación de la problemática, y justificaciones.

Capítulo II: Objetivos, tanto el general como los específicos.

Capítulo III: Se presenta el sustento teórico que fundamenta el estudio, incluyendo estudios previos relacionados, fundamentos teóricos relevantes y la definición de conceptos clave.



Capítulo IV: Aborda el planteamiento de las hipótesis, comenzando con la proposición principal y sus derivadas específicas. También se definen las variables del estudio y se detalla su operacionalización.

Capítulo V: Describe la metodología, detallando su orientación, métodos y tipología. Se especifica el alcance y diseño del estudio, junto con la conceptualización de la población objetivo y el espécimen seleccionado. Además, se explican las herramientas y procedimientos utilizados para recopilar información, se verifica la solidez de los instrumentos empleados, y se describen los métodos para procesar los datos y verificar las hipótesis planteadas.

Capítulo VI: Se compartirá los hallazgos y discusión de estos. Como siguientes puntos se concluirá con la redacción de conclusiones y recomendaciones, como datos verídicos irán las referencias, donde se respalda dicha información.

Por finalización se anexará la matriz de consistencia, capturas del SPSS del lado estadístico, fotos que demuestren la realización de encuestas y redacción de la investigación, por otro lado, se compartirá el instrumento y la hoja de validación.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Se realizó un estudio correlacional con el propósito de establecer la correlación la relación existente entre el impulso motivacional y las condiciones de trabajo en la Gerencia encargada del Transporte y la Seguridad Vial del Municipio de Puno en el periodo correspondiente al año 2024. El objetivo era optimizar las condiciones de trabajo de los trabajadores.

La motivación cumple un rol fundamental para el bienestar personal y grupal con la finalidad de alcanzar metas propuestas. Desde la postura de Idalberto Chiavenato (2013), "La motivación se centra en la comprensión de cómo los líderes y gerentes pueden estimular la motivación de los empleados en el contexto de labores". Por ende, decimos la motivación es un impulso que nos mueve a actuar con el objetivo de alcanzar nuestros objetivos y metas establecidos.

García Solarte (2009), El entorno laboral se refiere al área en donde se realizan las tareas profesionales, definido por un conjunto de elementos concretos que se mantienen de manera relativamente constante dentro de una organización. Estos factores influyen directamente en las dinámicas de trabajo, la motivación y las



conductas de los integrantes, impactando así en el rendimiento general de la entidad.”
(p. 45).

A nivel internacional en Europa la motivación y el clima laboral tradicionalmente siempre han respetado la jerarquía donde La alta dirección es la entidad que se encarga tomar las decisiones sin implicar a los demás. Pero en los últimos años se ha creado empresas jóvenes donde el entorno de trabajo es más abierto y moderno, donde enfatizan la puntualidad y responsabilidad, respetando las horas de trabajo y descanso, siendo eficientes dentro de sus funciones. Los trabajadores a parte de sus sueldos son remunerados con vacaciones de 30 días pagados considerando los días festivos.

A nivel continental la motivación ofrece una mirada fundamental para delinear el camino hacia la creación y fortalecimiento de un buen trabajo en equipo. Sin embargo, a un 43% de la población enfrenta problemas para llegar a sus centros de trabajo lo que repercute en la actitud frente a sus funciones. En Bogotá Con el tiempo, las organizaciones se vuelven menos atractivas para los empleados. Otro desafío está relacionado con el estilo de liderazgo, lo cual es un aspecto crucial. Según los datos del informe, el ambiente laboral depende en un 85% de la percepción que los empleados tienen sobre su líder.

A nivel Nacional En la Municipalidad de Comas el “Bienestar laboral se origina de motivaciones ambientales, influyendo en la vida personal y equilibrando aspectos como valoración, compensación y desarrollo, potenciar la motivación y mejorar el clima laboral en Comas, se implementaron medidas para optimizar la motivación y el clima laboral. Y programas de capacitación, reconocimientos por el buen desenvolvimiento ante los retos que se presentan.



A nivel Regional las condiciones laborales no son buenas y óptimas para el trabajador, por lo tanto, no existe un buen desempeño por parte de los usuarios.

Actualmente, los líderes y funcionarios de la Oficina de Transporte y Seguridad Vial que forman parte de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial del Municipio de Puno no pueden dejar de reconocer que para lograr los objetivos propuestos es relevante considerar el desarrollo de la motivación y un buen clima laboral ya que ambas se relacionan, Por esta razón, surge la necesidad de entender cómo se comporta el clima laboral y cómo es percibido por los empleados de esa área. Este contexto nos impulsa a llevar a cabo un estudio de investigación que, en primer lugar, permitirá proponer soluciones para tener un buen desarrollo dentro de las funciones de cada trabajador. se presenta una serie de debilidades con respecto a los trabajadores de dicha área debido a la carga laboral, remuneraciones fuera de las fechas programadas, presión por parte de los administrados es por ello que surgen varias interrogantes del como estos problemas puede influir negativamente al desarrollo de La energía. De acuerdo a los puntos mencionados anteriormente nace la necesidad de buscar nuevas estrategias, soluciones que pueda contribuir en el mejoramiento de dichas variables observadas.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial

Este estudio explora la ubicación geográfica de la Gerencia de Transporte de la Municipalidad Provincial de Puno. El área de estudio comprende la jurisdicción de la ciudad de Puno se escogió aquella área geográfica por la accesibilidad de información.

1.2.2. Delimitación social

Este análisis se centra en los trabajadores de la Dirección de Transporte de la Municipalidad Provincial de Puno. Ya que las variables de estudio son dirigidas a los usuarios de dicha entidad pública.

1.2.3. Delimitación temporal

El análisis de este estudio se realizó entre septiembre y noviembre en la Dirección de Transporte de la Municipalidad Provincial de Puno, en el transcurso de 2024.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre la motivación y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación de la motivación Intrínseca y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024?
- ¿Cuál es la relación de la motivación extrínseca y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024?

1.4. Justificación del estudio

En el ámbito teórico, este estudio surgió de la inquietud por los desafíos que acechan a la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial del Municipio de Puno.



En términos prácticos, el propósito de la investigación fue optimizar las condiciones de trabajo de los colaboradores para incrementar su eficiencia y alcanzar resultados más óptimos.

Desde el enfoque metodológico, el propósito fue determinar la relación entre las variables de motivación y clima laboral, utilizando técnicas de recopilación de datos como encuestas. Por tanto, se buscó llevar a cabo un análisis exhaustivo para comprender la interacción y el impacto que estas variables tienen entre sí, proporcionando información clave que facilite la toma de decisiones orientadas a mejorar la productividad dentro de la organización.



CAPÍTULO II

OBJETIVO

2.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la motivación y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

2.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la motivación Intrínseca y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.
- Determinar la relación entre la motivación Extrínseca y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la investigación

3.1.1. Nivel Internacional

En primer lugar, Cortez (2023). En su indagación titulada "Análisis del Ambiente Organizacional y los Aspectos Motivacionales en Servidores Públicos del MDRyT 2023". Tiene como objetivo analizar el vínculo entre dichas variables. Los resultados indicaron que la motivación y el clima laboral en la unidad son predominantemente "MEDIOS". Además, se halló una positiva correlación entre ambas variables, respaldada por un índice de 0.

Además, Delgado (2021). En su indagación titulada "La organización ambientecional y su impacto decisivo en la productividad empresarial: Análisis aplicado a Hardepex Cía. Ltda 2019". Procesando a analizar con Shapiro-Wilk. Los hallazgos muestran una significativa correlación (índice de Pearson de 0.81) entre las variables.



Por otra parte, Pilligua y Arteaga (2019). En su indagación titulada "La organización ambientacional y su impacto decisivo en la productividad empresarial: Análisis aplicado a Hardepex Cía. Ltda 2019". Los hallazgos indican que el clima laboral es inadecuado, afectando negativamente la productividad. Se concluye que las organizaciones deben crear ambientes laborales favorables para mejorar el rendimiento de colaboradores y, por tanto, la productividad empresarial.

Asimismo, Pereira (2019), En una indagación titulada "Motivación: Aproximaciones Teóricas y Valoración de su Impacto en la esfera Educativa 2019". Los resultados indican que las percepciones influyen en las emociones y comportamientos; si una persona anticipa el fracaso, es más probable que lo experimente, mientras que la expectativa de éxito puede llevar al logro.

Finalmente, Bermúdez (2021). En una indagación titulada "Incidencia de la motivación sobre el rendimiento laboral en empleados de pequeños negocios privados de la Provincia de Manabí – Ecuador 2021". Los hallazgos indican que la motivación laboral disminuye con los años de permanencia en la empresa y que los trabajadores más educados se sienten menos motivados. Además, el reconocimiento por parte de los jefes es crucial para la motivación, y se sugiere que capacitaciones e incentivos pueden mejorar la proactividad y productividad.

3.1.2. Nivel nacional

En primer lugar, Quiroga (2023). En su indagación titulada "Estudio de la Atmósfera Organizacional y la Motivación en Funcionarios del MDRyT 2023". Los hallazgos indican que la motivación de los funcionarios se sitúa en un nivel "MEDIO", al igual que el clima laboral. Además, se establece una positiva



correlación entre ambas variables, respaldada por un índice de Pearson de 0, lo que sugiere una relación significativa.

Además, Delgado (2021) En su indagación titulada “La Atmósfera de Trabajo como elemento determinante en la Motivación de la planilla: Caso de una Minera Limeña 2021”. Los resultados mostraron que el clima laboral tiene una incidencia de significancia en la motivación, con un valor de significación de 0,042. Sin embargo, no se encontró influencia en las dimensiones de necesidad de logro y afiliación, mientras que sí se observó en la necesidad de poder.

Por otro lado, Taipe (2021). En su tesis “Dinámica Comunicacional y Atmósfera Organizacional: Estudio del Personal Sanitario del Centro Metropolitano de Abancay, 2020”. Los hallazgos mostraron una significación de 0,042, indicando que el ambiente de labores sí incide en la motivación. Sin embargo, no se encontró una incidencia en las dimensiones de necesidad de logro y de afiliación, mientras que sí se identificó un efecto medio en la dimensión de necesidad de poder, con un valor de ETA de 0,343.

Asimismo, Curo (2022). En su indagación titulada “Factores organizacionales y Características del ambiente de trabajo en colaboradores del establecimiento de salud Los Olivos de la región Ayacucho, 2021”. Se observó que a medida que mejoran los factores como capital humano, arquitectura organizativa y filosofía empresarial, la percepción del clima laboral se vuelve más favorable. La investigación concluye que estos factores están directamente relacionados con la Valoración de la atmósfera institucional.

Finalmente, Murrugarra (2019). En su indagación “Ambiente institucional y grado de satisfacción de la planilla administrativa del gobierno local de Moche



2019". Los hallazgos plasman fuerte vinculación entre la atmósfera laboral y la complacencia del trabajo, evidenciada por un coeficiente $r = 0.716$. La significancia estadística ($p = 0.001 < 0.01$) y el alto valor de predicción sugiere que un ambiente de "El trabajo más positivo conduce a niveles superiores de satisfacción en el trabajo.

3.1.3. Nivel regional

En primer lugar, Gustavo (2019). En una indagación titulada "Factores motivacionales y complacencia en el trabajo de docentes de secundaria en Ayaviri 2019". Los resultados indican grados altos de correlación entre las variables analizadas. Se destaca que la falta de implementación de teorías de motivación por parte de las autoridades educativas genera descontento entre los profesores. Los hallazgos sugieren que potenciar los factores de motivación contribuiría a aumentar el nivel de satisfacción profesional entre los educadores de las escuelas estatales ayavirinas, sugiriendo la necesidad de políticas educativas más efectivas.

Además, Paredes y Ramos (2022) analizaron el entusiasmo y la felicidad laboral en entidades del estado, Juliaca. Los resultados mostraron que cuando los empleados perciben que sus esfuerzos son valorados y tienen oportunidades de desarrollo profesional, la satisfacción y el clima laboral mejoran significativamente. Esto se traduce en una mayor eficiencia y la reducción del absentismo laboral.

Por otro lado, Sanchez (2022). En una indagación titulada "Atmósfera de trabajo y elementos motivadores en el equipo administrativo del gobierno local de Huatasani - Juliaca, 2021". Los resultados indican una correlación positiva (R de Pearson = 0,348), sugiriendo que un mejor clima laboral se asocia con mayor



motivación. En conclusión, un adecuado clima laboral beneficia la motivación del personal, lo que podría mejorar la productividad y eficiencia de la municipalidad. Se sugiere investigar más sobre el tema en futuros estudios.

Por otra parte, Gonzales (2023). En una indagación titulada "Estudio del rendimiento y los elementos motivadores en trabajadores corporativos de la ciudad de Trujillo – 2021". El análisis demostró una fuerte asociación entre las variables de motivación y rendimiento de labores, evidenciando un coeficiente de compensación de 0.937 con sig. inferior a 0.01. También identificó una robusta vinculación entre los factores motivacionales intrínsecos. y el cumplimiento de las tareas laborales, con un coeficiente de 0.864 ($p < 0.01$). Asimismo, se evidencia una relación estrecha entre los estímulos motivacionales externos y el comportamiento cívico organizacional, reflejando un coeficiente de 0.898 ($p < 0.01$). En consecuencia, se confirma la que si existe una elevación significativa entre los niveles de motivación y el rendimiento de los colaboradores.

Finalmente, Quispe y Laritza (2022). En su indagación titulada "Estrategias para perfeccionar el entorno organizacional y la gestión de calidad en Cetpro Crear Juliaca, 2022". El análisis de la variable clima laboral arrojó diversos niveles según las dimensiones estudiadas. Se encontró un nivel favorable en los aspectos relacionados con el desempeño individual, la colaboración grupal y el sentido de pertenencia institucional. Las dimensiones de supervisión, gestión administrativa y condiciones del espacio físico se ubicaron en un nivel intermedio. La dimensión comunicacional mostró un nivel desfavorable, mientras que los aspectos de formación profesional, oportunidades de crecimiento y compensaciones económicas se situaron en un nivel muy desfavorable respecto a la gestión de

calidad, la mayoría de las respuestas se concentraron en una posición neutral. La indagación se encuentra en un nivel medio, evidenciando la necesidad de implementar un plan de mejoramiento del ambiente laboral que contribuya al fortalecimiento de la gestión de calidad.

3.2. Bases teóricas

3.2.1. Motivación

En primer lugar, López y Ramírez (2022) estudiaron la importancia de la chispa de la motivación en el éxito profesional dentro de instituciones públicas en el Perú. Su investigación destacó que la motivación es uno de los principales impulsores de la productividad y la eficiencia en el trabajo, ya que los colaboradores que tiene motivación presentan un mayor compromiso con sus tareas y un deseo constante de mejorar su rendimiento. Los resultados mostraron que las instituciones que implementan estrategias motivacionales adecuadas logran incrementar la satisfacción laboral y reducir el ausentismo.

Además, Herzberg (2022) investigó cómo las políticas motivacionales afectan el rendimiento de los servidores públicos en diversas entidades gubernamentales de la región sur del Perú. Los estados motivacionales se relacionan con el desarrollo de actitudes constructivas que benefician tanto la cooperación colectiva como la consecución de objetivos, mientras promueven una mayor flexibilidad ante los cambios y un clima de equidad. Los hallazgos indicaron que la motivación, tanto extrínseca como intrínseca, es crucial para fortalecer el clima laboral, reducir los conflictos internos y aumentar la productividad en las instituciones públicas. Además, destacaron que la falta de motivación genera un



entorno laboral negativo que puede conducir a una menor eficiencia organizacional.

3.2.2. Importancia de la Motivación

En primer lugar, Salomón y Parra (2022) analizaron cómo la motivación influye en el desarrollando destrezas y elevando el rendimiento en el ámbito laboral público. Los hallazgos indicaron que un nivel adecuado de motivación no solo mejora La eficacia operativa, sino que también fomenta la retención de clientes de talento dentro de las organizaciones. Además, subrayaron que los empleados motivados experimentan la excelencia de los servicios brindados por las entidades gubernamentales.

Además, Quispe y Flores (2022) evaluaron la relevancia de la motivación para el desempeño organizacional en el Perú. El estudio evidenció que los trabajadores motivados tienden a ser más proactivos y tienen actitudes más positivas frente a los retos del trabajo, lo que favorece la competitividad de las organizaciones. También se destacó que la motivación contribuye al bienestar general y fortalece la visión de los trabajadores y eleva la percepción de la administración pública.

- **Motivación Intrínseca**

En primer lugar, Herzberg (2022) evaluó cómo las características personales de los empleados influyen en su motivación intrínseca dentro de las organizaciones públicas. Los resultados mostraron que los trabajadores que perciben que su trabajo tiene un propósito y que contribuyen al bien común son más propensos a estar motivados intrínsecamente. Esta motivación se refleja en un mayor compromiso.

Además, Vilca y Paredes (2022) investigaron la incidencia de la motivación interna en el bienestar laboral en el ámbito profesional público. Los hallazgos indicaron que la satisfacción personal derivada del trabajo, como el sentido de logro y el reconocimiento personal, tiene un impacto más duradero y profundo en el bienestar de los empleados que las recompensas externas. Además, destacaron que la motivación intrínseca fomenta la autonomía y la responsabilidad, factores esenciales para la prosperidad empresarial duradera.

Indicador: confianza

La confianza se refiere a la creencia en las habilidades, juicios y decisiones de los demás en el entorno laboral. Este indicador mide cómo la percepción de confianza mutua entre empleados y superiores afecta la motivación y el desempeño en el trabajo. Un entorno laboral impregnado de confianza y promueven la colaboración y el trabajo en equipos, lo que mejora la eficiencia organizacional. López y Ramírez (2023) analizaron cómo la confianza afecta la motivación en el sector público. Los hallazgos mostraron que cuando los empleados confían en sus supervisores y en la gestión organizacional, se sienten más motivados para contribuir al éxito de la institución. Además, destacaron que la confianza mejora la interacción y la solución de disputas: el arte de comunicarse y resolver disputas, lo que resulta en un clima laboral positivo

Indicador: proactividad

La proactividad se trata de la disposición de los trabajadores para anticiparse a los problemas y tomar la iniciativa en la mejora de procesos. Este indicador mide cómo la actitud proactiva en el desempeño de los empleados moldea la eficiencia laboral, la innovación y la efectividad de las operaciones



laborales. Gómez y Fernández (2022) estudiaron la danza entre la iniciativa y el rendimiento en el ámbito laboral público peruano. Los resultados indicaron que los empleados proactivos no solo resuelven problemas de manera más eficiente, sino que también promueven un ambiente laboral dinámico que estimula la mejora continua. Los autores concluyeron que la proactividad está vinculada a un mayor sentido de responsabilidad y pertenencia hacia la organización

Indicador: satisfacción personal

La satisfacción personal en el contexto el bienestar laboral referida al grado de satisfacción que un trabajador siente con su labor y entorno. Este indicador mide cómo la realización de metas personales y profesionales influye en la motivación general del trabajador. Una mayor satisfacción personal está estrechamente vinculada a un rendimiento más eficaz y una vida laboral más enriquecedora. Ramírez y Quispe (2021) evaluaron cómo la satisfacción personal impacta la motivación laboral en instituciones públicas. Los hallazgos mostraron que los empleados que experimentan satisfacción personal en su trabajo presentan un mayor compromiso con las metas organizacionales y una mayor disposición para colaborar. Además, resaltaron la felicidad propia es la piedra angular para disminuir la ansiedad el ausentismo y mejorar la productividad.

Indicador: autoestima

La autoestima se refiere a la valoración que un empleado tiene de sí mismo dentro del contexto laboral. Este indicador evalúa cómo la percepción positiva de las propias habilidades y logros que moldea la chispa de la motivación y el rendimiento. El equipo de trabajo y sus trabajadores con alta autoestima tienden a sentirse más capaces de enfrentar desafíos, lo que mejora su productividad y

bienestar laboral. Gómez y Paredes (2022) analizaron cómo la autoestima influye en el éxito profesional en el ámbito gubernamental. Los hallazgos revelaron que los que los empleados con mayor autoestima tienden a ser más resilientes ante las adversidades, lo que les permite mantener un rendimiento estable incluso en situaciones de estrés. Además, la autoestima se asocia con una mayor disposición a asumir responsabilidades y colaborar en proyectos grupales.

▪ **Motivación extrínseca**

En primer lugar, Herzberg (2022) analizaron la incidencia de la motivación externa en la eficiencia de los colaboradores en el ámbito laboral público peruano. Su investigación destacó que los incentivos tangibles, como bonos, premios y promociones, influyen positivamente en la promoción laboral en un abrir y cerrar de ojos. Los hallazgos revelaron que los colaboradores que reciben recompensas externas, en respuesta a un rendimiento sobresaliente, tienden a ser más productivos y muestran un mayor compromiso con las metas organizacionales. Sin embargo, también señalaron que la motivación extrínseca debe complementarse con factores intrínsecos para garantizar una motivación sostenida en el tiempo.

Además, Ramírez y Quispe (2023) estudiaron cómo los incentivos financieros y no financieros afectan en instituciones gubernamentales. Los hallazgos indicaron que las recompensas externas no solo mejoran el rendimiento de los trabajadores, sino que también influyen de manera directa en su bienestar en su percepción de equidad y reconocimiento dentro de la organización. Sin embargo, el estudio enfatizó que los incentivos deben ser justos y alineados con



el esfuerzo individual para evitar desmotivación y fomentar un ambiente laboral positivo y competitivo.

Indicador: capacitación

La capacitación se refiere al proceso de desarrollar en los trabajadores las destrezas y saberes esenciales para desempeñar su labor con destreza y eficiencia. Este indicador evalúa cómo las oportunidades de formación impactan la motivación y el desempeño laboral, contribuyendo al crecimiento tanto personal como profesional. López y Vilca (2022) investigaron cómo la capacitación influye en la motivación de los trabajadores en instituciones públicas. Los hallazgos mostraron que los empleados que tienen acceso a programas de capacitación experimentan un mayor sentido de pertenencia y satisfacción en el trabajo, lo que aumenta su motivación intrínseca y mejora su desempeño.

Indicador: incentivos

Los incentivos son recompensas externas que se ofrecen para motivar a los empleados a alcanzar metas específicas o mejorar su desempeño. Este indicador mide el impacto de los incentivos financieros o no financieros en la motivación y rendimiento de labores. Gómez y Quispe (2023) analizaron cómo los incentivos impactan la motivación y el desempeño en el sector público peruano. Los resultados indicaron que los incentivos adecuados, como bonificaciones por desempeño y premios al logro de objetivos, mejoran significativamente el clima laboral y la eficiencia operativa. Sin embargo, los autores también señalaron que los incentivos deben ser alineados con los principios y metas de la entidad para alcanzar la eficacia necesaria a largo plazo.

3.2.3. Clima Laboral

En primer lugar, Gomez (2021) analizó cómo el clima laboral moldea el entusiasmo y el rendimiento de los trabajadores del ámbito público. Su estudio reveló que un entorno laboral armonioso, donde la comunicación fluye sin barreras y el respeto se entrelazan, potencia la eficiencia y disminuye la tensión laboral. Asimismo, subrayaron que la atmósfera laboral influye directamente en la felicidad de los colaboradores y su compromiso con la entidad.

Además, Ramírez y Fernández (2022) investigaron la influencia del ambiente laboral en la agilidad operativa de instituciones gubernamentales en el Perú. Los hallazgos indicaron que las instituciones con un clima laboral saludable, donde se valora la colaboración y el reconocimiento de los logros, logran mantener un ambiente laboral armónico y, como consecuencia, lograr una eficacia mayor en el cumplimiento de sus metas corporativas.

Importancia del Clima Laboral

En primer lugar, Gómez y Quispe (2023) investigaron cómo la calidad de la atmósfera laboral influye en el bienestar y la eficiencia de los colaboradores en entidades públicas del Perú. Los resultados indicaron que el clima laboral es un pilar esencial para mantener al talento en el equipo y la satisfacción laboral, especialmente en sectores donde la sinergia y la cooperación son pilares fundamentales. Asimismo, destacaron que un ambiente laboral armonioso impulsa la optimización de los resultados y a la creación de un clima de confianza y respeto.

Además, López y García (2022) analizaron la importancia de la atmósfera laboral influye en la optimización del rendimiento corporativo en empresas

públicas. Los hallazgos indicaron que las organizaciones que fomentan un clima laboral basado en la equidad, el reconocimiento y el apoyo mutuo incrementan la motivación y reducen los conflictos internos. De este modo, el clima laboral se configura como un elemento clave para mantener una alta moral entre los empleados y garantizar el éxito organizacional a largo plazo.

3.2.4. Liderazgo

En primer lugar, Ramírez y López (2021) estudiaron la incidencia del liderazgo en el ambiente laboral y la energía de los trabajadores en el sector público peruano. Los resultados mostraron que los líderes que fomentan la comunicación abierta, la transparencia y la participación activa del equipo logran crear un ambiente laboral más optimista y fructífero. Además, el de tipo transformacional, motiva e inspira a los trabajadores, se relacionó con elevadas cifras de felicidad laboral y compromiso organizacional.

Además, Quispe y Fernández (2022) analizaron cómo El tipo de liderazgo desempeña un rol crucial en el establecimiento de un entorno laboral favorable y en el impulso de la motivación entre los empleados. Los hallazgos obtenidos mostraron que un estilo de liderazgo efectivo contribuye significativamente a fortalecer la cohesión del equipo y mejorar el compromiso de los colaboradores con la entidad, que promueve la participación y el empoderamiento de los empleados, contribuye significativamente a la mejora del clima laboral. En este sentido, los líderes que actúan como guías a seguir y brindan apoyo continuo mejoran tanto el desempeño como la cohesión del equipo de trabajo:

Indicador: influir

El indicador "influir" referida a la destreza de un ser o colectivo para dominar las habilidades de otros afectar o modificar las acciones, pensamientos y decisiones de otros dentro de un contexto laboral. En el ámbito organizacional, la capacidad de influir de manera positiva puede mejorar el trabajo en equipo, la colaboración y el rendimiento general. López y Ramírez (2022) estudiaron cómo la capacidad de influir y moldea el ambiente laboral en entidades gubernamentales. Los resultados mostraron que los líderes que ejercen una influencia positiva sobre sus equipos, a través de la motivación y el apoyo, generan un entorno de trabajo armonioso que contribuye al éxito de la entidad y mejora la productividad de los empleados.

Indicador: organización

La organización es el arte de orquestar, orquestar y distribuir tareas y responsabilidades dentro de una entidad. Este indicador mide cómo la organización del trabajo incide en la eficacia y en la edificación de un entorno laboral acogedor. Una entidad estructural bien estructurada permite que los empleados trabajen de manera eficiente y alcanzan sus metas de forma efectiva. Gómez y Fernández (2021) analizaron cómo la organización del trabajo influye en la inspiración y el rendimiento de los colaboradores en el área pública. Los hallazgos indicaron que una organización clara y eficiente permite a los trabajadores enfocarse en sus tareas, lo que contribuiría a un clima de labores positivo y una mayor productividad.

Indicador: creatividad

La inventiva se refiere a la habilidad de engendrar pensamientos revolucionarios y soluciones nuevas a problemas laborales. Este indicador mide

cómo la creatividad, fomentada por un entorno laboral que aprecia la autonomía de expresión y la experimentación, Puede potenciar la creatividad y el desempeño de los trabajadores. Ramírez y López (2022) estudiaron cómo la creatividad influye en el desarrollo de nuevas ideas dentro de las instituciones públicas. Los resultados mostraron que un ambiente que fomenta la creatividad mejora la resolución de problemas y permite la metamorfosis perpetua del entorno laboral. La inventiva desbordante se vincula con una satisfacción mayor laboral y un ambiente de trabajo más dinámico.

Indicador: empatía

Referida a la habilidad de descifrar y compartir las emociones y visiones ajenas. Este indicador mide cómo la empatía, aplicada en las relaciones laborales, influye en la cohesión del equipo, la resolución de conflictos y el bienestar general de los empleados. Quispe y Vilca (2023) analizaron cómo la empatía impacta el ambiente laboral en el ámbito gubernamental. Los resultados indicaron que la empatía en la comunicación y las interacciones diarias fortalece las relaciones interpersonales, reduce los conflictos y fomenta un entorno laboral más cooperativo y saludable.

3.2.5. Empoderamiento

En primer lugar, Gómez y Flores (2023) investigaron la influencia del empoderamiento de los colaboradores en el ambiente laboral dentro de las entidades públicas. Los hallazgos mostraron que cuando los empleados tienen Libertad para decidir y cargas de responsabilidad sobre sus tareas, experimentan un aumento en la alegría en el trabajo y el compromiso en la empresa. Además, destacaron que el empoderamiento fomenta un ambiente laboral donde los

colaboradores se sienten apreciados y motivados a aportar de manera proactiva a los objetivos de la organización.

Además, López y Paredes (2022) estudiaron cómo el empoderamiento contribuye a la optimización del ambiente laboral en el ámbito estatal peruano. Su investigación reveló que los empleados empoderados tienden a desarrollar un mayor sentido de pertenencia, lo que reduce los conflictos laborales y mejora la eficiencia operativa. Asimismo, el empoderamiento permite que los colaboradores se comprometan con su labor con las metas de la organización, lo que lleva a una mayor productividad y a un ambiente laboral más colaborativo.

Indicador: autonomía

La autonomía en el trabajo se refiere a la habilidad de los trabajadores para tomar decisiones sobre sus labores sin la vigilancia ininterrumpida de un supervisor constante. Este indicador mide cómo la autonomía influye en la motivación, la satisfacción laboral y la eficiencia operativa. López y Fernández (2022) estudiaron cómo la autonomía en las tareas laborales afecta la inspiración y el rendimiento de los colaboradores de entidades públicas. Los resultados mostraron que los empleados con mayor autonomía son más proactivos y responsables de sus resultados, lo que mejora la productividad y el clima laboral general.

Indicador: visión

La visión referida a la destreza de tener una perspectiva clara de los objetivos a largo plazo y cómo se logrará alcanzarlos. Este indicador mide cómo una visión compartida dentro de la organización influye en la alineación de los esfuerzos de los empleados hacia objetivos comunes y mejora el compromiso

organizacional. Gómez y Ramírez (2023) estudiaron el impacto de una visión compartida en el desempeño de los empleados en el sector público. Los hallazgos indicaron que una visión clara y bien comunicada aumenta el compromiso de los empleados, alinear sus esfuerzos hacia metas comunes y mejora la cohesión dentro del equipo.

Indicador: toma de decisiones

La elección de caminos es el arte de los trabajadores de tomar decisiones o líderes seleccionan entre diferentes opciones para abordar problemas laborales. Este indicador mide cómo la participación En la travesía hacia la elección de caminos en el viaje hacia la resolución de problemas impacta la motivación, el compromiso y el clima organizacional. Ramírez y Quispe (2022) analizaron cómo la colaboración para tomar decisiones enriquece el ambiente laboral. Los resultados mostraron que cuando los empleados tienen voz en las decisiones clave de la organización, se sienten más estimados, lo que incrementa su motivación y fortalece el compromiso organizacional.

3.2.6. Competitividad

En primer lugar, Ramírez y Torres (2022) analizaron cómo la competitividad afecta a la atmósfera laboral en las entidades gubernamentales peruanas. Su investigación destacó que la competitividad sana, basada en la mejora continua y la innovación, fomenta un ambiente laboral más dinámico y colaborativo. Los hallazgos indicaron que cuando los empleados se sienten retados de manera positiva, su motivación aumenta, lo que contribuye a una mejora en los resultados organizacionales.



Además, Gómez y Quispe (2023) evaluaron el impacto interno de la competitividad en el ambiente laboral de las empresas del sector público. Los resultados mostraron que la competitividad saludable, que promueve la mejora de procesos y la colaboración en equipo, fortalece la inspiración y el desempeño de los trabajadores. Adicionalmente, subrayaron que una cultura es un compendio de tradiciones y costumbres organizacional que valora la competitividad y el crecimiento profesional genera un ambiente laboral más favorable y productivo.

Indicador: innovación

La innovación implica la invención de nuevos métodos, productos y procesos o soluciones dentro de una organización. Este indicador mide cómo la innovación, impulsada por un ambiente de trabajo creativo y flexible, mejora la competitividad y la efectividad organizacional. Gómez y Fernández (2021) investigaron cómo la innovación afecta la motivación en instituciones públicas. Los resultados mostraron que cuando los empleados tienen la oportunidad de contribuir con ideas innovadoras, sienten un mayor sentido de pertenencia y propósito, lo que mejora el clima laboral y fomenta el trabajo colaborativo

Indicador: comunicación

Es el arte de compartir datos y emociones dentro de la organización. Este indicador mide cómo la calidad y fluidez de la comunicación impactan en la cohesión del equipo, la resolución de conflictos y la eficiencia operativa. López y Ramírez (2022) estudiaron el impacto de la incidencia de la comunicación corporativa en la motivación y el clima de labores. Los hallazgos indicaron que una comunicación abierta y clara mejora la confianza entre empleados y supervisores,



reduce malentendidos y fomenta un ambiente de trabajo más colaborativo y eficiente.

Indicador: eficacia

La eficiencia es la habilidad de lograr las metas fijadas con maestría y utilizando los recursos a nuestro alcance. Este índice analiza cómo la eficiencia empresarial impacta en la felicidad y el bienestar de los colaboradores, además de en el rendimiento global de la entidad. Ramírez y Fernández (2023) evaluaron cómo la eficacia organizacional impacta en la motivación de los empleados de entidades públicas. Los resultados mostraron que las instituciones que alcanzan sus metas de manera eficaz mantienen un clima laboral positivo, lo que enciende la chispa de entusiasmo y dedicación en los trabajadores.

3.3. Marco conceptual

Autonomía

Según Vygotsky indica que la autonomía se construye en la zona de desarrollo próximo, es decir, en la interacción con otros más conocedores.

Autoestima

La autoestima para Piaget y Vygotski es "la idea que tenemos a cerca de nuestro propio valor personal, Aceptarse plenamente y valorarse sin restricciones constituye un elemento fundamental para mantener el equilibrio psicológico y preservar la salud mental de cada persona".

Clima Laboral

Para Rodríguez (2001), referida a la suma de impresiones compartidas entre los miembros de una institución sobre sus tareas, las condiciones físicas del



entorno, las relaciones sociales desarrolladas y las regulaciones institucionales que enmarcan su trabajo (p. 159).

Competitividad

De acuerdo con Ferraz et al. (1996), se define como la destreza de una entidad para idear y desplegar tácticas ingeniosas que le permitan mantener o expandir su influencia en el mercado de manera duradera.

Creatividad

Redalyc indica que es referida como la destreza para idear soluciones, propuestas innovadoras y funcionales, o establecer múltiples conexiones, alternativas y opciones frente a un desafío o estímulos específicos”.

Eficacia

La eficacia se centra en la habilidad para alcanzar un resultado específico y no en la cantidad de esfuerzo o recursos utilizados. Según Covey, “la eficacia se enfoca en la capacidad de lograr un resultado específico y no en la cantidad de esfuerzo o recursos utilizados”.

Innovación

Para Peter Drucker, consideraba la innovación como un esfuerzo sistemático para aplicar nuevas ideas que generen valor para el cliente.

Liderazgo

El liderazgo abarca tanto a quienes ejercen funciones directivas como a aquellos responsables en diversas áreas. Un liderazgo efectivo permite obtener resultados concretos en períodos de tiempo reducidos. Maxwell (2013) destaca la importancia de reconocer las particularidades de cada individuo, señalando que



un verdadero líder no depende de personas que le brinden constante aprobación para mantener su efectividad.

Motivación

Según Herzberg la motivación es una estrategia que busca que los trabajadores estén satisfechos y motivados.

Proactividad

La proactividad se refiere a la habilidad de influir en el entorno, impulsar propuestas innovadoras, fomentar transformaciones positivas y ser un agente que promueva nuevas oportunidades y condiciones.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

- Existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

4.2. Hipótesis específica

- Existe relación significativa directa entre la motivación Intrínseca y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.
- Existe relación significativa directa entre la motivación Extrínseca y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

4.3. Variables

4.3.1. Variable 1

Motivación



4.3.2. Dimensiones

- Motivación Intrínseca
- Motivación Extrínseca

4.3.3. Variable 2

Clima Laboral

4.3.4. Dimensiones

- Liderazgo
- Empoderamiento
- Competitividad

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de Variables

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | CRITERIO DE VALORACIÓN |
|--------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------------|
| MOTIVACIÓN (Herzberg) | 1. Motivación Intrínseca | 1.1. Confianza | Nunca |
| | | 1.2. Proactividad | |
| | | 1.3. Satisfacción Personal | |
| | | 1.4. Autoestima | |
| | 2. Motivación Extrínseca | 2.1. Capacitación | Casi Nunca |
| | | 2.2. Remuneración | |
| | | 2.3. Incentivos | |



| | | | |
|-----------------------|-------------------|-------------------------|--------------|
| CLIMA LABORAL (Gomez) | 3. Liderazgo | 3.1. Influir | A veces |
| | | 3.2. Organizar | |
| | | 3.3. Creatividad | |
| | | 3.4. Empatía | |
| | 4. Empoderamiento | 4.1. Autonomía | Casi Siempre |
| | | 4.2. Visión | |
| | | 4.3. Toma de decisiones | |
| | 5. Competitividad | 5.1. Innovación | Siempre |
| | | 5.2. Comunicación | |
| 5.3. Eficacia | | | |

Nota. Investigación recopilada de los autores Ryan & Deci y Diana Gomez.



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación

El estudio llevado a cabo adoptó un enfoque cuantitativo, basado en la recopilación y análisis meticuloso de cifras numéricas. De acuerdo con Tamayo (2007), la metodología cuantitativa se caracteriza por su capacidad para medir fenómenos, establecer relaciones y obtener conclusiones objetivas a partir del procesamiento estadístico de la información. "Implica la comparación de teorías previamente establecidas mediante un conjunto de hipótesis derivadas de ellas, requiriendo la selección de una muestra que puede ser al azar o deliberada, pero que represente adecuadamente a la población o el objeto de análisis". Por ende, decimos que, Para llevar a cabo investigaciones cuantitativas, es fundamental disponer de una teoría previamente establecida y estructurada.

5.2. Método(s) aplicados a la investigación

El enfoque empleado en esta investigación Fue el método deductivo, pues permite desentrañar conceptos amplios para llegar a conclusiones concretas. Según Gómez (2004), el método deductivo se define como un proceso lógico que inicia con principios o teorías generales para derivar aplicaciones concretas o particulares. "El método deductivo permite obtener conclusiones específicas a partir de premisas



generales. Si una premisa es verdadera, entonces sus consecuencias lógicas también lo serán, siguiendo un razonamiento sistemático y válido”.

5.3. Tipo de investigación

El enfoque investigativo de este estudio fue Aplicado, ya que se llevará a cabo desde una perspectiva empírica para explorar una nueva manera de hallar una respuesta. De acuerdo con Tamayo (2006), La investigación aplicada, también denominada investigación dinámica, se centra en abordar de manera práctica problemas específicos a través de la utilización de conocimientos teóricos. Está estrechamente relacionada con un estudio puro, ya que depende de los hallazgos y avances teóricos que esta proporciona. En esencia, consiste en el estudio o implementación de métodos investigativos orientados a resolver situaciones concretas.” (Page 2).

5.4. Nivel de investigación

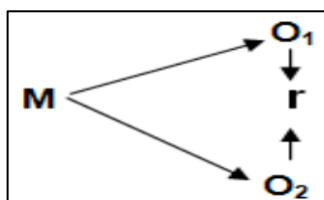
Se catalogó como descriptivo-correlacional, centrándose en desentrañar minuciosamente las particularidades de las variables implicadas y descubrir la conexión entre ellas. De acuerdo con García (2001), la investigación correlacional se engloba en el ámbito de la metodología no experimental, ya que analiza las vinculaciones entre variables sin manipularlas de forma intencional, observándolas tal como ocurren en su contexto natural. “Su objetivo radica en encontrar explicaciones a través del análisis de las relaciones entre variables en contextos naturales, sin intervenir o alterar dichas variables. Su finalidad principal es evaluar la armonía entre las variables, permitiendo inferir el comportamiento de una en función de otras relacionadas.

5.5. Diseño de investigación

Se eligió un diseño no experimental y de tipo transversal, ya que se evaluaron tanto factores internos como externos en un punto específico en el tiempo. Según lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2010), el diseño de no experimento se define como aquel en el cual las variables son observadas y analizadas en su contexto natural, permitiendo identificar sus comportamientos e interacciones. Se trata de indagaciones donde no se interviene de manera intencional en las variables, limitándose a observar los fenómenos en su entorno habitual para proceder a su análisis posterior". (Pg. 149).

Ilustración 1

El enfoque investigativo adoptado fue de naturaleza no experimental y de carácter transversal.



Nota. En base al diseño de investigación, según Hernández Sampieri.

Donde:

M: Muestra.

O1: Información (datos) Motivación.

O2: Información (datos) Clima Laboral.

r: Relación .

5.6. Población y muestra

Población

La indagación se llevó a cabo con la empresa que cuenta con una comunidad de 120 empleados, quienes constituyeron la base del estudio para obtener resultados estadísticos relacionados con las variables analizadas. Según Serrano (2017), La multitud se describe como el conjunto de "un conjunto específico de individuos o elementos dentro de una comunidad", los cuales pueden compartir características similares o presentar diferencias, lo que los convierte en un objeto relevante para diversos estudios científicos.

Muestra

La muestra seleccionada para este estudio estuvo compuesta por 92 trabajadores. De acuerdo con Ventura (2017), la muestra representa una parte del total que sirve como base para el estudio, siendo fundamental, ya que constituye el foco principal del análisis. Además, destaca que sus elementos deben ser escogidos de manera aleatoria para asegurar que los hallazgos sean representativos y ecuanímenes.

$$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{e^2(N-1) + Z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 120}{(0.05^2 * (120 - 1)) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)}$$
$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 120}{| [0.025^2(120 - 1)] + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)}$$
$$n = \frac{115.248}{0.0025(120) - 0.0025 + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = \frac{115.248}{0.3 - 0.0025 + 0.9604}$$
$$n = \frac{115.248}{1.2579}$$
$$n = 91.61$$
$$n = 92$$

5.7. Técnica e instrumento

Técnica

La técnica empleada para el acopio de data fue la aplicación de encuestas.

Instrumento

La herramienta empleada para recolectar información fue el cuestionario. Según Hurtado (2009), el cuestionario se define como una herramienta estructurada que permite obtener información específica de los participantes mediante una serie de preguntas previamente diseñadas, facilitando la recolección sistemática y ordenada de datos relevantes para la investigación".

5.8. Confiabilidad y validez del instrumento

5.8.1. Confiabilidad

Se utilizará la métrica alfa de Cronbach, conforme a Vara-Horna (2010), para medir la fiabilidad de la data recolectada. Este proceso se llevará a cabo empleando el ingenioso programa SPSS para las ciencias sociales).

Tabla 2

Estadísticas de Fiabilidad

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,905 | 17 |

Nota. Cálculo de prueba de normalidad de los datos de trabajo de campo.

5.8.2. Validez

El cuestionario diseñado para evaluar la Motivación y el Clima Laboral fué validado por:

- Doctor Roberto Payé Colquehuanca

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos

El proceso para implementar los cuestionarios se detalla en los siguientes pasos:

- En primer lugar, se presentó una solicitud formal dirigida al Municipio de Puno, mediante la oficina de Mesa de Partes, la cual remitió la petición a la oficina de Personal. Desde allí, se emitió una carta autorizando la realización del estudio.
- La ejecución del estudio se realizó en momentos estratégicos, asegurando que la recopilación de datos se efectuara de manera precisa y sin interferir en las labores habituales de los trabajadores.
- Tras la aplicación (cuestionarios), se realizó una revisión detallada para verificar que cada uno de ellos estuviera correctamente completado y sin omisiones.
- Los datos recopilados fueron organizados y sistematizados en una base de data utilizando una herramienta de hoja de cálculo, como Excel.

5.10. Contrastación de hipótesis

Con el objetivo de verificar tanto la hipótesis general como las específicas, se utilizó el análisis estadístico conocido como Tau-b de Kendall. Este método facilitó la evaluación de la vinculación entre las variables y permitió determinar la dirección de dicha relación a través del cálculo del índice Tau-b de Kendall. La confiabilidad del análisis se aseguró con un margen de error del 5%.

5.10.1. **Contrastación de Hipótesis General**

Ho: Existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

Ha: Existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

5.10.2. **Nivel de Significancia**

Alfa, $\alpha = 0,05$ (5%).

5.10.3. **Estadístico de Prueba**

Se calculará con el estadístico Tau-b de Kendall.

5.10.4. **Cálculo de P – Valor**

Tabla 3

Relación de la motivación y clima laboral

| | | Medidas simétricas | | | |
|---------------------|------------------|--------------------|--|---------------------------|---------------------------|
| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significació n aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,218 | ,064 | 3,418 | ,001 |
| N de casos válidos | | 92 | | | |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Contrastación de la hipótesis general del trabajo realizado de campo de fecha 1 de octubre a 1 noviembre.

5.10.5. Decisión

El P-valor calculado por Tau – b de Kendall 0,001 (0,1%) es inferior al alfa 0,05 (5%), por tal razón se acepta H_a , con el que se concluye que la motivación y el clima laboral en el Municipio de Puno, es significativo.

5.10.6. Planteamiento de Hipótesis Específico 1

H_0 : Existe relación significativa directa entre la motivación Intrínseca y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

H_a : Existe relación significativa directa entre la motivación Intrínseca y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

5.10.7. Nivel de Significancia

Alfa, $\alpha = 0,05$ (5%).

5.10.8. Estadístico de Prueba

Se calculará con el estadístico Tau-b de Kendall.

5.10.9. Cálculo de P – Valor

Tabla 4

Relación de la motivación intrínseca y clima laboral

| | | Medidas simétricas | | | |
|---------------------|------------------|--------------------|--|---------------------------|--------------------------|
| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,458 | ,092 | 4,775 | ,000 |
| N de casos válidos | | 92 | | | |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.]

Nota. Contrastación de la hipótesis general del trabajo realizado de campo de fecha 1 de octubre a 1 noviembre.



5.10.10. Decisión

El P-valor calculado por Tau – b de Kendall 0,000 (0%) es inferior al alfa 0,05 (5%), por tal razón se acepta H_a , con el que se concluye que la motivación intrínseca y el clima laboral en el Municipio de Puno, es significativo.

5.10.11. Planteamiento de Hipótesis Específico 2

H_0 : Existe relación significativa directa entre la motivación Extrínseca y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

H_a : Existe relación significativa directa entre la motivación Extrínseca y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.

5.10.12. Nivel de Significancia

Alfa, $\alpha = 0,05$ (5%).

5.10.13. Estadístico de Prueba

Se calculará con el estadístico Tau-b de Kendall.

5.10.14. Cálculo de P – Valor

Tabla 5

Relación de la motivación extrínseca y clima laboral

| | | Medidas simétricas | | | |
|---------------------|------------------|--------------------|--|---------------------------|--------------------------|
| | | Valor | Error estándar asintótico ^a | T aproximada ^b | Significación aproximada |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,363 | ,064 | 5,657 | ,000 |
| N de casos válidos | | 92 | | | |

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Nota. Contrastación de la hipótesis general del trabajo realizado de campo de fecha 1 de octubre a 1 noviembre.

5.10.15. Decisión

El P-valor calculado por Tau – b de Kendall 0,000 (0%) es inferior al alfa 0,05 (5%), por tal razón se acepta H_a , con el que se concluye que la motivación extrínseca y el clima laboral en el Municipio de Puno, es significativo.



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

6.1.1. Prueba de normalidad

Tabla 6

Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|---------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| MOTIVACION | ,120 | 92 | ,002 | ,955 | 92 | ,003 |
| CLIMA_LABORAL | ,127 | 92 | ,001 | ,924 | 92 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Cálculo de prueba de normalidad de los datos de trabajo de campo.

INTERPRETACIÓN

El P-valor obtenido fue de 0,002 (0,2%) y 0,001 (0,1%), respectivamente, ambos inferiores al nivel de Sig. de 0,05 (5%). Esto evidencia que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se emplearán técnicas estadísticas no paramétricas, y el análisis será efectuado empleando el coeficiente Spearman.

6.2. Presentación de Resultados

6.2.1. Objetivo General

Tabla 7

Correlación de motivación con clima laboral

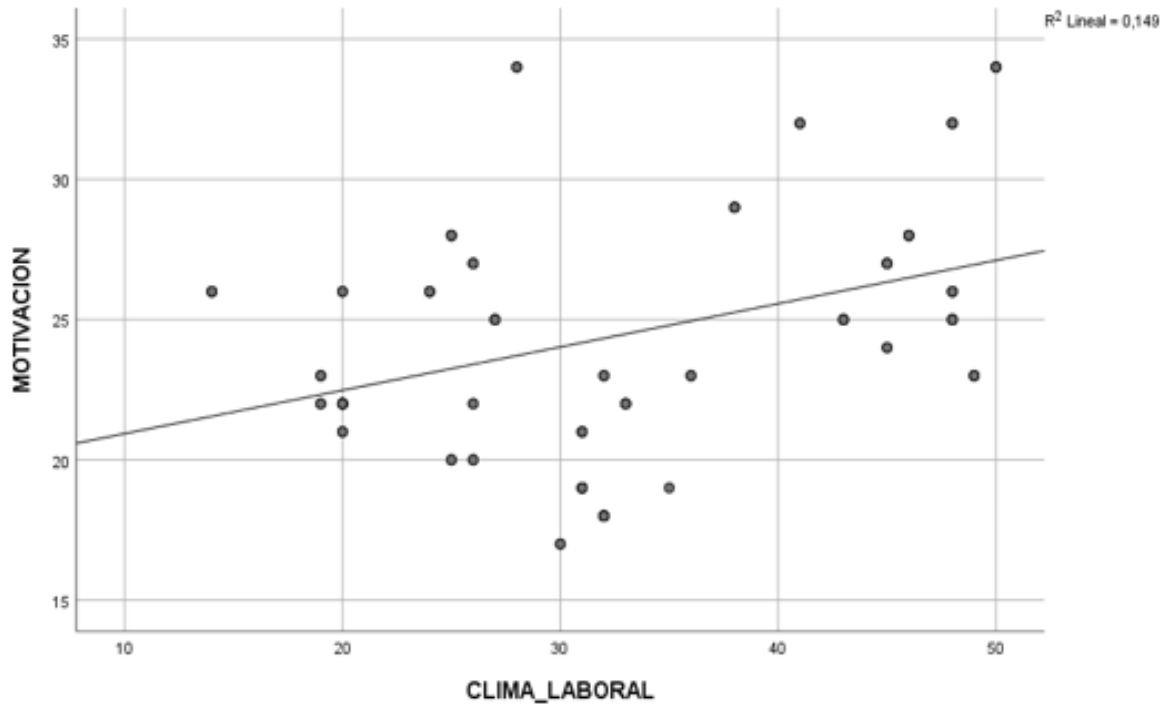
| | | Correlaciones | |
|-----------------|---------------|----------------------------|---------------|
| | | MOTIVACION | CLIMA_LABORAL |
| Rho de Spearman | MOTIVACION | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,326 |
| | | N | ,001 |
| | | 92 | 92 |
| CLIMA_LABORAL | CLIMA_LABORAL | Coeficiente de correlación | ,326** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | | N | ,001 |
| | | 92 | 92 |

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

Nota. El trabajo de campo se realizó entre el 1 de octubre y el 1 de noviembre. Los datos recolectados mediante los cuestionarios aplicados para evaluar la motivación y el clima laboral.

Figura 1

Correlación de motivación y clima laboral



Nota. La labor de campo tuvo lugar desde el 1 de octubre hasta el 1 de noviembre. Los datos recolectados mediante los cuestionarios aplicados para evaluar la motivación y el clima laboral.

INTERPRETACIÓN

Según el cálculo estadístico Rho de Spearman, tiene una correlación de 32,6% la variable motivación con clima laboral, el cual tiene una correlación positiva media.

6.2.2. Objetivos Específicos

6.2.2.1. Objetivo específico 1

Tabla 8

Correlación de motivación intrínseca con clima laboral

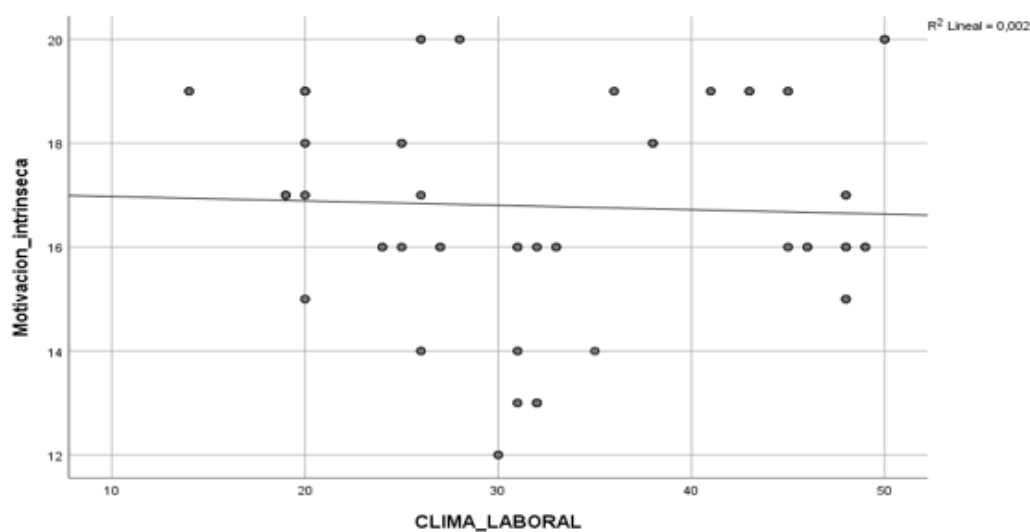
Correlación de motivación intrínseca con clima laboral

| Correlaciones | | | Motivación intrínseca | CLIMA_LABORAL |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Motivación intrínseca | Coefficiente de correlación | 1,000 | -,110 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,295 |
| | | N | 92 | 92 |
| | CLIMA_LABORAL | Coefficiente de correlación | -,110 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,295 | . |
| | | N | 92 | 92 |

Nota. Datos de trabajo de campo de fecha 3 de octubre a 3 noviembre.

Figura 2

Correlación de motivación intrínseca con clima laboral



Nota. Datos de trabajo de campo de fecha 1 de octubre a 1 noviembre. En base de los resultados de los cuestionarios de la motivación y clima laboral.]

interpretación

Según el cálculo estadístico Rho de Spearman, tiene una correlación negativa de -11% la dimensión motivación intrínseca con clima laboral, el cual posee una correlación negativa relativamente baja.

6.2.2.2. Objetivo específico 2

Tabla 9

Correlación de motivación extrínseca con clima laboral

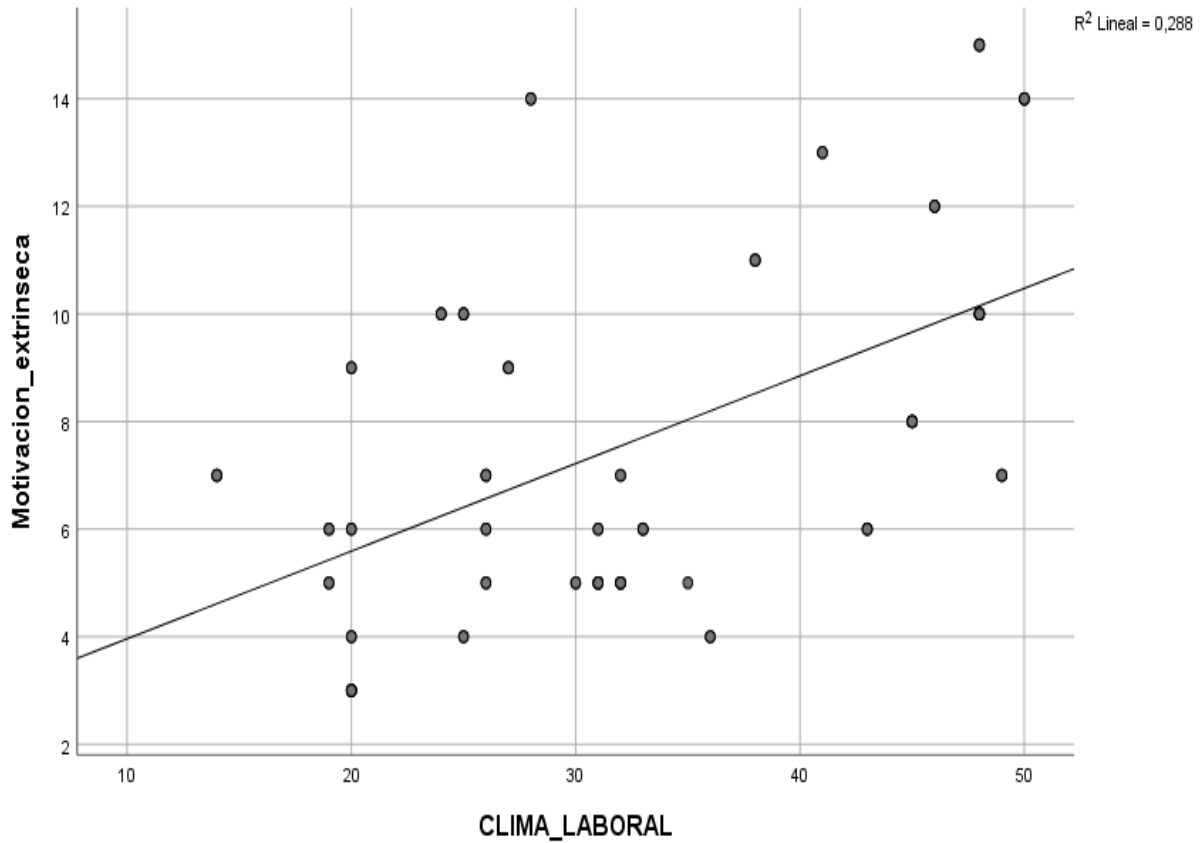
| | | | Correlaciones | |
|-----------------|-------------------------------|--------------------------------|---------------------------|-------------------|
| | | | Motivacion e xtrinseca | CLIMA_LAB ORAL |
| Rho de Spearman | Motivacion_e xtrinse ca | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,493 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 92 | 92 |
| CLIMA_LABORAL | | Coefficiente de correlación | ,493** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 92 | 92 |

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

Nota. Datos de trabajo de campo de fecha 1 de octubre a 1 noviembre. En base de los resultados de los cuestionarios de la motivación y clima laboral.

Figura 3

Correlación de motivación extrínseca con clima laboral



Nota. La labor de campo tuvo lugar desde el 1 de octubre hasta el 1 de noviembre.

INTERPRETACIÓN

Según el cálculo estadístico Rho de Spearman, tiene una correlación de 49,3% la dimensión motivación con clima laboral, el cual tiene una correlación positiva media.



6.3. Discusión de resultados

El presente estudio, surge a partir de la observación de un problema real. La confiabilidad de los instrumentos utilizados fue evaluada a través del análisis del "Alfa de Cronbach", siguiendo el procedimiento descrito por Vara-Horna, y llevado a cabo con (SPSS). Se obtuvo un P-valor de 0,001 (0,1%) para ambas variables, indicando un alto nivel de consistencia. Además, el instrumento de recaudación de data fue validado por 92 expertos en el área. Este trabajo permitió establecer y comprobar la conexión de significancia entre la motivación y el clima laboral.

Se presentaron algunas dificultades durante el desarrollo del trabajo de investigación, como es el lado burocrático de la municipalidad provincial, sin embargo, estos desafíos se lograron superar los obstáculos y se implementó un control adecuado, garantizando que el desarrollo de la investigación transcurriera de manera fluida y sin contratiempos.

Cortez (2023). En su indagación titulada "Análisis del Ambiente Organizacional y los Aspectos Motivacionales en Servidores Públicos de la MDRyT 2023". Tiene como objetivo analizar vinculación entre dichas variables. Los resultados indicaron que la motivación y el clima laboral en la unidad son predominantemente "MEDIOS". Además, se halló una positiva correlación entre ambas variables, respaldada por un índice de Pearson de 0. Estos resultados guardan similitud con el nivel de investigación, de la misma forma se asemejan en los resultados del estudio de investigación que fue realizado.

Delgado (2021). En su indagación titulada "La organización ambientecional y su impacto decisivo en la productividad empresarial: Análisis aplicado a Hardepex Cía. Ltda 2019" La indagación, de naturaleza correlacional-causal, se desarrolló con



un espécimen de 35 colaboradores del sector minero. Para el acopio de data se implementó la metodología de encuesta, utilizando cuestionarios estandarizados como instrumentos de medición. Para el análisis de la normalidad de la data, se optó por la aplicación del test estadístico de Shapiro-Wilk. Los hallazgos muestran una significativa correlación (índice de Pearson de 0.81) entre variables. Guarda similitud del procedimiento metodológico con el desarrollo del presente trabajo investigativo, por otro lado, tiene una diferencia en la prueba de normalidad.

Pilligua y Arteaga (2019). En su indagación titulada "La organización ambientacional y su impacto decisivo en la productividad empresarial: Análisis aplicado a Hardepex Cía. Ltda 2019". Utilizando un enfoque cualitativo y descriptivo, Se concluye que las organizaciones deben crear ambientes laborales favorables para mejorar el rendimiento de sus emplaeados y, por tanto, la productividad empresarial. Estos resultados guardan similitud en las deficiencias que presentan en el estudio de investigación como no atención a la capacitación de los trabajadores de dicha entidad pública.

Pereira (2019), En una indagación titulada "Motivación: Aproximaciones Teóricas y Valoración de su Impacto en la esfera Educativa 2019". Los resultados indican que las percepciones influyen en las emociones y comportamientos; si una persona anticipa el fracaso, es más probable que lo experimente, mientras que la expectativa de éxito puede llevar al logro. Se revisan teorías como la de expectativas de Vroom y la de equidad de Adams, enfocándose en la motivación intrínseca y extrínseca y su impacto en el rendimiento universitario. Se presentan motivos que orientan el comportamiento estudiantil. Estos resultados muestran similitud en el



procedimiento metodológico, como también se asemejan en los resultados establecidos.

Bermúdez (2021). En una indagación titulada “La incidencia de la motivación sobre la productividad laboral en empleados de pequeños negocios privados de la Provincia de Manabí – Ecuador 2021”. Los hallazgos indican que la motivación laboral disminuye con los años de permanencia en la empresa y que los trabajadores más educados se sienten menos motivados. Además, el reconocimiento por parte de los jefes es crucial para la motivación, y se sugiere que capacitaciones e incentivos pueden mejorar la proactividad y productividad. Estos resultados muestran similitud en el procedimiento metodológico, guardando similitud en las recomendaciones dadas.

Quiroga (2023). En su indagación titulada “Estudio de la Atmósfera Organizacional y la Motivación en Funcionarios de la Sección de Administración y Talento Humano del MDRyT 2023”. Los hallazgos indican que la motivación de los funcionarios se sitúa en un nivel "MEDIO", al igual que el clima laboral. Además, se establece una positiva correlación entre ambas variables, respaldada por un índice de Pearson de 0, lo que sugiere una relación significativa. El trabajo presente investigativo no guarda similitud en la prueba de normalidad, sin embargo, guardan similitud con los resultados.

Delgado (2021) En su indagación titulada “La Atmósfera de Trabajo como elemento Determinante en la Motivación del Personal: Caso de una Minera Limeña 2021”. Pretende examinar la incidencia del ambiente organizacional sobre el impulso laboral del personal en una compañía del sector minero. Los resultados mostraron



que el clima laboral tiene una incidencia significativa en la motivación, con un valor de significación de 0,042. Sin embargo, no se encontró influencia en las dimensiones de necesidad de logro y afiliación, mientras que sí se observó en la necesidad de poder. Estos resultados no guardan similitud en la relación entre sus variables, como lo es el presente estudio, que guarda una relación de similitud del 32,6%, por lo que vendría a ser significativo.

Taipe (2021). En su indagación titulada "Dinámica Comunicacional y Atmósfera Organizacional: Estudio del Personal Sanitario del Centro Metropolitano de Abancay, 2020". De metodología cuantitativa (Enfoque) y un correlacional (Diseño), se estudió a una población de 35 trabajadores. Se aplicaron cuestionarios y encuestas, y se utilizó el programa SPSS para el examen de datos. Los resultados mostraron una significación de 0,042, indicando que el clima laboral sí incide en la motivación. Sin embargo, no se encontró una incidencia en las dimensiones de necesidad de logro y necesidad de afiliación, mientras que sí se identificó un efecto medio en la dimensión de necesidad de poder, con un valor de ETA de 0,343. Estos resultados guardan similitud con los hallazgos de la presente tesis, en la que se obtuvo una positiva correlación media del 32,6% según el coeficiente Spearman, concluyendo que ambas variables tienen una relación significativa.

Curo (2022). En su indagación titulada "Factores organizacionales y Características del ambiente de trabajo en colaboradores del establecimiento de salud Los Olivos de la región Ayacucho, 2021". Utilizando una elección de 30 trabajadores. Los resultados indican que el 60.7% del personal percibe un clima organizacional regular, y el 57.1% considera el clima laboral también como regular. Se observó que a medida que mejoran los factores como el potencial humano, diseño y cultura



organizacional, la percepción del clima laboral se vuelve más favorable. La investigación concluye que estos factores están directamente relacionados con la percepción del clima organizacional. Estos resultados guardan similitud con los hallazgos de la presente tesis, en la que se obtuvo una correlación positiva media del 32,6% según el coeficiente de Rho de Spearman, concluyendo que ambas variables tienen una relación significativa. Por otro lado, guarda similitud de su procedimiento metodológico de investigación.

Murrugarra (2019). En su indagación titulada "Ambiente institucional y grado de satisfacción del personal administrativo del gobierno local de Moche 2019". Los hallazgos plasman fuerte vinculación entre la atmósfera laboral y la complacencia del trabajo, evidenciada por un coeficiente $r = 0.716$. La significancia estadística ($p = 0.001 < 0.01$) y el alto valor de predicción sugiere que un ambiente de "El trabajo más positivo conduce a niveles superiores de satisfacción laboral. Estos resultados guardan similitud con los hallazgos de la presente tesis, en la que se obtuvo una correlación positiva media del 32,6% según el coeficiente de Rho de Spearman, concluyendo que ambas variables tienen una relación significativa.

Gustavo (2019). En una indagación titulada "Factores motivacionales y complacencia en el trabajo de docentes de secundaria en Ayaviri 2019". Los resultados indican un alto grado de correlación directa entre la motivación del personal y los niveles de satisfacción laboral. Se destaca que la falta de implementación de teorías de motivación por parte de las autoridades educativas genera descontento entre los profesores. Se concluye que mejorar la motivación podría incrementar la satisfacción laboral, sugiriendo la necesidad de políticas educativas más efectivas. Estos resultados guardan similitud con los hallazgos de la presente tesis, en la que



se obtuvo una correlación positiva media del 32,6% según el coeficiente de Rho de Spearman, concluyendo que ambas variables tienen una relación significativa. Por otro lado, guarda similitud en el proceso metodológico de investigación.

Sánchez (2022). En una indagación titulada "Atmósfera de trabajo y elementos motivadores en el equipo administrativo del gobierno local de Huatasani - Juliaca, 2021". Los resultados indican una correlación positiva (R de Pearson = 0,348), sugiriendo que un mejor clima laboral se asocia con mayor motivación. En conclusión, un adecuado clima laboral beneficia la motivación del personal, lo que a su vez puede mejorar la productividad y eficiencia de la municipalidad. Se sugiere investigar más sobre el tema en futuros estudios. Estos resultados guardan similitud con los hallazgos de la presente tesis en cuanto a la prueba de normalidad, de la misma forma en sus recomendaciones.

Gonzales (2023). En una indagación titulada "Estudio del rendimiento y los elementos motivadores en trabajadores corporativos de la ciudad de Trujillo – 2021". El análisis demostró una fuerte asociación entre las variables de motivación y desempeño laboral, evidenciando un coeficiente de compensación de 0.937 con un nivel de significancia menor a 0.01. También identificó una robusta vinculación entre los factores motivacionales intrínsecos. y el cumplimiento de las tareas laborales, con un coeficiente de 0.864 ($p < 0.01$). Además, se evidencia una estrecha relación entre los estímulos motivacionales externos y el comportamiento cívico organizacional, reflejando un coeficiente de 0.898 ($p < 0.01$). En consecuencia, se confirma la existencia de una elevación significativa entre los niveles de motivación y el desempeño de los trabajadores. Estos resultados guardan similitud con los hallazgos de la presente tesis, en la que se obtuvo una correlación positiva media del 32,6%



según el coeficiente de Rho de Spearman, concluyendo que ambas variables tienen una relación significativa. Por otro lado, guarda similitud en el proceso metodológico de investigación.

Quispe y Laritza (2022). En su indagación titulada "Estrategias para perfeccionar el entorno organizacional y la gestión de calidad en Cetpro Crear Juliaca, 2022". El análisis de la variable clima laboral arrojó diversos niveles según las dimensiones estudiadas. Se encontró un nivel favorable en los aspectos relacionados con el desempeño individual, la colaboración grupal y el sentido de pertenencia institucional. Las dimensiones de supervisión, gestión administrativa y condiciones del espacio físico se ubicaron en un nivel intermedio. La dimensión comunicacional mostró un nivel desfavorable, mientras que los aspectos de formación profesional, oportunidades de crecimiento y compensaciones económicas se situaron en un nivel muy desfavorable respecto a la gestión de calidad, la mayoría de las respuestas se concentraron en una posición neutral. La indagación se encuentra en un nivel medio, evidenciando la necesidad de implementar un plan de mejoramiento del ambiente laboral que contribuya al fortalecimiento de la gestión de calidad. Estos resultados guardan similitud con la prueba de normalidad, Por otro lado, guarda similitud con las recomendaciones brindadas a la oficina de la gerencia de transporte y seguridad vial de la municipalidad provincial de Puno, año 2024.

En su investigación "Habilidades Comunicativas y Ambiente Organizacional del Personal de la Red de Atención Sanitaria Unificada Azángaro – Puno, 2022", Vida & Bienestar (2022) descubrieron que el 70% de trabajadores perciben deficiencias en las habilidades comunicativas, y el 30% las califica como regulares. Sobre el ambiente organizacional, el 63.33% lo sitúa en nivel medio, mientras que el 18.33% lo ubica en



nivel bajo y otro 18.33% en nivel alto. El estudio mostró una relación directa pero débil entre las variables ($\text{Sig.} = .039$; $\text{Rho} = .267$). Concluyeron que mantener una comunicación adecuada y manejar los desacuerdos favorece el ambiente laboral. Estos datos coinciden con la presente investigación, que encontró una correlación positiva media de 32.6% (Rho de Spearman), confirmando la relación significativa entre ambas variables.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El objetivo general de la investigación fue establecer la relación existente entre la motivación y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024, el mismo que es calculado con el estadístico Rho de Spearman con resultado del 32,6% la variable motivación con clima laboral, el cual tiene una correlación positiva media, con el P- Valor calculado con Tau - b de Kendall 0,001 (0,1%) es menor al alfa 0,05 (5%); con el que se concluye que es significativo la relación entre motivación y clima laboral.

SEGUNDA: El primer objetivo específicos fué determinar la relación entre la motivación intrínseca y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024, el mismo que es calculado con el estadístico Rho de Spearman con resultado del -11% la dimensión motivación intrínseca con clima laboral, el cual tiene una correlación negativa media, con el P-valor calculado por Tau – b de Kendall 0,000 (0%) es menor al alfa 0,05 (5%), con el que se concluye que es significativo la motivación intrínseca y clima laboral.

TERCERA: El segundo objetivo específico fué determinar la relación entre la motivación extrínseca y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024, el mismo que es calculado con el estadístico Rho de Spearman con resultado de 49,3% la dimensión motivación extrínseca con clima laboral, tiene una correlación positiva media, con el P-valor calculado por Tau – b



de Kendall 0,000 (0%) es menor al alfa 0,05 (5%), con el que se concluye que es significativo la motivación extrínseca y clima laboral.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Para mantener la relación entre ambas variables se recomienda al Gerente de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno en coordinación con el Gerente de Recursos Humanos implementar cursos de capacitación e incentivar al trabajador para que permita desarrollar de una mejor manera sus funciones.

SEGUNDA: Para mantener y mejorar la relación entre la motivación intrínseca y clima laboral se recomienda al Gerente de Recursos Humanos y Gerente de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno fomentar la autonomía delegando funciones y responsabilidades a cada trabajador, estableciendo una comunicación abierta que permita una mejor relación, por otro lado, tener planes de contingencia para afrontar retos de manera eficaz.

TERCERA: Para mantener y mejorar la relación entre la motivación extrínseca y clima laboral se recomienda al Gerente de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno en coordinación con el Gerente de Planificación & Presupuesto implementar un sistema de incentivos y reconocimientos por el buen desempeño de cada trabajador, por otra parte, se recomienda tomar acciones ante las innovaciones e ideas que tiene el Gerente.



REFERENCIAS

- Bermúdez (2021). *Cibertestículo UNMSM*. (sf). Edu.pe. Recuperado el 30 de diciembre de 2024, de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/fb87895d-92c6-4f0f-8468-6ecb31c36e7b>
- Calle Castillo, A. D., & Torreblanco Mena, I. (2020). Motivación y baja inserción laboral de personas con discapacidad auditiva dentro del Gobierno Autónomo Municipal de La Paz- secretaria de Atención Social.
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Chávez, T. y Alberto, R. (2016). La Motivación. Universidad Científica del Perú.
<http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/150>
- Chiavenato (2023). Concepto de Motivación. ¿Qué es? Definición y Significado. Información recopilada el 26 de setiembre del 2023
<https://significadosweb.com/concepto-de-motivacion-segun-chiavenato-que-es-definicion/>
- Cortez y Venegas (2023), de La Unidad de Administración Y Personal del Ministerio de Desarrollo Rural Y Tierras”, TDEG “clima LYMENF (2023). *UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS*. Umsa.Bo. Obtenido el 30 de diciembre de 2024 de <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/32516/T-1554.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Curo (2022). *Factores organizacionales y clima laboral en trabajadores del Centro de Salud Los Olivos de Ayacucho, 2021*. Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/103773/Mucha_CM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del, A. A. L. 31 D. E. E. (2024). CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE, PERSONAL PROVISIONAL. Gob.Pe. Retrieved November 3, 2024, from <https://portal.munipuno.gob.pe/>



- Díaz Abrahán, V., & Justel, N. (2019). Creatividad. Una revisión descriptiva sobre nuestra capacidad de invención e innovación. *CES Psicología*, 12 (3), 35–49. <https://doi.org/10.21615/cesp.12.3.3>
- Gómez Ortiz, Rosa Amalia. (Dakota del Norte). Unirioja.Es. Recuperado el 30 de diciembre de 2024 de <https://dialnet.unirioja.es/metricas/investigadores/2441158>
- Gómez, D. (2023) Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos. Hubspot.es. <https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral>
- Gonzales (2023). Universidad Privada del Norte, Cenepo-Cabanillas, A. F Motivación y desempeño en colaboradores empresariales. *REVISTA DE INVESTIGACIÓN DE ESTUDIANTES DE PSICOLOGÍA "JANG,"* 1(1), 30–39. <https://doi.org/10.18050/jang.1.1.2023.3>
- Gustavo (2019). *Motivación y satisfacción laboral del personal docente de las Instituciones Educativas Secundarias de la ciudad de Ayaviri.* <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3277905>
- Jimenez, V., & Silai, Y. (2023). Clima laboral y motivación en funcionarios de la Unidad de Administración y Personal del Ministerio de Desarrollo Rural y Tierras. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/32516>
- La Teoría de Herzberg. (Dakota del Norte). Eoi.es. Recuperado el 30 de diciembre de 2024 de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg/>
- Limachi, M., & Pamela, L. (2019). Motivación y clima social laboral en el personal del Banco PRODEM agencia 16 de julio de la ciudad de El Alto. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24223>
- Lucas, CFP y Ureta, FMA (2019). clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas estudio caso. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV (28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>



- Madero Gómez, SM (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, 1–18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Moreno Quintana (2024). D. T. (s.f.). Maestro en Administración de Organizaciones. 9.195. Recuperado el 9 de septiembre de 2024, de http://132.248.9.195/ptd2009/enero/0638336/0638336_A1.pdf
- Motivación según López y Ramírez (2023) - Búsqueda de Google. (Dakota del Norte). Google.com. Recuperado el 6 de enero de 2025. https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-habilidades/pdf/motivacion_liderazgo/contenido1/las_motivaciones_humanas.pdf
- Murrugarra (2019). Clima laboral y satisfacción laboral en administrativos de la Municipalidad Distrital de Moche 2019. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37614>
- Pereira (2019). Redalyc.org. Retrieved December 30, 2024, from <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Pilligua y Arteaga (2019). clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas estudio caso. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV (28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Portilla & Jesús (2022). *Clima laboral en la motivación de los trabajadores de una empresa minera, Lima 2021*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82758/Delgado_PGJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quiroga (2023). de La Unidad de Administración Y Personal del Ministerio de Desarrollo Rural Y Tierras”, TDEG “clima LYMENF (2023). *UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS*. Umsa.Bo. Obtenido el 30 de diciembre de 2024 de <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/32516/T-1554.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Quispe y Laritza (2023). *Propuesta de mejora del clima laboral para la gestión de calidad de la MYPE "CETPRO CREAR", Juliaca, 2022*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/32322/CALIDAD_CLIMA_LABORAL_CAMINO_QUISPE_LIZBETH_LARITZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez-Balcázar, M. R., & Abrigo-Córdova, I. E. (2023). Motivación y clima laboral en el sector de servicio de transporte. *INNOVA Research Journal*, 8(3), 132–151. <https://doi.org/10.33890/innova.v8.n3.2023.2285>
- Salas, R. (2020, August 28). La Autorrealización, según la teoría de Maslow. Dr. Rafael Salas; Dr. Rafael Salas Psicólogo en Zaragoza. <https://www.rafaelsalapsicologo.com/autorrealizacion-teoria-maslow/>
- Salmón Santander & Schreiber Parra (2022). Importancia de la motivación en el proceso de aprendizaje. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6 (5), 4095–4106. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3378
- Sanches (2022). de Administración, EP (2022). *UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN*. Edu.Pe. Recuperado el 30 de diciembre de 2024 de <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b3285c1d-1493-4e72-96a2-1d358de670c9/content>
- Taipe (2021). *Comunicación organizacional y clima laboral en los trabajadores del Centro de Salud Metropolitano - Abancay, 2020*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58001/Corte_z_TCR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 0–0. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014
- Vida & Bienestar (2022). Edu.Pe. Recuperado el 30 de diciembre de 2024, de <https://repositorio.autonomaica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2613/1/>



CCAPACCA%20HUAM%c3%81N%20V%c3%8dCTOR%20RA%c3%9aL
%20-%20MAMANI%20%c3%81LVARO%20IGNACIO.pdf

Gomez (2022). Clima laboral, definición, teorías, Dimensiones Recuperado el 6
de enero de 2025, de
[https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%
20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1](https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf?sequence=1)



ANEXOS



Matriz de consistencia: **Título:** motivación y clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024. **Enfoque:** Cuantitativo, **Método:** Deductivo, **Tipo:** Aplicativa, **Nivel:** Correlacional, **Diseño:** No experimental, tipo transversal, **Población:** 120 **Muestra:** 92 trabajadores **Técnica:** Encuesta, **Instrumento:** Cuestionario.

| PROBLEMA | HIPÓTESIS | OBJETIVO | VARIABLE | DIMENSIONES E INDICADORES | PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO |
|--|---|--|--|---|---|
| <p>Problema General</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024?</p> | <p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024.</p> | <p>V1 MOTIVACIÓN (Herzberg)</p> | <p>1. Motivación Intrínseca</p> <ul style="list-style-type: none"> - Confianza - Proactividad - Satisfacción Personal - Autoestima <p>2. Motivación Extrínseca</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitación - Remuneración - Incentivos | <p>Enfoque de Investigación: Nivel Cuantitativo</p> <p>Método de Investigación: Deductivo</p> <p>Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Diseño De Investigación: No experimental, tipo transversal</p> <p>Población: 120 trabajadores</p> <p>Muestra: 92 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> |
| <p>Problema Específico</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es la relación de la motivación Intrínseca y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024? - ¿Cuál es la relación de la motivación extrínseca y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024? | <p>Hipótesis Específico</p> <ul style="list-style-type: none"> - Existe relación significativa directa entre la motivación Intrínseca y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024. - Existe relación significativa directa entre la motivación Extrínseca y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024. | <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la relación entre la motivación Intrínseca y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024. - Determinar la relación entre la motivación Extrínseca y el clima laboral de la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, año 2024. | <p>V2 CLIMA LABORAL (Gomez)</p> <p>3. Liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Influir - Organización - Creatividad - Empatía <p>4. Empoderamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autonomía - Visión - Toma de decisiones <p>5. Competitividad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Innovación - Comunicación - Eficacia | | |



Matriz de datos

SPSS PRIMERA PARTE 23 DE OCT 2024.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|-----------------|--------|---------|-----------|---------------------|---------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1 | P1 | Número | 8 | 0 | ¿Tiene confianz... | {1, Nunca}... | Ninguna | 4 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 2 | P2 | Número | 8 | 0 | ¿Tiene iniciativ... | {1, Nunca}... | Ninguna | 4 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 3 | P3 | Número | 8 | 0 | ¿Usted está sa... | {1, Nunca}... | Ninguna | 4 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 4 | P4 | Número | 8 | 0 | ¿Tiene autoesti... | {1, Nunca}... | Ninguna | 4 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 5 | P5 | Número | 8 | 0 | ¿Considera que... | {1, Nunca}... | Ninguna | 4 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 6 | P6 | Número | 8 | 0 | ¿Considera que... | {1, Nunca}... | Ninguna | 4 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 7 | P7 | Número | 8 | 0 | ¿Consideras qu... | {1, Nunca}... | Ninguna | 4 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 8 | P8 | Número | 8 | 0 | ¿Consideras qu... | {1, Nunca}... | Ninguna | 4 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 9 | P9 | Número | 8 | 0 | ¿Existe una bu... | {1, Nunca}... | Ninguna | 4 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 10 | P10 | Número | 8 | 0 | ¿Consideras qu... | {1, Nunca}... | Ninguna | 5 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 11 | P11 | Número | 8 | 0 | ¿Consideras qu... | {1, Nunca}... | Ninguna | 5 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 12 | P12 | Número | 8 | 0 | ¿Consideras qu... | {1, Nunca}... | Ninguna | 5 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 13 | P13 | Número | 8 | 0 | ¿Consideras qu... | {1, Nunca}... | Ninguna | 5 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 14 | P14 | Número | 8 | 0 | ¿Consideras qu... | {1, Nunca}... | Ninguna | 5 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 15 | P15 | Número | 8 | 0 | ¿Consideras qu... | {1, Nunca}... | Ninguna | 5 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 16 | P16 | Número | 8 | 0 | ¿Consideras qu... | {1, Nunca}... | Ninguna | 5 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 17 | P17 | Número | 8 | 0 | ¿Consideras qu... | {1, Nunca}... | Ninguna | 5 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 18 | Motivacion_i... | Número | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 19 | Motivacion_... | Número | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 20 | MOTIVACION | Número | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 11 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 21 | CLIMA LAB | Número | 8 | 0 | | Ninguna | Ninguna | 9 | Derecha | Ordinal | Entrada |

Vista de datos Vista de variables

SPSS PRIMERA PARTE 23 DE OCT 2024.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | Motivacio n_intrinse ca | Motivacio n_extrins eca | MOTIVACION | CLIMA LA BORAL | var |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------------------|-------------------------------|------------|-------------------|-----|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 17 | 6 | 23 | 19 | |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 19 | 4 | 23 | 36 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 9 | 26 | 20 | |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 4 | 22 | 20 | |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 7 | 23 | 32 | |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 20 | 14 | 34 | 28 | |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 19 | 13 | 32 | 41 | |
| 8 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 8 | 24 | 45 | |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 15 | 10 | 25 | 48 | |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 19 | 3 | 22 | 20 | |
| 11 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 16 | 12 | 28 | 46 | |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 19 | 8 | 27 | 45 | |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 16 | 6 | 22 | 33 | |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 16 | 5 | 21 | 31 | |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 17 | 15 | 32 | 48 | |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 14 | 34 | 50 | |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 16 | 10 | 26 | 24 | |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 20 | 7 | 27 | 26 | |
| 19 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 16 | 9 | 25 | 27 | |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 16 | 10 | 26 | 48 | |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 | 11 | 29 | 38 | |

Vista de datos Vista de variables

SPSS PRIMERA PARTE 23 DE OCT 2024.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | Motivacio n_intrinse ca | Motivacio n_extrins eca | MOTIVACION | CLIMA LA BORAL | var |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------------------|-------------------------------|------------|-------------------|-----|
| 22 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 19 | 6 | 25 | 43 | |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 19 | 7 | 26 | 14 | |
| 24 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 16 | 7 | 23 | 49 | |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 19 | 3 | 22 | 20 | |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 18 | 10 | 28 | 25 | |
| 27 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 14 | 5 | 19 | 35 | |
| 28 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 5 | 18 | 32 | |
| 29 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 13 | 6 | 19 | 31 | |
| 30 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 14 | 5 | 19 | 31 | |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 4 | 20 | 25 | |
| 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 12 | 5 | 17 | 30 | |
| 33 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 13 | 5 | 18 | 32 | |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 17 | 5 | 22 | 26 | |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 15 | 6 | 21 | 20 | |
| 36 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 17 | 5 | 22 | 19 | |
| 37 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 14 | 6 | 20 | 26 | |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 17 | 6 | 23 | 19 | |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 19 | 4 | 23 | 36 | |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 17 | 9 | 26 | 20 | |
| 41 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 18 | 4 | 22 | 20 | |
| 42 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 7 | 23 | 32 | |

Vista de datos Vista de variables



SPSS PRIMERA PARTE 23 DE OCT 2024.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 21 de 21 variables

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | Motivacio n_intrinse ca | Motivacio n_extrins eca | MOTIVACION | CLIMA LA BORAL | var |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------------------|-------------------------------|------------|-------------------|-----|
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 20 | 14 | 34 | 28 | |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 19 | 13 | 32 | 41 | |
| 45 | 5 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 16 | 8 | 24 | 45 | | |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 15 | 10 | 25 | 48 | | |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 19 | 3 | 22 | 20 | |
| 48 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 16 | 12 | 28 | 46 | | |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 8 | 27 | 45 | | |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 16 | 6 | 22 | 33 | |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 16 | 5 | 21 | 31 | |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 17 | 15 | 32 | 48 | | |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 14 | 34 | 50 | | |
| 54 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 16 | 10 | 26 | 24 | |
| 55 | 5 | 6 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 20 | 7 | 27 | 26 | |
| 56 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 16 | 9 | 25 | 27 | | |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 16 | 10 | 26 | 48 | | |
| 58 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 18 | 11 | 29 | 38 | | |
| 59 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 19 | 6 | 25 | 43 | | |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 19 | 7 | 26 | 14 | | |
| 61 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 16 | 7 | 23 | 49 | | |
| 62 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 19 | 3 | 22 | 20 | |
| 63 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 18 | 10 | 28 | 25 | | |

Vista de datos Vista de variables

SPSS PRIMERA PARTE 23 DE OCT 2024.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 21 de 21 variables

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | Motivacio n_intrinse ca | Motivacio n_extrins eca | MOTIVACION | CLIMA LA BORAL | var |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------------------|-------------------------------|------------|-------------------|-----|
| 64 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 5 | 18 | 32 | |
| 65 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 13 | 6 | 19 | 31 | |
| 66 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 14 | 5 | 19 | 31 | |
| 67 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 16 | 4 | 20 | 25 | |
| 68 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 12 | 5 | 17 | 30 | |
| 69 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 13 | 5 | 18 | 32 | |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 17 | 5 | 22 | 26 | |
| 71 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 15 | 6 | 21 | 20 | |
| 72 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 17 | 5 | 22 | 19 | |
| 73 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 14 | 6 | 20 | 26 | |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 15 | 10 | 25 | 48 | | |
| 75 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 19 | 3 | 22 | 20 | |
| 76 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 16 | 12 | 28 | 46 | | |
| 77 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 8 | 27 | 45 | | |
| 78 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 16 | 6 | 22 | 33 | |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 2 | 3 | 16 | 5 | 21 | 31 | |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 17 | 15 | 32 | 48 | | |
| 81 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 14 | 34 | 50 | | |
| 82 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 16 | 10 | 26 | 24 | |
| 83 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 20 | 7 | 27 | 26 | |
| 84 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 16 | 9 | 25 | 27 | | |

Vista de datos Vista de variables

SPSS PRIMERA PARTE 23 DE OCT 2024.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 21 de 21 variables

| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | Motivacio n_intrinse ca | Motivacio n_extrins eca | MOTIVACION | CLIMA LA BORAL | var |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------------------------------|-------------------------------|------------|-------------------|-----|
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 16 | 10 | 26 | 48 | |
| 86 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 18 | 11 | 29 | 38 | |
| 87 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 19 | 6 | 25 | 43 | |
| 88 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 19 | 7 | 26 | 14 | |
| 89 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 16 | 7 | 23 | 49 | | |
| 90 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 19 | 3 | 22 | 20 | |
| 91 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 18 | 10 | 28 | 25 | |
| 92 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 5 | 18 | 32 | |
| 93 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 94 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 95 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 96 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 97 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 98 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 99 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 100 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 101 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 102 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 103 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 104 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 105 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Vista de datos Vista de variables

Órgano de Línea: Gerencia de Transporte y Seguridad Vial

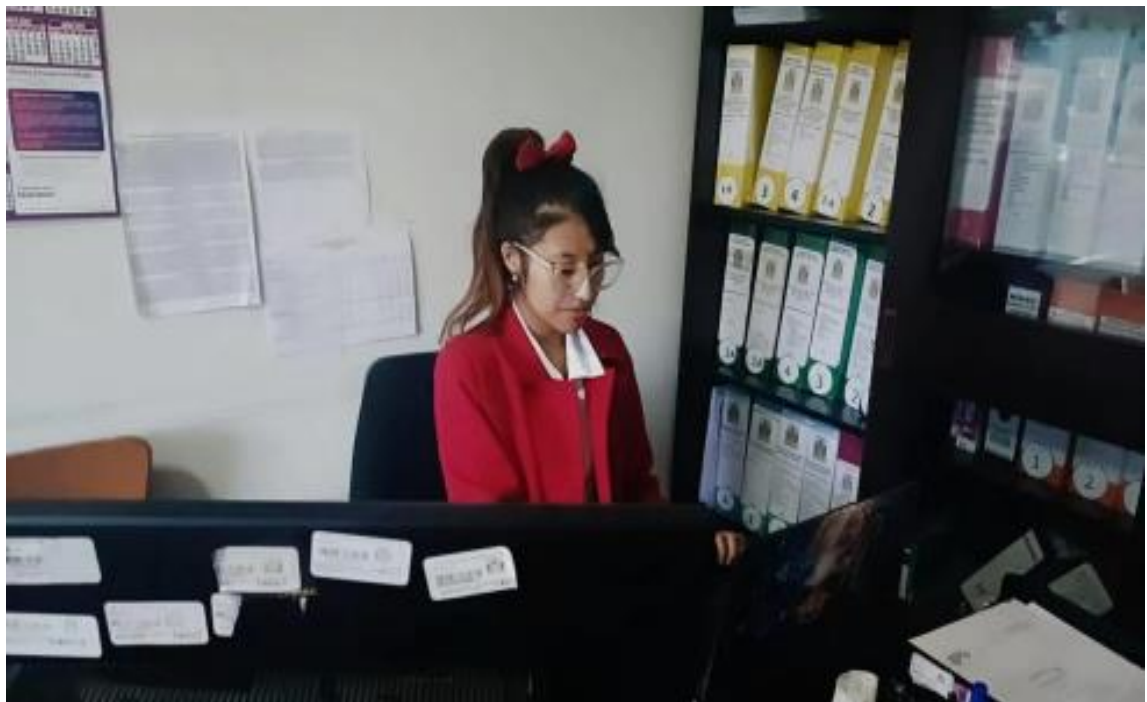
| ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO | | | | | | | |
|---|---|----------|-----------|----------|---------------------|---|--------------------|
| SECTOR : GOBIERNOS LOCALES | | | | | | | |
| VI | ÓRGANO DE LINEA | | | | | | |
| 6.10.A | GERENCIA DE TRANSPORTES Y SEGURIDAD VIAL** | | | | | | |
| N° ORDEN | CARGO ESTRUCTURAL | CODIGO | CLASIFIC. | TOTAL | SITUACION DEL CARGO | | CARGO DE CONFIANZA |
| | | | | | O | P | |
| 162 | Gerente | 21018124 | EC | 1 | 1 | | 1 |
| 163 | Técnico Administrativo | 21018126 | SP-AP | 1 | 1 | | |
| Total de la Unidad Orgánica | | | | 2 | 2 | | 1 |
| * Significa segunda modificación del CAP, según Ordenanza Municipal N° 317-2011-CMPP. | | | | | | | |

Órgano de Línea: Subgerencia de Registro de Transporte

| ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO | | | | | | | |
|---|---|----------|-----------|----------|---------------------|---|--------------------|
| SECTOR : GOBIERNOS LOCALES | | | | | | | |
| VI | ÓRGANO DE LINEA | | | | | | |
| 6.10.A1 | SUBGERENCIA DE REGISTRO DE TRANSPORTES | | | | | | |
| N° ORDEN | CARGO ESTRUCTURAL | CODIGO | CLASIFIC. | TOTAL | SITUACION DEL CARGO | | CARGO DE CONFIANZA |
| | | | | | O | P | |
| 164 | Subgerente | 21018123 | SP-EJ | 1 | 1 | | |
| 165-167 | Técnico en Transporte | 21018126 | SP-AP | 3 | 3 | | |
| Total de la Unidad Orgánica | | | | 4 | 4 | | |

Órgano de Línea: Subgerencia de Inspecciones de tránsito

| ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO | | | | | | | |
|---|--|----------|-----------|----------|---------------------|---|--------------------|
| SECTOR : GOBIERNOS LOCALES | | | | | | | |
| VI | ÓRGANO DE LINEA | | | | | | |
| 6.10.A2 | SUBGERENCIA DE INSPECCIONES DE TRÁNSITO | | | | | | |
| N° ORDEN | CARGO ESTRUCTURAL | CODIGO | CLASIFIC. | TOTAL | SITUACION DEL CARGO | | CARGO DE CONFIANZA |
| | | | | | O | P | |
| 168 | Subgerente | 21018123 | SP-EJ | 1 | 1 | | |
| 169 | Especialista en Tránsito | 21018125 | SP-ES | 1 | 1 | | |
| 170-175 | Inspector de Tránsito | 21018126 | SP-AP | 6 | 6 | | |
| Total de la Unidad Orgánica | | | | 8 | 8 | | |



Instrumento(s)



ENCUESTA

El objetivo de esta investigación es examinar la conexión entre la motivación y el clima laboral en la gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno, durante el año 2024. Para lograrlo, pedimos su valiosa ayuda al completar este cuestionario, señalando con una "X" la alternativa que mejor refleje su respuesta. Agradecemos por adelantado su implicación.

Información del encuestado:

Sexo:

Masculino () Femenino ()

Cargo: _____ **Dependencia donde laboral**

Califique cada afirmación de acuerdo con la siguiente escala de valoración:

| | | |
|---------------|-----------------|------------|
| 1. Nunca | 3. A veces | 5. Siempre |
| 2. Casi Nunca | 4. Casi Siempre | |

I. MOTIVACIÓN

| | Seleccione la opción que, según su criterio, considere adecuada, marcándola con un aspa (x). | VALORACION | | | | |
|---------------------------------|--|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Motivación Intrínseca | | | | | | |
| 1.1 | ¿Tiene confianza en el trabajo que realiza? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.2 | ¿Tiene iniciativa al realizar sus funciones en su centro de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.3 | ¿Usted está satisfecho por las actividades que realiza? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1.4 | ¿Tiene autoestima por usted mismo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Motivación Extrínseca | | | | | | |
| 2.1 | ¿Considera que son buenas las capacitaciones que ofrece su área de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2.2 | ¿Considera que su remuneración es buena? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



| | | | | | | |
|------------|--|---|---|---|---|---|
| 2.3 | ¿Considera que los incentivos le impulsan al logro de sus objetivos? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------|--|---|---|---|---|---|

II. CLIMA LABORAL

| | | | | | | |
|--------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 3. Liderazgo | | | | | | |
| 3.1 | ¿Tienes la facilidad de conectar con los planes de contingencia? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.2 | ¿Consideras que existe reciprocidad entre tus compañeros de trabajo? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Empoderamiento | | | | | | |
| 4.1 | ¿Consideras que el Gerente es una Persona Autónoma? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.2 | ¿Consideras que el Gerente tiene una visión amplia? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4.3 | ¿Consideras que el Gerente involucra a sus trabajadores en la toma de decisiones? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Competitividad | | | | | | |
| 5.1 | ¿Consideras que el Gerente es innovador? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.2 | ¿Consideras que el Gerente tiene una buena comunicación con los trabajadores? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5.3 | ¿Consideras que el Gerente es eficaz? | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

TÍTULO: MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA DE TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024.

I. REFERENCIAS

EXPERTO (NOMBRES) Roberto payé Colquehuanca

PROFESIÓN Lic. en administración

CARGO ACTUAL Docente

GRADO ACADÉMICO Doctor en administración

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente | Regular | Buena | Muy Buena | Excelente |
|--------------------|---|------------|---------|-------|-----------|-----------|
| 1. CLARIDAD | Está redactado con lenguaje apropiado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. OBJETIVIDAD | Está expresado en capacidades observables | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al avance de la ciencia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica de los ítems con las variables | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. SUFICIENCIA | Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. CONSISTENCIA | Está basado en aspectos teóricos y científicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. COHERENCIA | Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. METODOLOGÍA | La estrategia responde al propósito de la investigación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. PERTINENCIA | El instrumento es útil y adecuado para la investigación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino; Juan; Peña Julio Daniel; Zeballos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p. 217)

Coefficiente de valoración porcentual, $C = \text{Total}/50 = 78\%$

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONE

.....
.....
.....

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ($C \geq 75\% = 0.75$)
- b. Desaprobado ($C < 75\% = 0.75$)

Lugar y fecha: Juliaca, 8 de oct. 2024

Roberto Payé
Firma

DNI: N° 02145441

Teléfono: 996-993377



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Puno, 28 de octubre de 2024.

CARTA N° 615-2024-MPP/GA-SGP.

Señorita:

Rosmery Brigith Barrios Gomez.

Jirón Arenales con Pasaje Asunción N° 152 - PUNO.

Atención: Gerencia de Transporte y Seguridad Vial.

CIUDAD.-

ASUNTO : Comunica Respuesta (SE OTORGA AUTORIZACIÓN).

Referencia : 1) trámite N° 2024-00048473 (Solicitud de autorización para ejecución de proyecto).

De mi especial consideración:

Por medio del presente, es grato dirigirme a usted; para saludarlo muy cordialmente y a su vez manifestarle que en mérito al documento de la referencia (1), su persona, solicita se le otorgue autorización para realizar investigación en la Gerencia de Transporte y Seguridad Vial de la Municipalidad Provincial de Puno; ello, con el objeto de ejecutar el proyecto de investigación (tesis) denominado "MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL EN LA GERENCIA DE TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024".

En tal sentido, en atención a lo solicitado mediante tramite con registro N° 2024-00048473; en mi calidad de Sub Gerente de Personal de la Municipalidad Provincial de Puno **OTORGO LA AUTORIZACIÓN CORRESPONDIENTE**, a la señorita Rosmery Brigith Barrio Gomez, identificada con Documento Nacional de Identidad – DNI N° 71464947; con la finalidad de que pueda desarrollar su trabajo de investigación (TESIS) titulado "MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL EN LA GERENCIA DE TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024"; debiendo la Gerencia mencionada en el exordio de la presente, brindar las facilidades a la interesada arriba mencionada, conforme lo solicitado.

Sin otro particular me suscribo de usted.

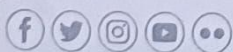
Atentamente.

c.c. Archivo
Reg. 16202-2024.
SSM/etrg.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN

[Firma]
C.R. Sadoe Salazar Mamani
SUB GERENTE DE PERSONAL

¡Puno Renace!





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

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

Formato digital

Fecha de entrega: 08-01-25

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ROSMERY BRIGITH BARRIOS GOMEZ

Dirección: JIRON ASUNCIÓN N° 152

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 71464947

Teléfono: 999011009 email: EMPOWERED2001@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 NEGOCIOS INTERNACIONALES

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Asesor: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: MOTIVACIÓN Y CLIMA LABORAL DE LA GERENCIA DE TRANSPORTE Y SEGURIDAD VIAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, AÑO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): MOTIVACIÓN, CLIMA LABORAL, COMUNICACIÓN, EMPATÍA, INNOVACIÓN

¿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



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: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

08 de Enero 2025

Fecha