

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y NEGOCIOS INTERNACIONALES



TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

"Incidencia del entorno laboral en la motivación del personal del sector público en el contexto de una municipalidad distrital de Junín, 2023"

AUTOR:

Bach. Fernández Velarde, Jamsel Ahmed

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ASESOR:

Dr. Vegas Gallo, Edwin Agustín

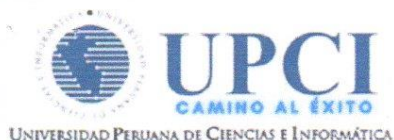
ID ORCID: 0000-0002-2566-0115

DNI: 02771235

LIMA, PERÚ

2025

INFORME DE SIMILITUD



INFORME DE SIMILITUD

N°053-2025-UPCI-FCEYN-REHO-T

A : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios

DE : **MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR**
Docente Operador del Programa Turnitin

ASUNTO : Informe de evaluación de Similitud de Trabajo de Suficiencia Profesional:
BACHILLER FERNÁNDEZ VELARDE, JAMSEL AHMED

FECHA : Lima, 26 de junio de 2025.

Tengo el agrado de dirigirme a usted con la finalidad de informar lo siguiente:

1. Mediante el uso del programa informático **Turnitin** (con las configuraciones de excluir citas, excluir bibliografía y excluir oraciones con cadenas menores a 20 palabras) se ha analizado el Trabajo de Suficiencia Profesional titulada: **"INCIDENCIA DEL ENTORNO LABORAL EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO EN EL CONTEXTO DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JUNIN, 2023"**, presentado por el Bachiller **FERNÁNDEZ VELARDE, JAMSEL AHMED**.
2. Los resultados de la evaluación concluyen que el Trabajo de Suficiencia Profesional en mención tiene un **ÍNDICE DE SIMILITUD DE 8%** (cumpliendo con el artículo 35 del Reglamento de Grado de Bachiller y Título Profesional UPCI aprobado con Resolución N° 373-2019-UPCI-R de fecha 22/08/2019).
3. Al término análisis, el Bachiller en mención **PUEDA CONTINUAR** su trámite ante la facultad, por lo que el resultado del análisis se adjunta para los efectos consiguientes

Es cuanto hago de conocimiento para los fines que se sirva determinar.

Atentamente,



MG. HERMOZA OCHANTE, RUBEN EDGAR
Universidad Peruana de Ciencias e Informática
Docente Operador del Programa Turnitin

Adjunto:

**Resultado de similitud*

DEDICATORIA

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas que me acompañaron y apoyaron a lo largo de este proceso académico.

En primer lugar, agradezco a Dios por brindarme la fortaleza, paciencia y salud para culminar esta etapa tan importante en mi vida.

A mi familia, especialmente a mis padres, por su amor incondicional, su constante apoyo emocional y por enseñarme el valor del esfuerzo y la dedicación.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios por darme la fortaleza, salud y sabiduría necesarias para culminar esta etapa tan importante de mi vida.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Nombres: JAMSEL AHMED

Apellidos: FERNÁNDEZ VELARDE

Código : 1304000457

DNI : 44597509

Declaro que, soy el autor del trabajo realizado y que es la versión final que he entregado a la oficina del Decanato de la Facultad de Ciencias Empresariales y de Negocios de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática.

Asimismo, declaro que he citado debidamente las palabras o ideas de otros autores, refiriendo expresamente el nombre de la obra y página o páginas que me sirvieron de fuente.

INDICE

CARATULA.....	1
INFORME DE SIMILITUD.....	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	5
INDICE.....	6
INTRODUCCION	7
CAPITULO I.- Planificación del trabajo de suficiencia profesional	9
1.1. Título y descripción del trabajo	9
1.2. Planteamiento del problema	10
1.3. Objetivos específicos.....	10
1.4. Justificación.....	11
CAPITULO II.- Marco teórico.....	12
2.1. Motivación en el trabajo.....	12
2.2. Importancia en el sector público	13
2.3. RELACIÓN ENTRE CLIMA Y MOTIVACIÓN	18
CAPITULO III.- Desarrollo de actividades programadas.....	19
3.1. Optimización del clima laboral en la administración municipal.....	19
3.2. El clima laboral en los municipios: importancia y desafíos.....	22
CAPITULO IV.- Resultados obtenidos.....	25
CONCLUSIONES	27
RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
ANEXOS	32
Anexo 1. Evidencia de similitud digital.....	32
Anexo 2. Autorización de publicación en repositorio	35

INTRODUCCION

Este trabajo titulado "Incidencia del entorno laboral en la motivación del personal del sector público en el contexto de una municipalidad distrital de junin,2023"

En el mundo laboral actual, el entorno de trabajo y la motivación del personal tienen una importancia central para la eficiencia y la sostenibilidad de las organizaciones. El entorno laboral —entendido como la interacción de condiciones físicas, sociales, psicológicas y estructurales— influye directamente en el bienestar de los empleados, su actitud hacia el trabajo y su orientación hacia los objetivos institucionales.

La motivación en el contexto laboral se refiere a los impulsos internos o externos que llevan a las personas a cumplir sus tareas con compromiso, mantener un alto nivel de rendimiento y buscar constantemente su desarrollo profesional. Esta forma de motivación no surge de manera espontánea, sino que está determinada en gran medida por factores como la capacidad de liderazgo, la comunicación interna, el reconocimiento, las oportunidades de ascenso y la calidad de las relaciones interpersonales, todos ellos elementos clave del entorno laboral.

Numerosos estudios han demostrado que un ambiente de trabajo que apoya y motiva al personal incrementa significativamente su disposición al rendimiento, lo cual se refleja en una mayor productividad, menor rotación de personal, un mejor clima organizacional y una mayor satisfacción dentro de los equipos. En cambio, condiciones laborales estresantes, desorganizadas o indiferentes suelen provocar desmotivación, apatía y disminución del rendimiento.

Ante esta realidad, es fundamental que las organizaciones —especialmente en el sector público— implementen medidas concretas para fomentar un entorno de trabajo saludable y favorable. Dichas acciones no solo fortalecen la motivación de los empleados, sino que también contribuyen al desarrollo de una cultura institucional basada en la participación, el respeto mutuo y el compromiso.

CAPITULO I.- Planificación del trabajo de suficiencia profesional

1.1. Título y descripción del trabajo

Este trabajo de suficiencia profesional, se titula "Incidencia del entorno laboral en la motivación del personal del sector público en el contexto de una municipalidad distrital de junin,2023"

Descripción del trabajo

Numerosos estudios, entre ellos los realizados por la Universidad de Warwick, *The Wall Street Journal* y el Opener Institute for People, demuestran que los empleados satisfechos pueden aumentar su productividad en un 12 % y mejorar su eficiencia en el desempeño de tareas en un 31 % (UP SPAIN, s. f.).

A nivel internacional, el *Randstad Workmonitor Global Report* del tercer trimestre de 2018 indicó que México ocupó el primer lugar en satisfacción laboral, con un 82 % de trabajadores satisfechos. Le siguieron India con un 81 % y Estados Unidos con un 80 %. En cambio, Japón (44 %) y Hong Kong (46 %) registraron los niveles más bajos de satisfacción.

La importancia de la satisfacción laboral no debe subestimarse, ya que un entorno laboral favorable contribuye significativamente al bienestar físico y psicológico de los empleados. Esto, a su vez, reduce el ausentismo y la rotación de personal. Cuando los trabajadores se perciben como parte integral de la organización, reciben una motivación adecuada y ven satisfechas sus necesidades, su disposición al rendimiento tiende a aumentar. Esto tiene un impacto positivo en el desempeño general de la institución.

1.2. Planteamiento del problema

¿Qué relación existe entre el entorno laboral en la motivación del personal del sector público en el contexto de una municipalidad distrital de junin,2023?

¿Qué relación existe entre el entorno laboral y la **motivación extrínseca** de los servidores públicos de la Municipalidad distrital de junin,2023?

¿Cómo influye el entorno laboral en la **motivación trascendente** de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de distrital de junin,2023?

1.3. Objetivos específicos

- Determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la motivación laboral general de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Junín en el año 2023.
- Analizar la relación entre el clima organizacional y la **motivación intrínseca** de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Junín en el año 2023.
- Estudiar la relación entre el clima organizacional y la **motivación extrínseca** de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Junín en el año 2023.
- Examinar la influencia del clima organizacional sobre la **motivación trascendente** del personal del sector público en la Municipalidad Distrital de Junín en el año 2023.

1.4. Justificación

Desde una perspectiva académica, esta investigación se justifica por su contribución al fortalecimiento del campo de la administración pública mediante enfoques innovadores en la gestión del talento institucional. El análisis teórico de los conceptos de “clima organizacional” y “motivación laboral” abre nuevas posibilidades de aplicación en diversos contextos administrativos. Asimismo, los conocimientos generados a través de esta investigación pueden servir para mejorar los procedimientos metodológicos en la gestión pública, especialmente en lo que respecta al desarrollo humano. Un estudio riguroso de los marcos teóricos también favorecerá la calidad y profundidad de futuras investigaciones en este campo clave para el éxito institucional.

Desde el punto de vista práctico, este trabajo es relevante porque, según las autoridades responsables, se trata del primer estudio dentro de la Municipalidad Distrital que aborda específicamente el tema de la motivación laboral del personal. Los datos y conocimientos obtenidos proporcionarán una base sólida para decisiones bien fundamentadas y orientadas al futuro. Al mismo tiempo, es importante comunicar de manera clara el alcance y los resultados del estudio. Esta investigación no solo ofrece nuevos aportes, sino que también proporciona a la Municipalidad de Junín una base concreta para fomentar un entorno laboral saludable y elevar la motivación tanto del personal permanente como de otros prestadores de servicios públicos.

CAPITULO II.- Marco teórico

2.1. Motivación en el trabajo

La motivación laboral abarca todos los factores internos y externos que influyen en el comportamiento de los empleados dentro de su entorno profesional. Esta impulsa a las personas a cumplir con sus tareas, alcanzar metas y comprometerse activamente con su organización. Según Robbins y Judge (2017), la motivación es el proceso que explica la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo humano hacia la consecución de objetivos laborales.

La motivación no solo influye en el nivel de compromiso de los trabajadores, sino también en su satisfacción, vinculación con la organización y rendimiento. Por ello, se considera un componente central de la gestión de personal y un elemento clave para alcanzar los objetivos institucionales.

Teorías fundamentales sobre la motivación

Existen múltiples enfoques teóricos que explican la motivación en el ámbito laboral. Entre los más destacados se encuentran:

a) Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow Maslow sostiene que las personas buscan satisfacer una serie de necesidades en un orden determinado: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de reconocimiento y de autorrealización. En el contexto laboral, esto implica que primero deben cumplirse las condiciones básicas antes de que cobren relevancia las necesidades superiores.

b) Modelo de los dos factores de Herzberg También conocida como teoría de la motivación e higiene, esta distingue entre factores higiénicos (como el salario, las condiciones laborales o las relaciones interpersonales), cuya ausencia genera insatisfacción; y factores motivacionales (como el logro, la responsabilidad o el reconocimiento), que fomentan una verdadera motivación.

c) Teoría de las expectativas de Vroom Según esta teoría, la motivación está

influida por tres componentes: la expectativa de que el esfuerzo llevará a un buen desempeño; la creencia de que dicho desempeño será recompensado; y el valor que el individuo asigna a dicha recompensa.

Factores que influyen en la motivación laboral

La motivación de los empleados puede verse afectada por diversos factores, tales como:

Remuneración y beneficios adicionales

Reconocimiento y valoración

Seguridad en el empleo

Oportunidades de desarrollo profesional

Clima laboral

Estilo de liderazgo y prácticas de gestión

2.2. Importancia en el sector público

Especialmente en el sector público, como en las administraciones distritales, la motivación laboral es esencial para garantizar servicios públicos de calidad y eficiencia. Dado que los incentivos financieros suelen ser limitados, resulta aún más relevante contar con un entorno laboral favorable, ofrecer oportunidades de capacitación y brindar reconocimiento al personal.

El fomento adecuado de la motivación puede reducir la rotación de personal, mejorar la atención al ciudadano y contribuir a una administración pública más eficaz y comprometida.

Clima organizacional

El clima organizacional se refiere a la percepción colectiva que tienen los empleados sobre su entorno laboral. Incluye aspectos como las relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, la estructura organizativa, las normas y las condiciones físicas y emocionales del trabajo.

Chiavenato (2009) describe el clima como el entorno interno de una organización, estrechamente vinculado a la motivación y el rendimiento de los empleados. Se trata de un factor intangible pero clave para el buen funcionamiento institucional.

Características del clima organizacional

El clima organizacional se caracteriza por ser:

Subjetivo, basado en percepciones individuales y colectivas

Multidimensional, abarca aspectos emocionales, estructurales, comunicativos y culturales

Variable, ya que puede mejorar o empeorar según las prácticas y políticas organizativas

Determinante del comportamiento, al influir en la motivación, satisfacción, desempeño y compromiso

Dimensiones típicas

Entre las dimensiones más comunes para analizar el clima organizacional se encuentran:

Calidad de las relaciones interpersonales

Estilo de liderazgo

Comunicación interna

Reconocimiento y apoyo

Condiciones físicas del trabajo

Participación y toma de decisiones

Estas dimensiones permiten evaluar el bienestar organizacional y varían según el enfoque teórico adoptado.

Importancia

Un clima laboral positivo aporta múltiples beneficios tanto para los empleados como para la organización:

Mayor motivación y sentido de pertenencia institucional

Reducción del ausentismo, rotación y conflictos internos

Mayor productividad y calidad en los servicios

Fortalecimiento del espíritu de equipo y del compromiso

Mejores condiciones para la innovación y el aprendizaje continuo

Importancia en el sector público

En el sector público, particularmente a nivel municipal, el clima organizacional es un factor determinante, ya que el éxito institucional depende en gran medida de la disposición y compromiso del personal. Las frecuentes dificultades, como presupuestos limitados, estructuras rígidas o problemas de liderazgo, refuerzan la necesidad de un entorno laboral positivo que fomente la motivación incluso en ausencia de incentivos económicos significativos.

Estudios Previos

Hallazgos internacionales Diversos estudios internacionales muestran una relación clara entre el clima laboral y la motivación:

Chiavenato (2009) destaca la influencia positiva de un buen clima sobre el compromiso y la productividad.

Robbins y Judge (2017) mencionan factores como la percepción de justicia, el liderazgo y la cultura organizacional como componentes clave del clima.

Un estudio de la OIT (2016) subraya que las condiciones psicosociales son decisivas para la satisfacción y retención de personal en el sector público.

Estudios nacionales en Perú En el contexto peruano, también se han documentado hallazgos relevantes:

Gonzales (2020) evidenció que un clima laboral negativo impacta de forma directa en la desmotivación y bajo rendimiento del personal.

Ramírez (2018) halló relaciones significativas entre liderazgo, clima institucional y motivación en gobiernos locales.

Informes de SERVIR destacan la relevancia de factores no económicos como el reconocimiento y la participación en la toma de decisiones.

MARCO LEGAL

Constitución Política del Perú (1993)

Artículo 23: El trabajo es una prioridad del Estado. Se garantiza protección frente al despido arbitrario, remuneración justa, seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 26: Establece principios como igualdad de oportunidades, prohibición de discriminación y respeto a la dignidad del trabajador.

Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil Promueve la profesionalización, equidad y condiciones laborales adecuadas en el sector público.

Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM – Reglamento del Servicio Civil Regula aspectos clave como la evaluación del desempeño, el reconocimiento y la gestión del talento humano.

Ley N.º 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Garantiza condiciones seguras y saludables, lo cual fortalece la motivación y el clima laboral.

Convenios N.º 155 y N.º 187 de la OIT Promueven la mejora continua del entorno laboral y el bienestar de los trabajadores.

2.3. RELACIÓN ENTRE CLIMA Y MOTIVACIÓN

Interacciones

Un clima organizacional favorable fomenta la motivación a través del respeto, la valoración, la buena comunicación, el liderazgo efectivo y condiciones adecuadas. En cambio, un ambiente negativo puede generar desmotivación, conflictos y rotación de personal.

Fundamento teórico

Herzberg: Las condiciones desfavorables actúan como factores de desmotivación.

Teoría del refuerzo: El reconocimiento y la retroalimentación positiva condicionan el comportamiento.

Vroom: Un buen clima refuerza la expectativa de recompensa, lo que incrementa la motivación.

Evidencia empírica SERVIR y diversos estudios destacan la influencia de los factores no financieros en la motivación dentro del sector público.

Relevancia para municipalidades En contextos con recursos escasos y estructuras jerárquicas, el liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo pueden ayudar a generar un entorno motivador, incluso en situaciones adversas.

CAPITULO III.- Desarrollo de actividades programadas

3.1. Optimización del clima laboral en la administración municipal

Con el objetivo de mejorar de manera específica el clima laboral en la administración distrital, se propone un conjunto de medidas orientadas a optimizar la comunicación interna, fortalecer las competencias de liderazgo, fomentar la cohesión del equipo y valorar el trabajo del personal. El propósito es crear un entorno de trabajo solidario, motivador y cooperativo para los empleados.

1. Análisis del clima actual

Objetivo: Recoger las opiniones y percepciones del personal sobre su situación laboral.

- **Acción 1.1:** Realización de encuestas confidenciales sobre el clima laboral (por ejemplo, según el modelo de Litwin y Stringer o Great Place to Work).
- **Acción 1.2:** Organización de grupos focales cualitativos con empleados de diferentes áreas.
- **Acción 1.3:** Evaluación de las respuestas y elaboración de un informe con fortalezas, debilidades y recomendaciones concretas.

2. Mejora de la comunicación interna

Objetivo: Establecer un flujo de información transparente, abierto y participativo en todos los niveles.

- **Acción 2.1:** Introducción de boletines internos digitales o carteles informativos actualizados periódicamente.

- **Acción 2.2:** Espacios mensuales de retroalimentación entre el personal directivo y los equipos de trabajo.
- **Acción 2.3:** Talleres para mejorar las habilidades comunicativas, la escucha activa y las estrategias de resolución de conflictos.

3. Desarrollo de una cultura de liderazgo positiva

Objetivo: Fomentar estilos de liderazgo empáticos e inclusivos en los jefes de área.

- **Acción 3.1:** Capacitaciones sobre liderazgo transformacional y desarrollo de equipos.
- **Acción 3.2:** Implementación de evaluaciones de desempeño 360° para los líderes.
- **Acción 3.3:** Ofrecimiento de sesiones individuales de coaching para líderes clave.

4. Reconocimiento e incentivos no monetarios

Objetivo: Visibilizar el esfuerzo y compromiso del personal mediante mecanismos institucionales o simbólicos de reconocimiento.

- **Acción 4.1:** Establecimiento de un programa de “Empleado/a del mes” por área.
- **Acción 4.2:** Cartas de agradecimiento personalizadas o reconocimientos públicos en reuniones internas.
- **Acción 4.3:** Celebraciones conjuntas (cumpleaños, aniversarios laborales) para fomentar el sentido de pertenencia y el espíritu de equipo.

5. Acciones para promover el bienestar y la integración social

Objetivo: Mejorar la dinámica social y fortalecer el compañerismo en el lugar de trabajo.

- **Acción 5.1:** Organización de actividades recreativas o deportivas de forma trimestral.
- **Acción 5.2:** Programas relacionados con la gestión del estrés, la salud mental y el equilibrio emocional.
- **Acción 5.3:** Participación en proyectos sociales con la implicación de todo el personal (por ejemplo, actividades comunitarias, campañas solidarias).

6. Seguimiento y evaluación del clima laboral

Objetivo: Supervisar sistemáticamente los avances y ajustar las estrategias para seguir mejorando el entorno de trabajo.

- **Acción 6.1:** Aplicación semestral de encuestas de satisfacción y percepción del clima laboral.
- **Acción 6.2:** Análisis de indicadores relevantes como ausentismo, rotación de personal y desempeño.
- **Acción 6.3:** Diálogo permanente entre el personal y el equipo directivo responsable del clima organizacional.

3.2. El clima laboral en los municipios: importancia y desafíos

El clima organizacional es un aspecto clave para la eficiencia de las administraciones locales. Afecta directamente la motivación, el compromiso y la efectividad del servicio público. Los municipios, como instituciones estatales con contacto directo con la ciudadanía, tienen funciones esenciales en la gestión administrativa, el desarrollo urbano, los servicios básicos y la promoción del bienestar colectivo. Por tanto, contar con un entorno de trabajo constructivo es un requisito fundamental para una gestión municipal transparente y orientada al ciudadano.

1. Condiciones particulares en los municipios

A diferencia de otras organizaciones públicas o privadas, los municipios suelen operar bajo condiciones estructurales y políticas específicas:

- Estructuras jerárquicas marcadas, con comunicación predominantemente vertical.
- Cambios frecuentes de personal, especialmente en puestos de confianza, tras procesos políticos.
- Recursos financieros limitados, lo que dificulta mejoras en infraestructura y condiciones laborales.
- Alta presencia de contrataciones temporales (por ejemplo, bajo régimen CAS), que generan inestabilidad.
- Fuerte presión social debido al contacto directo con la población.

Estos factores pueden generar un ambiente laboral tensionante, en el que la insatisfacción, los conflictos y la desmotivación se presentan como riesgos latentes si no se implementan medidas adecuadas.

2. Factores que influyen en el clima laboral municipal

El clima organizacional en los municipios está condicionado por múltiples factores interrelacionados:

- **Estilo de liderazgo:** La actitud de los alcaldes y altos funcionarios influye decisivamente en el ambiente de trabajo.
- **Gestión del talento humano:** La existencia de procesos de selección, inducción, formación y evaluación impacta directamente en el clima.
- **Relaciones sociales:** Un trato respetuoso entre compañeros favorece el bienestar laboral.
- **Reconocimiento y participación:** La valoración del desempeño y la inclusión en la toma de decisiones fortalecen la identificación y la motivación.
- **Flujo de información:** Una comunicación clara, oportuna y abierta es indispensable.

3. Consecuencias de un clima negativo

Un clima laboral deficiente puede tener serias repercusiones para la administración municipal:

- Fuga de talento calificado.
- Aumento de conflictos internos, aislamiento de grupos y escasa colaboración.
- Pérdida de lealtad institucional.
- Disminución en la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.
- Resistencia al cambio y consolidación de prácticas ineficientes.

4. ¿Por qué es indispensable un buen clima organizacional?

Un entorno saludable dentro de la administración municipal permite:

- Mayor disposición al trabajo y mejora en la calidad de la gestión.
- Trato digno al personal, lo cual se refleja en una mejor atención al ciudadano.
- Prevención del desgaste laboral, el ausentismo y la apatía.
- Promoción de la integridad, la transparencia y la colaboración interdepartamental.
- Fomento de la innovación, el aprendizaje continuo y el enfoque en resultados.

5. Estrategias para mejorar el clima en los municipios

Entre las acciones recomendadas se encuentran:

- Implementar sistemas claros de evaluación del desempeño y retroalimentación.
- Promover programas continuos de formación y desarrollo profesional.
- Fortalecer los canales de comunicación interna.
- Crear espacios de diálogo entre el personal y los directivos.
- Establecer mecanismos de reconocimiento institucional y participación activa en decisiones.

CAPITULO IV.- Resultados obtenidos

Los resultados de la discusión se obtuvieron mediante la comparación entre los hallazgos de la presente investigación y los de estudios previos.

En el presente estudio se identificó una **correlación moderada** entre el clima organizacional y la motivación laboral, medida mediante el coeficiente **Tau-b de Kendall = 0.527**. El **68 %** de los encuestados percibió un alto nivel de clima organizacional, mientras que el **32 %** lo consideró de nivel medio. En cuanto a la motivación laboral, el **72 %** manifestó un nivel alto y el **28 %** un nivel medio.

En comparación, el estudio de **Ticona Y. (2016)**, titulado “Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión, ESSALUD, Tacna, 2014”, reportó una **correlación baja pero existente** entre clima institucional y motivación laboral, con un coeficiente **Rho de Spearman de 0.356**. Aunque se empleó una prueba estadística diferente, el uso del Tau-b de Kendall en este estudio es igualmente válido para analizar variables cualitativas ordinales. A pesar de que el coeficiente Tau-b suele arrojar valores más bajos que el Rho de Spearman en condiciones similares, el resultado de la presente investigación es más alto, lo que podría atribuirse a las **diferencias contextuales entre el ámbito hospitalario y el de una municipalidad**.

En el estudio de **Zans A. (2016)**, “*Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa*”, se encontró igualmente un vínculo entre clima organizacional y desempeño laboral. El **96 %** de los trabajadores encuestados declaró que desempeñaría mejor su trabajo en un entorno laboral favorable. De forma similar, en nuestro estudio se observó que el **72 %** de quienes manifestaron una alta motivación laboral también percibieron un clima organizacional positivo. Estos hallazgos refuerzan la **estrecha relación entre motivación y desempeño laboral**, en función del entorno institucional.

En contraste, la investigación de **Huayanay K. (2017)**, “*Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis*”, arrojó que el **85 %** del personal no se sentía motivado para laborar en dicha municipalidad. Esto contrasta con los resultados de la Municipalidad Distrital de Junín, donde el **72 %**

manifestó tener un alto nivel de motivación laboral. Si bien ambas investigaciones se realizaron en municipalidades distritales, esta diferencia resulta **particularmente llamativa**.

Una posible explicación radica en el **contexto temporal** de las encuestas. En Amarilis, el estudio se llevó a cabo en 2017, cerca del **final del periodo de gestión municipal**, mientras que en Junín se realizó en 2019, al **inicio de una nueva gestión**. Esto sugiere que la motivación laboral podría **disminuir a lo largo del periodo de gestión**. Asimismo, las **diferencias en los estilos de liderazgo y las culturas institucionales** podrían influir. Es posible que en Amarilis existieran tensiones internas, mientras que en Junín se fomentaba activamente un clima laboral positivo. Estas hipótesis merecen ser exploradas en estudios futuros.

CONCLUSIONES

Los principales hallazgos de esta investigación se resumen a continuación:

No se encontró una **relación significativa entre la motivación intrínseca y el clima organizacional**. Con un nivel de significancia del 5 %, no existe evidencia estadística de correlación entre ambas variables en la Municipalidad Distrital de Junín (**p-valor = 0.179**). No obstante, el **88 %** de los encuestados indicó poseer una motivación intrínseca alta.

Tampoco se identificó una correlación significativa entre la **motivación extrínseca y el clima organizacional** (**p-valor = 0.754**). El **76 %** de los participantes declaró tener un nivel medio de motivación extrínseca.

En contraste, se halló una **correlación significativa entre la motivación trascendental y el clima organizacional**. Con un **p-valor de 0.01** y un **Tau-b de 0.449**, se establece una **relación moderada** entre ambas variables. Además, el **68 %** de los encuestados indicó tener un nivel alto de motivación trascendental.

En términos generales, el análisis mostró una **relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral** de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Junín (**p-valor = 0.01**). La correlación es moderada (**Tau-b = 0.527**). El **72 %** de los encuestados reportó un alto nivel de motivación laboral, y el **68 %** percibió un clima organizacional alto. Cabe destacar que el **83.3 %** de quienes manifestaron una motivación laboral alta también percibieron un clima organizacional alto. Esto ofrece **evidencia estadística clara de una relación mutua** entre ambas variables en la institución analizada.

RECOMENDACIONES

Se sugiere profundizar en el estudio de la **motivación intrínseca** en la Municipalidad Distrital de Junín. Aunque no se evidenció correlación con el clima organizacional, esta forma de motivación es fundamental. Dado que su nivel elevado podría estar influenciado por **circunstancias temporales**, se recomienda llevar a cabo **estudios longitudinales** para evaluar su evolución en el tiempo.

También se propone realizar nuevas investigaciones sobre la **motivación extrínseca**, que junto a la intrínseca constituye una base esencial de la motivación laboral. A pesar de no encontrar correlación en este estudio, el nivel actual se ubica en un **rango medio**, lo que hace recomendable una **nueva evaluación dentro de un año**.

En cuanto a la **motivación trascendental**, se aconseja un análisis más profundo. Su **influencia moderada pero significativa** en la motivación general justifica identificar los factores internos que la condicionan, con el fin de **diseñar estrategias específicas** para su fortalecimiento.

Finalmente, se recomienda que la Municipalidad Distrital de Junín **implemente planes de mejora orientados a fortalecer el clima organizacional**. La existencia de un **vínculo probado con la motivación laboral** sugiere que una mejora en el entorno laboral puede traducirse directamente en **mayor productividad y eficiencia institucional**.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antunez, Y. (2015). El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco, ubicadas en la Ciudad de Maracay, Estado Aragua. Tesis para obtener el grado de maestro en Administración del Trabajo. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Arias, F. (1999). El proyecto de investigación: Guía para su elaboración. 3era edición. Editorial Episteme. Caracas, Venezuela.
- Burga, G. (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Tesis para optar el grado de maestro en formación directiva y gobierno de las personas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Perú.
- Chiavenato, I. (2009). Introducción a la teoría de organizaciones. 1era Edición. Editorial Manole. Brazil.
- Fernández, O. Z. (2014). Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas. Pág.15-35. México: UPIICSA.
- Gherman, T. I., Vásquez, J. I., & Murillo, D. O. (2011). La teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio. Lima, Perú: CETRUM.

- Huayanay K. (2017). Motivación laboral y clima organizacional en la municipalidad distrital de amarilis. Tesis para obtener el grado de licenciado en administración. Universidad de Huánuco. Perú.
- Hernandez, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. 5ta edición. Editorial. Mc. Graw Hill. México.
- Morales, R. Q. (2009). Motivación y satisfacción laboral de los pastores adventistas de el salvador (Vol. 1). Lima, Perú: Universidad de Montemorelos.
- Neyra C., Ríos, T. (2016). Percepción del clima organizacional y motivación laboral de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú de la Región 1. Tesis para optar el grado de licenciado en administración. Universidad Peruana Unión. Lima. Perú.
- López-Roldán P. & Fachelli S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Departamento de Sociología y análisis de las organizaciones. Barcelona: España. Universidad de Barcelona.
- Peralta, A.C & Besio C.V (2009). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional.
- Pérez de Maldonado, I., Maldonado Pérez, M., & Bustamante Uzcátegui, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional. *Investigación y Posgrado*, 21(2), 231-248.
- Robbins, S. (2009). Comportamiento organizacional. Editorial Prentice Hall Iberia. 13er edición. Madrid, España.
- Ticona, Y. (2016). Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del

personal de enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión. EsSalud. Tacna, 2014. Tesis para obtener el grado de maestro en ciencias. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna. Perú.

Toro García, N., Ochoa T., L. E., & Vargas del R., A. d. (2004). Promotor de la creatividad en la empresa. *Creando*, 2(3), 1-7.

Ramírez, R. V. (2009). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa telecomunicaciones de el Salvador (Vol. 1). Antiguo Cuscatlán, El Salvador: Universidad Dr. José Matías Delgado

Zans A. (2017). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN, Managua, 2016. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua

ANEXOS

Anexo 1. Evidencia de similitud digital



JAMSEL AHMED FERNÁNDEZ VELARDE

"Incidencia del entorno laboral en la motivación del personal del sector público en el contexto de una municipalidad distrita..."

📄 Títulos

📅 REVISION 2025

🎓 Universidad Peruana de Ciencias e Informatica

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3291819887

Fecha de entrega

7 jul 2025, 2:27 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

8 jul 2025, 12:27 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

TSP_FERNANDEZ_AMED.docx

Tamaño de archivo

68.1 KB

32 Páginas

4494 Palabras

26.964 Caracteres






8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad




N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	3%
2	Internet	repositorio.upci.edu.pe	2%
3	Trabajos del estudiante	Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC	<1%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Mariano Gálvez de Guatemala	<1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC	<1%
6	Trabajos del estudiante	Fundación Universitaria del Area Andina	<1%
7	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
8	Internet	www.coursehero.com	<1%

Anexo 2. Autorización de publicación en repositorio



FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN
DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TESIS
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UPCI

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: FERNÁNDEZ VELARDE JAHSEL AHMED
 DNI: 44597509 Correo electrónico: JAHMEDFV@GMAIL.COM
 Domicilio: CALLE LOMA DE LAS MAGNOLIAS - 245 - SANTIAGO DE SURCO
 Teléfono fijo: _____ Teléfono celular: 904339173

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO Ó TESIS

Facultad/Escuela: CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
 Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis ()
 Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

INCIDENCIA DEL ENTORNO LABORAL EN LA MOTIVACIÓN DEL
PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO EN EL CONTEXTO DE UNA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JUNIO, 2023

3.- OBTENER:


Bachiller () Título () Mg. () Dr. () PhD. ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRÓNICA

Por la presente declaro que el documento indicado en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencias e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art.23 y Art.33.

Autorizo la publicación de mi tesis (marque con una X):
 () Sí, autorizo el depósito y publicación total.
 () No, autorizo el depósito ni su publicación.

Como constancia firmo el presente documento en la ciudad de Lima, a los
18 días del mes de MARZO de 2025.



 Firma

