

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
“Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia”



TESIS

**“NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS ADMINISTRATIVOS CON
RELACIÓN AL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO, HUÁNUCO 2019”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

TESISTA

Bach. Vanessa Lucía, OLIVARES CABRERA

ASESORA

Dra. Judith Martha, PORTOCARRERO ZEVALLOS

HUÁNUCO – PERÚ

2019



ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las cuatro horas del día trece del mes de Diciembre del año Dos Mil Diecinueve, se reunieron en el Auditorio de la Ciudad la Esperanza de la universidad de Huánuco, de esa ciudad, los Miembros del jurado, designados por Resolución N°2371-2019-D-FCS-UDH de fecha 09 de Diciembre del 2019 y al amparo de la Ley Universitaria N° 30220, Resolución N° 1006-2017-R-UDH de fecha 03/JUL/17 capítulo V Artículo 44° y 45° del Reglamento de Grados y Títulos para evaluar la Tesis titulada: **“NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS ADMINISTRATIVOS CON RELACIÓN AL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO, HUÁNUCO 2019.”**, presentado por la Bachiller doña **Vanessa Lucía OLIVARES CABRERA**, para optar el Título Profesional de **LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**.

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, declarándolo Aprobado por Unanimidad con el calificativo cuantitativo de 17 y cualitativo de Muy bueno (Art. 54)

Siendo las 05:05 Pm horas de día 13, se dio por concluido el acto académico, firmando para constancia los miembros del Jurado.

MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI
PRESIDENTA

MG. CARMEN MENDOZA MORALES
SECRETARIA

MG. GREGORIO NILO ARRATEA CASTRO
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios y la Virgen María por darme vida, salud y por poner en mi vida a personas maravillosas que contribuyeron con el desarrollo de esta investigación.

A mis padres y mi hermana, porque son las personas que amo, por ser la motivación para seguir adelante, por ser mi soporte y mis ganas de superación.

Vanessa

Lucia Olivares Cabrera

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los docentes que contribuyeron con sus conocimientos a lo largo de los seis años de carrera.

A mi asesora y jurados revisores, por su disposición y colaboración.

A mis padres, por el apoyo económico brindado durante los 6 años de carrera y para el desarrollo de esta investigación.

Vanessa Lucia Olivares Cabrera

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INDICE GENERAL.....	iv
INDICE DE TABLAS	vi
INDICE GRAFICOS	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I.....	11
1 PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.1 Descripción del problema.....	11
1.2 Formulación del problema.....	14
1.3 Problema general	14
1.4 Problemas específicos.....	14
1.5 Objetivo general	14
1.6 Objetivos específicos.....	14
1.7 Justificación e importancia de la investigación	15
1.8 Limitaciones de la Investigación	16
1.9 Viabilidad de la Investigación	16
CAPÍTULO II	17
2 MARCO TEÓRICO.....	17
2.1 Antecedentes de la Investigación	17
2.2 Internacionales	17
2.3 Nacionales.....	19
2.4 Regionales.....	21
2.5 Bases Teóricas	23
2.6 Definición de términos-conceptos.....	30
2.7 Clima Organizacional	30
2.8 Motivación.....	31
2.9 Hipótesis.....	32
2.10 Hipótesis General.....	32
2.11 Hipótesis Específicas	32
2.12 Variables.....	33
2.13 V.D 1.....	33
2.14 V.I 1	33

2.15	Operacionalización de variables.....	34
CAPÍTULO III.....		38
3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		38
3.1	Tipo de investigación	38
3.2	Enfoque.....	38
3.3	Alcance o nivel	38
3.4	Diseño	38
3.5	Población y muestra	39
3.6	Población	39
3.7	Muestra	39
3.8	Técnicas, instrumentos de recolección de datos.....	42
3.9	Técnicas e Instrumentos.....	42
3.9.1.1	Técnicas.....	42
3.9.1.2	Instrumentos	42
3.10	Validez y confiabilidad del Instrumento.....	42
3.10.1.1	Validez del Instrumento.....	42
3.10.1.2	Confiabilidad del Instrumento	44
3.11	Técnicas para el procesamiento y análisis de la información:.....	45
CAPÍTULO IV.....		46
4 RESULTADOS.....		46
4.1	Procesamiento de datos	46
4.2	Análisis inferencial.....	63
CAPÍTULO V		71
5 DISCUSIÓN DE RESULTADOS		71
5.1	Contrastación de los resultados del trabajo de investigación	71
CONCLUSIONES		75
RECOMENDACIONES		77
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....		78
ANEXOS.....		82

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Edad del personal administrativo de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019	46
Tabla 2 Sexo del personal administrativo de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019	48
Tabla 3 Estado civil del personal administrativo de la Universidad de Huánuco- Huánuco 2019.....	49
Tabla 4 Grado ocupacional del personal administrativo de la Universidad de Huánuco- Huánuco 2019.....	50
Tabla 5 Condición Laboral del personal administrativo de la Universidad de Huánuco- Huánuco 2019.....	51
Tabla 6 Nivel de motivación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.	52
Tabla 7 Nivel de la necesidad de logro de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.....	53
Tabla 8 Nivel de la necesidad de poder de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.....	54
Tabla 9 Nivel de la necesidad de afiliación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.....	55
Tabla 10 Clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019	56
Tabla 11 Factor de autorrealización del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019	57
Tabla 12 Factor de involucramiento laboral del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019	58
Tabla 13 Factor de supervisión del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019	59
Tabla 14 Factor de comunicación del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019	60
Tabla 15 Factor de comunicación del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019	61
Tabla 16 Nivel de motivación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.....	62

INDICE GRAFICOS

GRAFICO 1 Edad del personal administrativo de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019	47
GRAFICO 2 Sexo del personal administrativo de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019	48
GRAFICO 3 Estado civil del personal administrativo de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019	49
GRAFICO 4 Grado ocupacional del personal administrativo de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019	50
GRAFICO 5 Condición Laboral del personal administrativo de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019	51
GRAFICO 6 Nivel de motivación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.	52
GRAFICO 7 Nivel de la necesidad de logro de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.	53
GRAFICO 8 Nivel de la necesidad de poder de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.	54
GRAFICO 9 Nivel de la necesidad de afiliación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.....	55
GRAFICO 10 Clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019	56
GRAFICO 11 Factor de autorrealización del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019	57
GRAFICO 12 Factor de involucramiento laboral del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019.....	58
GRAFICO 13 Factor de supervisión del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019	59
GRAFICO 14 Factor de comunicación del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019	60
GRAFICO 15 Factor de comunicación del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019	61
GRAFICO 16 Nivel de motivación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.	62

RESUMEN

El estudio de la investigación se realizó con el objetivo: Determinar el nivel de motivación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco- Huánuco 2019. Según el proceso de la investigación se establece la siguiente metodología: el estudio pertenece al tipo transeccional-descriptivo no experimental; y nivel de investigación descriptivo, con un diseño correlacional. Para la selección de la muestra se utilizó el método de muestreo no probabilístico por criterios de inclusión y exclusión siendo un total de 150 colaboradores administrativos de la Universidad de Huánuco; con la finalidad de obtener los resultados del estudio se utilizaron los siguientes instrumentos: Escala de clima laboral CL-SPC de Sonia Palma Carrillo y la Escala de motivación de Steers R y Braustein D. de los cuales se obtuvo el siguiente resultado: existe nivel alto de motivación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco; con una contrastación (χ^2 $c=0.05$ $\chi^2 = 0.222$). Llegando a conclusiones: un porcentaje promedio general de 70.7% del personal administrativo estudiado presentaron un nivel alto de motivación; en relación del 84% que manifestaron que el clima organizacional es favorable para el personal administrativo.

Palabras clave: Motivación, Clima Organizacional.

ABSTRACT

The research study was carried out with the objective: To determine the level of motivation of the administrative staff in relation to the organizational climate of the University of Huánuco- Huánuco 2019. According to the research process, the following methodology is established: the study belongs to the non-experimental transeccioanl-descriptive type; and level of descriptive research, with a correlational design. For the sample selection, the non-probabilistic sampling method was used by inclusion and exclusion criteria, with a total of 150 administrative collaborators from the University of Huánuco; In order to obtain the results of the study, the following instruments were used: CL-SPC work environment scale of Sonia Palma Carrillo and the Steers R and Braustein D. Motivation scale of which the following result was obtained: there is a high level of motivation of the administrative staff in relation to the organizational climate of the University of Huánuco; with a contrast ($\chi^2 c = 0.05$ $\chi^2 = 0.222$). Coming to conclusions: a general average percentage of 70.7% of the administrative staff studied presented a high level of motivation; in relation to 84% who stated that the organizational climate is favorable for administrative staff.

Keywords: Motivation, Organizational Climate.

INTRODUCCIÓN

La investigación surge de la inquietud por conocer el nivel de motivación que presentan en la actualidad los administrativos de la Universidad de Huánuco, en la ciudad de Huánuco, con relación al clima organizacional de la misma.

Como hecho importante que suscita mi inquietud es que a pesar de que los colaboradores no están de acuerdo con el salario percibido mensualmente por parte de la Universidad, no se percibe cambios o ausentismo laboral por parte de stos.

La motivación se convierte en un factor importante para el desarrollo de una empresa, de ésta va a depender la actitud y la conducta de los colaboradores con relación a su trabajo, sus compañeros, el trato adecuado a los clientes y el logro de las metas propuestas.

En cuanto a la variable de motivación se emplea como instrumento la “Escala de Motivación de Steers R. y Braunstein D” la cual consta de 15 ítems asociados a tres factores (logro, afiliación y poder) que propone la teoría de Mc-Clelland.

En cuanto a la variable de clima organizacional se emplea como instrumento la “Escala de Clima laboral CL-SPC de Sonia Palma Carrillo” el cual consta de 50 ítems, haciendo un total de 250 puntos como máximo en la Escala general, tomándose como criterio que a mayor puntuación es más favorable la percepción del ambiente.

Dichos instrumentos a partir de la base teórica nos permiten lograr los objetivos planteados, lo cual está justificada por el aporte a partir de las conclusiones obtenidas.

CAPÍTULO I

1 PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

Las organizaciones han ido atravesando grandes cambios de paradigmas a través del tiempo, ya no consiste en que los obreros o empleados respondan de manera automática a lo que exige la empresa sino ahora en estos tiempos, está orientada a un proceso interactivo con sus colaboradores, asumiendo que son recursos humanos de alta relevancia y enfocándose en comprender el comportamiento de los empleados, lo cual va a ayudar al funcionamiento organizacional.

Una condición necesaria para lograr establecer un adecuado clima laboral en las empresas consiste en que sea gratificante la metodología que utilicen los gerentes con sus colaboradores. Por ejemplo se debe considerar características fundamentales (formas de dirección, dimensión de la institución); ambiente laboral (fraternidad, hostilidad entre compañeros); características personales (actitudes, motivaciones) y comportamiento organizacional (productividad, ausentismo, rotación); convirtiéndose dicha organización en un espacio donde el empleado sienta y disfrute con plena libertad sus actividades laborales diarias.

De acuerdo a Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, “los estudios de CO permiten efectuar intervenciones certeras, tanto a nivel de diseño o rediseño de estructuras organizacionales, planificación estratégica, cambios en el entorno organizacional interno, gestión de programas motivacionales, gestión de desempeño, mejora de sistemas de comunicación interna y externa, mejora de procesos productivos y mejora en los sistemas de retribuciones” (2009:3).

Una institución con colaboradores involucrados, reconocidos por contribuciones, apreciados y motivados; realizarán mejor sus labores, ofreciendo mayor productividad.

Frente a ello, la tendencia en el entorno organizacional, es dar mayor énfasis a la motivación y los colaboradores brinden más de sí mismos y perciban que son reconocidos por sus labores.

Guerrero, Machado & Cañedo actualmente “los líderes y directivos de las organizaciones, no pueden dejar de reconocer que para cumplir con los fines y propósitos de sus instituciones es altamente relevante tomar en cuenta las variables de clima organizacional y motivación” (2009:5).

Las empresas a nivel internacional hoy en día le dan mayor importancia a las condiciones laborales que necesitan sus empleadores para poder realizar su trabajo, refiriendo que en la actualidad una empresa es más competitiva cuando cuenta con un mejor talento humano. Como ejemplo tenemos a 5 grandes empresas como: Microsoft, el grupo Pfizer, Coca Cola, Google o Disney, quienes se preocupan por la satisfacción de sus colaboradores desde la manera de vestir hasta la flexibilidad de sus horarios, logrando la fidelidad y compromiso de estos.

El clima organizacional en las Instituciones Educativas privadas del Perú han padecido cambios a través del tiempo, pasaron de tener una cultura organizacional orientada a los resultados o equipos a motivar a sus trabajadores para que estos puedan sentirse comprometidos con la organización y dar todo de sí brindando un excelente servicio.

Las Instituciones Educativas Privadas de Huánuco, se han preocupado por mejorar el clima organizacional de su empresa, brindando a sus trabajadores una atmósfera

agradable (infraestructura, interacción jefe-colaborador, materiales, recompensa, etc) para que puedan obtener resultados positivos.

La Universidad de Huánuco se enfoca en mejorar el clima organizacional de su Institución, motivando a sus administrativos extrínseca e intrínsecamente de manera que estos puedan comprometerse con la organización y sentirse a gusto en el entorno que laboran. Sin embargo, para comprobar los cambios en su empresa, la institución requiere evaluar periódicamente a sus colaboradores para que con el pasar del tiempo puedan ir mejorando cada vez más como empresa.

Se decide realizar dicha investigación dirigida a la Universidad de Huánuco, para medir el nivel de motivación de los administrativos con relación a su clima organizacional y diagnosticar posibles problemas organizacionales que ayuden en la mejora Institucional. Para lo cual se utilizará la Teoría de McClelland, la cual plantea que “una vez que el individuo ha logrado satisfacer sus necesidades básicas (equivalentes a las necesidades fisiológicas y de seguridad en la jerarquía de Maslow), la conducta de individuo pasa a estar dominada por tres tipos de necesidades; a) necesidades de afiliación, implica el deseo de mantener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, b) necesidades de logro, que incluyen el impulso de sobresalir, de alcanzar metas, de vencer obstáculos y tener éxito, c) necesidades de poder, que implican el deseo de ejercer influencia sobre individuos y situaciones para hacer que ocurran ciertas cosas que de otra manera no ocurrirían” (2014:6).

1.2 Formulación del problema

1.3 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre motivación y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco2019?

1.4 Problemas específicos

- ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre necesidad de logro y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco2019?
- ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre necesidad de afiliación y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco2019?
- ❖ ¿Cuál es la relación que existe entre necesidad de poder y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco,

1.5 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco2019.

1.6 Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre el nivel de la necesidad de logro de los administrativos y clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco2019.

- Identificar la relación que existe entre el nivel de la necesidad de afiliación de los administrativos y el clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco2019.
- Identificar la relación que existe entre el nivel de la necesidad de poder de los administrativos y el clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco2019.

1.7 Justificación e importancia de la investigación

La presente investigación se justifica por las siguientes razones:

- **Razón Teórica:** debido a que se pretende hallar explicación a los limitantes de una empresa (desmotivación, rotación de personal, ausentismo, etc), que afecten a la Institución, corroborando teorías de clima organizacional y motivación, lo cual permitirá al investigador contrastar diferentes conceptos de clima organizacional y motivación en una realidad concreta, ya que un colaborador motivado, que trabaja a gusto, aumenta su rendimiento, se desenvuelve con mayor confianza, se identifica con su centro de labor y además realiza actividades que están fuera de sus labores.
- **Razón Práctica:** se pretende brindar recomendaciones para que las autoridades de las Instituciones Educativas decidan en que momento definir planes de acción orientados a mejorar aspectos que afecten negativamente a su Institución, y de igual manera potenciar todos aquellos aspectos favorables, que motivan y hacen una labor agradable, además de brindar futuros talleres con especialistas en motivación quienes a su vez brinden estrategias para afrontar conflictos que suscitan con mayor frecuencia en la Institución.

- **Razón Metodológica:** la institución va a conocer cuál es el nivel de motivación de sus trabajadores y de qué manera influye en su clima organizacional, lo cual va a permitir que la institución priorice esta necesidad. Posteriormente esta investigación servirá como referencia para otras instituciones.

1.8 Limitaciones de la Investigación

Las limitaciones que enfrentará la presente investigación son las siguientes:

- Resistencia de algunos colaboradores al responder las interrogantes del test por temor a ser sancionados.
- Falta de tiempo o permiso por los colaboradores al instante de aplicar dicha investigación.

1.9 Viabilidad de la Investigación

- El proyecto de investigación reúne las características y cualidades necesarias para poder llevarse a cabo. La metodología ya se encuentra establecida y se reúne los recursos humanos, materiales y financieros; lo que hace factible a la investigación

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.2 Internacionales

- **BR. García Angélica-BR. Neuman Eduardo (2005-2006)**, “Análisis de la motivación como característica integral del clima organizacional”, Universidad de Oriente, tesis para obtener el título como licenciados en Administración mención Industrial. La investigación se realizó con la intención de analizar la motivación como característica integral del clima organizacional en el HOTEL LUCIANO JÚNIOR, C.A. utilizando la teoría de las necesidades de McClelland y las teorías del Clima Organizacional de diversos autores, las cuales sirvieron de base para el análisis y conclusión de este estudio, es una investigación de campo y su nivel es descriptivo. Se plantearon objetivos generales y específicos que pudiesen permitir el estudio y respuesta a las dudas planteadas. Para poder cubrir los objetivos de la investigación se aplicó un instrumento (encuesta) a la población objeto de estudio, conformada por treinta y un (31) empleados, lo que permitió obtener una serie de informaciones que nutrieron las conclusiones y dieron la pauta para proponer algunas recomendaciones. Se pudo constatar que el liderazgo presente tiene características de liderazgo participativo con matices de liderazgo autocrático. Cuentan con un ambiente seguro y cómodo, en el cual se tiene una buena red de comunicación y un nivel de satisfacción acorde. Todo esto da como resultado un clima organizacional participativo en grupo, que les brinda la

oportunidad a los empleados de aportar ideas y opiniones que son tomadas en cuenta para la toma de decisiones. Es por esto que se llegó a la conclusión de que los trabajadores sienten que el clima actual los motiva para cumplir con sus metas tanto laborales como personales, influyendo de forma positiva a la productividad de la empresa.

- **Damaris Pineda Salazar - Yesenia Elizabeth Godínez Carreto (2011)**, “La motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la inmobiliaria el paradise”, Universidad de San Carlos de Guatemala Escuela de Ciencias Psicológicas Centro de Investigaciones en Psicología -CIEPs- “Mayra Gutierrez” para obtener el título de Técnicas Orientadoras Vocacionales y Laborales. La motivación y el clima organizacional que impera en la Inmobiliaria el Paradise se consideró motivo de estudio con la finalidad de conocer si un ambiente motivado produce un clima que favorece, desfavorece o no produce cambios en los miembros de una institución, para realizar la investigación se tomaron en cuenta a los cincuenta empleados que es la población total que labora en la Inmobiliaria el Paradise, se les aplicó una encuesta y entrevista cerradas. La investigación fue de campo y su nivel es descriptivo. Al finalizar el proceso de recolección de información se pudo determinar que entre más motivados están los empleados, rinden mejor y por tanto el clima en el que se desenvuelven es agradable y confortable. Los trabajadores de la Inmobiliaria el Paradise se mostraron, atentos, colaboradores, y dispuestos a colaborar, reflejando así el ambiente que permanece en la institución, el cual se puede definir como un ambiente satisfactorio y lleno de entusiasmo.

Por tanto se concluye que a mayor Motivación, mejor Clima Organizacional.

2.3 Nacionales

- **Saenz Mogollon Sara Elena** “Clima laboral en Instituciones Educativas de Miramar – Alto Salaverry” Universidad Cesar Vallejo, Tesis para obtener el grado académico de Doctora en Administración de la Educación. La población objeto de estudio son 112 trabajadores y la muestra de 98, cálculo considerando un nivel de confianza de 95%, error de precisión de 3.5%, valor p y q de .50. Se utilizó muestreo probabilístico aleatorio simple para el recojo de datos sobre el clima laboral, se aplicó el cuestionario CL-SPC (2004) analizado con 5 dimensiones y 50 ítems; autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. La variable motivación laboral medida mediante la escala de Motivación de Steers R. y Braunstein D, en 1976 (Chiang 2010) que consta de 15 ítems. Para el procedimiento de datos se utilizó el software IBM-SPSS versión 22 y Excel 2010. Se elaboraron registro de datos, tablas de distribución de frecuencias, gráficos y pruebas de hipótesis. Se rechaza la hipótesis nula, en un caso como este no existe relación significativa entre clima laboral y motivación laboral, en las Instituciones Educativas de Miramar – Alto Salaverry al observar un p-valor $<.05$ y coeficiente Rho de Spearman de $.656^{**}$ significativo ($p<.05$), lo que indicaría que existiría relación significativa entre clima laboral y motivación laboral en las Instituciones Educativas de Miramar – Alto Salaverry; además un 48% (47) de trabajadores el clima laboral es desfavorable.

- **Natalia Francesca Castillo Dávila (2014)** Universidad Pontificia Católica del Perú, titulado “Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos”. Resumen: la presente investigación se orienta a precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. El estudio se realizó con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado que fue seleccionada para participar en la encuesta nacional de clima laboral denominada Great Place To Work. Para cumplir con el propósito de la presente investigación, se trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas dentro de la organización. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral ($r(100)$ entre .40 y .58, $p < .01$). Existen también, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente).

2.4 Regionales

- **Huayanay Bullon Karin Patricia (2017)**, “Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017”, Universidad de Huánuco, tesis para obtener el título de Licenciado en Administración de empresas. En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven cada vez más escasos, cada vez es necesario entender aquello que influye el rendimiento de las personas en el trabajo, es así que el clima organizacional establece la forma en la que el individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su desempeño, su satisfacción, etc. El clima organizacional constituye la calidad de una organización y determina el comportamiento de un individuo, aunque sus determinantes son difíciles de identificar porque no se sabe si son las políticas de dirección de la institución, el estilo de liderazgo del patrón u otro componente del clima. Por ello es necesario identificar el clima de la organización, saber cuáles son las dimensiones que causan la mayoría de los problemas y sobre las cuales se puede intervenir. Precisamente por ello, el presente estudio busca identificar el clima organizacional de la MUNICIPALIDAD DE AMARILIS y mejorarla aplicando la motivación laboral. Se llegó a la siguiente conclusión: Se determinó cómo se relaciona la Motivación Laboral en el Clima Organizacional de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se puede observar que el 64% si existe motivación laboral en los personales de la municipalidad, el 36% opina que no existe motivación laboral debido hay que algunas necesidades que faltan cubrir sus expectativas como trabajador. Esto indica según los trabajadores que, si hay la motivación laboral en la

Municipalidad de Amarilis. Se analizó cómo se relaciona la motivación intrínseca en el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, la mayoría del personal encuestado (89%) opina que sí, el trabajo lo llevara a una realización profesional, el 11% opina que no lo llevara a una realización profesional. Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, que el trabajo que realiza si lo llevara a una realización profesional y personal dentro de su área de trabajo. Se analizó cómo se relaciona la motivación extrínseca en el Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, se observa que el 24% recibe capacitaciones en ámbito al área que corresponde, el 76% del personal no recibe ningún tipo de capacitación. Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis que no hay capacitación constante al personal el cual no se cumple lo establecido según en el cronograma de plan anual de capacitación.

- **Angela Andrea Valderrama Meza (2017)**, “Motivación y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la gerencia de infraestructura del Gobierno Regional de Huánuco, 2017”, Universidad de Huánuco, tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración de empresas. La presente tesis va a permitir efectuar un diagnóstico situacional inicial acerca de los componentes de motivación y su influencia en relación al desempeño laboral, asimismo, permitirá identificar nexos críticos que servirán de insumo para el planteamiento futuro de un plan de acción en el manejo del potencial de las capacidades de los colaboradores de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Huánuco. Asimismo, se observa la posible existencia de una desmotivación de los colaboradores de esta

Gerencia por las diferentes formas de trabajo, en donde existes dos personas que cumplen los mismos oficios, pero no reciben la misma compensación económica. Además, son distinguidos de acuerdo al tipo de relación laboral con la entidad y no a la labor que realizan, partiendo de la siguiente hipótesis: Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Huánuco – 2017, es significativa. Cuyo diseño es Correlacional, teniendo como muestra a 42 trabajadores del total de la Gerencia, a quienes se les aplicó dos fechas de observaciones con 11 y 12 por cada variable. Cuyos resultados nos muestran que más del 50% de los colaboradores de la Gerencia de Infraestructura, se sienten desmotivados, debido a que no existen mejoras salariales, no se realizan capacitaciones a los colaboradores de manera íntegra, y por estos factores existe un clima laboral regular. En ese sentido se concluye que la relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de La Gerencia de Infraestructura del Gobierno Regional de Huánuco - 2017, es media y positiva, por lo que; las relaciones interpersonales se relacionan significativamente.

2.5 Bases Teóricas

❖ Clima organizacional

- ✓ Palma (2004) “Percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan la tarea” (p. 26).

- ✓ Chiavenato, I. (1992) y Peláez, (2010) “El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Así mismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistema de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales)” (p.24).
- ✓ Goncalves, A. (1997) y Peláez, (2010) “el clima organizacional es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman a la que pertenece y que incide directamente en el desempeño de la organización” (p.14).
- ✓ La teoría de clima Organizacional de Likert establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

De acuerdo con las definiciones antes expuestas se puede entender como clima organizacional el conjunto de características y propiedades que conforman la realidad de la empresa e influyen en el comportamiento del personal.

El estudio del clima organizacional se fundamenta en variables que permiten determinar el grado de eficacia en el logro de los objetivos específicos, la frecuencia o característica del trabajo. Por ello cuando se desea evaluar el clima organizacional, es indispensable disponer de suficiente información bien procesada, con el objetivo de

hacer observaciones objetivas de fenómenos presentes en el comportamiento general de la organización.

❖ **Motivación**

- Rodriguez, M y Bonilla, R. (s.f), la motivación laboral es el motor de nuestro obrar, es una fuerza capaz de impulsar nuestra conducta, y también de sostenerla mientras dure esa conducta.
- Según Feldman, R (1998) citado por (Pineda, D & Godínez, Y 2011 pág. 06) nos dice que el estudio de la motivación consiste en determinar porque las personas buscan hacer determinadas cosas. Estudia los motivos que rigen las actitudes de los individuos. Es interesante conocer el porqué de muchas de las acciones que rigen la vida de las personas y la respuesta es revelada a través de los motivos.
- Keith, D. en 2003 (Hernández, 2003, pág. 02) nos dice que la motivación tiene lugar en el marco de una cultura que refleja un modelo de comportamiento organizacional y requiere de habilidades de comunicación. Pero la motivación también requiere del descubrimiento y comprensión de los impulsos y necesidades de los empleados, los cuales tienen origen en los individuos.

Teorías de motivación

Según Chiang, (2010, pág. 7) nos dice que las teorías de contenido son aquellas teorías que consideran todo aquello que puede motivar a las personas, las agrupa de la siguiente manera: Jerarquía de las necesidades de Maslow, Teoría de Aldelfer y la Teoría de Mc Clelland.

- **La teoría de Abraham Maslow**, expone la motivación del ser humano como una serie de procesos continuos de búsqueda de autoactualización y autorrealización.

Defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas o fisiológicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados, necesidades de desarrollo (parte superior de la pirámide) y que es imposible satisfacer las necesidades superiores si no están cubiertas las inferiores.

Niveles: a) necesidades fisiológicas (comida, bebida, vestido, vivienda), b) necesidades de seguridad y protección (sentirse seguro y protegido-física y de salud, moral, familiar, de propiedad, de empleo), c) necesidad de afiliación y afecto (desarrollo afectivo del individuo-asociación, participación, aceptación) d) necesidades de estima (estima alta-relacionado con uno mismo, tal como la confianza y el respeto propio, la libertad, la independencia; estima baja- en relación a los demás, el aprecio, la reputación, la fama). La merma de estas necesidades se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad. E) la autorrealización o actualización-motivación de crecimiento, necesidad de ser. Autorrealización- es la necesidad psicológica más elevada del ser humano y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido valido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a esta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, o al menos hasta cierto punto.

- **Teoría de Alderfer**, se basó en los estudios de Maslow, pero a diferencia de Maslow no es necesario satisfacer una para poder optar a la siguiente. No hay jerarquización: las necesidades se dividen en; a) necesidades de existencia-agrupa las necesidades más básicas consideradas por Maslow como fisiológicas y de seguridad, b) relación-esta necesidad requiere para su satisfacción, la interacción con otras personas, comprendiendo la necesidad social y el componente externo de la clasificación de estima efectuada por Maslow, c) crecimiento- crecimiento

interno de las personas. Incluyen el componente interno de la clasificación de estima y la de autorrealización.

- **Teoría de Mc Clelland (1950)**, plantea que una vez que el individuo ha logrado satisfacer sus necesidades básicas (equivalentes a las necesidades fisiológicas y de seguridad en la jerarquía de Maslow), la conducta de individuo pasa a estar dominada por tres tipos de necesidades; a) necesidades de afiliación, implica el deseo de mantener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, b) necesidades de logro, que incluyen el impulso de sobresalir, de alcanzar metas, de vencer obstáculos y tener éxito, c) necesidades de poder, que implican el deseo de ejercer influencia sobre individuos y situaciones para hacer que ocurran ciertas cosas que de otra manera no ocurrirían. Esta teoría parte de las siguientes premisas: a) el ambiente social que rodea a los seres humanos a lo largo de la vida va a determinar en buena medida sus necesidades, b) la infancia es un periodo especial para la vida de cada sujeto. En esta etapa en la que los sujetos aprendemos gran parte de nuestras necesidades, c) las vivencias que tenemos determinan que deseamos satisfacer más unas necesidades que otras, d) las necesidades que los sujetos tienen se resumen en la afiliación, el poder y el logro.

Son tres las dimensiones de motivación laboral:

Necesidad de logro o realización, según McClelland en 1989 (Chiang, 2010, pág. 08) nos dice que el impulso de sobresalir, deseo de luchar por alcanzar el éxito. La persona con necesidad de logro se encuentra motivada por llevar a cabo algo difícil, alcanzar algo realmente difícil mediante el reto y desafío de sus propias metas y con ello avanzar en el trabajo. Hay una fuerte necesidad de retroalimentarse de su logro y progreso y una necesidad por sentirse dotado, realizado, gratificado y con talento. Las personas con predominio de necesidad de logro buscan tareas retadoras (ni muy

fáciles ni excesivamente complejas). Generalmente son personas optimistas, que confían en sus posibilidades. La persona con necesidad de logro elevado debe asumir la responsabilidad personal de su éxito o fracaso. Le gusta correr riesgos moderados y muestra preferencia por las situaciones que le proporcionen retroalimentación inmediata sobre su actividad. McClelland investigó ampliamente sobre todo la necesidad de logro, sustentando que las personas que tienen éxito desarrollan una fuerza que los impulsa a sobresalir, a realizar bien las propias tareas y llegar a ser el mejor en todo lo que hacen, estimulados no por el interés en las recompensas, sino por la satisfacción de logro y realización.

Necesidad de afiliación, según McClelland en 1989 (Chiang, 2010, pág. 09) nos dice que es el deseo de relacionarse con otras personas. La persona con necesidad de asociación, está motivada por la afiliación y posee la necesidad de tener relaciones amigables y se motiva hacia interactuar con la gente y con los demás compañeros de trabajo. La afiliación conduce a sentirse respaldado por la ayuda, respeto y consideración de los demás. Para McClelland, es la necesidad más importante, las personas con predominio de sus necesidades de afiliación, se caracterizan por mostrar gran preocupación por el reconocimiento ajeno y por preferir el trabajo en grupo. Es más probable que se sitúe en trabajos de supervisión, en el cual mantener las relaciones es más importante que tomar decisiones. El interés por la afiliación se considera importante para el entendimiento de las necesidades de los demás y para crear un clima laboral favorable. Los empleados con alta necesidad de afiliación buscan satisfacciones que deriven de actividades sociales e interpersonales. Ellos tienen una necesidad de “fuertes lazos interpersonales”, de “sentirse cerca” (psicológicamente hablando) de la gente. Los empleados con una alta necesidad de afiliación preferirían trabajar con los amigos.

Las necesidades de afiliación y de poder tienden a estar relacionados estrechamente con el éxito administrativo. Los mejores administradores son aquellos con grandes necesidades de poder y bajas necesidades de afiliación, incluso se puede afirmar que se requiere una alta motivación por el poder, como requisito para la eficacia administrativa.

Necesidad de poder, según McClelland en 1989 (Chiang, 2010, pag.10) nos dice que es el deseo de conseguir que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural. La persona con necesidad de poder está motivada por obtener y conservar la autoridad. Tiene deseo de influir, adiestrar, enseñar o animar a los demás a conseguir logros. Su modo de comportarse lo conduce a ser influyente, efectivo e impactante. Hay una fuerte necesidad de hacer liderar sus ideas y de hacerlas prevalecer. Hay una fuerte necesidad de incrementar su poder y su prestigio, en fin, su estatus, para McClelland, es la necesidad más desacreditada y la asocia a personas autoritarias. Señala que quienes tienen alta necesidad de poder son personas que en la infancia se sentían débiles, indefensos e inseguros; o aquellas personas que ostentan cargos que consideran de bajo nivel y tienen un sentimiento de inferioridad respecto a sus superiores, “la mayoría de gerentes presentan una necesidad elevada de poder. Sin embargo, su eficacia como creador del clima en una organización responde no exclusivamente a su necesidad de poder, sino a otra serie de valores que se encuentran en el trabajo”. Según McClelland, en el ambiente laboral, los empleados que presentan la necesidad de poder, buscan satisfacciones que deriven de la habilidad de controlar a otros los logros.

2.6 Definición de términos-conceptos

2.7 Clima Organizacional

Palma (2004), el clima organizacional es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan la tarea.

- **Involucramiento Laboral:** Según Palma (2004) hace referencia a la identificación y compromiso con los valores y desarrollo de la organización.
- **Supervisión:** Según Palma (2004) describe las apreciaciones de funcionalidad y significado que asignan los superiores al monitorizar y controlar la actividad laboral de sus subordinados. También registra la relación de apoyo y guía que reciben los trabajadores para las tareas y funciones que forman parte de su rendimiento diario.
- **Comunicación:** Según Palma (2004) se refiere a la percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa al funcionamiento interno de la organización, también evalúa lo implicado en el proceso de atención a usuarios y/o clientes de la institución.
- **Condiciones Laborales:** Según Palma (2004) alude al reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización, es decir aceptan o no que dicha entidad, brinda los elementos materiales,

económicos y/o psicosociales requeridos para el cumplimiento de las tareas y funciones delegadas.

- **Autorrealización:** Según Palma (2004) se refiere a la apreciación que tiene el trabajador en relación a las posibilidades del entorno organizacional, básicamente se evalúa si el centro laboral favorece el desarrollo profesional y personal, contingente a la tarea y con miras a futuro.

2.8 Motivación

Rodriguez, M y Bonilla, R. (s.f), la motivación laboral es el motor de nuestro obrar, es una fuerza capaz de impulsar nuestra conducta, y también de sostenerla mientras dure esa conducta.

- **Necesidad de logro:** McClelland (1950) lleva a imponerse elevadas metas que alcanzar, tienen una gran necesidad de ejecución, pero muy poca de afiliarse con otras personas, se caracteriza por el deseo de excelencia, trabajo bien realizado que acepta responsabilidades.
- **Necesidad de poder:** McClelland (1950) necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos y a obtener el reconocimiento por parte de ellos. Se caracteriza porque le gusta que le consideren importante, quiere prestigio y status, le gusta que predominen sus ideas.
- **Necesidad de afiliación:** McClelland (1950) necesidad de formar parte de un grupo. Se caracteriza, porque le gusta ser popular, le gusta el contacto con los demás, le disgusta estar solo, se siente bien en equipo, le gusta ayudar a otra gente.

2.9 Hipótesis

2.10 Hipótesis General

- **Hi:** Existe relación de nivel alto de motivación y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco2019.
- **Ho.** No existe relación de nivel alto de motivación y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco2019.

2.11 Hipótesis Específicas

Ha1: Existe relación de nivel alto de la necesidad de poder y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco2019.

Ho1: No existe relación de nivel alto de la necesidad de poder y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco2019.

Ha2: Existe relación de nivel alto de la necesidad de afiliación y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco2019.

Ho2: No existe relación de nivel alto de la necesidad de afiliación y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco2019.

Ha3: Existe relación de nivel alto de la necesidad de logro y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco2019.

Ho3: No existe relación de nivel alto de la necesidad de logro y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco2019.

2.12 Variables

2.13 V.D 1

- Clima Organizacional

2.14 V.I 1

- Motivación

2.15 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V.D 1 (clima organizacional)	Percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que	La Escala CL-SPC (Palma 2004). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert, comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Labora definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a las siguientes dimensiones: involucramiento laboral, supervisión, comunicación,	Involucramiento laboral Ejemplo de ítems: cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización, Los trabajadores están comprometidos con la organización.	Identificación con los valores organizacionales.	2,5,11,12, 15,17,20, 22,37,44)	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca • Poco • Regular
			Supervisión Ejemplo de ítems: el supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se le presentan. La evaluación que se hace del trabajo que, ayuda a mejorar.	Funcionalidad dentro de la actividad laboral.	(3,6,13, 16,21,28, 29,31,39, 41)	<ul style="list-style-type: none"> • Mucho • siempre

	facilitan la tarea. (Palma 2004)	condiciones laborales y autorrealización. Su escala diagnóstica: puntaje total: muy favorable (210-250), favorable de (170-209), medio de (130-169), desfavorable de (90-129) y muy desfavorable de (10-17). Escala diagnóstica sub-total: muy favorable (42-50), favorable de (34-41), medio de (26-33), desfavorable de (18-25) y muy desfavorable de (10-17). Palma, (2004)	Comunicación: Ejemplo de ítems: se cuenta con la información necesaria para cumplir con el trabajo. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.)	Información relativa y pertinente	(4,9,14, 19,23,24, 34,40, 42,49)
			Condiciones laborales: Ejemplo de ítems: la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	Provisión de los materiales.	(8,18,25, 30,33,35, 43,45,48, 50)
			Autorrealización: Ejemplo de ítems: existen oportunidades de progresar en la organización. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	Apreciación del trabajador con el medio laboral.	(1,7,10, 26,27 ,22,36, 38,,46, 48)

V.I 1 (motivación)	Rodriguez, M y Bonilla, R. (s.f), la motivación laboral es el motor de nuestro obrar, es una fuerza capaz de impulsar nuestra conducta, y también de sostenerla mientras dure esa conducta.	La Escala de Motivación de Steers R. y Braunstein D. es una encuesta que consta de 15 preguntas. Necesidad de logro, necesidad de afiliación y necesidad de poder. Su escala diagnostica es : alto de (50-75), medio de (49-25), bajo de (25-00)	Necesidad de Logro Ejemplo de ítems: me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.	Deseo de luchar por alcanzar sus metas y objetivos.	(1,4,7,10,13)	Definitivamente no
			Necesidad de afiliación Ejemplo de ítems: me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo.	Deseo de relacionarse con otras personas.	(2,14,8,11)	Probablemente no Indeciso

			<p>Necesidad de poder Ejemplo de ítems: confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi trabajo.</p>	Conseguir que otros se comporten de determinada manera	(3,6,9,12,15)	Probablemente si Definitivamente si
--	--	--	---	--	---------------	--

CAPÍTULO III

3 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

3.2 Enfoque

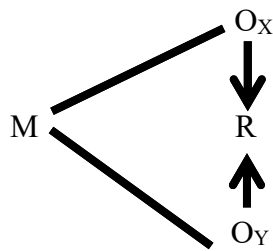
En coherencia con el paradigma cuantitativo, el presente estudio es de tipo transeccional-descriptivo no experimental; por cuenta se orienta en especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. (Hernández, Fernández y Baptista, 2003, p.119)

3.3 Alcance o nivel

Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables. Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba. (Hernández, et al 2003:121).

3.4 Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo descriptivo correlacional. Dicho procedimiento tiene el siguiente esquema:



LEYENDA:

M=Muestra de estudio

O_X = Datos de la variable independiente (Motivación)

O_Y = Datos de la variable dependiente (clima organizacional)

R = Relación de datos de ambas variables

3.5 Población y muestra

3.6 Población

La población estuvo compuesta por todos los administrativos de la Universidad de Huánuco, sede Huánuco y filial Leoncio Prado, que laboran a tiempo completo, haciendo un total de 150 administrativos. (Ver cuadro N° 01)

3.7 Muestra

La población estuvo compuesta por todos los administrativos de la Universidad de Huánuco, sede Huánuco y filial Leoncio Prado, que laboran a tiempo completo, haciendo un total de 150 administrativos. (Ver cuadro N° 01)

La elección de la muestra fue no probabilística a través de muestreo por criterios de inclusión y exclusión que abarca solo a administrativos, excluyendo a Administrativos a tiempo completo con horas académicas, docentes a tiempo parcial y personal de limpieza.

La elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la

muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad.

- **Criterio de inclusión.-** colaboradores que laboren como administrativos a tiempo completo en la sede central de Huánuco, sede de la Esperanza, distancia y filial Leoncio Prado
- **Criterio de exclusión.-** Administrativos a tiempo completo con horas académicas, Docentes a tiempo parcial, personal de limpieza y agentes de seguridad.

**POBLACIÓN Y MUESTRA DE LOS ADMINISTRATIVOS A TIEMPO
COMPLETO DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO,**

POBLACIÓN MUESTRAL	SEXO		VARONES Y MUJERES
	VARONES	MUJERES	
Administrativos Sede Central	30	50	80
Administrativos Sede la Esperanza	10	25	35
Administrativos Sede Semi Presencial	5	8	13
Administrativos Filial Leoncio Prado	6	16	22
TOTAL	51	99	150

Fuente: Lista de docentes en Excel

Elaboración: Propia

3.8 Técnicas, instrumentos de recolección de datos

3.9 Técnicas e Instrumentos

3.9.1.1 Técnicas Encuesta

Tamayo y Tamayo (2008: 24), la encuesta “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. Es importante señalar, que esta técnica estuvo dirigida hacia los colaboradores administrativos siendo repartidas de acuerdo a la población muestral.

3.9.1.2 Instrumentos

Con la finalidad de obtener los resultados de las variables operacionalizadas se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Escala de clima laboral (CL-SPC)
- Escala de Motivación de Steers R. y Braustein D.

3.10 Validez y confiabilidad del Instrumento

3.10.1.1 Validez del Instrumento

Escala de clima laboral (CL-SPC)

El instrumento que evalúa clima laboral, cuenta con 50 reactivos y utiliza una escala de respuesta en formato Likert que presenta 5 opciones: nunca; poco; regular; mucho; siempre. La calificación fluctúa entre 1 a 5 puntos siguiendo la escala de respuesta mencionada, en

donde 1 representa la opción "nunca" y 5 "siempre"; el puntaje máximo para la escala total es de 250 puntos y para cada dimensión es 50. Se considera como criterio de evaluación que a mayor puntuación, se tendrá una mejor percepción del ambiente laboral, mientras que menores puntuaciones indican un clima organizacional adverso (Palma, 1999).

Este instrumento estuvo inicialmente dirigido a empleados con dependencia laboral de empresas del sector público y privado que se dedican a brindar servicios y/o productos. En la muestra de tipificación del instrumento, se aplicó la escala a un total de 1, 323 trabajadores de Lima Metropolitana, reportándose un nivel alto de confiabilidad y validez, tal como previamente se ha mencionado.

Al realizar el análisis de la información obtenida, se pudo constatar que la escala en general obtuvo un Alfa de Cronbach de .96. De manera más específica, las 5 sub áreas que la conforman también presentaron un índice de consistencia interna (alfa de cronbach) apropiado:

Involucramiento Laboral (.79); Supervisión (.87); Comunicación (.83); Condiciones Laborales (.85) y Autorrealización (.84). La correlación ítem test fue superior a .30 en todos los reactivos por lo que se considera adecuada para la escala en general.

Escala de Motivación de Steers R. y Braustein D.

Encuesta utilizada en 1976 (Chiang, A). La encuesta consta de 15 preguntas. Se considera la auto clasificación de cinco puntos con un aproximado de 10 minutos para desarrollar, está basada en la técnica de

Likert y permite conocer el grado de motivación laboral (alto, medio, bajo); y el tipo de necesidad predominante (logro, poder, y afiliación) según la teoría de David McClelland(1989). El cuestionario de motivación laboral, está diseñado para medir las dimensiones de logro que es el deseo de toda persona para alcanzar, sus metas y objetivos, la necesidad de afiliación. Deseo de relacionarse con otras personas, y la necesidad de poder, que es conseguir el liderazgo y que otros se comporten de determinada manera.

3.10.1.2 Confiabilidad del Instrumento

Escala de clima laboral (CL-SPC)

En cuanto a la confiabilidad reportada, la escala presenta correlaciones de .97 (Alfa de Cronbach) y de .90 (Split Half de Guttman), lo cual indica una alta consistencia interna de los datos, por lo que se puede considerar que el instrumento es confiable. Por otro lado, respecto a su validez, se determinaron correlaciones positivas y significativas en las 5 dimensiones del clima organizacional (mayores a 0.6). Se aplicó un análisis factorial exploratorio y rotación Varimax, lo cual confirma su validez (Palma, 1999).

Escala de Motivación de Steers R. y Braustein D.

Para estimar el coeficiente de confiabilidad del cuestionario, se realizó una aplicación piloto del instrumento a una muestra de 10 trabajadores, que no fueron parte de la muestra de investigación, con el objetivo de depurar los ítems propuestos por la autora. Los resultados muestran valores de los coeficientes de correlación corregido ítem total en las tres dimensiones de la variable, motivación laboral; (1) necesidad

de logro (2) necesidad de poder (3) necesidad de afiliación, no sugirió la eliminación de ítems por ser superiores 0.20 y el grado de cohesión de los ítems, estimado mediante el coeficientes de consistencia interna Alpha de Cronbach fue de 0.866, el cual supero a los valores obtenidos en las dimensiones, necesidad de logro (.822), necesidad de poder (.815), necesidad de afiliación (.806), a los valores de los coeficientes por ítem; los cuales oscilaron desde (0.721) al (0.769). Por lo que se evidencia la confiabilidad del cuestionario en un nivel óptimo para medir la motivación laboral en las instituciones educativas.

3.11 Técnicas para el procesamiento y análisis de la información:

a. Técnica de recojo de datos:

- Aplicación del Instrumento a la muestra seleccionada.

b. Técnica de procesamiento de datos

- Recuento manual por paloteo
- Método electrónico a través del paquete estadístico SPSS versión 22.
- Estadística inferencial para la contrastación y prueba de hipótesis mediante la no paramétrica de la significancia del cuadrado por representar la escala nominal.

c. Técnicas de presentación de datos

- Los datos fueron presentados en tablas o cuadros estadísticos,
- Los datos como auxiliar se presentaron en gráficos estadísticos.

CAPÍTULO IV

4 RESULTADOS

4.1 Procesamiento de datos

Tabla 1
Edad del personal administrativo de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019

EDAD (años)	fi	%
25-35	57	38.0
36-45	57	38.0
46-55	19	12.7
56-a más	17	11.3
TOTAL	150	100.0

Fuente: escala de Motivación

Elaboración: propia

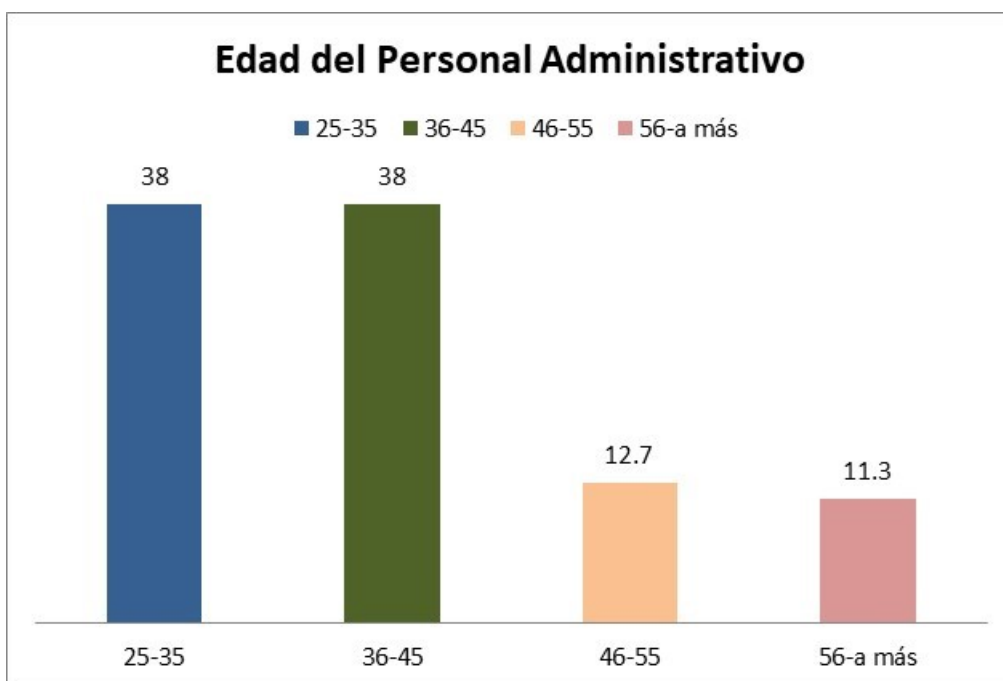


Grafico 1 Edad del personal administrativo de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019

INTERPRETACIÓN

La tabla y gráfico 01; indican que, el 38% (57) del personal administrativo de la muestra estudiada presentaron edades entre 25 a 35 años, el 38% (57) entre 36 a 45 años, el 12.7% (19) entre 46 a 55 años y, el 11.3% (17) entre 56 a más años.

Tabla 2

Sexo del personal administrativo de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019

SEXO	fi	%
Femenino	99	66
Masculino	51	34
TOTAL	150	100.0

Fuente: escala de Motivación

Elaboración: propia

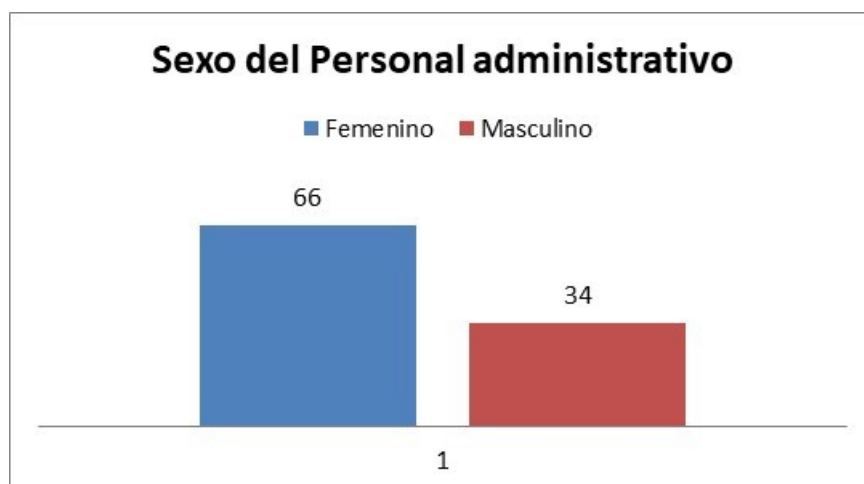


GRAFICO 2 Sexo del personal administrativo de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019

INTERPRETACIÓN

La tabla y gráfico 02; muestra que, el 66% (99) del personal administrativo de la muestra estudiada pertenecen al sexo femenino y, el 34% (51) al sexo masculino.

Tabla 3
Estado civil del personal administrativo de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019

ESTADO CIVIL	fi	%
Soltero	81	54.0
Casado	69	46.0
TOTAL	150	100.0

Fuente: escala de Motivación

GRÁFICO 03

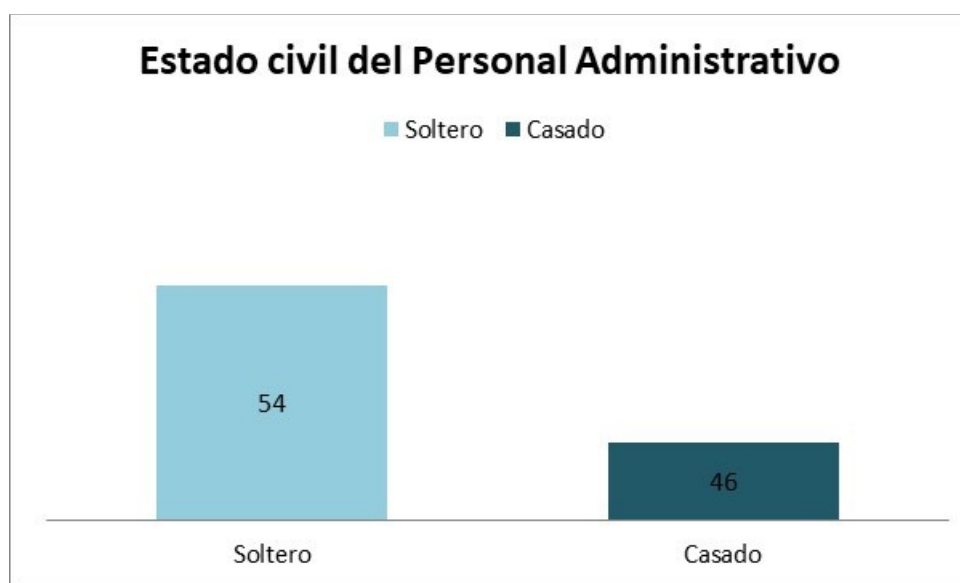


GRAFICO 3 Estado civil del personal administrativo de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019

Elaboración: propia

INTERPRETACIÓN

La tabla y gráfico 03; señalan que, el 54% (81) del personal administrativo de la muestra estudiada son solteros y, el 46% (69) son casados.

Tabla 4
Grado ocupacional del personal administrativo de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019

GRADO OCUPACIONAL	f_i	%
Técnico	46	30.7
Bachiller	56	37.3
Maestría	44	29.3
Doctorado	4	2.7
TOTAL	150	100.0

Fuente: escala de Motivación

Elaboración: propia

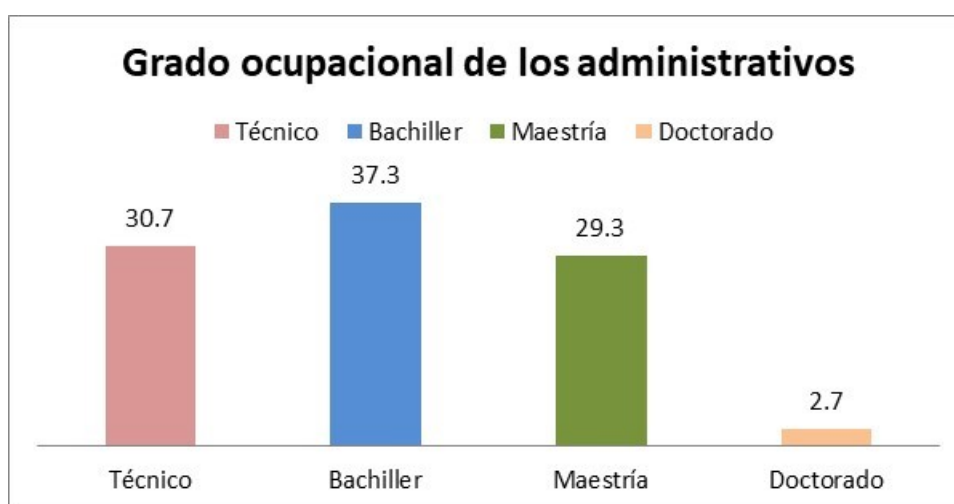


GRAFICO 4 Grado ocupacional del personal administrativo de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019

INTERPRETACIÓN

La tabla y gráfico 04; indican que, el 30.7% (46) del personal administrativo de la muestra estudiada cuentan con el grado ocupacional de técnico, el 37.3% (56) cuentan con el grado de bachiller, el 29.3% (44) el grado de maestría y, el 2.7% (4) el grado de doctorado.

Tabla 5
Condición Laboral del personal administrativo de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019

CONDICIÓN LABORAL	fi	%
Contratado	139	92.7
Nombrado	11	7.3
TOTAL	150	100.0

Fuente: escala de Motivación

Elaboración: propia



GRAFICO 5 Condición Laboral del personal administrativo de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019

INTERPRETACIÓN

La tabla y gráfico 05; señalan que, el 92.7 % (139) del personal administrativo de la muestra estudiada presentan condición laboral de contratado y, el 7.3% (11) nombrado.

Tabla 6

Nivel de motivación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.

MOTIVACIÓN	EVALUACIÓN						TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
NECESIDAD DE LOGRO	144	96	6	4.0	0	0	150	100
NECESIDAD DE AFILIACIÓN	72	48	78	52	0	0	150	100
NECESIDAD DE PODER	162	68	42	28	6	4	150	100
TOTAL	106	70.7	42	28	2	1.3	150	100



GRAFICO 6 Nivel de motivación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.

INTERPRETACIÓN

En la tabla N°06 y gráfico N°06, se observa que un promedio de 70.7% (106) del personal administrativo estudiado presentaron motivación alta, el 28% (42) presentaron motivación media y el 1.3% presentaron motivación baja.

Tabla 7

Nivel de la necesidad de logro de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.

NECESIDAD DE LOGRO	CLIMA ORGANIZACIONAL				TOTAL	
	FAVORABLE		DESFAVORABLE			
	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	121	80.7	23	15.3	144	96.0
Medio	5	3.3	1	07	6	4.0
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
TOTAL	126	84.0	24	16.0	150	100.0

Fuente: escala de Motivación

Elaboración: propia

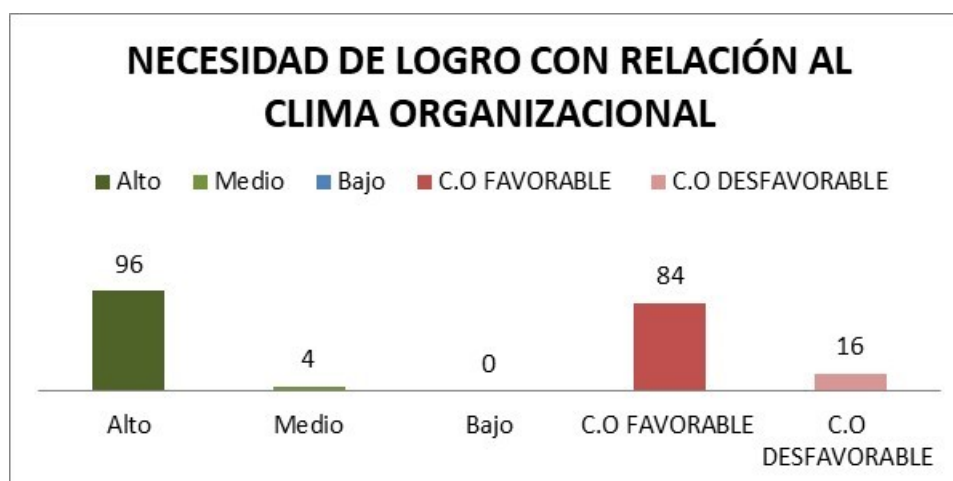


GRAFICO 7 Nivel de la necesidad de logro de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.

INTERPRETACIÓN

La tabla 07 y gráfico 07; muestran que, el 96% (144) del personal administrativo de la muestra estudiada presentan un nivel alto de necesidad de logro de motivación y, el 4% (6) un nivel medio de necesidad de logro; en relación del 84% (126) del personal administrativo que informaron que el clima organizacional es favorable y, el 16% (24) informaron que es desfavorable.

Tabla 8

Nivel de la necesidad de poder de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.

NECESIDAD DE PODER	CLIMA ORGANIZACIONAL				TOTAL	
	FAVORABLE		DESFAVORABLE			
	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	86	57.3	16	10.7	102	68.0
Medio	35	23.3	7	4.7	42	28.0
Bajo	5	3.3	1	0.7	6	4.0
TOTAL	126	84.0	24	16.0	150	100.0

Fuente: escala de Motivación

Elaboración: propia

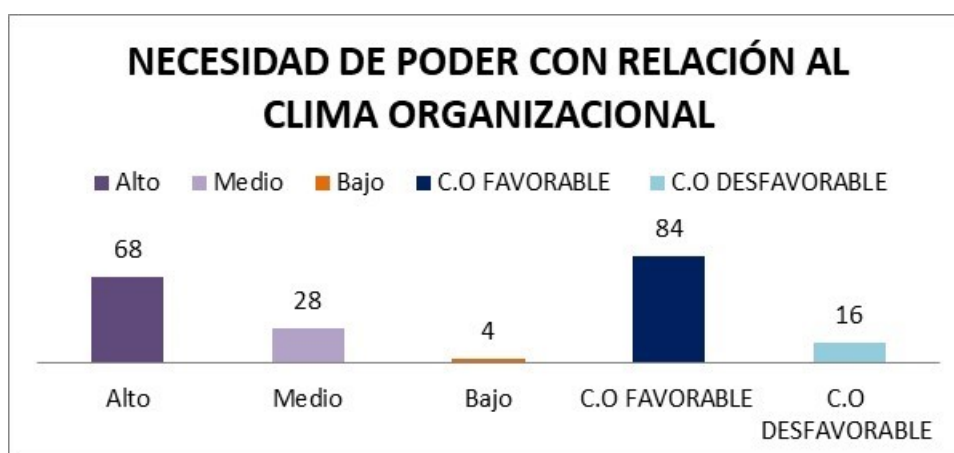


GRAFICO 8 Nivel de la necesidad de poder de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.

INTERPRETACIÓN

La tabla y gráfico 07; señalan que, el 68% (102) del personal administrativo de la muestra estudiada presentaron un nivel alto de motivación en la dimensión de la necesidad de poder, el 28% (42) presentaron un nivel medio y, el 4% (6) un nivel bajo; el relación del 84% (126) del personal administrativo que afirmaron que el clima organizacional es favorable y, el 16% (24) afirmaron que es desfavorable.

Tabla 9

Nivel de la necesidad de afiliación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.

NECESIDAD DE AFILIACIÓN	CLIMA ORGANIZACIONAL				TOTAL	
	FAVORABLE		DESFAVORABLE		fi	%
	fi	%	fi	%		
Alto	60	40.0	12	8.0	72	48.0
Medio	66	44.0	12	8.0	78	52.0
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
TOTAL	126	84.0	24	16.0	150	100.0

Fuente: escala de Motivación

Elaboración: propia

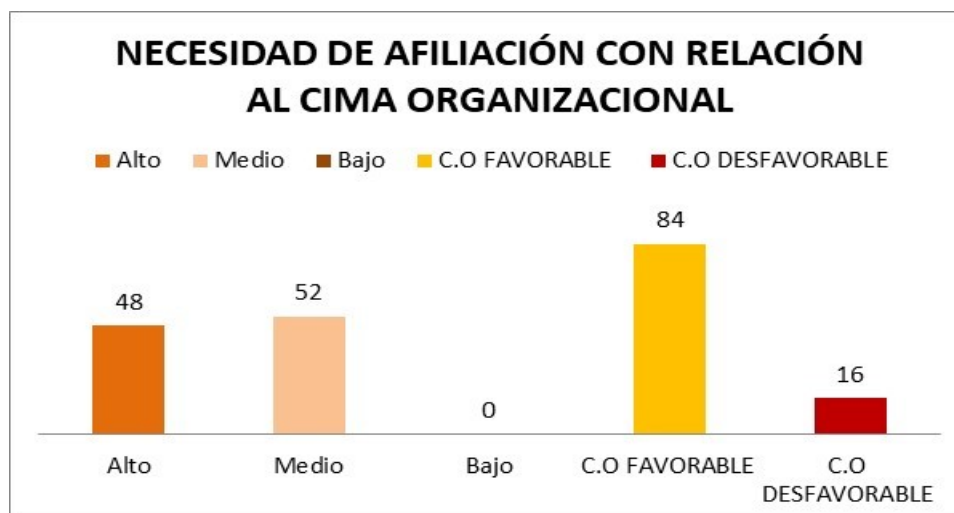


GRAFICO 9 Nivel de la necesidad de afiliación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.

INTERPRETACIÓN

La tabla y gráfico 08; indican que, el 52% (78) del personal administrativo de la muestra estudiada presentaron un nivel medio de motivación en la dimensión de afiliación y, el 48% (72) presentaron un nivel alto; en relación del 84% (126) del personal administrativo afirmaron que el clima organizacional es favorable y, el 16% (24) afirmaron que es desfavorable.

Tabla 10

Clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019

CLIMA ORGANIZACIONAL	EVALUACIÓN				TOTAL	
	FAVORABLE		DESFAVORABLE			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
AUTORREALIZACIÓN	120	80	30	20	150	100
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	132	88	18	12	150	100
SUPERVISIÓN	132	88	18	12	150	100
COMUNICACIÓN	120	80	30	20	150	100
CONDICIÓN LABORAL	125	83.3	25	16.7	150	100
TOTAL	126	84	24	16	150	100

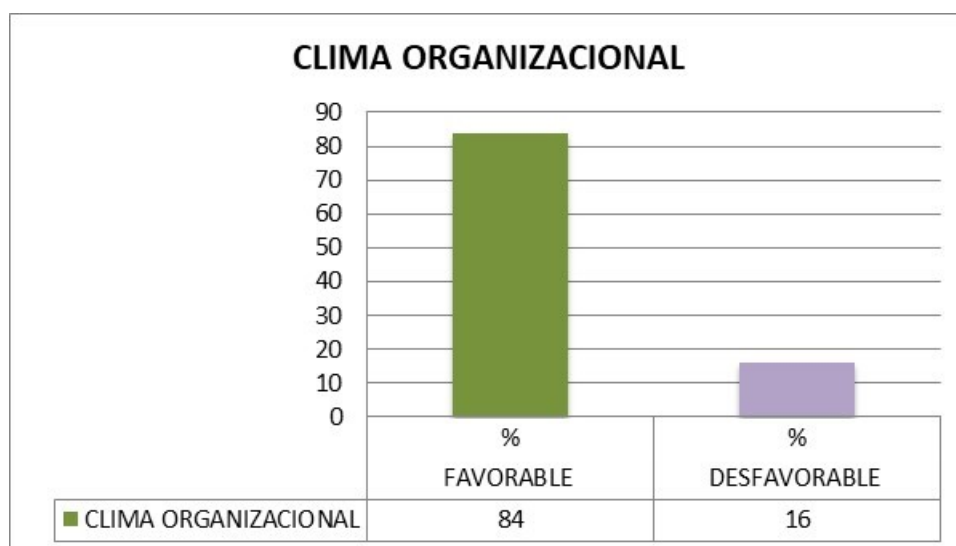


GRAFICO 10 Clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019

INTERPRETACIÓN

En la tabla N°09 y gráfico N°09, se observa que un promedio de 84% (126) del personal administrativo estudiado manifestaron que el clima organizacional es favorable y el 16% (24) manifestaron que el clima organizacional es desfavorable.

Tabla 11
 Factor de autorrealización del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco
 - 2019

CLIMA ORGANIZACIONAL	EVALUACIÓN				TOTAL	
	FAVORABLE		DESFAVORABLE			
	N°	%	N°	%	N°	%
AUTORREALIZACIÓN	120	80	30	20	150	100

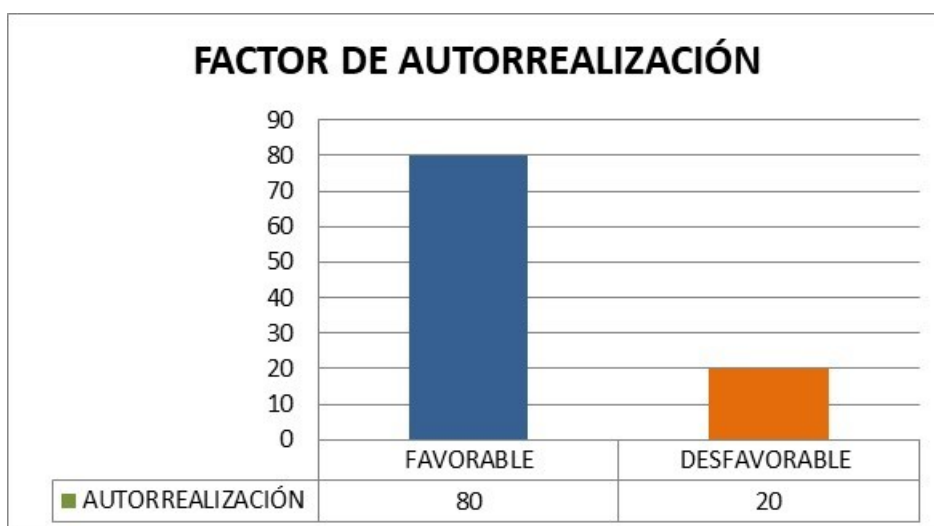


GRAFICO 11 Factor de autorrealización del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019

INTERPRETACIÓN

En la tabla N°10 y gráfico N°10, se observa que del 100% (150) del personal administrativo estudiado, el 80% (120) presentaron un clima organizacional favorable en el factor de autorrealización, mientras que un 20% (30) presentaron un clima organizacional desfavorable en dicho factor.

Tabla 12

Factor de involucramiento laboral del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019

CLIMA ORGANIZACIONAL	EVALUACIÓN				TOTAL	
	FAVORABLE		DESFAVORABLE			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	132	88	18	12	150	100

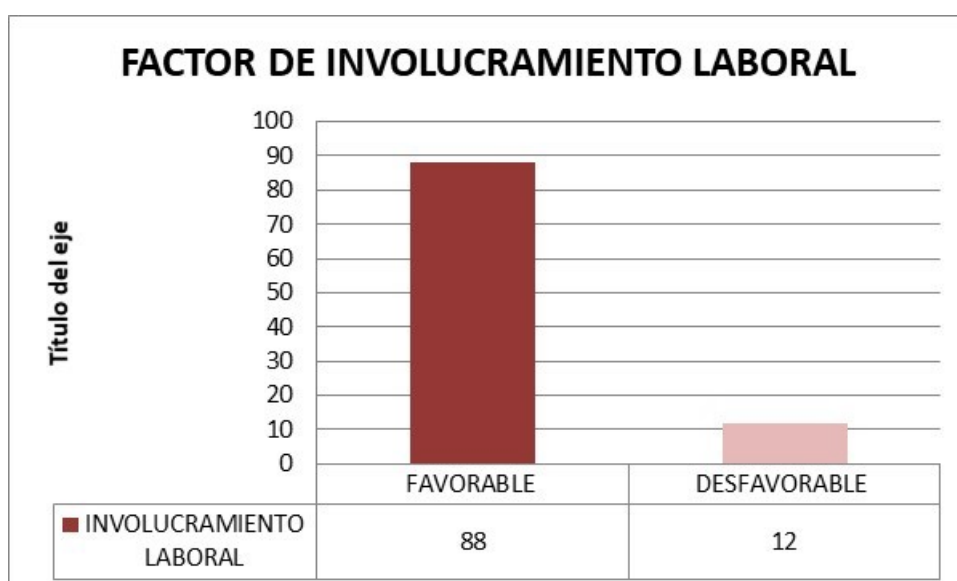


GRAFICO 12 Factor de involucramiento laboral del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 11 y gráfico N° 11, se observa que del 100% (150) del personal administrativo estudiado, el 88% (132) presentaron un clima organizacional favorable en el factor de involucramiento laboral, mientras que un 12% (18) presentaron un clima organizacional desfavorable en dicho factor.

Tabla 13

Factor de supervisión del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019

CLIMA ORGANIZACIONAL	EVALUACIÓN				TOTAL	
	FAVORABLE		DESFAVORABLE			
	N°	%	N°	%	N°	%
SUPERVISIÓN	132	88	18	12	150	100

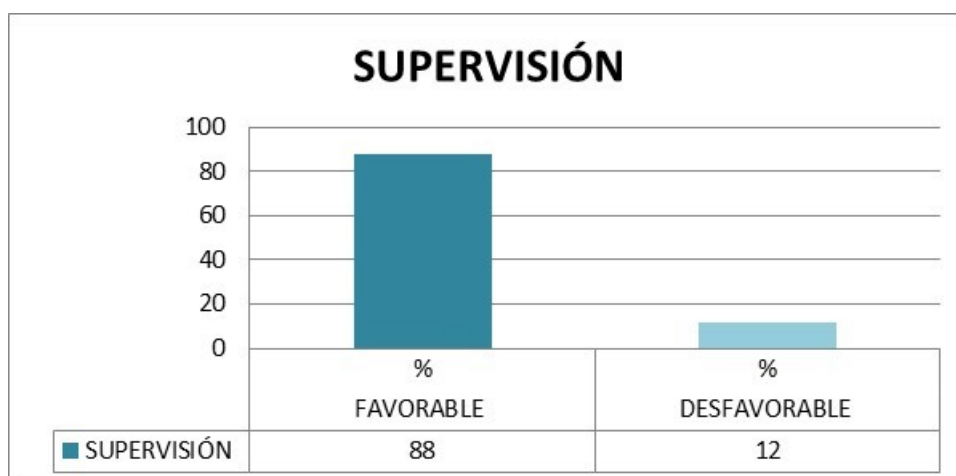


GRAFICO 13 Factor de supervisión del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 12 y gráfico N° 12, se observa que del 100% (150) del personal administrativo estudiado, el 88% (132) presentaron un clima organizacional favorable en el factor de supervisión, mientras que un 12% (18) presentaron un clima organizacional desfavorable en dicho factor.

Tabla 14

Factor de comunicación del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019

CLIMA ORGANIZACIONAL	EVALUACIÓN				TOTAL	
	FAVORABLE		DESFAVORABLE			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
COMUNICACIÓN	120	80	30	20	150	100

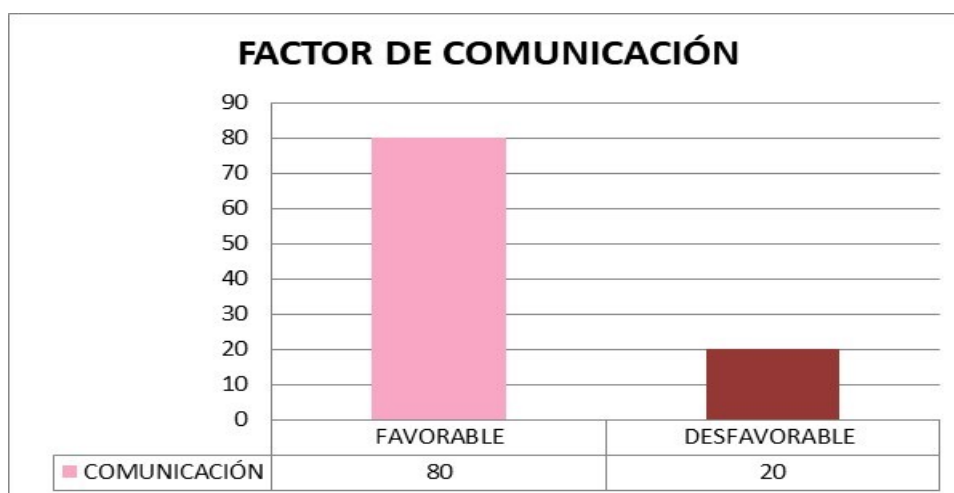


GRAFICO 14 Factor de comunicación del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019

INTERPRETACIÓN

En la tabla N°13 y gráfico N°13, se observa que del 100% (150) del personal administrativo estudiado, el 80% (120) presentaron un clima organizacional favorable en el factor de comunicación, mientras que un 20% (30) presentaron un clima organizacional desfavorable en dicho factor.

Tabla 15

Factor de comunicación del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019

CLIMA ORGANIZACIONAL	EVALUACIÓN				TOTAL	
	FAVORABLE		DESFAVORABLE			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
CONDICIÓN LABORAL	125	83.3	25	16.7	150	100

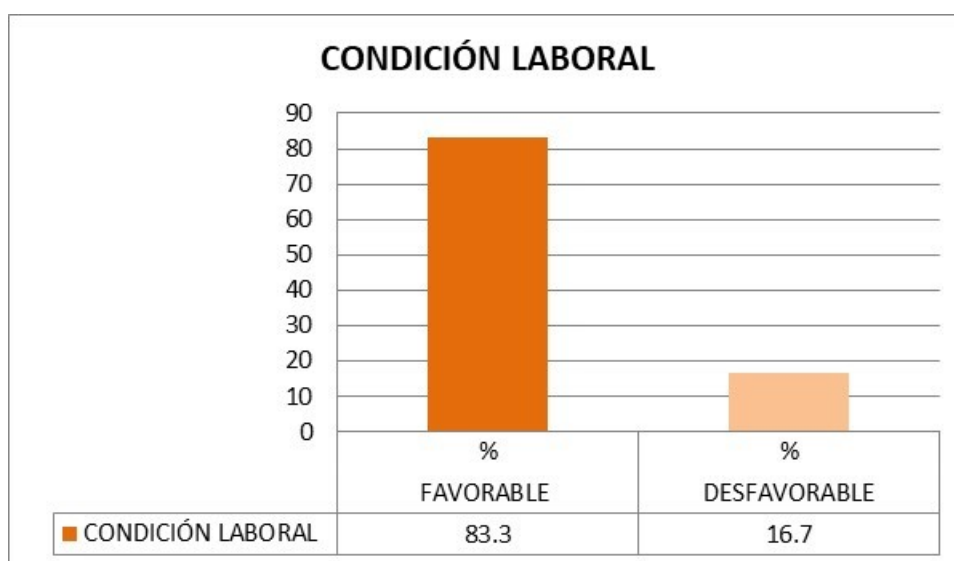


GRAFICO 15 Factor de comunicación del clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco - 2019

INTERPRETACIÓN

En la tabla N° 14 y gráfico N° 14, se observa que del 100% (150) del personal administrativo estudiado, el 80% (120) presentaron un clima organizacional favorable en el factor de condición laboral, mientras que un 20% (30) presentaron un clima organizacional desfavorable en dicho factor.

Tabla 16

Nivel de motivación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.

NIVEL DE MOTIVACIÓN	CLIMA ORGANIZACIONAL				TOTAL	
	FAVORABLE		DESFAVORABLE			
	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	89	59.3	17	11.3	106	70.7
Medio	35	23.3	7	4.7	42	28.0
Bajo	2	1.3	0	0.0	2	1.3
TOTAL	126	84.0	24	16.0	150	100.0

Fuente: escala de Motivación

Elaboración: propia

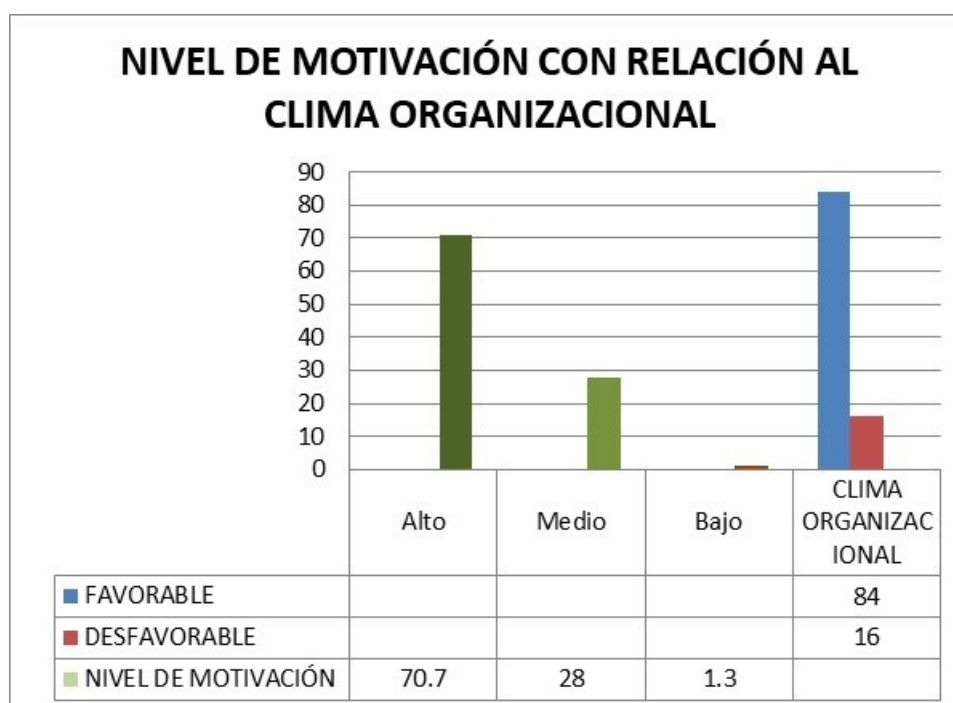


GRAFICO 16 Nivel de motivación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco-Huánuco 2019.

INTERPRETACIÓN

En la tabla y gráfico 09; se observan que, el 70.7% (106) del personal administrativo de la muestra estudiada presentaron un nivel alto de motivación, el 28% (42) un nivel medio de motivación y, el 1.3% (2) un nivel bajo; en relación del 84% (126) del personal administrativo manifestaron que el clima organizacional es favorable y, el 16% (24) manifestaron que es desfavorable.

4.2 Análisis inferencial

Contrastación y prueba de hipótesis a través de la estadística no paramétrica de la significancia del Chi Cuadrado:

$$x^2: \sum \frac{(Fo-Fe)^2}{Fe}$$

Dónde:

- X^2 : ¿?
 Σ : Sumatoria
 Fo : frecuencia observada
 Fe : frecuencia esperada

A) Prueba de Hipótesis general

NIVEL DE MOTIVACIÓN	CLIMA ORGANIZACIONAL		TOTAL
	FAVORABLE	DESFAVORABLE	
Alto	89	17	106
Medio	35	7	42
Bajo	2	0	2
TOTAL	126	24	150

La tabla corresponde a 3×2 ($3-1=2$) ($2-1=1$) = 2 grados de libertad a alfa χ^2 $c= 0.05$
 $(5.99) = F_o$.

Cálculo estadístico:

Alto	: 106	0.7
Medio	: 42	0.3
Bajo	<u>: 2</u>	<u>0.0</u>
	150	1.0

Para facilitar el Chi Cuadrado a partir de la fórmula, se utiliza la siguiente tabla de trabajo:

RELACIÓN	Fo	Fe	(Fo-Fe) ²	$\frac{(Fo- Fe)^2}{Fe}$
A – F	89	88.2	0.64	0.007
M – F	35	37.8	7.84	0.207
B – F	2	00.0	4.00	0.000
A – D	17	16.8	0.04	0.002
M – D	7	7.2	0.04	0.006
B - D	0	00.0	0.00	0.000
	150	150.0		0.222 X²

Para estimar la frecuencia esperada se realizó el siguiente procedimiento:

$$126 \times 0.7 = 88.2$$

$$24 \times 0.7 = 16.8$$

$$126 \times 0.3 = 37.8$$

$$24 \times 0.3 = 7.2$$

$$126 \times 0.0 = 00.0$$

$$24 \times 0.0 = 0.00$$

INTERPRETACIÓN

Por tanto: $\chi^2_{c=0.05} \leq \chi^2 = 0.222$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , que afirma: existe nivel alto de motivación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco.

B) Prueba de Hipótesis Específica

a. Necesidad de logro – Clima Organizacional

NECESIDAD DE LOGRO	CLIMA ORGANIZACIONAL		TOTAL
	FAVORABLE	DESFAVORABLE	
Alto	121	23	144
Medio	5	1	6
Bajo	0	0	0
TOTAL	126	24	150

La tabla corresponde a 3×2 ($3-1=2$) ($2-1=1$) = 2 grados de libertad a alfa $\chi^2_{c=0.05}$ (5.99) = F_0 .

Cálculo estadístico:

Alto	: 144	0.96
Medio	: 6	0.04
Bajo	<u>: 0</u>	<u>0.00</u>
	150	1.0

Para estimar la frecuencia esperada se realizó el siguiente procedimiento:

$$126 \times 0.96 = 120.96$$

$$24 \times 0.96 = 23.04$$

$$126 \times 0.04 = 5.04$$

$$24 \times 0.04 = 0.96$$

$$126 \times 0.00 = 0.00$$

$$24 \times 0.0 = 0.00$$

Para facilitar el Chi Cuadrado a partir de la fórmula, se utiliza la siguiente tabla de trabajo:

RELACIÓN	Fo	Fe	(Fo-Fe) ²	$\frac{(Fo-Fe)^2}{Fe}$
A – F	121	120.96	0.0016	0.00001
M – F	5	5.04	0.0016	0.00032
B – F	0	0.00	0.0000	0.00000
A – D	23	23.04	0.0016	0.00007
M – D	1	0.96	0.0016	0.00167
B - D	0	0.00	0.0000	0.00000
	150	150.00		0.00207

INTERPRETACIÓN

Por tanto: $\chi^2_{c=0.05} \leq \chi^2 = 0.0021$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , que afirma: existe nivel alto de la necesidad de logro de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco.

b. Necesidad de Poder – Clima Organizacional

NECESIDAD DE PODER	CLIMA ORGANIZACIONAL		TOTAL
	FAVORABLE	DESFAVORABLE	
Alto	86	16	102
Medio	35	7	42
Bajo	5	1	6
TOTAL	126	24	150

La tabla corresponde a 3×2 ($3-1=2$) ($2-1=1$) = 2 grados de libertad a alfa χ^2 $c= 0.05$
 $(5.99) = F_o$.

Cálculo estadístico:

Alto	: 102	0.68
Medio	: 42	0.28
Bajo	<u>: 6</u>	<u>0.04</u>
	150	1.0

Para estimar la frecuencia esperada se realizó el siguiente procedimiento:

$$126 \times 0.68 = 85.68$$

$$24 \times 0.68 = 16.32$$

$$126 \times 0.28 = 35.28$$

$$24 \times 0.28 = 6.72$$

$$126 \times 0.04 = 5.04$$

$$24 \times 0.04 = 0.96$$

Para facilitar el Chi Cuadrado a partir de la fórmula, se utiliza la siguiente tabla de trabajo:

RELACIÓN	Fo	Fe	(Fo-Fe)²	$\frac{(Fo-Fe)^2}{Fe}$
A – F	86	85.68	0.1024	0.0012
M – F	35	35.28	0.0784	0.0022
B – F	5	5.04	0.0016	0.0003
A – D	16	16.32	0.1024	0.0063
M – D	7	6.72	0.0784	0.0117
B - D	1	0.96	0.0016	0.0017
	150	150.00		0.234

INTERPRETACIÓN

Por tanto: $x^2_{c=0.05} \leq x^2 = 0.0234$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , que afirma: existe nivel alto de la necesidad de poder de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco.

c. Necesidad de Afiliación – Clima Organizacional

NECESIDAD DE AFILIACIÓN	CLIMA ORGANIZACIONAL		TOTAL
	FAVORABLE	DESFAVORABLE	
Alto	60	12	72
Medio	66	12	78
Bajo	0	0	0
TOTAL	126	24	150

La tabla corresponde a 3×2 ($3-1=2$) ($2-1=1$) = 2 grados de libertad a alfa χ^2 $c= 0.05$
(5.99) = F_0 .

Cálculo estadístico:

Alto	: 72	0.48
Medio	: 78	0.52
Bajo	<u>: 0</u>	<u>0.00</u>
	150	1.0

Para estimar la frecuencia esperada se realizó el siguiente procedimiento:

$$126 \times 0.48 = 60.48$$

$$24 \times 0.48 = 11.52$$

$$126 \times 0.52 = 65.52$$

$$24 \times 0.52 = 12.48$$

$$126 \times 0.00 = 0.00$$

$$24 \times 0.00 = 0.00$$

Para facilitar el Chi Cuadrado a partir de la fórmula, se utiliza la siguiente tabla de trabajo:

RELACIÓN	Fo	Fe	(Fo-Fe)²	$\frac{(Fo- Fe)^2}{Fe}$
A – F	60	60.48	0.2304	0.004
M – F	66	65.52	0.2304	0.004
B – F	0	0.00	0.0000	0.000
A – D	12	11.52	0.2304	0.020
M – D	12	12.48	0.2304	0.018
B - D	0	0.00	0.0000	0.000
	150	150.00		0.046

INTERPRETACIÓN

Por tanto: $x^2_{c=0.05} \leq x^2 = 0.046$ entonces se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , que afirma: existe nivel alto de la necesidad de afiliación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco.

CAPÍTULO V

5 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Contrastación de los resultados del trabajo de investigación

De acuerdo al procedimiento de la investigación, se obtuvo el resultado mediante la prueba de hipótesis según la significancia del Chi Cuadrado, dónde: existe nivel alto de motivación de los administradores con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco – 2019. Un porcentaje promedio general de 70.7% del personal administrativo estudiado presentaron un nivel alto de motivación; en relación del 84% que manifestaron que el clima organizacional es favorable para el personal administrativo. Frente a ello, Abraham Maslow, expone la motivación del ser humano como una serie de procesos continuos de búsqueda de autorrealización y auto actualización. Defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas o fisiológicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados, necesidades de desarrollo (parte superior de la pirámide) y que es imposible satisfacer las necesidades superiores si no están cubiertas las inferiores. Así mismo, Hernández nos dice que la motivación tiene lugar en el marco de una cultura que refleja un modelo de comportamiento organizacional y requiere habilidades de comunicación, pero la motivación también requiere del descubrimiento y comprensión de los impulsos y necesidades de los empleados, los cuales tienen origen en los individuos. Por otro lado, Palma señala que el Clima Organizacional, es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que faciliten la tarea.

Según, García A, Neuman B. revelan en su estudio que el liderazgo presente tiene características de liderazgo participativo con matices de liderazgo autocrático. Cuentan con un ambiente seguro y cómodo, en el cual se tiene una buena red de comunicación y un nivel de satisfacción acorde. Todo esto da como resultado un clima organizacional participativo en grupo, que les brinda la oportunidad a los empleados de aportar ideas y opiniones que son tomadas en cuenta para la toma de decisiones. Es por esto que se llegó a la conclusión de que los administrativos perciben que el clima actual los motiva para cumplir con sus metas tanto laborales como personales, influyendo de forma positiva a la productividad de la empresa. Resultados que recalcan dichos investigadores, presentan diferentes datos a los resultados encontrados en nuestro estudio.

Al respecto, Pineda D, Godinez Y. en su estudio evidencian que al finalizar el proceso de recolección de información se pudo determinar que entre más motivados están los empleados, rinden mejor y por tanto el clima en el que se desenvuelven es agradable y confortable. Los trabajadores de la inmobiliaria el Paradise se mostraron atentos y dispuestos a colaborar, reflejando así el ambiente que permanece en la institución, el cual se puede definir como un ambiente satisfactorio y lleno de entusiasmo. Por tanto, se concluye, que a mayor motivación, mejor clima organizacional. Resultados que pronostican ambos autores del estudio presentan alguna relación con los resultados finales que informaremos dentro de nuestra investigación.

Según Saenz M. en su estudio revela niveles entre clima laboral y motivación laboral a favor de los trabajadores de las Instituciones Educativas de Miramar, por lo que indicaría que existiría relación significativa entre clima laboral y motivación laboral. Recalca la necesidad de realizar futuras investigaciones tomando en cuenta los factores

de clima organizacional para optimizar el rendimiento organizacional. Resultados que interpreta Saenz presentan relación directa con los estudios y resultados encontrados en nuestra investigación, los cuáles se estiman datos similares a las variables propuestas en ambas investigaciones.

Al respecto, Castillo N. en su estudio muestra una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. Existen también, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significantes entre las variables estudiadas. Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más elevados de motivación intrínseca y satisfacción laboral. Resultados que informa Castillo, tienen alguna similitud con los resultados encontrados en nuestro estudio, ya que existe una correlación entre las variables de motivación y clima organizacional.

Según Huayanay K. en su estudio muestra la correlación entre las variables de motivación laboral y clima organizacional. Esto indica según los trabajadores de la Municipalidad de Amarilis, que el trabajo que realiza si lo llevara a una realización profesional y personal dentro de su área de trabajo. Resultados que informa Huayanay, tiene alguna similitud con los resultados encontrados en nuestra investigación.

Valderrama A. evidencia que existe una relación media y significativa entre motivación y desempeño ya que se observa la posible existencia de una desmotivación de los colaboradores de esta Gerencia por las diferentes formas de trabajo, en donde existen dos personas que cumplen los mismos oficios, pero no reciben la misma compensación económica. Además, son distinguidos de acuerdo al tipo de relación laboral con la entidad y no a la labor que realizan. Los resultados que interpreta

Valderrama A hacen referencia a que los trabajadores se sienten desmotivados, debido a que no existen mejoras salariales, no se realizan capacitaciones a los colaboradores de manera íntegra, y por estos factores existe un clima laboral regular. Resultados encontrados no presentan relación directa con los resultados encontrados en nuestra investigación.

Por tanto, el presente estudio demuestra que existe correlación entre motivación y clima organizacional, en consecuencia, se debe de fortalecer la primera variable para nombrar un clima organizacional favorable.

CONCLUSIONES

Según los objetivos planteados e investigados en el estudio: Nivel de motivación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco-2019.

1. A través de las características generales, un porcentaje promedio de 76% del personal administrativo estudiado, presentaron edades de entre 25 a 45 años, el 24% de entre 46 a más años; el 66% fueron de sexo femenino; el 54% son de estado civil soltero; el 37.3% tienen grado de Bachiller, el 30.7% son técnicos, el 29.3% tienen el grado de Maestría y el 2.7% el grado de Doctorado; el 92.7% son de condición laboral contratado.
2. Se determinó que existe relación significativa entre motivación y clima organizacional ya que un porcentaje promedio general de 70.7% del personal administrativo estudiado presentaron un nivel alto de motivación; en relación del 84% que manifestaron que el clima organizacional es favorable.
3. Se identificó que un 96% del personal administrativo estudiado presentaron un nivel alto de motivación en la dimensión de necesidad de logro; con relación del 84% que mostraron que el clima organizacional es favorable. Lo cual indica una relación significativa ya que los administrativos que presentan este nivel de motivación son personas que desarrollan una fuerza que los impulsa a sobresalir, a realizar bien las tareas y llegar a ser mejores en todo lo que hacen, estimulados no por el interés en las recompensas, sino en la satisfacción de logro y realización.
4. Un porcentaje del 48% del personal administrativo estudiado, presentaron un nivel alto de motivación en la dimensión de necesidad de afiliación; en relación del 84% que manifestaron que el clima organizacional es favorable.

5. Según el comportamiento del estudio, un porcentaje promedio de 68% del personal administrativo estudiado, presentaron un nivel alto de motivación en la dimensión de necesidad de poder; en relación del 84% que manifestaron que el clima organizacional es favorable.
6. Según la prueba de hipótesis se obtuvo el resultado siguiente: existe nivel alto de motivación de los administrativos con relación al clima organizacional de la Universidad de Huánuco. Con una contratación de ($\chi^2_{c=0.05} \leq \chi^2 = 0.222$).

RECOMENDACIONES

Recomendaciones a la Oficina de Administración de Personal de la Universidad de Huánuco:

- Realizar más talleres vivenciales que ayuden a que los colaboradores puedan sentirse importantes.
- Reconocer a los colaboradores puntuales, creativos, con actitud positiva, a los que cumplan con las metas establecidas en su plan de trabajo.
- Realizar actividades de confraternización con el fin de establecer vínculos entre colaboradores y revertir el clima organizacional desfavorable que un 17% de la muestra percibe.

Recomendaciones a la E.A.P de Psicología:

- Tomar la presente investigación como referencia para otras investigaciones de tipo experimental que aporten a la Universidad de Huánuco u a otras empresas en el ámbito local.
- Utilizar los cursos de psicología organizacional para establecer actividades dirigidas al personal administrativo que contribuyan a mantener la motivación y un clima organizacional favorable.
- Realizar actividades de salud mental dirigida únicamente a los administrativos de la sede central y filial Leoncio Prado.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

LIBROS

- American Psychological Association. (2012). APA Style Guide to Electronic References (6th ed.). Washington, DC: APA
- Alderfer, C. (1969). La existencia, la relación y el crecimiento: las necesidades humanas en contextos organizacionales.
- Carratalá, E. (2004). Análisis de la teoría de las metas de logro y de la autodeterminación en los planes de especialización deportiva de la Generalitat Valenciana. Tesis doctoral. Valencia: Universidad de Valencia, Valencia.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones: Factores diferenciadores entre las empresas públicas y privadas.
- Chiavenato, I (1999). Administration de Recursos Humanos. Ediciones McGrawHill. Santa Fe de Bogota.
- Deci, E. L., y Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, 11, 227- 268.
- Feldman, R (1998). Psicología con aplicaciones a países de habla hispana. México D.F
- Goncalves, A (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad latinoamericana para la calidad (SLC). Editorial Trillas, Mexico.
- Hernández, Fernández & Baptista (2003) Metodología de la Investigación, 4ta edición.
- Palma, S (1999) Elaboracion y Validez de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima. Lima-Peru.

- Steers, R. y Braunstein, D. (1976). Medida basado en el comportamiento manifiesto de las necesidades en entornos de trabajo. EE.UU.1976.
- Tamayo y Tamayo (2000; 24). El Proceso de la Investigación Científica 4ta edición. Noriega editores-México

PAGINAS WEB

- BR. García Angélica. BR. Neuman Eduardo, (2005-2006:12). “análisis de la Motivación como Característica Integral del Clima Organizacional en el Hotel “Luciano Júnior”, MATURÍN, PERIODO 2.005-2.006.”.(p.12)
Disponible en: http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/102/1/TESIS-658.3145_G248_01.pdf
- Chang, A. (2010). Estudio de la motivacion laboral y el conocimiento de la necesidad predominante seguna la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loaysa. Lima-Peru. [On line].
Disponible:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2513/1/chang_ya.pdf
- Chiang, M., Salazar, C., Huerta y Nuñez, A. (2008). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Organizaciones del Sector Estatal: Desarrollo, Adaptación y Validación de Instrumentos. Revista Universum, 23(2), 66-85.
Recuperado de <http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718>
- Maslow, A (1991). Motivacion y Personalidad. Madrid-Ediciones [Online].
Disponible: Wikipedia.org/wiki/Piramide_de_Maslow.
- Mendez, Benavides, & Roger (2009). Motivacion: El Modelo de las Tres Necesidades de David McClelland, publicado por Roger Mendez Benavides [Online].
Disponible:

<http://manuelgross.bigloo.com/content/view/615051/Motivacion-El-Modelo-de-las-Tres-Necesidades-de-David-McClelland.html>.

- Mc Clelland, D. (1989) Estudio de la motivación humana. Ediciones Narcea. México.
- Disponible en: https://issuu.com/saraelenaenmogollon/docs/tesis_de_clima_y_motivacion_sara_sa
- Palma Carrillo (2002). Motivación y Clima Laboral en Personal de Entidades Universitarias. [Revista_de_investigacion_en_psicología01v3n1_2000.pdf](#). Perú
- Disponible en: http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/2020/1/revista_de_investigacion_en_psicolog%C3%ADa01v3n1_2000.pdf
- Rodriguez, M. y Bonilla, R. (s.f.) la motivación en el mundo del trabajo. [Online]. Disponible en:
<http://oser.wikispaces.com/file/view/MOTIVACION+EN+EL+MUNDO+DEL+TRABAJO.pdf>.
- Sampieri, Hernandez & Baptista (1997) “Metodología de la Investigación” 4ta edición-México.
[Online]. Disponible: <http://degerencia.com/articulos.php?artid=831>
- Sánchez, C. (2008). Motivación, Satisfacción y Vinculación ¿Es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? *Revista Acción Psicológica*, 5(1), 9-28.
Recuperado de <http://espacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:AccionPsicologica2008-5&dsID=Documento.pdf>

- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. Recuperado el 04-11-2012,
Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo (2009). Clima, motivación y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos.
Disponible en:
file:///C:/Users/csiete/Downloads/CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf
[file:///C:/Users/csiete/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYSatisfaccionLaboralEnLosTrabaj-5127589%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/csiete/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYSatisfaccionLaboralEnLosTrabaj-5127589%20(1).pdf)
- Huayanay B. (2017). “Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017”
Disponible en:
http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/431/T_04745438618T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO N° 1

MATRÍZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO; NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS ADMINISTRATIVOS COM RELACIÓN AL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO, HUÁNUCO-2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MARCO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre motivación y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco-2019?</p> <p>PROBLEMA ESPECIFICO:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de la necesidad de logro y clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco-2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que existe entre motivación y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco-2019</p> <p>OBJETIVO ESPECIFICO:</p> <p>❖ Identificar la relación que existe entre el nivel de la necesidad de logro y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hi: Existe relación de nivel alto de motivación y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco-2019 • Ho. No Existe relación de nivel alto de motivación y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco-2019 <p>HIPOTESIS ESPECIFICAS:</p>	<p>V.D 1: Clima organizacional</p> <p>V.I 1: Motivación</p>	<p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Autorrealización</p> <p>Necesidad de logro</p>	<p>Identificación con los valores organizacionales</p> <p>Funcionalidad dentro de la actividad laboral.</p> <p>Información relativa y pertinente</p> <p>Provisión de los materiales.</p> <p>Apreciación del trabajador con el medio laboral.</p> <p>Deseo de luchar por alcanzar sus metas y objetivos.</p>	<p>METODO DE ESTUDIO: Método científico</p> <p>DISEÑO DE ESTUDIO: Descriptivo correlacional</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Investigación básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional</p>	<p>Población</p> <p>La población estuvo compuesta por todos los administrativos de la Universidad de Huánuco, de la ciudad de Huánuco que laboren a tiempo completo, haciendo un total de 150.</p> <p>3.3.2 Muestra</p> <p>La población está compuesta por todos los administrativos de la Universidad de Huánuco, de la ciudad de Huánuco que laboren a tiempo completo,</p>

<p>¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de la necesidad de afiliación y clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco-2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el nivel de la necesidad de poder y clima organizacional de la Universidad de Huánuco, Huánuco-2019?</p>	<p>Huánuco, Huánuco-2019</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Identificar la relación que existe entre el nivel de la necesidad de afiliación y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco-2019. ❖ Identificar la relación que existe entre el nivel de la necesidad de poder y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco 2019. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hi: Existe relación de nivel alto de la necesidad de logro y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco-2019 • Ho: No Existe relación de nivel alto de la necesidad de logro y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco-2019 • Hi: Existe relación de nivel alto de la necesidad de afiliación y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco-2019. • Ho: No existe relación de nivel 		<p>Necesidad de afiliación</p> <p>Necesidad de poder</p>	<p>Deseo de relacionarse con otras personas.</p> <p>Conseguir que otros se comporten de determinada manera.</p>	<p>haciendo un total de 150.</p> <p>La elección de la muestra fue no probabilística a través de muestreo inclusivo que abarca todos los docentes y administrativos de dicha institución.</p> <p>La elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base en fórmulas de probabilidad.</p>
--	--	---	--	--	---	--

		<p>alto de la necesidad de afiliación y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco-2019</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hi; Existe relación de nivel alto de la necesidad de poder y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco-2019 • Ho: No existe relación de nivel alto de la necesidad de poder y clima organizacional de los administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco-2019 				
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO N° 2

DESCRIPCIÓN DE LA ENCUESTA DE MOTIVACION LABORAL DE STEERS R. Y BRAUSTEIN D.

Escala de Motivación de Steers R. y Braustein D.

Encuesta utilizada en 1976 (Chiang, A). La encuesta consta de 15 preguntas. Se considera la auto clasificación de cinco puntos con un aproximado de 10 minutos para desarrollar, está basada en la técnica de Likert y permite conocer el grado de motivación laboral (alto, medio, bajo); y el tipo de necesidad predominante (logro, poder, y afiliación) según la teoría de David McClelland(1989). El cuestionario de motivación laboral, está diseñado para medir las dimensiones de logro que es el deseo de toda persona para alcanzar, sus metas y objetivos, la necesidad de afiliación. Deseo de relacionarse con otras personas, y la necesidad de poder, que es conseguir el liderazgo y que otros se comporten de determinada manera.

Para estimar el coeficiente de confiabilidad del cuestionario, se realizó una aplicación piloto del instrumento a una muestra de 10 trabajadores, que no fueron parte de la muestra de investigación, con el objetivo de depurar los ítems propuestos por la autora. Los resultados muestran valores de los coeficientes de correlación corregido ítem total en las tres dimensiones de la variable, motivación laboral; (1) necesidad de logro (2) necesidad de poder (3) necesidad de afiliación, no sugirió la eliminación de ítems por ser superiores 0.20 y el grado de cohesión de los ítems, estimado mediante el coeficientes de consistencia interna Alpha de Cronbach fue de 0.866, el cual supero a los valores obtenidos en las dimensiones, necesidad de logro (.822), necesidad de poder (.815), necesidad de afiliación (.806), a los valores de los coeficientes por ítem; los cuales oscilaron desde (0.721) al (0.769). Por lo que se evidencia la confiabilidad del cuestionario en un nivel óptimo para medir la motivación laboral en las instituciones educativas.

**FICHA TECNICA DE LA ENCUESTA DE MOTIVACION LABORAL DE STEERS
R. Y BRAUSTEIN D.**

CARACTERISTICAS	DESCRIPCIÓN
1. Nombre del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de motivación laboral
2. Total de indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • 15
3. Tipo de puntuación	<ul style="list-style-type: none"> • Numérica
4. Valoración total de la prueba	<p>a) Necesidad de logro</p> <p>b) Necesidad de afiliación</p> <p>c) Necesidad de poder</p> <p>Y su escala diagnostica, puntaje total:</p> <p>a) Alto (50-75)</p> <p>b) Medio (49-25)</p> <p>c) Bajo (25-00)</p>
5. Tipo de administración	<ul style="list-style-type: none"> • Directa, en grupo y con apoyo
6. Tiempo de administración	<ul style="list-style-type: none"> • 20 minutos
7. Constructo que evalúa	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación laboral
8. Soporte	<ul style="list-style-type: none"> • Lápiz, papel y borrador
9. Fecha de elaboración	<ul style="list-style-type: none"> • Noviembre del 2010
10. Autor	<p>Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, (Chang, A. 2010) Escala de motivación de Steers, R y Braunstein, D.</p>
11. Validez	<ul style="list-style-type: none"> • Criterios de expertos.

ESCALA DE MOTIVACIÓN DE STEERS R. Y BRAUNSTEIN D.

La presente Escala tiene por finalidad conocer el nivel de motivación laboral que poseen los administrativos que laboran en la Universidad de Huánuco. Agradecemos su colaboración y sinceridad al responder.

FECHA: _____ EDAD: _____ SEXO: F M ESTADOCIVIL: _____

GRADO OCUPACIONAL: TÉCNICO BACHILLER MAESTRIA DOCTORADO

CONDICIÓN LABORAL: NOMBRADO CONTRATADO

Definitivamente No	Probablemente No	Indeciso	Posiblemente Si	Definitivamente Si
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	DN	PN	I	PS	DS
		1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar.					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la institución sobre temas que no forman parte del trabajo.					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes,					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.					
7	Me gusta ser programado en tareas complejas.					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros (as) de trabajo.					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.					
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo.					

ANEXO N° 3

DESCRIPCIÓN DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL (CL-SPC)

Escala de clima laboral (CL-SPC)

El instrumento que evalúa clima laboral, cuenta con 50 reactivos y utiliza una escala de respuesta en formato Likert que presenta 5 opciones: nunca; poco; regular; mucho; siempre. La calificación fluctúa entre 1 a 5 puntos siguiendo la escala de respuesta mencionada, en donde 1 representa la opción "nunca" y 5 "siempre"; el puntaje máximo para la escala total es de 250 puntos y para cada dimensión es 50. Se considera como criterio de evaluación que a mayor puntuación, se tendrá una mejor percepción del ambiente laboral, mientras que menores puntuaciones indican un clima organizacional adverso (Palma, 1999).

Este instrumento estuvo inicialmente dirigido a empleados con dependencia laboral de empresas del sector público y privado que se dedican a brindar servicios y/o productos. En la muestra de tipificación del instrumento, se aplicó la escala a un total de 1, 323 trabajadores de Lima Metropolitana, reportándose un nivel alto de confiabilidad y validez, tal como previamente se ha mencionado.

Al realizar el análisis de la información obtenida, se pudo constatar que la escala en general obtuvo un Alfa de Cronbach de .96. De manera más específica, las 5 sub áreas que la conforman también presentaron un índice de consistencia interna (alfa de cronbach) apropiado:

Involucramiento Laboral (.79); Supervisión (.87); Comunicación (.83); Condiciones Laborales (.85) y Autorrealización (.84). La correlación ítem test fue superior a .30 en todos los reactivos por lo que se considera adecuada para la escala en general.

En cuanto a la confiabilidad reportada, la escala presenta correlaciones de .97 (Alfa de Cronbach) y de .90 (Split Half de Guttman), lo cual indica una alta consistencia interna de los

datos, por lo que se puede considerar que el instrumento es confiable. Por otro lado, respecto a su validez, se determinaron correlaciones positivas y significativas en las 5 dimensiones del clima organizacional (mayores a 0.6). Se aplicó un análisis factorial exploratorio y rotación Varimax, lo cual confirma su validez (Palma, 1999).

FICHA TECNICA DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL (CL-SPC)

CARACTERISTICAS	DESCRIPCIÓN
1. Nombre del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de Clima
2. Total de indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • 50
3. Tipo de puntuación	<ul style="list-style-type: none"> • Numérica
4. Valoración total de la prueba	<p>Escala diagnostica subtotal-</p> <p>a) Muy favorable (42-50)</p> <p>b) Favorable (34-41)</p> <p>c) Medio (26-33)</p> <p>d) Desfavorable (18-25)</p> <p>e) Muy desfavorable (10-17)</p>
5. Tipo de administración	<ul style="list-style-type: none"> • Directa, grupo y con apoyo.
6. Tiempo de administración	<ul style="list-style-type: none"> • 40 minutos
7. Constructo que evalúa	<ul style="list-style-type: none"> • Clima
8. Soporte	<ul style="list-style-type: none"> • Lápiz, papel y borrador
9. Fecha de elaboración	<ul style="list-style-type: none"> • Noviembre del 2004
10. Autor	<p>La escala CL-SPC (Palma 2004) se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert, comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable clima laboral definida operacionalmente como la percepción del trabajador.</p>
11. Validez	<ul style="list-style-type: none"> • Criterio de expertos

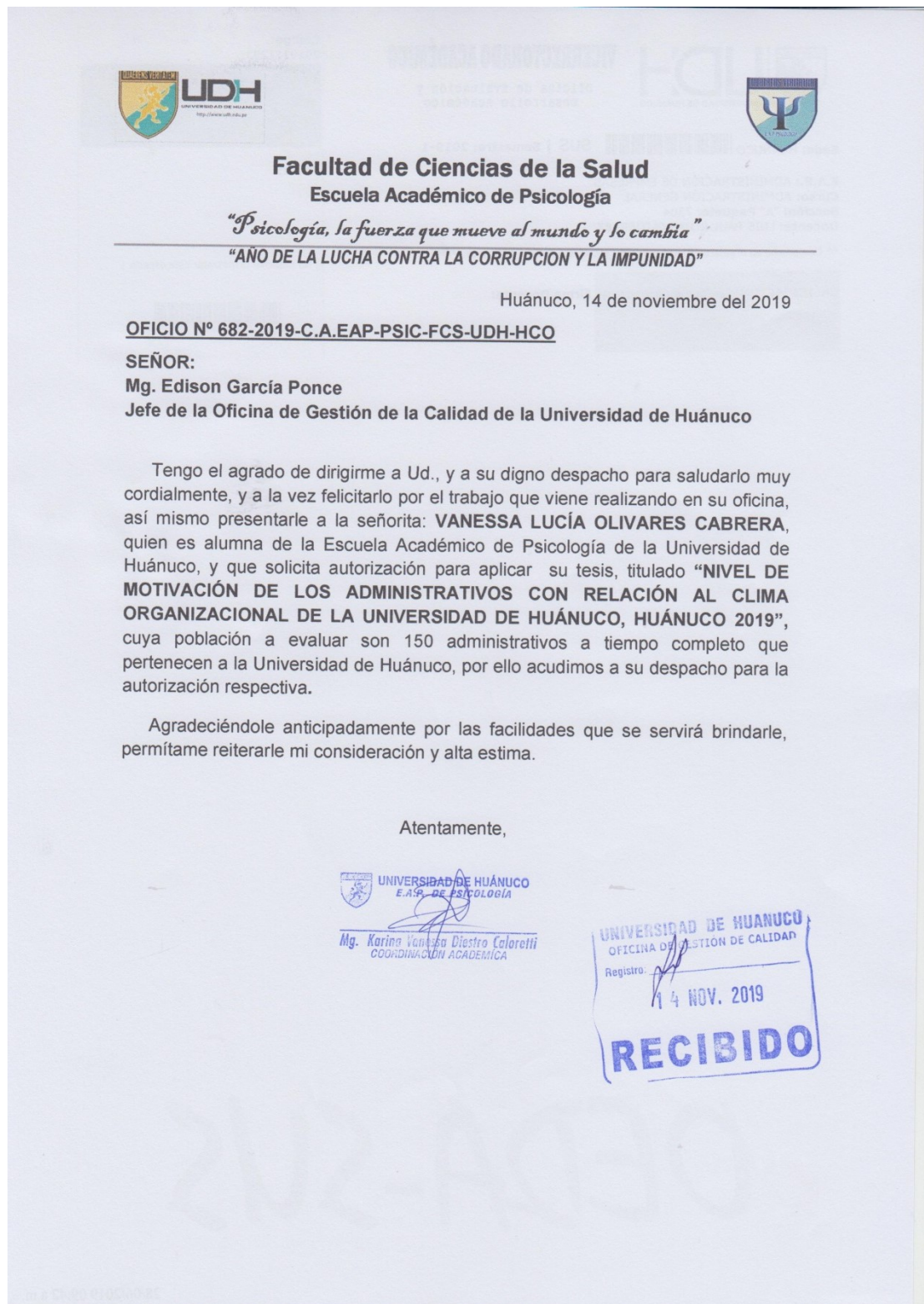
ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada uno tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral- Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

ITEMS	E- Nunca	D- Poco	C- Regular	B- Mucho	A- Siempre
1. Existen oportunidades de progresar en la Organización.					
2. Se siente comprometido con el éxito de la Organización.					
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la Organización.					
18. Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					

ITEMS	E-Nunca	D-Poco	C- Regular	B- Mucho	A- Siempre
21. Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe una buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La Organización fomenta y promueve la comunicación,					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la Universidad, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					

ITEMS	E-Nunca	D-Poco	C- Regular	B- Mucho	A- Siempre
46. Se reconoce los logros en el trabajo.					
47. La Universidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la Organización.					
49. Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros					





ESCALA DE CLIMA LABORAL
AUTORA: SONIA PALMA CARRILLO
ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada uno tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral- Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

ITEMS	E-Nunca	D-Poco	C-Regular	B-Mucho	A-Siempre
1. Existen oportunidades de progresar en la Organización.				X	
2. Se siente comprometido con el éxito de la Organización.					X
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.		X			
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.				X	
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.			X		
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					X
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.			X		
8. En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.			X		
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.				X	
10. Los objetivos de trabajo son retadores.				X	
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.			X		
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					X
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.				X	
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.		X			
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.		X			
16. Se valora los altos niveles de desempeño.		X			
17. Los trabajadores están comprometidos con la Organización.					X
18. Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo		X			
19. Existen suficientes canales de comunicación.			X		
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.			X		
21. Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.			X		
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					X
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.			X		



ESCALA DE CLIMA LABORAL
AUTORA: SONIA PALMA CARRILLO

ITEMS	E-Nunca	D-Poco	C-Regular	B-Mucho	A-Siempre
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.			X		
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.				X	
26. Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.				X	
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					X
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.				X	
29. En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					X
30. Existe una buena administración de los recursos.					X
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita			X		
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					X
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.				X	
34. La Organización fomenta y promueve la comunicación,			X		
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.			X		
36. La Organización promueve el desarrollo del personal.				X	
37. Los productos y/o servicios de la Universidad, son motivo de orgullo del personal.			X		
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.				X	
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.		X			
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.				X	
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.			X		
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.				X	
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.				X	
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.			X		
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					X
46. Se reconoce los logros en el trabajo.		X			
47. La Universidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.			X		
48. Existe un trato justo en la Organización.		X			
49. Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.			X		
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros			X		

Anexo 06



ESCALA DE MOTIVACIÓN
AUTOR: STEERS R. Y BRAUSTEIN D.

ESCALA DE MOTIVACIÓN

La presente Escala tiene por finalidad conocer el nivel de motivación laboral que poseen los administrativos que laboran en la Universidad de Huánuco. Agradecemos su colaboración y sinceridad al responder.

FECHA: 31/07/19 EDAD: 26 SEXO: F M ESTADO CIVIL: S
 GRADO OCUPACIONAL: TÉCNICO BACHILLER MAESTRIA DOCTORADO
 CONDICIÓN LABORAL: NOMBRADO CONTRATADO
 ÁREA/CARGO: Auxiliar de la oficina de contabilidad TIEMPO QUE LABORA: 2 años

Definitivamente No	Probablemente No	Indeciso	Posiblemente Si	Definitivamente Si
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	DN	PN	I	PS	DS
		1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					X
2	Me gusta trabajar en competición y ganar.				X	
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la institución sobre temas que no forman parte del trabajo.		X			
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.				X	
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión		X			
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.				X	
7	Me gusta ser programado en tareas complejas.				X	
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.				X	
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros (as) de trabajo.				X	
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas				X	
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.			X		
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.				X	
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					X
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.				X	
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo.				X	



ESCALA DE CLIMA LABORAL
AUTORA: SONIA PALMA CARRILLO

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

INSTRUCCIONES: A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada uno tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral- Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

ITEMS	E-Nunca	D-Poco	C-Regular	B-Mucho	A-Siempre
1. Existen oportunidades de progresar en la Organización.		X			
2. Se siente comprometido con el éxito de la Organización.				X	
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.				X	
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.				X	
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.				X	
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.			X		
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.				X	
8. En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.		X			
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.			X		
10. Los objetivos de trabajo son retadores.				X	
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.			X		
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.				X	
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.				X	
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				X	
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.				X	
16. Se valora los altos niveles de desempeño.			X		
17. Los trabajadores están comprometidos con la Organización.				X	
18. Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo				X	
19. Existen suficientes canales de comunicación.				X	
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.				X	
21. Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.				X	
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.				X	
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.				X	



ESCALA DE CLIMA LABORAL
AUTORA: SONIA PALMA CARRILLO

ITEMS	E-Nunca	D-Poco	C-Regular	B-Mucho	A-Siempre
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.			X		
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.				X	
26. Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.				X	
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.				X	
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.				X	
29. En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.				X	
30. Existe una buena administración de los recursos.				X	
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita				X	
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.				X	
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.				X	
34. La Organización fomenta y promueve la comunicación.				X	
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.			X		
36. La Organización promueve el desarrollo del personal.				X	
37. Los productos y/o servicios de la Universidad, son motivo de orgullo del personal.				X	
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.				X	
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.				X	
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.				X	
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.			X		
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.				X	
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.				X	
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.				X	
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.				X	
46. Se reconoce los logros en el trabajo.			X		
47. La Universidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.			X		
48. Existe un trato justo en la Organización.				X	
49. Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.			X		
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros			X		

Anexo 07



ESCALA DE MOTIVACIÓN
AUTOR: STEERS R. Y BRAUSTEIN D.

ESCALA DE MOTIVACIÓN

La presente Escala tiene por finalidad conocer el nivel de motivación laboral que poseen los administrativos que laboran en la Universidad de Huánuco. Agradecemos su colaboración y sinceridad al responder.

FECHA: _____ EDAD: 65 SEXO: F M ESTADO CIVIL: C
 GRADO OCUPACIONAL: TÉCNICO BACHILLER MAESTRIA DOCTORADO
 CONDICIÓN LABORAL: NOMBRADO CONTRATADO
 ÁREA/CARGO: Tesorera TIEMPO QUE LABORA: _____

Definitivamente No	Probablemente No	Indeciso	Posiblemente Si	Definitivamente Si
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	DN	PN	I	PS	DS
		1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					<input checked="" type="checkbox"/>
2	Me gusta trabajar en competición y ganar.					<input checked="" type="checkbox"/>
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la institución sobre temas que no forman parte del trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					<input checked="" type="checkbox"/>
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	<input checked="" type="checkbox"/>				
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.					<input checked="" type="checkbox"/>
7	Me gusta ser programado en tareas complejas.			<input checked="" type="checkbox"/>		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.			<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros (as) de trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					<input checked="" type="checkbox"/>
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.	<input checked="" type="checkbox"/>				
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					<input checked="" type="checkbox"/>
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					<input checked="" type="checkbox"/>
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo.	<input checked="" type="checkbox"/>				



ESCALA DE CLIMA LABORAL
AUTORA: SONIA PALMA CARRILLO
ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

INSTRUCCIONES: A continuación encontrara proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada uno tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral- Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

ITEMS	E-Nunca	D-Poco	C-Regular	B-Mucho	A-Siempre
1. Existen oportunidades de progresar en la Organización.					<input checked="" type="checkbox"/>
2. Se siente comprometido con el éxito de la Organización.				<input checked="" type="checkbox"/>	
3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.			<input checked="" type="checkbox"/>		
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>				
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.			<input checked="" type="checkbox"/>		
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.				<input checked="" type="checkbox"/>	
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
8. En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					<input checked="" type="checkbox"/>
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					<input checked="" type="checkbox"/>
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					<input checked="" type="checkbox"/>
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.				<input checked="" type="checkbox"/>	
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.				<input checked="" type="checkbox"/>	
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					<input checked="" type="checkbox"/>
16. Se valora los altos niveles de desempeño.			<input checked="" type="checkbox"/>		
17. Los trabajadores están comprometidos con la Organización.				<input checked="" type="checkbox"/>	
18. Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo			<input checked="" type="checkbox"/>		
19. Existen suficientes canales de comunicación.			<input checked="" type="checkbox"/>		
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.				<input checked="" type="checkbox"/>	
21. Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.		<input checked="" type="checkbox"/>			
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					<input checked="" type="checkbox"/>
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	<input checked="" type="checkbox"/>				



ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL
AUTORA: SONIA PALMA CARRILLO

ITEMS	E-Nunca	D-Poco	B-Mucho	A-Siempre
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.		/		
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.			/	
26. Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.			/	
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.			/	
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.			/	
29. En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.				/
30. Existe una buena administración de los recursos.			/	
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita		/		
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.		/		
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	/			
34. La Organización fomenta y promueve la comunicación.		/		
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.		/		
36. La Organización promueve el desarrollo del personal.		/		
37. Los productos y/o servicios de la Universidad, son motivo de orgullo del personal.	/			
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.		/		
39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.			/	
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.			/	
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.			/	
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.			/	
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.			/	
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.			/	
45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.			/	
46. Se reconoce los logros en el trabajo.		/		
47. La Universidad es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	/			
48. Existe un trato justo en la Organización.		/		
49. Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.		/		
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros		/		

Anexo 08

