

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

“Análisis del clima organizacional en la unidad de tránsito y seguridad vial de la Región Policial Huánuco 2022”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTORA: Garay Saavedra, Keren Jemima

ASESORA: Huerto Orizano, Diana

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47474638

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40530605

Grado/Título: Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0003-1634-6674

H

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	López Sánchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002-0520-8586
2	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **16:00 horas del día 18 del mes de abril del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Dr. Jorge Luis López Sánchez	(Presidente)
Mtro. William Giovanni Linares Beraún	(Secretario)
Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 148-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada: "**ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL DE LA REGIÓN POLICIAL HUÁNUCO 2022**", presentada por la Bachiller, **GARAY SAAVEDRA, Keren Jemima**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 16 (dieciseis) y cualitativo de Buena (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 17:30 horas del día **18 del mes de abril del año 2023**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Dr. Jorge Luis López Sánchez
N° DNI 06180806
Código ORCID: 0000-0002-0520-8586
PRESIDENTE



Mtro. William Giovanni Linares Beraún
N° DNI 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
SECRETARIO



Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
N° DNI 41693326
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737
VOCAL

DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, Mtra. Diana Huerto Orizano, asesor(a) del **P.A. Administración de Empresas** y designado(a) mediante documento: Resolución N° 1895-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH del estudiante(s) **GARAY SAAVEDRA, Keren Jemima**, del proyecto de investigación titulada: **“ANÁLISIS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA UNIDAD DE TRÁNSITO Y SEGURIDAD VIAL DE LA REGIÓN POLICIAL HUÁNUCO 2022”**.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **18%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco 24 de abril de 2023



HUERTO ORIZANO, DIANA
DNI N° 40530605
Código Orcid N° 0000-0003-1634-6674

INFORME FINAL DE TESIS

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%	18%	3%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	2%
3	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	www.congreso.gob.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
9	blog.vantagecircle.com Fuente de Internet	<1%



HUERTO ORIZANO, DIANA
DNI N° 40530605
Código Orcid N° 0000-0003-1634-6674

DEDICATORIA

“A mi familia por su apoyo y motivación para culminar mis metas”

AGRADECIMIENTO

“Agradecer a la Institución de la Policía Nacional del PERÚ – Unidad de Tránsito y **Seguridad Vial de la Región Huánuco** 2022 por brindarme información y permitirme realizar mi investigación de tesis”

“Agradecer a mis colegas por estar prestos a llenar el instrumento de investigación”

“Agradecer al docente asesor: Maestra Diana Huerto Orizano por guiar el desarrollo del trabajo de investigación”

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN	XIII
CAPÍTULO I	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	16
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.4.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.4.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA	17
1.4.4. RELEVANCIA	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.5.1. DEL INVESTIGADOR	17
1.5.2. DE TRANSPARENCIA EN LA INFORMACIÓN	18
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	19
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	20

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	21
2.2. BASES TEÓRICAS	22
2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL	22
2.2.2. MOTIVACIÓN.....	24
2.2.3. RELACIONES HUMANAS	26
2.2.4. TRABAJO EN EQUIPO	27
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	28
2.4. SISTEMA DE VARIABLES	29
2.4.1. VARIABLE UNICA.....	29
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	29
CAPÍTULO III	31
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	31
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	31
3.1.1. ENFOQUE	31
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	31
3.1.3. DISEÑO	31
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	32
3.2.1. POBLACIÓN	32
3.2.2. MUESTRA.....	32
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	33
.....	33
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA	
INFORMACIÓN.....	34
CAPÍTULO IV.....	35
RESULTADOS.....	35
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	35
CAPÍTULO V.....	59
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	59
5.1. DISCUSIÓN CON LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.....	59
.....	59
5.2. DISCUSIÓN CON EL MARCO TEÓRICO	60
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65

ANEXOS67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Personal de la Unidad de tránsito a setiembre del 2022.....	32
Tabla 2 Personal de la Unidad de tránsito 2022	33
Tabla 3 ¿Considera que el clima organizacional en la Unidad, le genera satisfacción laboral?	35
Tabla 4 ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Unidad?	36
Tabla 5 ¿Trabajar en la Unidad le motiva generar iniciativas de mejora organizacional?.....	37
Tabla 6 ¿Me siento identificado con los propósitos de la Unidad?	38
Tabla 7 ¿La Unidad emite reconocimientos por su buena labor?	39
Tabla 8 ¿La unidad cuenta con reconocimientos monetarios por los logros de sus integrantes?.....	40
Tabla 9 ¿La Unidad hace reconocimientos públicos a los efectivos que cumplen su labor?.....	41
Tabla 10 ¿La unidad garantiza que sus efectivos sientan satisfacción por la labor que realizan?	42
Tabla 11 ¿Los vínculos con sus compañeros se dan por amistad?.....	43
Tabla 12 ¿Ha logrado establecer vínculos afectivos con sus compañeros?....	44
Tabla 13 ¿Los vínculos con sus compañeros le permiten cumplir las metas asignadas en la unidad?	45
Tabla 14 ¿Tiene como iniciativa formar equipo en base a la afinidad que tiene con sus compañeros?	46
Tabla 15 ¿La unidad fomenta las buenas relaciones?.....	47
Tabla 16 ¿Cuándo hay desavenencias la unidad fomenta la integración?	48
Tabla 17 ¿La Unidad cuenta con un área de integración y buenas relaciones?.....	49
Tabla 18 ¿La Unidad mide el grado de integración entre compañeros?	50
Tabla 19 ¿La unidad tiene como política formas equipos de trabajo?	51
Tabla 20 ¿La Unidad asigna tareas propias de su área a los equipos de trabajo?	52

Tabla 21 ¿La unidad permite que los equipos de trabajo se integren a otras unidades de la comandancia?	53
Tabla 22 ¿La Unidad fomenta el sentido de pertenencia en cada equipo de trabajo?	54
Tabla 23 ¿Las tareas de la unidad motivan a formar equipos de trabajo distinto a las establecidas por la política del área?	55
Tabla 24 ¿Cuándo hay tareas específicas, los efectivos formamos equipos según conveniencia?	56
Tabla 25 ¿Los equipos espontáneos ayudaron a cumplir metas y objetivos?	57
Tabla 26 ¿Los equipos formados de manera voluntaria se integran a los propósitos formales de la Unidad?.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Considera que el clima organizacional en la Unidad, le genera satisfacción laboral?	35
Figura 2 ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Unidad?	36
Figura 3 ¿Trabajar en la Unidad le motiva generar iniciativas de mejora organizacional?	37
Figura 4 ¿Me siento identificado con los propósitos de la Unidad?	38
Figura 5 ¿La Unidad emite reconocimientos por su buena labor?	39
Figura 6 ¿La unidad cuenta con reconocimientos monetarios por los logros de sus integrantes?.....	40
Figura 7 ¿La Unidad hace reconocimientos públicos a los efectivos que cumplen su labor?.....	41
Figura 8 ¿La unidad garantiza que sus efectivos sientan satisfacción por la labor que realizan?	42
Figura 9 ¿Los vínculos con sus compañeros se dan por amistad?	43
Figura 10 ¿Ha logrado establecer vínculos afectivos con sus compañeros?...	44
Figura 11 ¿Los vínculos con sus compañeros le permiten cumplir las metas asignadas en la unidad?	45
Figura 12 ¿Tiene como iniciativa formar equipo en base a la afinidad que tiene con sus compañeros?	46
Figura 13 ¿La unidad fomenta las buenas relaciones?.....	47
Figura 14 ¿Cuándo hay desavenencias la unidad fomenta la integración? .	48
Figura 15 ¿La Unidad cuenta con un área de integración y buenas relaciones?.....	49
Figura 16 ¿La Unidad mide el grado de integración entre compañeros?.....	50
Figura 17 ¿La unidad tiene como política formas equipos de trabajo?	51
Figura 18 ¿La Unidad asigna tareas propias de su área a los equipos de trabajo?	52
Figura 19 ¿La unidad permite que los equipos de trabajo se integren a otras unidades de la comandancia?	53
Figura 20 ¿La Unidad fomenta el sentido de pertenencia en cada equipo de trabajo?	54

Figura 21 ¿Las tareas de la unidad motivan a formar equipos de trabajo distinto a las establecidas por la política del área?	55
Figura 22 ¿Cuándo hay tareas específicas, los efectivos formamos equipos según conveniencia?	56
Figura 23 ¿Los equipos espontáneos ayudaron a cumplir metas y objetivos?	57
Figura 24 ¿Los equipos formados de manera voluntaria se integran a los propósitos formales de la Unidad?.....	58

RESUMEN

La tesis se ha desarrollado tomando en cuenta aspectos muy importantes del reglamento de la misma Universidad. Su planteamiento, partió por la necesidad de caracterizar el clima organizacional en la unidad mencionada dado que a partir de eventos particular era fundamental caracterizarlo. Los instrumentos que fueron aplicados de acuerdo a la metodología de investigación, son presentados tras haber sido llenados de manera transversal en todos los miembros que conforman la unidad, permitiendo pues tener una conclusión acorde a las expectativas planteadas, siendo la siguiente: Respecto al Objetivo general, el Clima Organizacional en la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de la Región Huánuco 2022, es a decir de las tablas analizadas positiva, puesto que la policía tienen procedimientos que permiten a sus efectivos estar identificados, como el reconocimiento público por su buena labor, tal como se puede expresar en la tabla 5, donde el 35.7% y 51% está muy de acuerdo con dicho procedimiento, de igual forma en las tablas que corresponde a las relaciones humanas podemos observar como referencia que el vínculo entre compañeros en la policía les permite tener asegurada el cumplimiento de metas tal como se observa al 10.2% y 81.6% quienes expresaron aspectos positivos de este aspecto en la policía. Tabla N°15, Otro aspecto importante del clima en la policía es que es política de ellos, la constitución de equipos, ya está reconocido por casi la totalidad de sus efectivos, 81.63% así lo sostiene. Tabla N°11. Por ello, la principal recomendación que se hace en la tesis, es describir un importante clima organizacional en la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de la Región Huánuco, sin embargo, es fundamental que el inspector de dicha unidad tenga en cuenta la formulación de una tesis que permita evaluar si este clima organizacional está relacionado a alguna otra variable propia de la unidad como por ejemplo su cultura organizacional, liderazgo, necesidad, entre otros, dichos resultados serán útiles para tomar decisiones con mayor asertividad.

Palabras claves: afectividad, desarrollo, funciones, jerarquía, equipo.

ABSTRACT

The thesis has been developed taking into account very important aspects of the regulations of the same university. His approach was based on the need to characterize the organizational climate in the aforementioned unit, since it was essential to characterize it from particular events. The instruments that were applied according to the research methodology, are presented after having been filled out in a transversal way in all the members that make up the unit, thus allowing to have a conclusion according to the expectations raised, being the following: Regarding the General Objective , the organizational climate in the Traffic and Road Safety Unit of the Huánuco 2022 region, that is, according to the tables analyzed, positive, since the police have procedures that allow their troops to be identified, such as public recognition for their good work, as can be expressed in table 5, where 35.7% and 51% strongly agree with said procedure, in the same way in the tables that correspond to human relations we can observe as a reference that the bond between colleagues in the police allows to ensure the fulfillment of goals as observed in 10.2% and 81.6% who expressed positive aspects of this aspect ect., in the police. Another important aspect of the climate in the police is that it is their policy to set up teams, and it is recognized by almost all of its troops, 81.63% say so. For this reason, the main recommendation that is made is The thesis describes an important organizational climate in the Vidal traffic and security unit of the national police, however, I manifest, it is essential that the inspector of said unit take into account the formulation of a thesis that allows evaluating if this organizational climate is related to some other variable of the unit, such as its organizational culture, leadership, need, among others, these results will be useful to make decisions with greater assertiveness.

Keywords: affectivity, development, functions, hierarchy, team.

INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación titulada “Análisis del clima organizacional en la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de la Región Huánuco 2022”, fue desarrollado con el objetivo de demostrar cómo se está desarrollando el clima organizacional en dicha Unidad.

En el capítulo I, trató sobre el problema de investigación que consisten en la descripción de la misma respecto al aspecto Internacional, Nacional y Local. Formulando el planteamiento del problema general y específico, identificando las justificaciones, limitaciones y viabilidad de la tesis.

En el capítulo II, trató sobre el marco teórico donde se explica detalladamente respecto a los antecedentes que viene a ser Internacional, Nacional y Local; para definir las dimensiones se buscó las teorías de diferentes autores respecto a la dimensión, para conocer un poco más se buscó términos concernientes al tema investigado los cuales se definieron; en la tabla de operacionalización de planteó de variable de estudio, las dimensiones e indicadores los cuales fueron punto de partida para la formulación de preguntas.

En el capítulo III, trató sobre la metodología de investigación donde se estableció el tipo, enfoque, alcance y diseño de la investigación; se definió la población y muestra en el cual se aplicó el instrumento de la investigación, posterior a su aplicación poder analizar e interpretar.

En el capítulo IV, en este punto se trató sobre los resultados del instrumento aplicados, analizando e interpretando las tablas y figuras los resultados obtenidos. Y en el capítulo V, la discusión de resultados plantea un importante escenario respecto a la variable planteada, a partir del cual el conocimiento que existe sobre ellos, puede ayudar a la dependencia tomar las decisiones que corresponde en la mejor de la misma, en tal razón el documento se da en torno a un escenario real contemplado en la aplicación de los instrumentos de investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Bordas (2016) define que el clima organizacional, es una variable que está relacionada fundamentalmente con el comportamiento de la organización en todos sus niveles; el mismo además que comprende relaciones, y trabajo en equipo en términos generales. También Elgegren (2021) sostiene en su artículo que tras pandemia el clima organizacional en las Instituciones Públicas del mundo es completamente diferente a como era antes. Dichos autores, e investigadores han publicado al respecto entendiendo que las relaciones, motivaciones y trabajo en equipo son completamente distintas. En ese sentido, los ayuntamientos o municipios en algunos países de América latina han desarrollado estrategias de integración y buenas relaciones, dado que el clima organizacional tiene que ser una representación de lo que busca la organización. En ese contexto, tras dicho análisis, las personas responden a motivaciones que son por lo general estimuladas desde las políticas de dirección de las organizaciones, por ello, la comprensión de cómo estos son administrados se convierte en una necesidad para comprender como se refleja en el conjunto de trabajadores. Quienes supieron ser exitosos con su clima organizacional, supieron hacer una apuesta por políticas de integración, identificación y sentido de pertenecía.

La Universidad Esan (ESAN, 2020) en su web Conexión ESAN sostiene que, en el contexto peruano, no ha sido diferente esta realidad, por el contrario, con una cultura donde prima la idiosincrasia, las relaciones en las instituciones públicas se ha vuelto tensa, pudiendo observar que los servicios en estas instancias de gobierno no son empáticos con la demanda de la población. La plataforma digital única del Estado Peruano (Gob.pe, 2022) especifica que bajo este contexto la experiencia que han enfrentado direcciones bajo el enfoque de integración han logrado resultados importantes, como es el caso de Álvaro Paz de la Barra alcalde de la Molina, quien a través de su liderazgo ha podido destacar con su municipio en

atenciones a su población, así sostiene el artículo citado. Ejemplo, como ello se pueden citar varios, dado que el clima organizacional es un tema transversal en todas las organizaciones del Estado. Una de las organizaciones dónde se puede estudiar mejor el clima organizacional, es la Policía Nacional del Perú, dado que su labor en base a la disciplina logra establecer conductas y patrones propios de una dependencia que tiene a sus manos la seguridad de la población.

Respecto a la problemática planteada la Unidad de Transito y Seguridad Vial de la Región Policial Huánuco 2022, forma parte de una organización compleja y amplia. Con 131 efectivo asignados, la responsabilidad es hacer respetar las normas propias de tránsito y peatones. Con fecha 24 de agosto del 2017, SERVIR emite la RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N°150, el mismo que contempla los criterios para medir el clima organizacional de las instituciones del Estado, en ese entendido la directiva establece que los criterios que deben seguir las Instituciones del Estado, deben estar en términos de una cultura organizacional que garantice la práctica de valores y principios en mérito a los propósitos que este persigue. Si bien es cierto, es una directiva establecida, la obligación de su implementación parte por comprender la necesidad de él, por ello, la Unidad de Transito tal como fue descrita siendo parte de este sistema, requiere tener un diagnóstico claro de cómo es su clima organizacional, el cual debe guiar fundamentalmente si el trabajo de esta unidad policial se da en el marco de las buenas relaciones y trabajo en equipo. Siendo una estructura con diferentes niveles, el estudio de su clima organizacional ampliara el nivel de conocimiento que existe de la cultura de dicha unidad, generando para los mandos responsables información útil que determine el diseño de políticas para la mejora de los tratados a nivel del recurso humano. Esta necesidad de conocer el clima organizacional en la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de la Región Policial Huánuco se convierte en prioridad, dado que es una parte de la estructura compleja de la policía que tiene mucha demanda y relación con la población, el cual requiere ser atendido bajo los principios de gestión especificados líneas arriba. Las dimensiones que contempla la directiva son en sí misma las requeridas y planteadas en esta investigación.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo es el clima organizacional en la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de la Región Policial Huánuco 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo es el clima organizacional desde la dimensión motivación en la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de la Región Policial Huánuco 2022?
- ¿Cómo es el clima organizacional desde la dimensión relaciones humanas en la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de la Región Policial Huánuco 2022?
- ¿Cómo es el clima organizacional desde la dimensión trabajo en equipo en la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de la Región Policial Huánuco 2022?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar cómo es el clima organizacional en la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de la Región Policial Huánuco 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar cómo es el clima organizacional desde la dimensión motivación en la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de la Región Policial Huánuco 2022.
- Analizar cómo es el clima organizacional desde la dimensión relaciones humanas en la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de la Región Policial Huánuco 2022.
- Analizar cómo es el clima organizacional desde la dimensión trabajo en equipo en la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de la Región Policial Huánuco 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis sustentó su desarrollo por las siguientes razones:

1.4.1. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La tesis analizó la variable en el contexto institucional de la unidad policial materia de estudio. No alteró el comportamiento de la variable, por el contrario, su descripción parte por comprender su desempeño en términos reales.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La tesis puso en cuestión los conocimientos existentes de la variable, a partir del cual sus postulados permitieron juzgar si tienen vigencia o no en la actualidad.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La tesis propuso una metodología adhoc para el recojo de información, haciendo que esta sea insumo valido para el desarrollo de la misma, siendo referencia para investigaciones de mayor complejidad en la misma unidad policial u otra organización.

1.4.4. RELEVANCIA

Los resultados de la tesis van permitir a la Comandancia tomar decisiones respecto al desempeño de su personal policial, haciendo que sus políticas orienten el comportamiento de ello en el marco de las buenas relaciones y motivación.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis enfrentó limitaciones que a continuación se detallan:

1.5.1. DEL INVESTIGADOR

Tomando en cuenta la responsabilidad del personal policial, su ocupación puede prolongar el tiempo estimado por el tesista.

1.5.2. DE TRANSPARENCIA EN LA INFORMACIÓN

Dada las preguntas respecto al desempeño personal, estas pueden limitar a la muestra sus respuestas y la forma de analizarlo.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis fue viable, por las siguientes razones:

- Se contó con asistencia profesional y metodológica para su desarrollo.
- Se contó con antecedentes locales, nacionales e internacionales
- Se contó con financiamiento necesario
- Se contó con tiempo para el desarrollo de la tesis
- Se contó con la venia de la unidad policial

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Sánchez (2019) en su tesis titulada “Riesgos Psicosociales y Clima Organizacional en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Matriz Ambato” presentada a la Universidad Técnica de Ambato, tesis para optar el grado de Psicólogo Industrial. La tesis es de enfoque cualitativo y cuantitativo, de nivel descriptivo, de tipo aplicada, de diseño explicativa correlacional, la población está conformada por los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Matriz Ambato, la muestra es un total de 81 colaboradores, la técnica e instrumento aplicado fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente; de esta manera se llegó a concluir lo siguiente: De acuerdo a la investigación llegamos a concluir que gracias a la existencia de factores psicosociales de los trabajadores tiene relación con el ambiente empresarial de la empresa puesta en estudio, en la cual se logró demostrar que las variables tienen influencia en las dimensiones establecidas en la investigación (comunicación, trabajo en equipo y liderazgo). Así mismo, por medio de la realización y aplicar El cuestionario en los ámbitos de trabajo del Ministerio de trabajo, se logró identificar que existen factores de riesgo Psicosociales en los trabajadores.

González, (2017) en su tesis titulada “El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua” presentada a la Universidad Técnica de Ambato, tesis para optar el grado de Psicólogo Industrial. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, de diseño no experimental transversal, la población está conformada por trabajadores de la empresa MAO UNDERACTION EC,

la muestra es un total de 50 trabajadores, la técnica e instrumento aplicado fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente; de esta manera se llegó a concluir lo siguiente: En la investigación se logró concluir que la organización puesta en estudio se pudo establecer que al interior de la empresa hay un liderazgo deficiente, la cual influyen negativamente en la comunicación entre los trabajadores, la cual hace que sea imposible que se cumplan los propósitos de la empresa, del mismo modo, hace que el ambiente empresarial sea negativo. posteriormente se realizó un análisis de las causas que hacen que el liderazgo sea negativo; deficiencia motivacional, labores sobrecargadas, mecanismos de supervisión deficientes, ambiente laboral negativa, entre otras, la cuales imposibilitan la determinación de las causas por las que se presentan los problemas en la empresa.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Zeña (2019) en su tesis titulada “Clima Organizacional y Calidad de Atención en la Empresa Agroindustrial Tuman 2018” presentada a la Universidad de Lambayeque, tesis para optar el grado de Ingeniero Comercial. El diseño de la investigación es no experimental, de tipo descriptiva correlacional, el enfoque es cuantitativa, la población está conformada por trabajadores en la Empresa Agroindustrial Tuman y clientes potenciales de la Empresa Agroindustrial Tuman, la técnica e instrumento aplicado fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente, de esta manera se llegó a concluir lo siguiente: De acuerdo a los resultados se llegó a concluir que los aspectos del ambiente en el trabajo en la organización puesta en estudio, consta que los trabajadores no tienen tiempos establecidos para realizar sus labores de manera eficiente, las remuneraciones personales no son justas para todos los trabajadores, la ineficiente colaboración de los encargados no ayuda a que los trabajadores puedan tener buenos resultados, entre otros. para finalizar se logró hacer un análisis que los aspectos de la buena atención a los consumidores en la organización, son positivas ya que la empresa cuenta con ambientes cómodos para los individuos que

se encargan de la atención y tienen todas las condiciones de seguridad gracias al departamento de Recursos Humanos.

Briceño (2019) en su tesis titulada “Clima Organizacional y Comunicación en los trabajadores de una entidad educativa de Lima” presentada a la Universidad Ricardo Palma, tesis para optar el grado de Maestro en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos. La investigación es de tipo aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal, la población está conformada por el personal de la Institución Educativa, la muestra es un total de 238 personales, la técnica e instrumento fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente; de esta manera se llegó a concluir lo siguiente: De acuerdo a los resultados logró demostrar que la comunicación descendente tiene interrelación positiva con las dimensiones establecidas del ambiente empresarial, donde la variable que son óptimos para trabajar de forma independiente con los propósitos de realizar interacción eficiente con la variable dos puestas en análisis. en la comunicación ascendente tiene interrelación significativa con las dimensiones del ambiente empresarial.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Sely (2019) en su tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal De Salud del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2017”, presentada a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, tesis para optar el grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud. La investigación es de tipo descriptivo y correlacional, el diseño de la investigación es correlacional, la población está conformada por el personal del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco, la muestra es un total de 234 trabajadores, la técnica e instrumentos aplicados fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente; de esta manera se llegó a concluir lo siguiente: En la investigación 195 colaboradores sostienen que el ambiente empresarial está en camino para que se logre perfeccionar. del mismo modo, 115 colaboradores presentaron un rendimiento en el trabajo de nivel medio. de otra manera, el ambiente empresarial se interrelaciona

de manera significativa con el rendimiento en el trabajo de los trabajadores del área de salud, y se logró demostrar que el rendimiento en el trabajo tiene interrelación directa con el ambiente laboral en la empresa puesta en estudio.

Churampi (2020) en su tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Red Asistencial Es Salud Huancavelica 2019”, presentada a la Universidad de Huánuco, tesis para optar el grado de Licenciado en Administración de Empresas. El enfoque de la investigación cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental transeccional, la población está conformada por Personal administrativo de la Red Asistencial EsSalud Huancavelica 2019, la muestra es un total de 54 trabajadores, la técnica e instrumento aplicado fueron la encuesta y el cuestionario respectivamente; de esta manera se llegó a concluir lo siguiente: De acuerdo a la investigación se logró determinar que hay interrelación positiva entre el ambiente empresarial con el rendimiento en el trabajo de los colaboradores del área de administración de la red asistencial del hospital puesta en estudio, la cual se puede verificar en los resultados obtenidos en los diversos cuadros presentados. del mismo modo, en la gran parte de los resultados se logró demostrar que hay valores que favorecen a las variables del ambiente empresarial en las dimensiones establecidas como lo son el diseño empresarial, cultura empresarial, y talento humano.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Bordas (2016) sostiene que el clima en las empresas son todas las relaciones que se establecen entre los distintos ámbitos de la organización, las cuales constituyen el clima laboral en la cual los trabajadores realizan sus labores. el ambiente empresarial influye internamente en la empresa para que se pueda obtener buenos o malos resultados.

Uribe (2014) sostiene que se entiende por clima organizacional la totalidad de las interrelaciones en el trabajo e individuales que se realizan en todo el ámbito laboral. De acuerdo al ambiente laboral de una entidad u organización se podrá estudiar el rendimiento, el alcance de propósitos, en la calidad de los bienes y servicios que tiene la empresa.

2.2.1.1. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Bordas (2016) sostiene que existen varias características que ayudan a definir el concepto del clima organizacional y la manera en que este concepto afecta el funcionamiento de una organización, entre las que podemos encontrar:

- **Es un concepto multidimensional:** se considera el clima organizacional como una definición en la que diversas dimensiones que son partícipes pueden ser influyentes en el nivel de conflictos, el modo del liderazgo, la estructuración de las empresas, las jerarquías y cómo se maneja de manera automatizada las empresas (Bordas, 2016).
- **Tiene una cualidad durable:** El clima organizacional se construye sobre un cierto período y es la representación de la cualidad perdurable del ambiente interno de la compañía, como es experimentado por los empleados (Bordas, 2016).
- **Es medible:** Es un conjunto de propiedades que puede llegar a medirse por el instrumento adecuado, por ejemplo, una encuesta de clima organizacional (Bordas, 2016).
- **Es influenciado fuertemente por la estructura organizacional:** Tiene que ver con el apoyo que los empleados sienten que reciben de la organización (Bordas, 2016).
- **Refleja el grado de motivación de los empleados:** Tiene efectos positivos y negativos en el comportamiento de las personas en el espacio de trabajo, por lo que se relaciona con la calidad y sustentabilidad del trabajo (Bordas, 2016).

- **Constituye la identidad única de la organización:** Es el clima organizacional el que da a la organización una identidad única o distintiva, y ofrece una imagen rápida de las relaciones entre la organización y sus empleadores (Bordas, 2016).

2.2.1.2. IMPORTANCIA DE UN BUEN CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Uribe (2014) sostiene que la importancia de buscar un buen clima en una organización radica en que este influye de manera importante en el desempeño de los empleados, pues tiene un impacto profundo en la motivación, las actitudes y la satisfacción de los empleados a nivel individual. Ya que la satisfacción determina o influencia la eficiencia de los empleados, podemos decir que el clima organizacional está directamente relacionado con la eficacia y desempeño de tus equipos de trabajo.

2.2.2. MOTIVACIÓN

Según, Marina (2011) sostiene que la motivación es lo que a las personas los impulsa para que realicen diversas actividades o labores. Todos los individuos cuentan con motivaciones intrínsecas y motivaciones extrínsecas las cuales son dos tipos de motivación que se complementan y se diferencian entre sí.

Palomo (2008) afirma que la motivación en el ámbito laboral consta de los procedimientos por las cuales los individuos realizar alguna labor, logran desarrollar aptitudes que encaminan a la materialización de algunos propósitos que ayuden a satisfacer las necesidades y las expectativas que se tiene.

Importancia de la Motivación del Personal

Según, Marina (2011) sostiene que la razón para centrarse en este aspecto es que, cuando cuentas con motivación, te beneficias de importantes ventajas, entre las que destacan:

- **Eficiencia.** en el momento que te apasionas con una tarea, dejas de lado las limitaciones con las que cuentas, lo cual ayuda a que encuentres el método adecuado para lograr desarrollar dicha tarea (Marina, 2011).
- **Eficacia.** Si un trabajador siempre tiene comodidad en su ámbito laboral ayuda a que desarrolle sus funciones de manera eficiente y logre obtener los resultados que espera (Marina, 2011).
- **Productividad.** es la ciencia que los trabajadores tienen al realizar sus diversas actividades, de tal manera ayuda a que la productividad pueda incrementar y que sea óptima para la empresa (Marina, 2011).
- **Relaciones interpersonales.** Entre los beneficios de la motivación en el trabajo es importante resaltar la colaboración de los trabajadores y el trabajo en el conjunto (Marina, 2011).
- **Éxito laboral.** Como antes lo habíamos mencionado, si se cuenta con motivaciones e incentivos efectivos para los trabajadores se lograrán obtener éxito en las labores que se vayan a desarrollar (Marina, 2011).

2.2.2.1. TIPOS DE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL

- **Motivación intrínseca:** Muchos empleadores tienden a pensar que el dinero hace felices a los empleados. Pero es un mito. La motivación intrínseca es aquella que proviene del interior de un empleado cómo puede ser la propia satisfacción personal del empleado (Palomo, 2008).
- **Motivación extrínseca:** La motivación extrínseca se refiere a la motivación que proviene desde fuera. La motivación extrínseca está involucrada en el condicionado a comportarse de cierta manera debido a una recompensa y consecuencia (Palomo, 2008).
- **Motivación trascendente:** La motivación trascendente aprovecha no solo el deseo de contribuir individualmente, sino

también el deseo de ser parte de algo más grande (Palomo, 2008).

2.2.3. RELACIONES HUMANAS

Según Silveira (2015) sostiene que las relaciones humanas Vienen a ser un conjunto de leyes, principios y tácticas para que los individuos logren establecer interrelaciones positivas entre sí. Consta del nivel de aceptación, la simpatía y la madurez que se refleja hacia los otros individuos. Y es algo fundamental dentro de una empresa.

Rodríguez (2015) afirma que las RR.HH. Vienen a ser los vínculos que se logra generar entre los individuos y de esta manera interactúan de manera espontánea y tienen vinculación seguida. Todas las aptitudes personales, como la buena comunicación verbal y no verbal, el contar con la empatía y la capacidad del poder oír a otros que tienen diferente comportamiento con la finalidad de tener una relación humana positiva.

2.2.3.1. IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES HUMANAS

Según Silveira (2015) sostiene que las relaciones humanas Son fundamentales para que la sociedad logre evolucionar, ya que es influyente para el establecimiento y la coordinación de todo tipo de sociedades. El hombre para poder sobrevivir necesita de otras personas, por lo que es imposible vivir sin relaciones humanas. El objetivo de las relaciones humanas es la armonización y empatía para comunicar efectivamente lo que necesitamos y así ayudarnos mutuamente.

Tipos de Relaciones Humanas

Rodríguez (2015) afirma que las relaciones humanas se dividen esencialmente en dos tipos:

- **Relaciones primarias:** son aquellas relaciones consideradas dentro del círculo más cercano e íntimo del individuo caracterizado por el afecto y la importancia del vínculo. Las

relaciones tanto familiares como amorosas son ejemplos de relaciones primarias (Rodríguez, 2015).

- **Relaciones secundarias:** son vínculos determinados por la necesidad o utilidad de la relación. Por ejemplo, una relación profesional con el empleador, relación cliente-proveedor, relación médico-paciente (Rodríguez, 2015).

2.2.4. TRABAJO EN EQUIPO

Según Durán (2018) sostiene que el trabajo en equipo cuando los individuos tienen la necesidad de mejorar el desempeño, la actitud y el compromiso es un equipo laboral, la cual sucede en el momento que los equipos de individuos empiezan a ayudarse, estudiando sus destrezas personales y donde aportan retroalimentación constructiva, más allá de cualquier conflicto que al grado individual puede existir entre las personas.

Olaz (2017) sostiene que el trabajo en equipo ayuda a que se fomente un sentido de lealtad, de seguridades y de autoestima que ayude a satisfacer las necesidades personales de los que componen el grupo, en la cual valoran su pertenencia y se esfuerzan por mantener interrelaciones efectivas dentro y fuera de un grupo compuesto.

2.2.4.1. TIPOS DE EQUIPOS DE TRABAJO

Según Durán (2018) sostiene que los tipos de equipo de trabajo más destacados podrían ser los siguientes:

- **Equipos tradicionales:** vienen a ser los diversos ámbitos funcionales de una empresa. Así mismo, son equipos de las cuales se espera que puedan alcanzar los propósitos planteados en la cual cuentan con un líder que les guía (Durán, 2018).
- **Equipos informales:** vienen a ser cuyos equipos que se forman cuando tienen una finalidad en común, para poder

realizar huelgas o algún conflicto que se presente en el conjunto informal (Durán, 2018).

- **Equipos de resolución de problemas:** se presentan en momentos que no se esperan y perjudican a la organización. normalmente estos grupos son poco disciplinarios (Durán, 2018).
- **Equipos de liderazgo:** son grupos que se componen por los diversos guías o ejecutivos con las que cuenta una empresa, sus coordinaciones están abarcadas en los diversos ámbitos de la organización, en la cual tratan de lograr alcanzar los propósitos que tienen en común (Durán, 2018).
- **Equipos auto dirigidos:** son grupos en la cual no necesitan de un líder que les ayude a dirigirse hacia el propósito establecido, sino donde todos los integrantes hacen Unión para lograr alcanzar dichos propósitos (Durán, 2018).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Atribución:** procedimiento por el cual un individuo busca encontrar cómo se efectuó un determinado hecho o actitud (Marina, 2011)
- **Estímulo:** es todo evento que suele pasar en el ámbito la cual tiene respuestas conductuales en la organización (Gámez, 2020)
- **Coordinar:** acción donde se intercambia información entre los diversos ámbitos de una empresa, la cual se maneja de manera horizontal y vertical, con la finalidad de obtener un ámbito efectivo y positivo (Gámez, 2020).
- **Ejecución:** cómo está en realizar una actividad con fundamentos que estén dentro de la normatividad de la empresa, los cuales se establecen en el área administrativa para el alcance de metas y propósitos (Vásquez, 2021).
- **Reconocimiento:** método de restaurar la identidad de los individuos que fueron puestos en conflictos que no les correspondía (Urquijo, 2008).
- **Acción de Capacitación:** acción de brindar enseñanzas a los trabajadores para que de esta manera estos individuos se sientan

cómodos y tengan métodos de desarrollar las funciones que se les encarga (Silveira, 2015).

- **Aprendizaje:** formación de períodos largos que se realizan en la mayor parte de la organización como también se puede implementar aprendizajes del mundo exterior (González, 2012).
- **Autoaprendizaje:** procedimiento de adquirir nuevos conocimientos sin la existencia de forma directa de una persona que te instruye, sino que lo aprendes viendo y analizando los diversos métodos de trabajo (Rodríguez, 2015).

2.4. SISTEMA DE VARIABLES

2.4.1. VARIABLE UNICA

Clima Organización

Dimensiones

Motivación

Relaciones humanas

Trabajo en equipo

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems
Clima Organizacional	Motivación	Motivación Intrínseca	1. ¿Considera que el clima organizacional en la Unidad, le genera satisfacción laboral?
			2. ¿Se siente orgulloso pertenecer a la Unidad?
			3. ¿Trabajar en la Unidad le motiva generar iniciativas de mejora organizacional?
			4. ¿Me siento identificado con los propósitos de la Unidad?
			5. ¿La Unidad emite
	Motivación Extrínseca		6. reconocimientos por su buena labor?
			7. ¿La unidad cuenta con reconocimientos monetarios por los logros de sus integrantes?
			8. ¿La Unidad hace reconocimientos públicos a los efectivos que cumplen su labor?
			9. ¿La unidad garantiza que sus efectivos sientan satisfacción por la labor que realizan?
			10. ¿Los vínculos con sus compañeros se dan por amistad?
	Relaciones Humanas	Primarias Secundarias	

		<p>11. ¿Ha logrado establecer vínculos afectivos con sus compañeros?</p> <p>12. ¿Los vínculos con sus compañeros le permiten cumplir las metas asignadas en la unidad?</p> <p>13. ¿Tiene como iniciativa formar equipo en base a la afinidad que tiene con sus compañeros?</p> <p>14. ¿La unidad fomenta las buenas relaciones?</p> <p>15. ¿Cuándo hay desavenencias la unidad fomenta la integración?</p> <p>16. ¿La Unidad cuenta con un área de integración y buenas relaciones?</p> <p>17. ¿La Unidad mide el grado de integración entre compañeros?</p>
Trabajo en Equipo	Tradicionales Informales	<p>18. ¿La unidad tiene como política formas equipos de trabajo?</p> <p>19. ¿La Unidad asigna tareas propias de su área a los equipos de trabajo?</p> <p>20. ¿La unidad permite que los equipos de trabajo se integren a otras unidades de la comandancia?</p> <p>21. ¿La Unidad fomenta el sentido de pertenencia en cada equipo de trabajo?</p> <p>22. ¿Las tareas de la unidad motivan a formar equipos de trabajo distinto a las establecidas por la política del área?</p> <p>23. ¿Cuándo hay tareas específicas, los efectivos formamos equipos según conveniencia?</p> <p>24. ¿Los equipos espontáneos ayudaron a cumplir metas y objetivos?</p> <p>25. ¿Los equipos formados de manera voluntaria se integran a los propósitos formales de la Unidad?</p>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Ñaupas et al. (2014) sostiene que las investigaciones pueden ser planteadas como básicas o aplicadas. El primero de los citados, está en relación a propósitos que buscan enriquecer conocimientos respecto a variables, y el segundo aplicar conocimientos para resolver problemas planteados. En ese sentido, la tesis expuesta fue de tipo aplicada, dado sus propósitos descritos.

3.1.1. ENFOQUE

Hernández et al. (2018) el autor en su libro de metodología sostiene que las tesis son de enfoque cualitativo, siempre y cuando las categorías planteadas tienen esa naturaleza, y segundo de tipo cuantitativo, siempre que se pueda medir a través de números. En ese sentido, comprendiendo el concepto la tesis fue de tipo cuantitativa, dado que las categorías establecidas serán cualificadas a partir de valores asignados a cada una de ellas.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Hernández et al. (2018) sostiene que la tesis puede estar establecida en diferentes niveles, sin embargo, aquel que no altera el comportamiento de ellos, y caracteriza en su estado natural es de nivel descriptivo, por ello, la tesis tuvo esta característica, siendo de nivel descriptivo.

3.1.3. DISEÑO

La tesis tomando en cuenta los conocimientos versados por Hernández et al. (2018), la tesis fue de naturaleza no experimental, dado que no se manipulará las variables. Así mismo, fue de corte transversal,

dado que los instrumentos serán aplicados de manera uniforme a toda la muestra seleccionada.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Para Hernández et al. (2018) en su libro de metodología sostiene que la población está comprendida por el conjunto de sujetos de quien se dice algo en la investigación, en ese sentido la población fue comprendida según los siguientes elementos:

Tabla 1

Personal de la Unidad de tránsito a setiembre del 2022

Personal por departamento	Cantidad	%
Efectivos: personal de campo y administrativo	121	92.37%
Oficiales: jefes de la unidad de tránsito	3	2.29%
UPIAP: Unidad de peritaje e investigación y accidentes de tránsito	4	3.05%
OLO: oficina de lunas oscuras	3	2.29%
TOTAL, Población	131	100%

3.2.2. MUESTRA

Para Hernández et al. (2018) en su libro de metodología la muestra es un subconjunto que representa la realidad, a partir del cual se infiere el comportamiento general de la población, pudiendo estas ser probabilística y no probabilística. El primero de ello, referido al uso de técnicas que dan la oportunidad a cada miembro de ser seleccionado, y el segundo permite que el investigador establezca sus criterios para la selección. En ese sentido, la tesis fue probabilística, para lo cual se usó la siguiente fórmula:

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

p = 0.5 Proporción estimada

q = 0.5 Probabilidades favorable

e = 0.05 Margen de error

Aplicando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (131)}{(131 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 98$$

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

N = 131 efectivos según la población

Z = 1.96 Nivel de confianza de 0.95

Criterio de inclusión: se aplicó los instrumentos tomando en cuenta la distribución porcentual de tipos de efectivos según la población planteada.

Tabla 2

Personal de la Unidad de tránsito 2022

Personal por departamento	%	Cantidad
Efectivos	92.37%	91
Oficiales	2.29%	2
UPIAP	3.05%	3
OLO	2.29%	2
Total	100%	98

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Tomando en cuenta la naturaleza de la investigación, la tesis para el recojo de información usó como técnica la ENCUESTA, el mismo que se aplicó a la muestra seleccionada haciendo uso de su instrumento que es una

GUIA DE CUESTIONARIO, al respecto las preguntas planteadas tuvieron como alternativa la escala valorativa de Likert, cuyos considerandos son los siguientes:

- 1 . Muy en desacuerdo
- 2 . En desacuerdo
- 3 . Indiferente
- 4 . De acuerdo
- 5 . Muy de acuerdo

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Respecto a las técnicas para procesar la información la tesis empleó las siguientes técnicas para el procesamiento y análisis:

- Tablas de frecuencia
- Figuras de barras con información porcentual

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

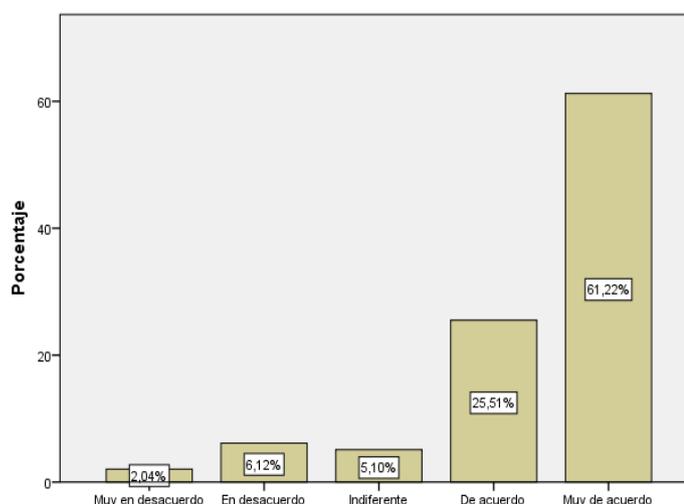
Tabla 3

¿Considera que el clima organizacional en la Unidad, le genera satisfacción laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	6	6,1	6,1	8,2
	Indiferente	5	5,1	5,1	13,3
	De acuerdo	25	25,5	25,5	38,8
	Muy de acuerdo	60	61,2	61,2	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Figura 1

¿Considera que el clima organizacional en la Unidad, le genera satisfacción laboral?



Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 1 se observa que el 61,22 % de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo y consideran que el clima organizacional le genera satisfacción laboral lo cual le permite desarrollar sus funciones de manera adecuada, el 25,51 de los encuestados también indica que están muy satisfecho debido a la cultura organizacional, siendo estas respuestas positivas se dice que existe un clima organizacional adecuado, el 5,10% de los encuestados le es indiferente, el 6,12% en desacuerdo y el 2,04% muy en desacuerdo con que la cultura organización no les genera satisfacción en su centro de labores.

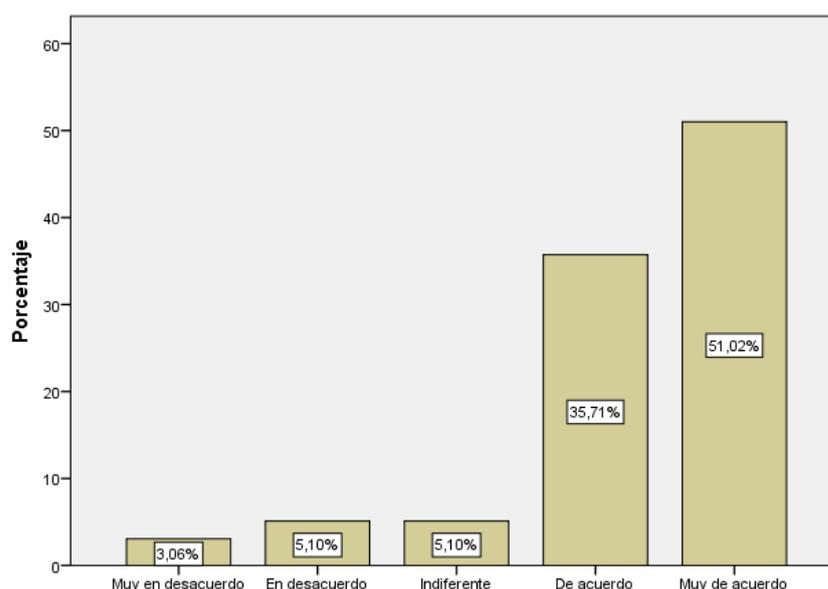
Tabla 4

¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Unidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	3	3,1	3,1	3,1
	En desacuerdo	5	5,1	5,1	8,2
	Indiferente	5	5,1	5,1	13,3
	De acuerdo	35	35,7	35,7	49,0
	Muy de acuerdo	50	51,0	51,0	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Figura 2

¿Se siente orgulloso de pertenecer a la Unidad?



Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 2 se observa que el 51,02 % de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo y se siente orgullo de pertenecer a la unidad debido existente un adecuado clima organizacional, el 35,71% de los encuestados también indica que están orgullosos de trabajar y se sienten motivados de ir a trabajar, siendo estas respuestas positivas se dice que existe un clima organizacional adecuado, el 5,10% de los encuestados le es indiferente, el 5,10% en desacuerdo y el 3,06% muy en desacuerdo y no se sienten orgullosos en pertenecer a la unidad, esto quiere decir que no todos los trabajadores sienten que exista un clima organizacional armonioso.

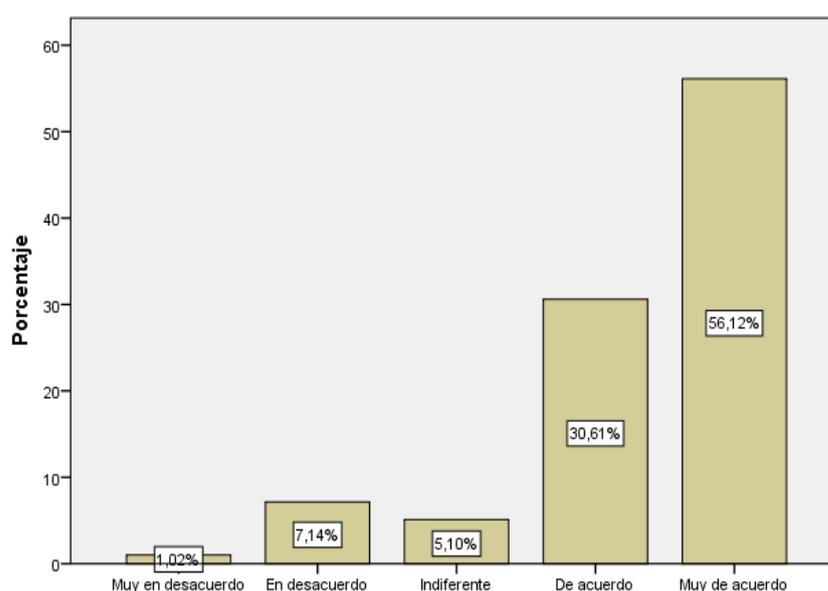
Tabla 5

¿Trabajar en la Unidad le motiva generar iniciativas de mejora organizacional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	En desacuerdo	7	7,1	7,1	8,2
	Indiferente	5	5,1	5,1	13,3
	De acuerdo	30	30,6	30,6	43,9
	Muy de acuerdo	55	56,1	56,1	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Figura 3

¿Trabajar en la Unidad le motiva generar iniciativas de mejora organizacional?



Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 3 se observa que el 56,12% de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo, el 30,61% de los encuestados también indica que están de acuerdo que trabajar en la Unidad le motiva generar iniciativas de mejora organizacional, siendo estas respuestas positivas se dice que se sienten motivados trabajando y esto les permite tener creatividad que buscan mejoras para la unidad, el 5,10% de los encuestados le es indiferente, el 7,14% en desacuerdo y el 1,02% muy en desacuerdo y no se sienten motivados para buscar mejoras.

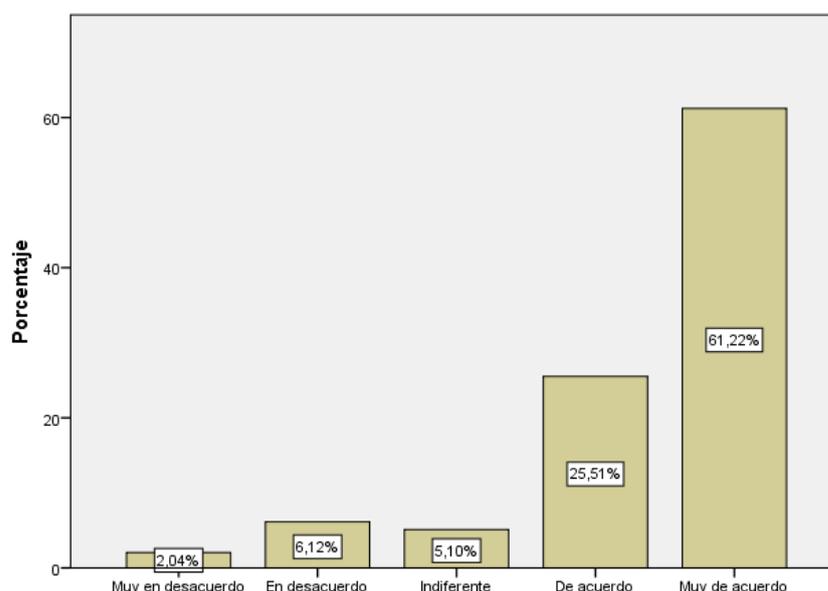
Tabla 6

¿Me siento identificado con los propósitos de la Unidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	6	6,1	6,1	8,2
	Indiferente	5	5,1	5,1	13,3
	De acuerdo	25	25,5	25,5	38,8
	Muy de acuerdo	60	61,2	61,2	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Figura 4

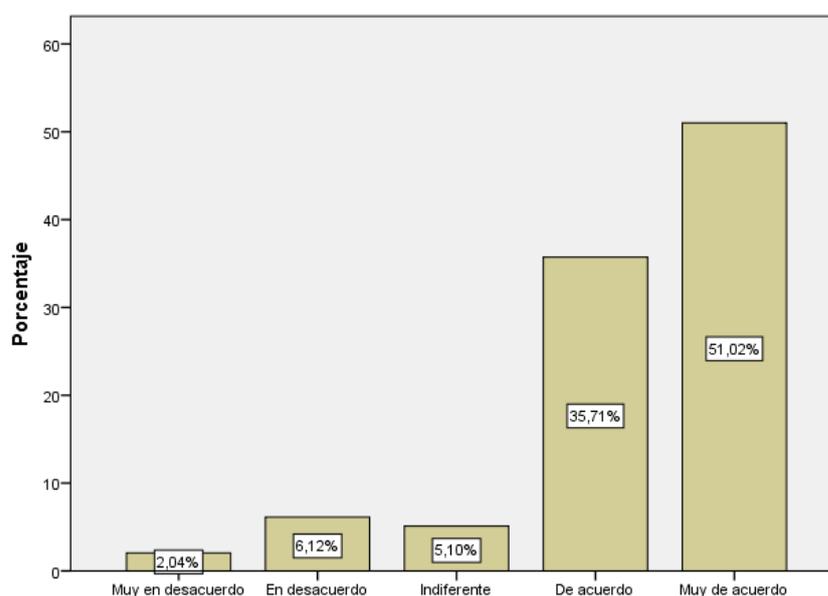
¿Me siento identificado con los propósitos de la Unidad?



Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 4 se observa que el 61,22% de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo y se sienten identificados con los propósitos de unidad, el 25,51% de los encuestados también indica que están de acuerdo y están comprometidos con las responsabilidades de la unidad, siendo estas respuestas positivas se dice que existe un clima organizacional adecuado, el 5,10% de los encuestados le es indiferente, el 6,12% en desacuerdo y el 2,04% muy en desacuerdo en sentirse identificados con los propósitos de la unidad, esto debido a que no todos los están comprometidos con la finalidad de la unidad.

Tabla 7*¿La Unidad emite reconocimientos por su buena labor?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	6	6,1	6,1	8,2
	Indiferente	5	5,1	5,1	13,3
	De acuerdo	35	35,7	35,7	49,0
	Muy de acuerdo	50	51,0	51,0	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Figura 5*¿La Unidad emite reconocimientos por su buena labor?*

Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 5 se observa que el 51,02% de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo, el 35,71% de los encuestados también indica que están de acuerdo con que la unidad otorgue reconocimientos por el buen desempeño de cada trabajador, siendo estas respuestas positivas se dice que existe un clima organizacional adecuado, el 5,10% de los encuestados le es indiferente, el 6,12% en desacuerdo y el 2,04% muy en desacuerdo con que la unidad no emite reconocimientos por su buena labor, esto se debe a que no ha todos les otorga el respectivo reconocimiento a su desempeño.

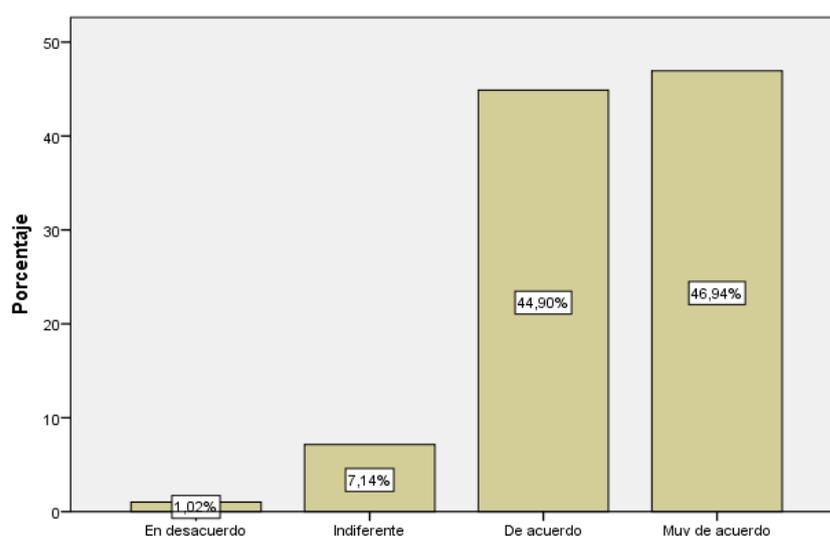
Tabla 8

¿La unidad cuenta con reconocimientos monetarios por los logros de sus integrantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Indiferente	7	7,1	7,1	8,2
	De acuerdo	44	44,9	44,9	53,1
	Muy de acuerdo	46	46,9	46,9	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Figura 6

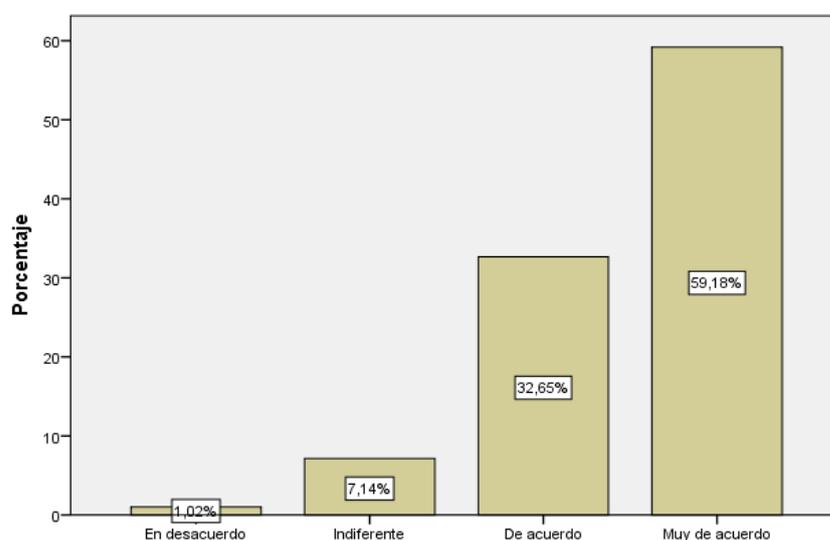
¿La unidad cuenta con reconocimientos monetarios por los logros de sus integrantes?



Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 6 se observa que el 46,94% de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo, el 44,90% de los encuestados también indica que están de acuerdo que la unidad cuenta con reconocimientos monetarios por los logros de sus, siendo estas respuestas positivas se dice que existe un clima organizacional adecuado, el 7,14% de los encuestados le es indiferente y el 1,02% en desacuerdo que la unidad cuenta con reconocimientos monetarios, esto se debe que no les parece adecuado este tipo de incentivo.

Tabla 9*¿La Unidad hace reconocimientos públicos a los efectivos que cumplen su labor?*

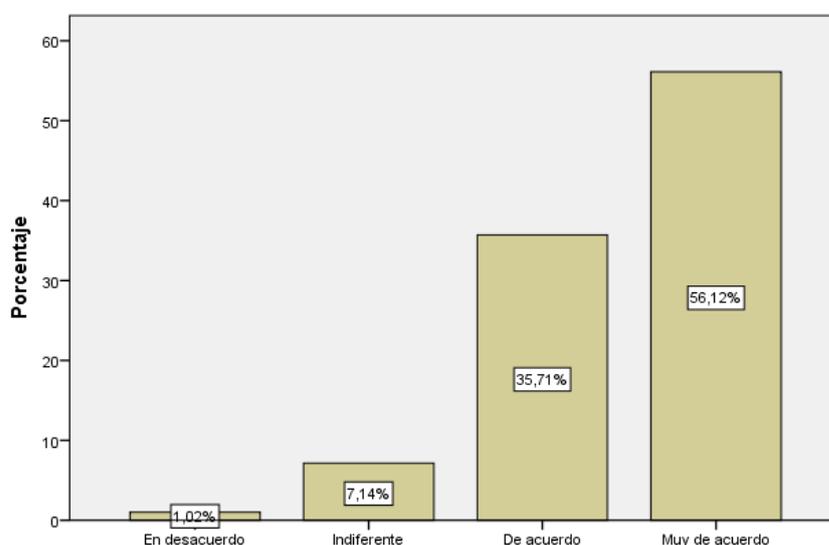
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Indiferente	7	7,1	7,1	8,2
	De acuerdo	32	32,7	32,7	40,8
	Muy de acuerdo	58	59,2	59,2	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Figura 7*¿La Unidad hace reconocimientos públicos a los efectivos que cumplen su labor?*

Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 7 se observa que el 58,19% de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo, el 32,65% de los encuestados también indica que están de acuerdo que la unidad realice reconocimientos públicos a los efectivos que cumplan su labor, siendo estas respuestas positivas se dice que existe un clima organizacional adecuado, el 7,14% de los encuestados le es indiferente, el 1,02% en desacuerdo con que se realice este tipo de actividades para donde la unidad otorga reconocimientos públicos a los trabajadores eficientes que cumplen con sus funciones.

Tabla 10*¿La unidad garantiza que sus efectivos sientan satisfacción por la labor que realizan?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Indiferente	7	7,1	7,1	8,2
	De acuerdo	35	35,7	35,7	43,9
	Muy de acuerdo	55	56,1	56,1	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Figura 8*¿La unidad garantiza que sus efectivos sientan satisfacción por la labor que realizan?*

Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 8 se observa que el 56,12% de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo, el 35,71% de los encuestados también indica que están de acuerdo que la unidad garantiza que su satisfacción de los efectivos cuanto desempeñan sus funciones, siendo estas respuestas positivas se dice que existe un clima organizacional adecuado y los responsables de la unidad se preocupan el bienestar de los efectivos, el 7,14% de los encuestados le es indiferente y el 1,02% en desacuerdo ya que para ellos no garantizan su satisfacción.

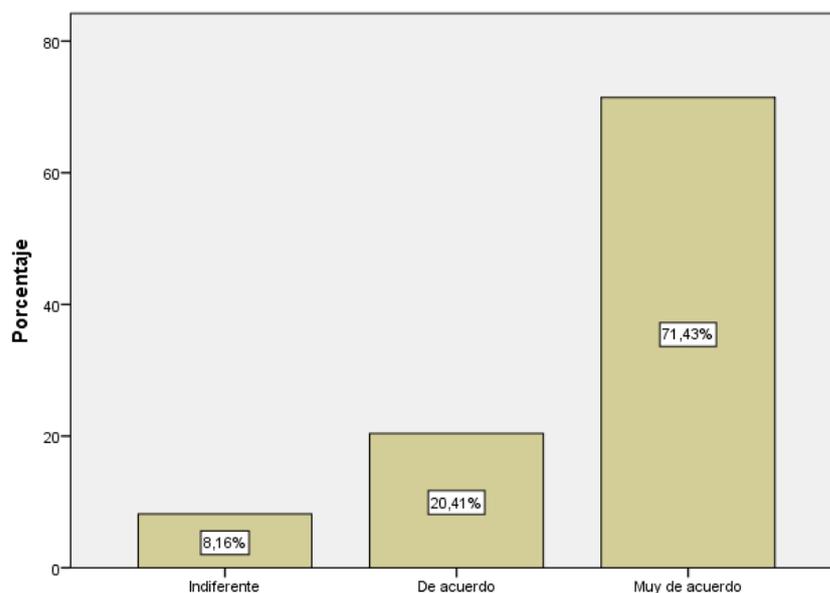
Tabla 11

¿Los vínculos con sus compañeros se dan por amistad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	8	8,2	8,2	8,2
	De acuerdo	20	20,4	20,4	28,6
	Muy de acuerdo	70	71,4	71,4	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Figura 9

¿Los vínculos con sus compañeros se dan por amistad?



Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 9 se observa que el 71,43% de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo, el 20,41% de los encuestados también indica que están de acuerdo que los vínculos con sus compañeros es debido a la amistad, siendo estas respuestas positivas se dice que existe un clima organizacional adecuado donde hay compañerismo que va de la mano con la amistad que se pueda forjar, el 8,16% de los encuestados le es indiferente y no le es relevante que el vínculo de compañeros se da causa de una amistad.

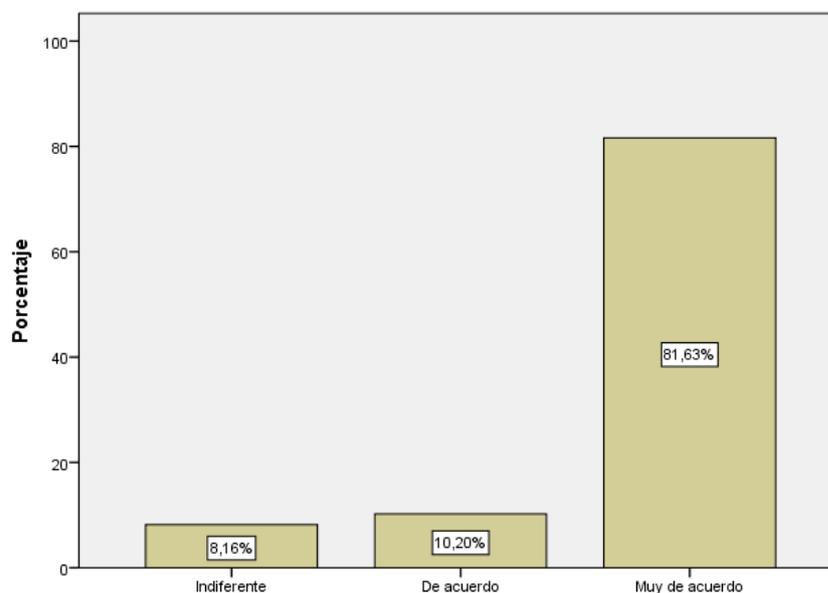
Tabla 12

¿Ha logrado establecer vínculos afectivos con sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	8	8,2	8,2	8,2
	De acuerdo	10	10,2	10,2	18,4
	Muy de acuerdo	80	81,6	81,6	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Figura 10

¿Ha logrado establecer vínculos afectivos con sus compañeros?



Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 10 se observa que el 81,63% de la unidad de transito respondieron que están muy de acuerdo, el 10,20% de los encuestados también indica que están de acuerdo que se pudo establecer vínculos afectivos con sus compañeros, siendo estas respuestas positivas se dice que existe un clima organizacional adecuado y se pone en práctica el compañerismo para poder estar en un ambiente de trabajo muy confortable, el 8,16% de los encuestados le es indiferente si se establece o no vínculos afectivos con sus colegas, ya que no es relevante para que pueda desempeñar sus funciones de la manera adecuada.

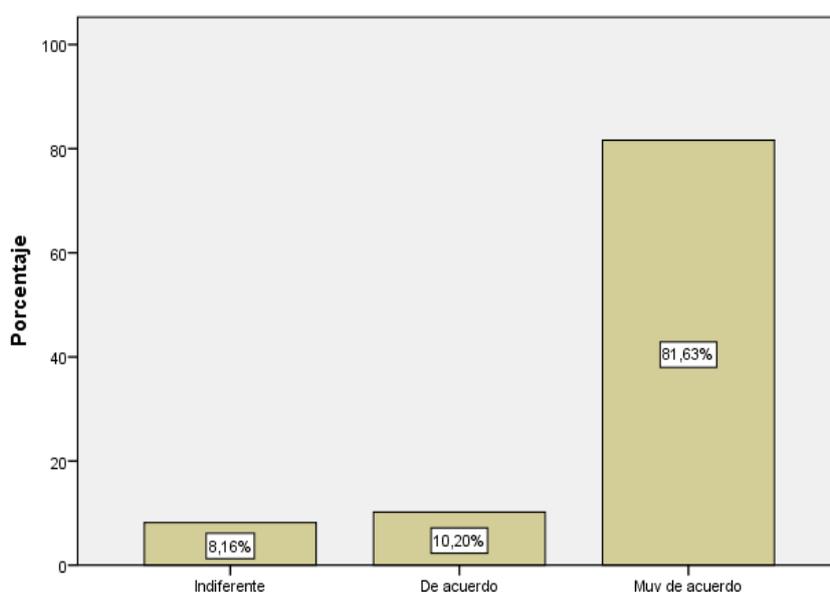
Tabla 13

¿Los vínculos con sus compañeros le permiten cumplir las metas asignadas en la unidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	8	8,2	8,2	8,2
	De acuerdo	10	10,2	10,2	18,4
	Muy de acuerdo	80	81,6	81,6	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Figura 11

¿Los vínculos con sus compañeros le permiten cumplir las metas asignadas en la unidad?



Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 11 se observa que el 81,63% de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo, el 10,20% de los encuestados también indica que están de acuerdo que los vínculos entre compañeros les permiten cumplir las asignadas en la unidad, siendo estas respuestas positivas se dice que existe un clima organizacional adecuado y el compañerismo es muy importante para llegar a los objetivos, el 8,16% de los encuestados le es indiferente el vínculo que se pueda crear entre compañeros ya que logran sus metas sin la necesidad de crear vinculados con sus compañeros de trabajo.

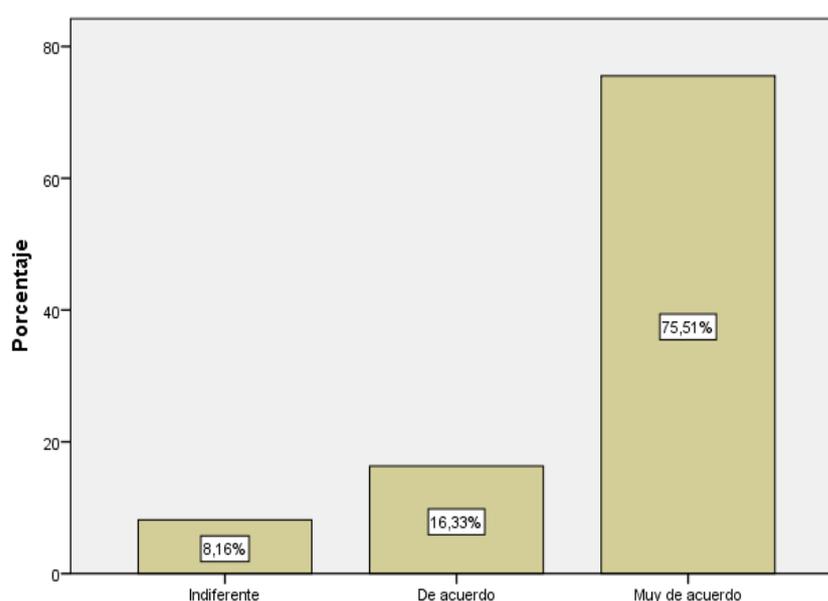
Tabla 14

¿Tiene como iniciativa formar equipo en base a la afinidad que tiene con sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	8	8,2	8,2	8,2
	De acuerdo	16	16,3	16,3	24,5
	Muy de acuerdo	74	75,5	75,5	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Figura 12

¿Tiene como iniciativa formar equipo en base a la afinidad que tiene con sus compañeros?



Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 12 se observa que el 75,51% de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo, el 16,33% de los encuestados también indica que están de acuerdo que hay la iniciativa de formar equipos en base a la afinidad entre colegas, siendo estas respuestas positivas se dice que existe un clima organizacional adecuado ya que se agrupan de acuerdo a la afinidad que tenga y esto les permite desenvolverse de la mejor manera, el 8,16% de los encuestados le es indiferente que la agrupación de los trabajos en equipo sea en base a la afinidad que tiene con sus compañeros.

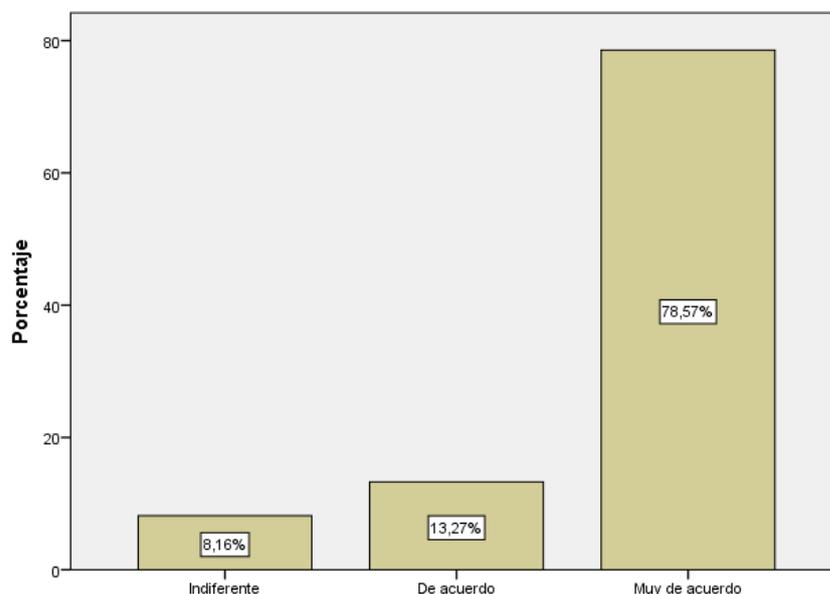
Tabla 15

¿La unidad fomenta las buenas relaciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	8	8,2	8,2	8,2
	De acuerdo	13	13,3	13,3	21,4
	Muy de acuerdo	77	78,6	78,6	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Figura 13

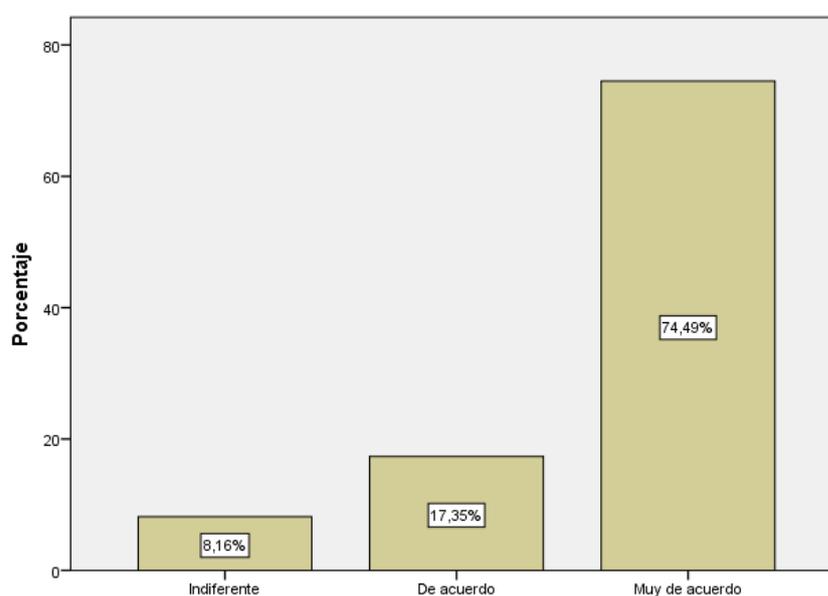
¿La unidad fomenta las buenas relaciones?



Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 13 se observa que el 78,57% de la unidad de transito respondieron que están muy de acuerdo, el 13,27% de los encuestados también indica que están de acuerdo que siempre se fomenta las buenas relaciones en el trabajo, siendo estas respuestas positivas se dice que existe un clima organizacional adecuado donde la forma de interactuar entre colegas es muy amena, el 8,16% de los encuestados le es indiferente que la unidad fomente buenas practicas o no ya que esto no influencia en su desempeño.

Tabla 16*¿Cuándo hay desavenencias la unidad fomenta la integración?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	8	8,2	8,2	8,2
	De acuerdo	17	17,3	17,3	25,5
	Muy de acuerdo	73	74,5	74,5	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Figura 14*¿Cuándo hay desavenencias la unidad fomenta la integración?*

Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 14 se observa que el 74,49% de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo, el 17,35% de los encuestados también indica que están de acuerdo que la unidad fomenta la integración cuando hay desavenencias, siendo estas respuestas positivas se dice que existe un clima organizacional adecuado y la unidad conlleva a que no se pierda por ende busca la manera de que exista un clima de trabajo adecuado, el 8,16% de los encuestados le es indiferente si la unidad busca fomentar la integración cuando existe falta de acuerdo entre colegas de trabajo.

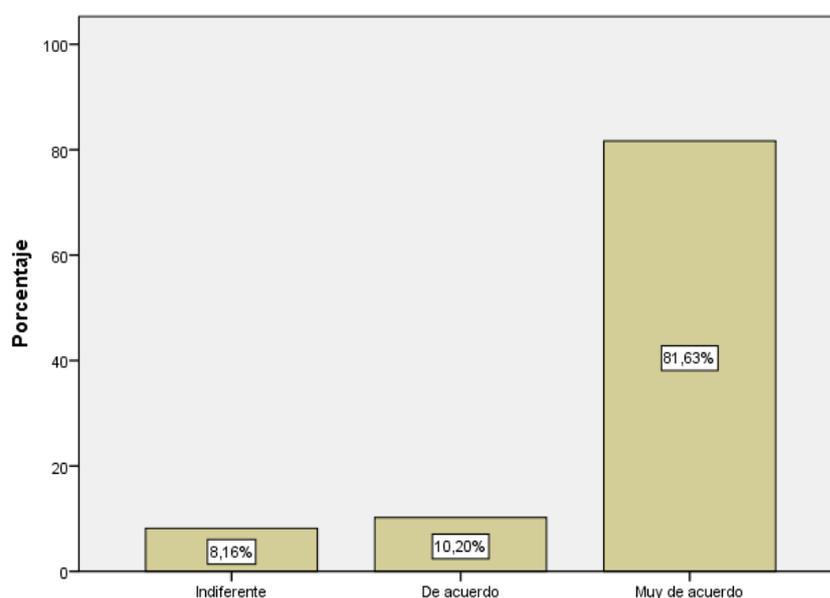
Tabla 17

¿La Unidad cuenta con un área de integración y buenas relaciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	8	8,2	8,2	8,2
	De acuerdo	10	10,2	10,2	18,4
	Muy de acuerdo	80	81,6	81,6	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Figura 15

¿La Unidad cuenta con un área de integración y buenas relaciones?



Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 15 se observa que el 81,73% de la unidad de transito respondieron que están muy de acuerdo, el 10,20% de los encuestados también indica que están de acuerdo que la unidad cuenta con un área de integración y buenas relaciones ya que esto conlleva a que los trabajadores tengan una mejor relación laboral, siendo estas respuestas positivas se dice que existe un clima organizacional adecuado, el 8,16% de los encuestados le es indiferente la presencia de esta área ya que no influencia en la forma de relacionarse con sus trabajadores.

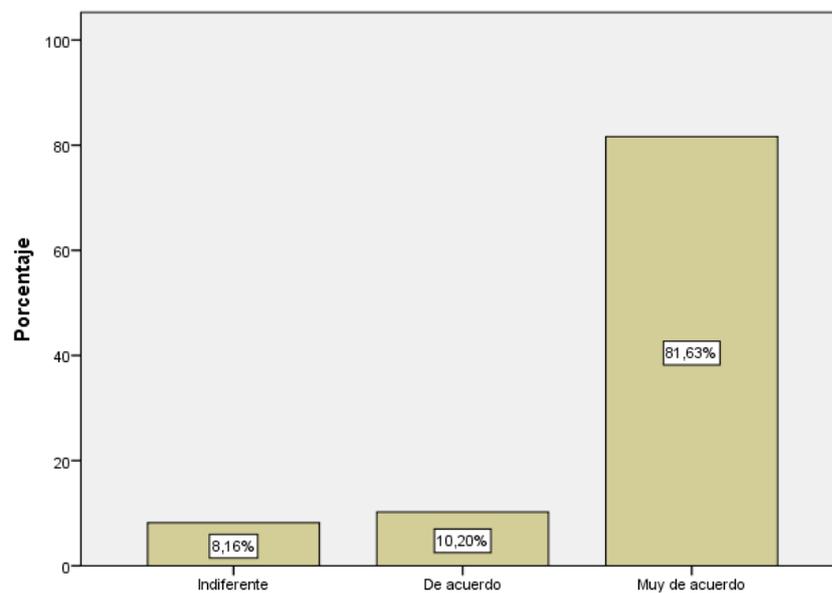
Tabla 18

¿La Unidad mide el grado de integración entre compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	8	8,2	8,2	8,2
	De acuerdo	10	10,2	10,2	18,4
	Muy de acuerdo	80	81,6	81,6	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Figura 16

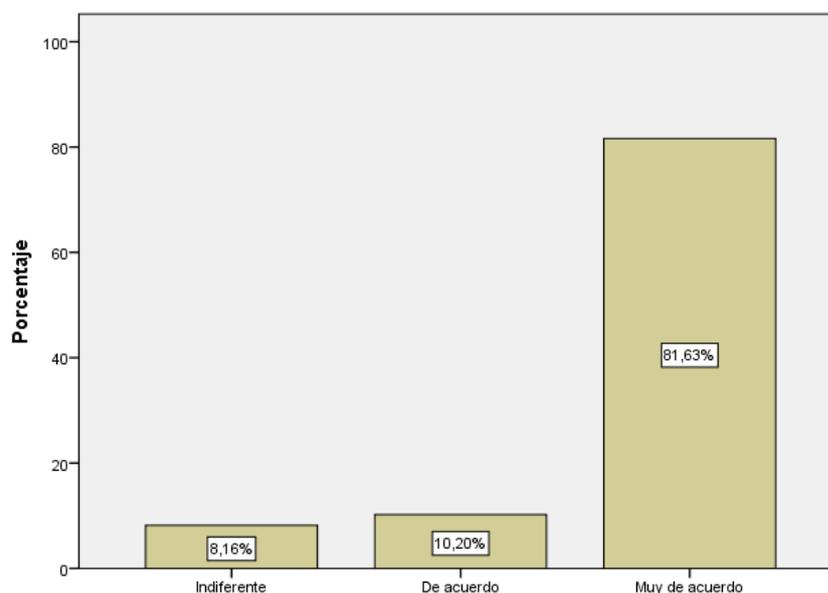
¿La Unidad mide el grado de integración entre compañeros?



Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 16 se observa que el 81,63% de la unidad de transito respondieron que están muy de acuerdo, el 10,02% de los encuestados también indica que están de acuerdo que la unidad mida el grado de integración entre los colegas, siendo estas respuestas positivas se dice que existe un clima organizacional adecuado, así mismo de acuerdo al grado de integración de cada trabajador se puede tomar decisiones y buscar la mejora en la relación laboral , el 8,16% de los encuestados le es indiferente si miden el grado de integración entre colegas de trabajo.

Tabla 19*¿La unidad tiene como política formas equipos de trabajo?*

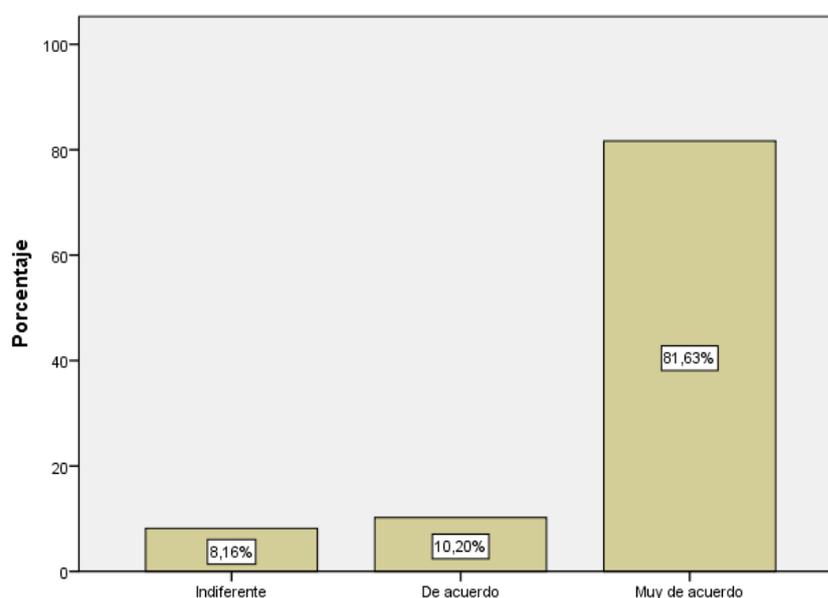
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	8	8,2	8,2	8,2
	De acuerdo	10	10,2	10,2	18,4
	Muy de acuerdo	80	81,6	81,6	100,0
	Total	98	100,0	100,0	

Figura 17*¿La unidad tiene como política formas equipos de trabajo?*

Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 17 se observa que el 81,63% de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo, el 10,20% de los encuestados también indica que están de acuerdo que la unidad tiene como política formas de equipos de trabajo, siendo estas respuestas positivas se dice que existe un clima organizacional adecuado ya que se busca fomentar el compañerismo y el trabajo en equipo, el 8,16% de los encuestados le es indiferente que la unidad tenga como política formas de equipos de trabajo.

Tabla 20*¿La Unidad asigna tareas propias de su área a los equipos de trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	8	8,2	8,2	8,2
	De acuerdo	10	10,2	10,2	18,4
	Muy de acuerdo	80	81,6	81,6	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Figura 18*¿La Unidad asigna tareas propias de su área a los equipos de trabajo?*

Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 18 se observa que el 81,63% de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo, el 10,20% de los encuestados también indica que están de acuerdo que la unidad asigne tareas propias de su área a los equipos de trabajo, siendo estas respuestas positivas se dice que existe un clima organizacional adecuado buscando fomentar el trabajo en equipo y designar funciones de acuerdo al respectivo área en el cual se desempeñan, el 8,16% de los encuestados le es indiferente si la unidad asigna tareas propias de su área a los equipos de trabajo.

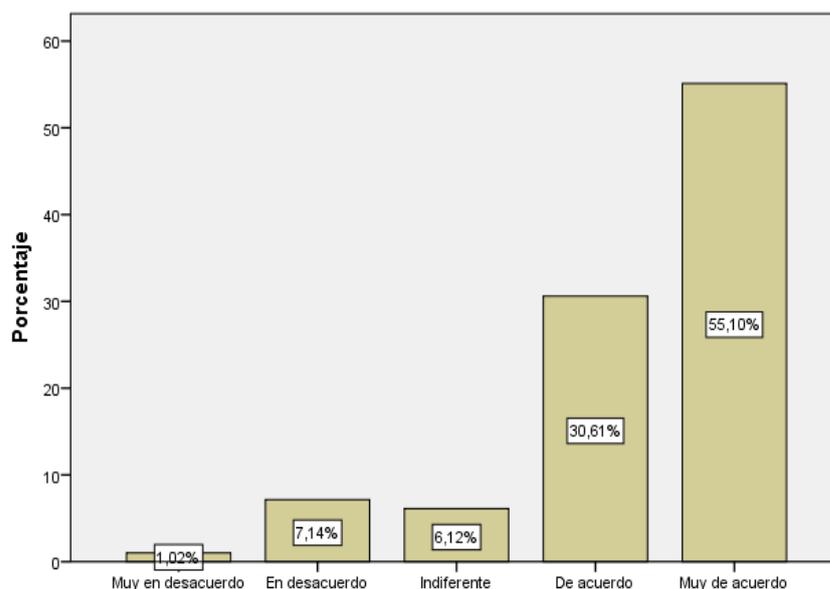
Tabla 21

¿La unidad permite que los equipos de trabajo se integren a otras unidades de la comandancia?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	En desacuerdo	7	7,1	7,1	8,2
	Indiferente	6	6,1	6,1	14,3
	De acuerdo	30	30,6	30,6	44,9
	Muy de acuerdo	54	55,1	55,1	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Figura 19

¿La unidad permite que los equipos de trabajo se integren a otras unidades de la comandancia?



Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 19 se observa que el 55,10% de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo, el 30,61% de los encuestados también indica que están de acuerdo que la unidad fomente el sentido de pertenencia en cada equipo de trabajo, siendo estas respuestas positivas se dice que la unidad busca que los trabajadores se sientan comprometidos con sus labores, el 6,12% de los encuestados le es indiferente, el 7,14% en desacuerdo y el 1,02% muy en desacuerdo con que se fomente el sentido de pertenencia en cada equipo de trabajo.

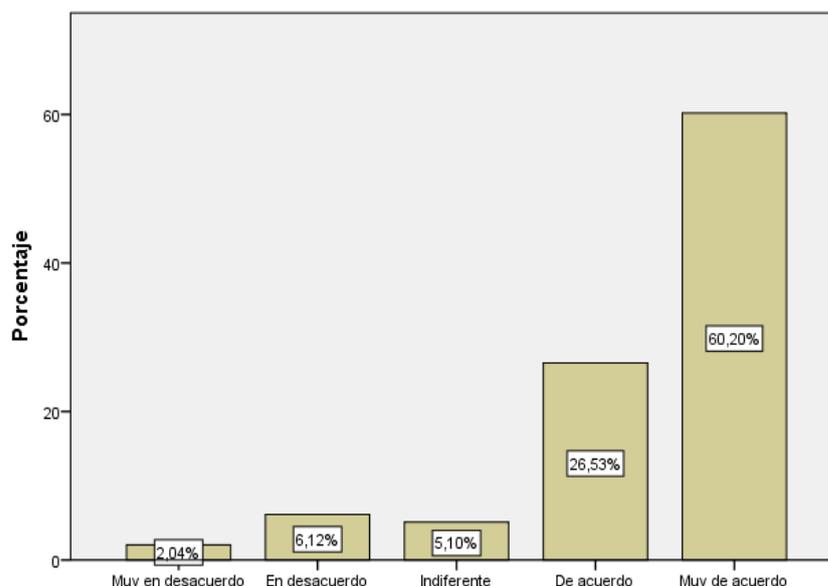
Tabla 22

¿La Unidad fomenta el sentido de pertenencia en cada equipo de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	6	6,1	6,1	8,2
	Indiferente	5	5,1	5,1	13,3
	De acuerdo	26	26,5	26,5	39,8
	Muy de acuerdo	59	60,2	60,2	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Figura 20

¿La Unidad fomenta el sentido de pertenencia en cada equipo de trabajo?



Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 20 se observa que el 60,20% de la unidad de transito respondieron que están muy de acuerdo, el 26,53% de los encuestados también indica que están de acuerdo que la unidad fomente el sentido de pertenencia en cada equipo de trabajo, siendo estas respuestas positivas se dice que existe un clima organizacional adecuado, el 5,10% de los encuestados le es indiferente, el 6,12% en desacuerdo y el 2,04% muy en desacuerdo que se fomente el sentido de pertenencia en cada equipo de trabajo.

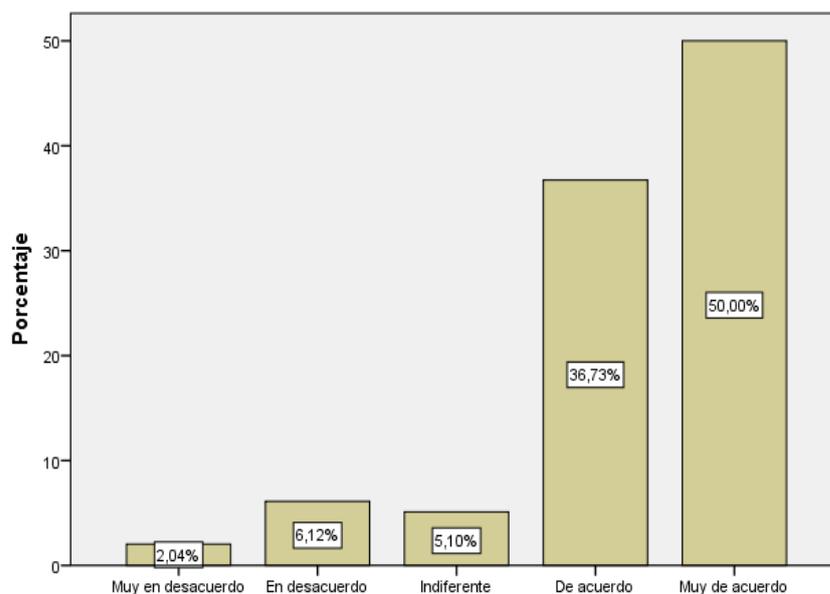
Tabla 23

¿Las tareas de la unidad motivan a formar equipos de trabajo distinto a las establecidas por la política del área?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en desacuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	En desacuerdo	6	6,1	6,1	8,2
	Indiferente	5	5,1	5,1	13,3
	De acuerdo	36	36,7	36,7	50,0
	Muy de acuerdo	49	50,0	50,0	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Figura 21

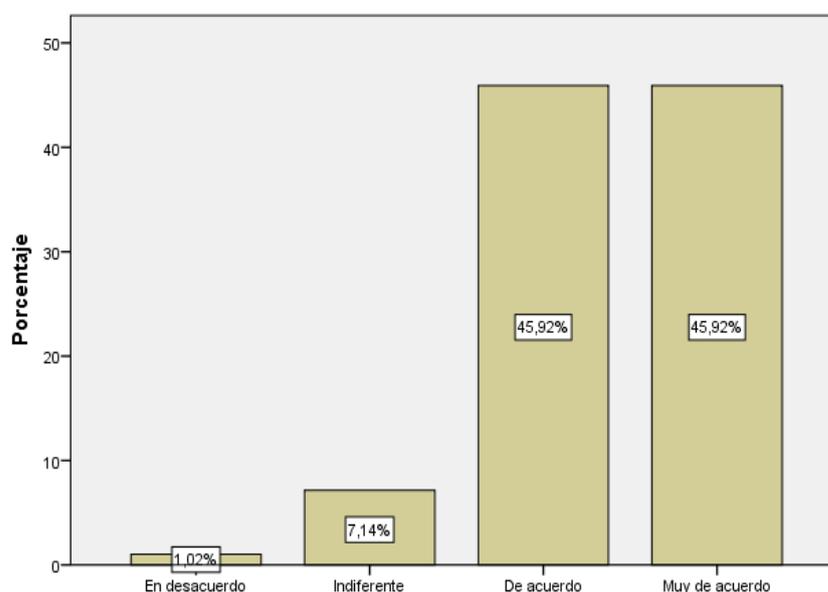
¿Las tareas de la unidad motivan a formar equipos de trabajo distinto a las establecidas por la política del área?



Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 21 se observa que el 50% de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo, el 36,73% de los encuestados también indica que están de acuerdo que las tareas de la unidad motivan a formar equipos de trabajo distinto a las establecidas por la política del área, el 5,10% de los encuestados le es indiferente, el 6,12% en desacuerdo y el 2,04% muy en desacuerdo con ya que las tareas de la unidad no motivan a formar equipos de trabajo distinto a las establecidas por la política del área.

Tabla 24*¿Cuándo hay tareas específicas, los efectivos formamos equipos según conveniencia?*

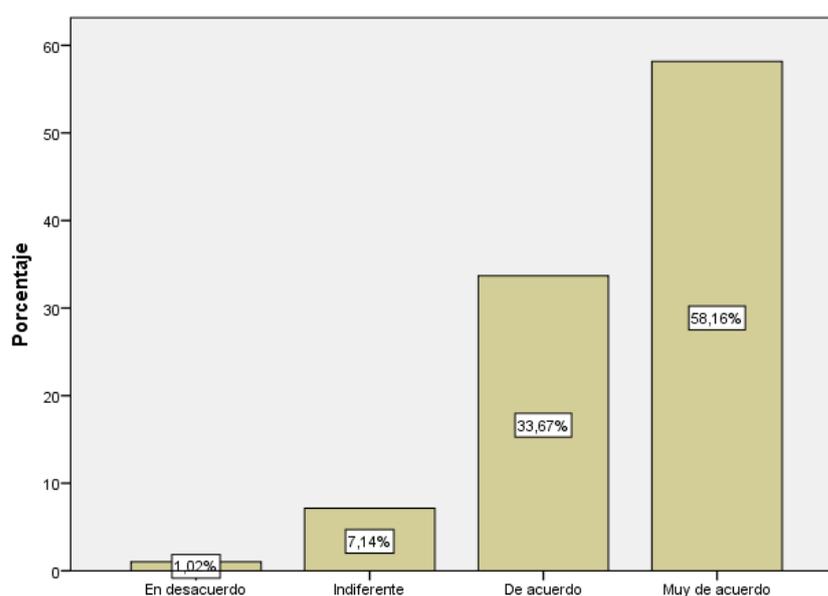
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Indiferente	7	7,1	7,1	8,2
	De acuerdo	45	45,9	45,9	54,1
	Muy de acuerdo	45	45,9	45,9	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Figura 22*¿Cuándo hay tareas específicas, los efectivos formamos equipos según conveniencia?*

Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 22 se observa que el 45,92% de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo, el 45,92% de los encuestados también indica que están de acuerdo que si forman equipos de trabajo de acuerdo a su conveniencia cuando hay tareas específicas, el 7,14% de los encuestados le es indiferente y el 1,02% en desacuerdo con que se formen equipos de acuerdo a su conveniencia y no les deleguen grupos de trabajo.

Tabla 25*¿Los equipos espontáneos ayudaron a cumplir metas y objetivos?*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Indiferente	7	7,1	7,1	8,2
	De acuerdo	33	33,7	33,7	41,8
	Muy de acuerdo	57	58,2	58,2	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Figura 23*¿Los equipos espontáneos ayudaron a cumplir metas y objetivos?*

Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 23 se observa que el 58,16% de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo, el 33,67% de los encuestados también indica que están de acuerdo que los equipos espontáneos ayudaron a cumplir metas y objetivos, siendo estas respuestas positivas se dice que con ayuda pueden lograr lo propuesto, el 7,14% de los encuestados le es indiferente si reciben ayuda o no de otros equipos espontáneos el 1,02% en desacuerdo que los equipos espontáneos ayudaron a cumplir metas y objetivos.

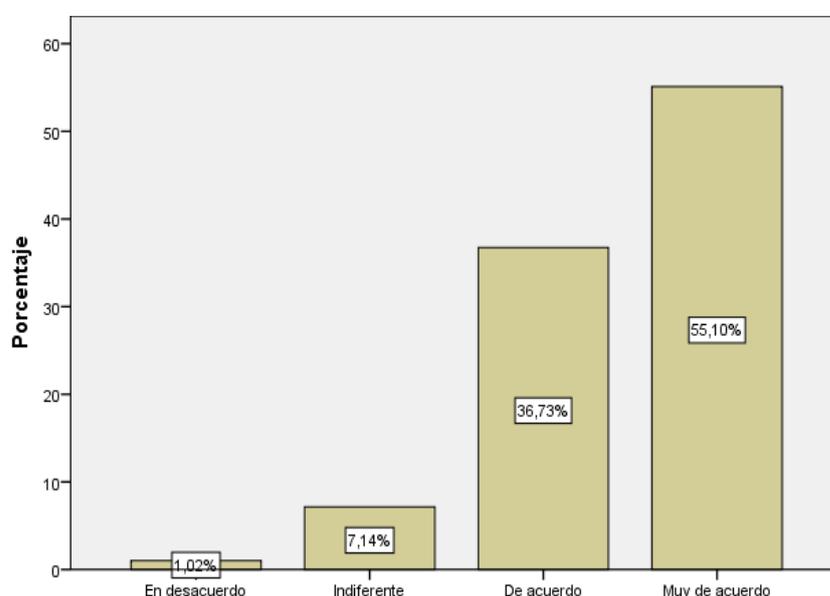
Tabla 26

¿Los equipos formados de manera voluntaria se integran a los propósitos formales de la Unidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Indiferente	7	7,1	7,1	8,2
	De acuerdo	36	36,7	36,7	44,9
	Muy de acuerdo	54	55,1	55,1	100,0
Total		98	100,0	100,0	

Figura 24

¿Los equipos formados de manera voluntaria se integran a los propósitos formales de la Unidad?



Análisis e interpretación: De acuerdo a la encuesta realizada, en la figura 24 se observa que el 55,10% de la unidad de tránsito respondieron que están muy de acuerdo, el 36,73% de los encuestados también indica que están de acuerdo que los equipos formados de manera voluntaria se integran a los propósitos formales de la Unidad, siendo estas respuestas positivas se dice entiende que el trabajo en equipo están encaminados hacia un solo objetivo, el 7,14% de los encuestados le es indiferente, el 1,02% en desacuerdo ya que los equipos formados de manera voluntaria no se integran a las metas de la Unidad.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN CON LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

El clima organizacional es un aspecto presente en las instituciones, que si bien es cierto su estudio surge en el ambiente privado, empero, las instituciones públicas en el mundo han entendido que tiene que ser analizado en su contexto para determinar razones del perfil que estos posees. Sanchez (2019) en su tesis titulada “Riesgos Psicosociales y Clima Organizacional en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Matriz Ambato” el autor sostiene que los factores psicologicos afectan el comportamiento de la organziacion, sin embargo en la Unidad analizada de la policia podemos advertir resultados que demuestran que el tema psicológico esta superpuesto por elementos propios de la disciplina, tal como podemos observar en algunas tablas 25% de los efectivos y 61.2% estan de acuerdo y muy de acuerdo con el clima organizacional en la Unidad, dado que los patrones de relaciones y comportamientos estan definidos en protocolos que deben ser cumplidos con obloigación. De igual manera en terminos nacionales, los investigadores han comprendido esta realidad en torno al clima organizacional, tal es así que el gobierno ha establecido protocolos para medir dicha variable en sus instituciones como por ejemplo Briceño (2019) en su tesis titulada “Clima Organizacional y Comunicación en los trabajadores de una entidad educativa de Lima” sostiene que la comunicación es un elemento importante que detemrina el comportamiento, sin embargo, a diferencia de la Policia Nacional, estos cumplen protocolos que son monitoreados, dado que las unidades jerarquicas se dan a consecuencia de la autoridad formal que hay en este sector del Estado. Pero ello, no genera desconfianza ni desvinculo en los mimebros de esta unidad por el contrario expresan su orgullo de pertenecerlo. La tabla 4, sostiene que el 35.7% y 51% esta de acuerdo y muy de acuerdo cuando se les consulta respecto al orgullo que estos sienten por la la dependencia. Muestras que tienen un clima que esta en mérito a los protocolos establecidos por la policia. A nivel Local, los investigadores de la misma manera han estudiado esta variable en relacion a otras que determinan

su comportamiento, pero en terminos de institucion pública. Sely (2019) en su tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal De Salud del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2017”, sostiene en su tesis que efectivamente que el desempeño está en función al clima organizacional, dado que hay elementos psicológicos que afectan dicha labor. Este resultado guarda relación con los resultados de la tabla 5 donde se puede mostrar que los efectivos de la unidad expresan tener un ambiente de trabajo en la Policía que les permite generar iniciativas de mejora a la organización, así sostiene el 30.6% y 56.1% quienes sostienen estar de acuerdo y muy de acuerdo con dicha pregunta. En esta sección, podemos afirmar que los antecedentes se han dado en coyunturas donde el clima organizacional fue sujeta a una evaluación específica, en ese sentido lo analizado en la unidad puede requerir ampliar dicho análisis.

5.2. DISCUSIÓN CON EL MARCO TEÓRICO

En cuanto al marco teórico propuesto partir por su concepto y características que estos tengan ayudan a determinar y contextualizar el resultado planteado obtenido, por ejemplo, Según, Bordas, (2016) sostiene que el clima en las empresas son todas las relaciones que se establecen entre los distintos ámbitos de la organización, las cuales constituyen el clima laboral en la cual los trabajadores realizan sus labores. el ambiente empresarial influye internamente en la empresa para que se pueda obtener buenos o malos resultados. De igual forma Uribe, (2014) sostiene que se entiende por clima organizacional la totalidad de las interrelaciones en el trabajo e individuales que se realizan en todo el ámbito laboral. de acuerdo al ambiente laboral de una entidad u organización se podrá estudiar el rendimiento, el alcance de propósitos, en la calidad de los bienes y servicios que tiene la empresa. En ese contexto, analizado estos aspectos en la tesis en si misma nos ha permitido tener resultados que los caractericen de esa manera: en la tabla 6 los efectivos de la policía han mostrado su conformidad respecto a los propósitos que tiene su unidad y como estos lo identifican 25.51%, y 61.22%, siendo una institución gobernada por de manera vertical, los efectivos tienen todos los protocolos a nivel de relaciones humanas y comportamiento dentro de la institución que los conduce de esa manera. Si bien es cierto, en todas

las preguntas hay muchas respuestas negativas, estas en comparación de las positivas son menores, probablemente estén motivadas por que son personal que está incorporándose recientemente a la unidad, y no conozca el ambiente de las reglas que se manejan en la unidad. Sin embargo, es motivo de investigación. De esta manera, la tesis no difiere de lo que el marco teórico comprende respecto al clima organizacional, los autores al ser claros incluso en sus dimensiones tienen una orientación que ayuda a comprender el porqué de los resultados, efectivamente en una institución donde prima desde el punto de vista jerárquico el comportamiento, estos tienen mayores probabilidades de que se cumplan a cabalidad, por ello, la vigencia de estos conceptos publicados antes y durante pandemia siguen siendo valederos para la ciencia. Y es este trabajo el que conduce de esa manera.

CONCLUSIONES

1. Respecto al Objetivo general, el clima organizacional en la Unidad de Tránsito y seguridad vial de la región Huánuco 2022, es a decir de las tablas analizadas positiva, puesto que la policía tienen procedimientos que permiten a sus efectivos estar identificados, como el reconocimiento público por su buena labor, tal como se puede expresar en la tabla 7, donde el 35.7% y 51% está muy de acuerdo con dicho procedimiento, de igual forma en las tablas que corresponde a las relaciones humanas podemos observar como referencia que el vínculo entre compañeros en la policía les permite tener asegurada el cumplimiento de metas tal como se observa al 10.2% y 81.6% quienes expresaron aspectos positivos de este aspecto en la policía. Otro aspecto importante del clima en la policía es que es política de ellos es la constitución de equipos, y está reconocido por casi la totalidad de sus efectivos, 81.63% así lo sostiene.
2. Respecto al primer objetivo específico, la motivación siendo un aspecto interno ha sido medido con indicadores establecidos por protocolos públicos, pudiendo observar que en la tabla 3 los efectivos de la unidad expresan satisfacción laboral en 25.5% de acuerdo y 61,2% muy de acuerdo, de igual forma un porcentaje similar muestra en la tabla 4, sentirse orgullo de la unidad en la que labora con un 35.7% de acuerdo y 51% muy de acuerdo, otra tabla relevante que integra las preguntas de esta sección es la tabla 7 donde los efectivos reconocen que su buena labor este funcionalmente expectante para ellos con un 35.7% de acuerdo y 51% de la misma manera. Describiendo un aspecto motivacional en los efectivos positivo.
3. Respecto al segundo objetivo específico, las relaciones humanas como parte del comportamiento organizacional en la Unidad de Tránsito y Seguridad Vial de la Policía Nacional de Huánuco, está determinada por indicadores que han sido medidos en las tablas correspondientes, como referencia alguna de ellas muestran aspectos positivos, como por ejemplo los vínculos generados entre ellos se da por amistad generada dada la convivencia diaria, así lo reconoce el 20.4%, y 71.4% de los efectivos que están de acuerdo y muy de acuerdo respectivamente, de

igual forma en la tabla 13 podemos observar que el 10.2% está de acuerdo y 81.6% está muy de acuerdo cuando se les consulta si los vínculos con sus compañeros ayudan a cumplir metas en la unidad, siendo este positivo. Y finalmente se les ha consultado si la unidad fomenta las buenas relaciones, el resultado es positivo 13.3% está de acuerdo con ello, 78.6% muy de acuerdo. De esta manera, podemos comprender un aspecto humano valorado.

4. Respecto al tercer objetivo específico, finalmente el ultimo componente analizado de trabajo en equipo en la unidad también tienen resultados positivos, y es la misma dependencia la que tiene política de fomento de trabajo en equipo. 10.2% y 81.6% sostienen ello, y reconocen dicho aspecto en la policía, ver tabla 19. Ya en la tabla 20 podemos observar similares porcentajes cuando se le consultó a los efectivos respecto a las tareas que son asignadas por la unidad a dichos equipo, pudiendo demostrar que están dentro de la política de fomento.

RECOMENDACIONES

1. La tesis describe un importante clima organizacional en la Unidad de Tránsito y Seguridad Vidal de la Policía Nacional, sin embargo, lo manifestado es fundamental que el inspector de dicha unidad tenga en cuenta la formulación de una tesis que permita evaluar si este clima organizacional está relacionado a alguna otra variable propia de la unidad como por ejemplo su cultura organizacional, liderazgo, necesidad, entre otros, dichos resultados serán útiles para tomar decisiones con mayor asertividad.
2. Respecto a la motivación, si bien es cierto la tesis describe cerca del 92% de valores positivos, y juzga que probablemente los efectivos insatisfechos con la motivación sea la diferencia, es fundamental, que sus trabajos de motivación sean integrales, incluso en los nuevos efectivos que se incorporan a la dependencia para servir en base a las funciones asignadas. Puede ser jornadas de involucramiento y sensibilización.
3. Respecto a las relaciones humanas, la tesis recomienda a la Unidad, seguir fomentando las buenas relaciones, dado que estos se expresan en buenos resultados internos. Por otro lado, es comprendido que estas relaciones no deben sobre pasar las que estén en función al trabajo, dado que las afectivas pueden traer problemas de relaciones más adelante.
4. Respecto al trabajo en equipo, la Unidad debe continuar con esa apuesta, dado que, a pesar del juicio a su labor de parte de la población, los resultados le están dando importantes aportes a la dependencia en cuanto al cumplimiento de funciones asignadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bordas Martínez, M. J. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Editorial UNED.
- Briceño Herrera, S. P. (2019). *Clima Organizacional y Comunicación en los trabajadores de una entidad educativa de Lima*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- BUSSINES, E. (12 de agosto de 2020). *Conexión Esan*. Obtenido de Cómo Mantener un buen clima laboral en tiempos pandemia:
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-mantener-un-buen-climalaboral-en-tiempos-de-pandemia>
- Churampi Pérez, R. E. (2020). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Red Asistencial Essalud Huancavelica 2019*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Durán Asencio, A. (2018). *Trabajo en equipo*. Madrid: Editorial Elearning, S.L.
- Elgegren, U. (11 de noviembre de 2021). *El clima organizacional en un mundo post pandemia*. Obtenido de Fortia: <https://fortia.com.mx/tendencias-recursoshumanos/el-clima-organizacional-en-un-mundo-post-pandemia/>
- GOB.PE, P. D. (02 de setiembre de 2022). *Plataforma digital unica del estado peruani*. Obtenido de La Molina ocupa primer lugar en ranking de ejecución presupuestal en inversiones entre municipios de Lima:
<https://www.gob.pe/institucion/munilamolina/noticias/648796-la-molinaocupa-primer-lugar-en-ranking-de-ejecucion-presupuestal-en-inversionesentre-municipios-de-lima>
- González Reyes, J. V. (2017). *El Liderazgo y el Clima Organizacional en los colaboradores de la empresa Mao Underaction Ec del Cantón de Ambato, Provincia de Tungurahua*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Hernández Sampieri, Roberto & Mendoza Torres, Christian. (2018). *Metodología de la Investigacion: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: MCGrawHill Interamericana.
- Marina, J. A. (2011). *Los secretos de la motivación*. Barcelona: Grupo Planeta (GBS).

- Ñaupas Paitan, Humberto & Mejía Mejía Elías & Novoa Ramírez, Eliana, Villagomez Paucar, Alberto. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Olaz Capitán, Á. J. (2017). *Cómo trabajar en equipo a través de competencias*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Palomo Vadillo, M. T. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC Editorial.
- Rodríguez Estrada, M. (2015). *Relaciones humanas*. México D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Sánchez Villacreses, V. A. (2019). *Riesgos Psicosociales y Clima Organizacional en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Mushuc Runa Matriz Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Sely Rojas, L. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal De Salud del Hospital Daniel Alcides Carrión – Pasco 2017*. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
- Silveira, M. (2015). *El arte de las relaciones personales*. ALBA Editorial.
- Uribe Prado, J. F. (2014). *Clima y ambiente organizacional*. México D.F.: Editorial El Manual Moderno.
- Zeña Garboza, E. G. (2019). *Clima Organizacional y Calidad de Atención en la Empresa Agroindustrial Tuman 2018*. Lambayeque: Universidad de Lambayeque.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Garay Saavedra, K. (2023). *Análisis del clima organizacional en la unidad de tránsito y seguridad vial de la Región Policial Huánuco 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Variables	Metodología	Instrumentos
<p>General ¿Cómo es el clima organizacional en la Unidad de Tránsito y seguridad vial de la región policial Huánuco 2022?</p> <p>Específicos ¿Cómo es el clima organizacional desde la dimensión motivación en la Unidad de Tránsito y seguridad vial de la región policial Huánuco 2022?</p> <p>¿Cómo es el clima organizacional desde la dimensión relaciones humanas en la Unidad de Tránsito y seguridad vial de la región policial Huánuco 2022?</p> <p>¿Cómo es el clima organizacional desde la dimensión trabajo en equipo en la Unidad de Tránsito y seguridad vial de la región policial Huánuco 2022?</p>	<p>General Analizar cómo es el clima organizacional en la Unidad de Tránsito y seguridad vial de la región policial Huánuco 2022</p> <p>Específicos Analizar cómo es el clima organizacional desde la dimensión motivación en la Unidad de Tránsito y seguridad vial de la región policial Huánuco 2022</p> <p>Analizar cómo es el clima organizacional desde la dimensión relaciones humanas en la Unidad de Tránsito y seguridad vial de la región policial Huánuco 2022</p> <p>Analizar cómo es el clima organizacional desde la dimensión trabajo en equipo en la Unidad de Tránsito y seguridad vial de la Región Policial Huánuco 2022</p>	<p>Variable Clima organizacional</p> <p>Dimensiones: - Motivación - Relaciones humanas - Trabajo en equipo</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: El nivel de investigación Descriptivo</p> <p>Diseño: La tesis es no experimental, no manipulara ninguna de las variables, es no experimental de tipo transaccional</p> <p>Población: Efectivos 121 Oficiales 3 UPIAP 4 OLO 3 Total: 131</p> <p>Muestra: no probabilística de tipo censal</p>	<p>Encuesta</p>

ENCUESTA
(GUÍA DE CUESTIONARIO)

Instrucciones: La siguiente encuesta tiene fines académicos. Sus contribuciones serán importantes para cumplir con los propósitos de la misma. Marque según corresponda:

- 1 . Muy en desacuerdo
- 2 . En desacuerdo
- 3 . Indiferente
- 4 . De acuerdo
- 5 . Muy de acuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
1. ¿Considera que el clima organizacional en la Unidad, le genera satisfacción laboral? 2. ¿Se siente orgulloso pertenecer a la Unidad? 3. ¿Trabajar en la Unidad le motiva generar iniciativas de mejora organizacional? 4. ¿Me siento identificado con los propósitos de la Unidad? 5. ¿La Unidad emite reconocimientos por su buena labor? 6. ¿La unidad cuenta con reconocimientos monetarios por los logros de sus integrantes? 7. ¿La Unidad hace reconocimientos públicos a los efectivos que cumplen su labor? 8. ¿La unidad garantiza que sus efectivos sientan satisfacción por la labor que realizan?					
9. ¿Los vínculos con sus compañeros se dan por amistad? 10. ¿Ha logrado establecer vínculos afectivos con sus compañeros? 11. ¿Los vínculos con sus compañeros le permiten cumplir las metas asignadas en la unidad? 12. ¿Tiene como iniciativa formar equipo en base a la afinidad que tiene con sus compañeros? 13. ¿La unidad fomenta las buenas relaciones? 14. ¿Cuándo hay desavenencias la unidad fomenta la integración? 15. ¿La Unidad cuenta con un área de integración y buenas relaciones? 16. ¿La Unidad mide el grado de integración entre compañeros?					
17. ¿La unidad tiene como política formas equipos de trabajo? 18. ¿La Unidad asigna tareas propias de su área a los equipos de trabajo? 19. ¿La unidad permite que los equipos de trabajo se integren a otras unidades de la comandancia? 20. ¿La Unidad fomenta el sentido de pertenencia en cada equipo de trabajo?					

<p>21. ¿Las tareas de la unidad motivan a formar equipos de trabajo distinto a las establecidas por la política del área?</p>					
<p>22. ¿Cuándo hay tareas específicas, los efectivos formamos equipos según conveniencia?</p>					
<p>23. ¿Los equipos espontáneos ayudaron a cumplir metas y objetivos?</p>					
<p>24. ¿Los equipos formados de manera voluntaria se integran a los propósitos formales de la Unidad?</p>					

Gracias por su colaboración