

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**



**TESIS**

---

**“Relación del clima organizacional con la identidad  
institucional en los trabajadores administrativos de la  
Universidad de Huánuco – Huánuco 2019”**

---

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

**AUTORA: Barbaran Ramos, Yolanda**

**ASESOR: Acencio Malpartida, Larry Franklin**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2024**



# U

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

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

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Psicología  
Organizacional**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)****CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:****Área:** Ciencias sociales**Sub área:** Psicología**Disciplina:** Psicología (incluye relaciones hombre - maquina)

# D

**DATOS DEL PROGRAMA:**Nombre del Grado/Título a recibir: Título  
Profesional de licenciada en psicología

Código del Programa: P05

Tipo de Financiamiento:

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

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI):48178636

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 45723125

Grado/Título: Maestro en educación, mención:  
investigación y docencia superior

Código ORCID: 0000-0002-4442-9082

# H

**DATOS DE LOS JURADOS:**

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Meza Pagano, Melissa Lizet	Maestra en ciencias de salud con mención en: salud pública y docencia universitaria	45059344	0000-0003-0449-6130
2	Malpartida Repetto, Jose Luis	Doctor en educación	22486072	0000-0001-5160-6887
3	Portocarrero Zevallos, Judith Martha	Doctor en educación	06650813	0000-0003-2025-3286



**Facultad de Ciencias de la Salud**  
**Programa Académico Profesional de Psicología**

*"Psicología, la fuerza que mueve al mundo y lo cambia"*

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

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las **15:00 P.M** horas del día **28** del mes de **noviembre** del año **dos mil veinticuatro**, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la ciudad universitaria La Esperanza en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el **Jurado Calificador** integrado por los docentes:

- MG. MELISSA LIZET MEZA PAGANO
  - DR. JOSE LUIS MALPARTIDA REPETTO
  - DRA. JUDITH MARTHA PORTOCARRERO ZEVALLOS
  - MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI
  - **ASESOR DE TESIS. MG. LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA.**
- PRESIDENTA**  
**SECRETARIO**  
**VOCAL**  
**(JURADO ACESITARIO)**

Nombrados mediante Resolución N° 3390-2024-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis titulada. **"RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO – HUÁNUCO 2019"**; Presentado por la Bachiller en Psicología, **SRA. BARBARAN RAMOS, YOLANDA**, 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 (a) aprobado por Unanimidad con el calificativo cuantitativo de 22 y cualitativo de suficiente.

Siendo las, 5:00 pm Horas del día 28 del mes de noviembre del año 2024, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

**MG. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI**  
(Jurado Accesitario)

Orcid.org/0000-0002-0497-1889 – DNI 25769441

**PRESIDENTA**

**DR. JOSE LUIS MALPARTIDA REPETTO**

Orcid.org/0000-0001-5160-6887 - DNI – 22486072

**SECRETARIO**

**DRA. JUDITH MARTHA PORTOCARRERO ZEVA**

Orcid.org/0000-003-2025-3286 DNI - 0665

**VOCAL**



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: YOLANDA BARBARAN RAMOS, de la investigación titulada "Relación del clima organizacional con la identidad institucional en los trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco – Huánuco 2019", con asesor(a) LARRY FRANKLIN ACENCIO MALPARTIDA, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 630-2023-D-FCS-UDH del P. A. de PSICOLOGÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

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

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

Huánuco, 31 de octubre de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO  
D.N.I.: 40618286  
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

# 11. Barbaran Ramos, Yolanda.docx

## INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[mriuc.bc.uc.edu.ve](http://mriuc.bc.uc.edu.ve)

Fuente de Internet

3%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

2%

3

[repositorio.unheval.edu.pe](http://repositorio.unheval.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

4

[repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

5

[repositorio.udh.edu.pe](http://repositorio.udh.edu.pe)

Fuente de Internet

2%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO

D.N.I.: 40618286

cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

## **DEDICATORIA**

A Dios; Padre Santo; que guía mi camino en cada paso que doy y hoy me permite cumplir este objetivo profesional.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi excepcional madre y hermana por todo su amor y apoyo a cada momento de mi vida, son mi motor para seguir.

Y a Sergio; mi compañero de vida; porque sin tu sostén y fortaleza no habría podido llegar hasta aquí.

Todo mi amor y gratitud eterna.

## INDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
INDICE.....	IV
INDICE DE TABLAS.....	VII
INDICE DE GRÁFICOS.....	VIII
RESUMEN .....	IX
ABSTRACT .....	X
INTRODUCCIÓN .....	XI
CAPÍTULO I .....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....	16
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	16
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
CAPÍTULO II.....	19
MARCO TEÓRICO .....	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	19
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL.....	19
2.1.2. A NIVEL NACIONAL .....	21
2.1.3. A NIVEL LOCAL .....	23
2.2. BASES TEÓRICAS .....	25



2.2.1. TEORÍAS .....	25
2.3.DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	44
2.4.HIPÓTESIS .....	45
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	45
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	45
2.5.VARIABLES .....	46
2.5.1. VARIABLE 1.....	46
2.5.2. VARIABLE 2.....	46
2.6.OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	46
CAPÍTULO III.....	51
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	51
3.1.TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	51
3.2.ENFOQUE .....	51
3.3.ALCANCE O NIVEL .....	51
3.4.DISEÑO .....	51
3.5.POBLACIÓN Y MUESTRA.....	52
3.5.1. POBLACIÓN.....	52
3.5.2. MUESTRA.....	54
3.5.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y DE EXCLUSIÓN DE LA MUESTRA.....	55
3.6.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	55
3.6.1. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	55
3.6.2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	55
3.7.TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	60
3.7.1. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS.....	60
3.7.2. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	61
CAPÍTULO IV.....	62

RESULTADOS.....	62
4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO.....	62
4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL .....	67
CAPITULO V.....	74
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	74
CONCLUSIONES .....	78
RECOMENDACIONES.....	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	80
ANEXOS .....	84

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación entre la dimensión Liderazgo del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019.....	62
Tabla 2 Relación entre la dimensión Motivación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022.....	63
Tabla 3 Relación entre la dimensión Reciprocidad del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022.....	64
Tabla 4 Relación entre la dimensión Participación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022.....	64
Tabla 5 Relación entre el clima organizacional con la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022 .....	65
Tabla 6 Clima Organizacional relacionado a la Identidad Institucional .....	67
Tabla 7 Cálculo de Chi cuadrado de la hipótesis general .....	67
Tabla 8 Liderazgo relacionado a la Identidad Institucional .....	68
Tabla 9 Cálculo de Chi cuadrado de la relación entre el Liderazgo del clima organizacional con la identidad institucional .....	69
Tabla 10 Motivación relacionada a la Identidad Institucional.....	69
Tabla 11 Cálculo de Chi cuadrado de la relación entre el Motivación del clima organizacional con la identidad institucional .....	70
Tabla 12 Reciprocidad relacionada a la Identidad Institucional .....	71
Tabla 1372 Cálculo de Chi cuadrado de la relación entre el Reciprocidad del clima organizacional con la identidad institucional.....	72
Tabla 14 Participación relacionada a la Identidad Institucional .....	72
Tabla 15 Cálculo de Chi cuadrado de la relación entre el Participación del clima organizacional con la identidad institucional.....	73

## INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1_ Relación entre la dimensión Liderazgo del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022.....	62
Gráfico 2_ Relación entre la dimensión Motivación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022.....	63
Gráfico 3_ Relación entre la dimensión Reciprocidad del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022.....	64
Gráfico 4_ Relación entre la dimensión Participación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022.....	65
Gráfico 5_ Relación entre el clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022 .....	66

## RESUMEN

El presente estudio de investigación sustenta como objetivo: conocer cómo se relaciona el clima organizacional con la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022. Dentro de los materiales y métodos de investigación se indicaron el tipo de estudio básico de enfoque cuantitativo, de nivel y diseño correlacional; sustentando una muestra de 80 trabajadores administrativos seleccionados mediante el muestreo probabilístico; teniendo en cuenta como instrumento, cuestionarios relacionados a las dos variables encaminadas en el estudio. De esta forma conceptualizando el siguiente resultado: Existe relación significativa entre el Clima Organizacional con la Identidad Institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.

Sustentando la siguiente conclusión: A través de las afirmaciones acreditadas por los trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, esta presenta un alto Clima Organizacional con un 41.3% mientras la Identidad Institucional se encuentra con un nivel alto de 38.7%.

Palabras clave: Clima Organizacional, Identidad Institucional, Trabajador administrativo, Relación significativa, Universidad de Huánuco.

## **ABSTRACT**

The objective of this research study is to determine how the organizational climate is related to institutional identity in administrative workers of the University of Huanuco, 2022. Within the research materials and methods, the type of basic study of quantitative approach, level and correlational design was indicated; supporting a sample of 80 administrative workers selected through probabilistic sampling; taking into account as an instrument, questionnaires related to the two variables addressed in the study. Thus conceptualizing the following result: There is a significant relationship between Organizational Climate and Institutional Identity in administrative workers of the University of Huanuco.

Supporting the following conclusion: Through the statements accredited by the administrative workers of the University of Huanuco, this presents a high Organizational Climate with 41.3% while the Institutional Identity is found with a high level of 38.7%.

Key words: Organizational, climate, Institutional identity, Administrative worker, Significant relationship, University of Huanuco.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se efectuó para recibir el grado de Licenciada en Psicología por la Universidad de Huánuco; es un estudio que busca definir la existencia o ausencia de la relación entre el Clima Organizacional y la Identidad Institucional. Ya que el mundo empresarial a medida del paso del tiempo, ha ido adquiriendo consciencia que para el cumplimiento de determinados objetivos se debe de modificar concepciones anticuadas en las que solamente se prioriza los resultados cuantificables y monetarios de la organización, que dejan de lado el bienestar del potencial humano y espera que este responda automáticamente a sus exigencias.

Y ahora, más bien, comprende que los trabajadores son un medio sumamente importante para su sostén, funcionamiento y desarrollo. Es aquí donde entra a tallar la significación del Clima Organizacional, que es la estructura psicológica de las organizaciones, la percepción y apreciación del potencial humano respecto a los aspectos estructurales, relaciones y comportamiento, que están relacionados al desarrollo de su trabajo y de la organización y de la Identidad Institucional que es un grupo cualidades y valores que toda organización e individuo tiene; es básicamente la personalidad de la empresa. Ambos temas son importantes para las empresas públicas y privadas tanto como para el potencial humano que labora en dichas, por ello, se ha observado que paulatinamente esto ha motivado mayor interés hacia su investigación, sin embargo, en la actualidad aún su estudio sigue siendo es escaso y limitado.

Esta investigación busca conocer cómo se relaciona el Clima Organizacional; en cada una de sus dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación; con la Identidad Institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco y se justifica a nivel teórico, práctico y metodológico, ya que contribuirá al incremento de la información, conocimientos y estrategias respecto a estos temas. Y los resultados obtenidos podrán ser utilizados por las empresas y/o colaboradores en pro de su éxito y desarrollo.

Este estudio fue una investigación básica, de enfoque cuantitativo con un alcance y diseño; correlacional; la población fue conformada por todos los trabajadores administrativos que laboran en la Universidad de Huánuco, representada por 101 personas y una muestra de 80 colaboradores. La técnica utilizada en este estudio fue la encuesta, una por variable, clima organizacional y la identidad institucional y no se presentaron limitaciones de importancia para el desarrollo de la investigación.

Por tanto, la investigación presenta la siguiente estructura:

Capítulo I: Problema (descripción, formulación, objetivos, justificación, limitación y viabilidad de la investigación)

Capítulo II: Marco Teórico (antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis y variables)

Capítulo III: Metodología de la investigación (tipo, enfoque, alcance o nivel, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos, técnicas para el procesamiento de datos y análisis de datos)

Capítulo IV: Resultados (Análisis descriptivo e inferencial) Capítulo V: Discusión de resultados.

Así mismo, se encuentra las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas.



# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:

Conceptualizando el clima organizacional según la naturaleza del estudio, es la percepción y apreciación de los trabajadores en asociación comprende a los aspectos estructurales; proceso y procedimientos; las asociaciones entre los individuos y el ambiente físico; infraestructura y elementos de trabajo; que afectan las relaciones e inciden en las reacciones del comportamiento de los empleados, tanto positiva como negativamente, y, por tanto, cambian el desarrollo productivo de su trabajo y de la organización. García, M (2009)

Por otra parte, el clima organizacional es un tema de gran interés en la actualidad para muchas organizaciones, donde buscan un continuo mejoramiento del ambiente de labor, para así alcanzar un aumento de rendimiento sin olvidar el recurso humano. López, A y Gonzales, E (2009)

Reconociendo que, en los últimos años, en el orbe de las organizaciones participaron de manera progresiva que, para cumplir con ciertas metas, fue necesario cambiar la antigua idea sobre la vida del ser humano. En la actualidad, ya no se consolida de manera enfática que el trabajador sustenta de forma automática a las ordenanzas de la organización. Contradictoriamente, se asume que los empleados son seres humanos de alta eficiencia, que son más bien, el sostén del funcionamiento y desarrollo de los regímenes organizacionales. Robbins, S (2009).

Teniendo en cuenta que el clima organizacional, a pesar de ser un elemento dificultoso de incrementar, es determinante para el logro de metas de las empresas. El razonamiento básico del clima organizacional brinda retroalimentación sobre de los procesos que señalan los comportamientos organizacionales, facilitando, además, insertar cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los socios, como en la base organizacional o en uno o más de los subsistemas que la componen. La importancia de esta

información se basa en la verificación de que el clima organizacional participa en el comportamiento manifiesto de los organismos, a través de percepciones estabilizadas que refinan la realidad y condicionan los niveles de fundamentación laboral y rendimiento profesional, entre otros. Goncalves, A, (citado 2019).

Precisamente, el clima organizacional señala tanto al entorno privado de cada organización como al grupo de percepciones compartidas por los empleados con relación a dicho entorno. Muchos estudiosos coinciden en sustentar que el clima organizacional se encuentra compuesta por los siguientes elementos: ambiente físico, elementos estructurales (estilos de dirección, tamaño de la organización); ambiente social (compañerismo, conflictos); características personales (actitudes, motivaciones) y comportamiento organizacional (productividad, ausentismo, rotación). Por tanto, la idea de clima organizacional ha sido nombrado como producto de la interacción entre las características de los trabajadores y las particularidades de la organización. Salazar, J; Guerrero, J; Machado, Y; Cañedo, R (2009).

La importancia de las instituciones en la vida de las personas es fundamental, de allí la significancia de identificar y conocer la percepción de los trabajadores sobre sus colegas y jefes, su relación con el grupo de actividad, la motivación hacia los resultados y los cambios, remuneración, sentido de pertenencia, reconocimiento por la labor, participación, liderazgo, comunicación, satisfacción por los recursos, estructura y reglas; entre otros elementos. Es así que partir de esas percepciones se podrá identificar y determinar los elementos del clima organizacional. López, A y Gonzales, E (2014).

A través de esta observación se despegan que, la identidad es una construcción y reconstrucción entre dos procesos y dimensiones; lo histórico y lo relacional. El primero de ellos, representa una negociación que orienta la que uno quiere ser, en relación con su propia historia; mientras que el segundo se describe a una transacción que tiene sitio entre la persona y los organismos o grupos de los cuales es parte, orientándose a que tipo de individuo uno es. Por tanto, la identidad es el producto de una articulación dinámica entre una

extensión personal y otra relacional, posible de vislumbrar en el plano de la percepción, sentimientos, opiniones y del discurso de los miembros de la organización. Dubar, C (2000).

En consecuencia, la identidad institucional es un conjunto de rasgos y principios que posee cualquier organización o persona, incluido su carácter, sentido de sí mismo y espíritu. La forma en que una empresa se retrata a través de su personalidad le ayudará a distinguirse de la competencia y a determinar su posición en la escala. De este modo, la empresa se identificará por sus propias normas y hábitos.

El comportamiento habitual de un grupo es a lo que aludimos cuando hablamos de la realidad problemática de los diagnósticos de clima organizacional, aunque esta realidad apenas llegue a las inteligencias conscientes del grupo. Así mismo, el clima organizacional está relacionado con los diagnósticos del sistema dinámico de una entidad o institucional donde sus estimas pueden ser cambiados, como hechos de la identidad institucional continua de los empleados; lo cual le brinda valor a los procedimientos de comprensión al cambio como parte preciso del clima organizacional.

De la misma manera encontramos indicios o pronósticos de que el clima organizacional están compuestos por unos integrantes del ejercicio jefatural que participan en gran manera en las instituciones de las empresas, que indican excelencia. Donde, se considera una de las ventajas comparativas de una organización, la identidad institucional y la base para el cambio y la mejora continua. Tanto la gestión del potencial humano como la mejora de la tecnología administrativa y científica se han beneficiado del clima organizativo favorable.

Al realizar el diagnóstico y pronóstico del estudio constituye un proceso esencial de control de las percepciones reales sobre la identidad institucional donde el empleado se encuentra en conexión al grupo de trabajo, orientación sobre los resultados y cambios, inseguridad – satisfacción, labor en grupo, gratificación, sentido de dominio, distinción por la actividad laboral; concertación y participación; liderazgo, comunicación, satisfacción con los

recursos, estructura y reglas; que se deben mejorar y controlar en la organización institucional.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco 2019?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

¿De qué manera se relaciona el liderazgo del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019?

¿De qué manera se relaciona la motivación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019?

¿De qué manera se relaciona la reciprocidad del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019?

¿De qué manera se relaciona la participación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019?

## **1.3. OBJETIVO GENERAL**

Conocer cuál es la relación entre el clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019.

## **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar de qué manera el liderazgo del clima organizacional se relaciona a la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019.

- Describir de qué manera la motivación del clima organizacional se relaciona a la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019.
- Conocer de qué manera la reciprocidad del clima organizacional se relaciona a la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019.
- Identificar de qué manera la participación del clima organizacional se relaciona a la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019.

## **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Los siguientes aspectos respaldan el presente estudio:

### **ASPECTO TEÓRICO**

El estudio se apoya teóricamente en los casos en que un clima organizativo eficaz da lugar a cambios a largo plazo. El trabajador administrativo considera el sitio de labor que le ofrece capacidad de ejecución y saludable convivencia, los que son apreciados y que mantienen relaciones satisfactorias con compañeros de trabajo que comparten sus objetivos; dar sus habilidades, progresar personal y profesionalmente y lograr mejores recursos económicos o desafío organizacional. El trabajador administrativo goza de laborar en instituciones de renombre que logran efectos preferenciales en cada etapa y que les autoriza ser socio de ese logro, conociendo que el empleado es la riqueza más valiosa de la institución. Siendo un entorno como se detalló, es más simple anunciar que el nivel de convenio incrementará y que el alcance de los efectos pueden garantizar como identidad institucional.

### **ASPECTO PRÁCTICO**

En el práctico, el estudio se justifica, ya que, revelará información respecto a la conexión entre identidad institucional y clima organizacional en el personal administrativo de la Universidad de Huánuco. Por tanto, los datos encontrados en el estudio de investigación permitirán beneficiar a la

Universidad, con el fin de acreditar la eficiencia personal, evitar conflictos laborales, entre otros aspectos que pueden afectar a todos los miembros; fomentando la creación o mantenimientos de un clima organizacional que beneficia a nivel laboral, social y personal, promoviendo con ello la permanencia y rentabilidad de la identidad institucional dentro de nuestra región Huánuco y con ello la expansión a otras entidades.

## **ASPECTO METODOLÓGICO**

Desde el aspecto metodológico el resultado de esta investigación permitirá contribuir con estrategias sobre la obtención de un óptimo clima organizacional que permita mejorar en los trabajadores administrativos su identidad institucional y puede ser incorporado a las normas, procesos, métodos y herramientas utilizados en la exploración del estudio, se utilizarán en proyectos de investigación adicionales tras examinar su validez y fiabilidad para llevar a cabo una modificación metodológica.

### **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

De acuerdo al planteamiento del problema, no existen limitaciones de importancia para el desarrollo de nuestro estudio, porque se trata de una investigación que no implica el uso de grandes recursos y que a la vez es autofinanciada.

### **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

- El estudio tuvo suficientes recursos financieros, humanos y materiales para completar la investigación.
- La investigación fue viable de efectuarse en el lapso establecido.
- El método a continuar condujo a brindar solución al tema de estudio.
- El investigador dominó la técnica de la metodología científica.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL**

Alvarez, K (2021) en su tesis titulada: Comportamiento Docente y Clima Laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, 2021. Donde indica el principal objetivo es establecer la relación entre comportamiento docente y clima laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. Donde se pudo contar con la colaboración de 30 docentes. Siendo una investigación de diseño Correlacional. La investigadora concluye lo siguiente:

El estudio de investigación apoyó el conocimiento de la relación entre la conducta docente y el ambiente de trabajo, demostrando una relación moderadamente positiva con un nivel de significación de 0,01, apoyando el rechazo de la  $H_0$  con respecto a la relación entre la conducta docente y la autorrealización, indicando una relación moderadamente positiva con un nivel de significación de 0,01, descubriendo que se rechaza la  $H_0$ . Con un nivel de significación de 0,01, muestran que existe una relación moderadamente favorable entre la conducta docente y la implicación laboral, rechazando la  $H_0$ .

Vargas, M; Barajas, M; Pulido, A (2022) en su trabajo de investigación titulado: Selección de técnicas de comunicación asertiva como estrategia de apoyo para el mejoramiento de clima organizacional en los teletrabajadores en Colombia. El cual tuvo por objetivo principal afrontar las técnicas de comunicación asertivas que pueden ser utilizadas como estrategia de apoyo por las organizaciones que en su planta activa de trabajadores tenga en cuenta el teletrabajo. Habiendo realizado varias investigaciones sistemáticas. Siendo una investigación de tipo Descriptiva – correlacional. Las investigadoras llegan a las siguientes conclusiones:

En lo que respecta a la decisión de utilizar técnicas de comunicación asertiva como estrategia de apoyo, la psicología organizativa es bienvenida porque a lo largo de los años ha abordado las reivindicaciones, intereses, necesidades y problemas sociales que se han puesto de manifiesto en determinados grupos o instituciones, al tiempo que ha desarrollado las teorías y herramientas necesarias para abordarlos.

La epidemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto que la dinámica de la interacción se ha alterado y que no estábamos preparados para manejarla adecuadamente mediante diversas formas de distanciamiento físico y restricción del vínculo social. Los cambios institucionales en el lugar de trabajo en la actualidad nos brindan la oportunidad de considerar las condiciones de las instituciones y las relaciones laborales, incluidas las prácticas de contratación, las economías en las que se realiza el trabajo, los estilos de interacción y la presencia y el comportamiento de los trabajadores.

Como resultado, el teletrabajo, el trabajo virtual y el trabajo desde casa adquieren protagonismo y allanan el camino para el desarrollo de nuevos modos de interacción, colaboración y empleo. Aunque la comunicación interpersonal es un aspecto crucial de la existencia humana y refleja el calibre de nuestras conexiones con los demás, con frecuencia resulta insuficiente, frustrante y difícil de tener.

Los métodos de información asertiva seleccionados pretenden mejorar la calidad de vida de los empleados en el trabajo permitiéndoles expresar sus opiniones, ideas, acuerdos o desacuerdos de forma clara y objetiva, eliminando el obstáculo que se interpone en el camino de líderes y compañeros, y facilitando la adaptación de la organización a un entorno digital.

Hualampa, A (2022) en su investigación de estudio titulado: Programa de Intervención para Mejorar el Clima Organizacional en la Secretaría de Desarrollo Productivo del Gobierno Autónomo



Departamental de Tarija. Por tanto, tuvo como objetivo principal crear un programa de intervención para mejorar el clima organizacional en la secretaría departamental de desarrollo productivo, institución estratégica para el Gobierno Autónomo Departamental. Donde se pudo contar con una población de 130 trabajadores. Siendo una investigación de tipo Experimental. La investigadora tiene las conclusiones siguientes:

Se encuentran dentro del rango; Bueno; de acuerdo a la escala de calificación utilizada en este estudio, pero las dimensiones Estándares e Identidad están muy cerca del rango; Muy Bueno; lo que indica que el clima organizacional en la Secretaría de Desarrollo Productivo se encuentra dentro de los límites normales.

Fue posible examinar algunos problemas internos de la Secretaría, como problemas de comunicación, prácticas laborales informales, descripciones ambiguas de los puestos de trabajo de todos los empleados, falta de dedicación a la tarea y a la institución, exceso de personal no técnico que impide a la institución alcanzar todo su potencial y falta de trabajo en equipo. Estas cuestiones son temas de investigación adecuados para el futuro.

Por lo tanto, independientemente de los hallazgos, la corporación le da un alto valor a tener una atmósfera organizacional exitosa. El plan para un programa de intervención se desarrolló con miras a la mejora continua de la Secretaría Departamental a fin de mantener un ambiente institucional positivo.

### **2.1.2. A NIVEL NACIONAL**

Lucana, M (2019) sustenta en su estudio titulado: Evaluación de la identidad corporativa en los trabajadores técnicos de la empresa CITV señor de los milagros revisiones técnicas, Lima. El cual tuvo por objetivo principal puntualizar la identidad corporativa de los trabajadores de la empresa CITV Señor de los Milagros. Donde se pudo trabajar con una población total de 10 trabajadores. Teniendo un estudio de tipo Descriptivo. El investigador afirma las conclusiones siguientes:

Llegamos a la conclusión de que, a medida que la gente envejece, disminuye su sentimiento de pertenencia a la empresa para la que trabaja. El estudio llega a la conclusión de que la organización tiene un alto nivel de identidad corporativa dentro de la organización; esto se logró con los resultados en sus dimensiones organizacionales; media, social, entre media y alta y personal alta, ya que fueron significativos para la descripción de la identidad corporativa dentro de la organización.

Es evidente que la identidad cultural desempeña un papel crucial en el desarrollo de la identidad corporativa, ya que influye en factores como la ética, la filosofía, el estilo, la personalidad y la calidad. Sirve como componente crucial de la conducta global hacia uno mismo y su entorno, así como de la formalización de cualidades y conexiones de valor.

Ballivian, M (2021) en su tesis: Clima Organizacional y Prácticas Comunicacionales de los Docentes Universitarios a través del uso de la Suite Digital Microsoft 365, Arequipa 2021. El cual tuvo por objetivo principal determinar la implementación de las nuevas plataformas y herramientas digitales para los procesos comunicativos. Donde se pudo trabajar con una población total de 249 docentes. Siendo una investigación de diseño correlacional. El investigador llega a las siguientes conclusiones:

El uso de diversas herramientas y plataformas digitales permitió a los docentes de la Universidad Católica de Santa María continuar con sus labores académicas y administrativas, así como interactuar con estudiantes, autoridades, administrativos y docentes, creando un clima organizacional adecuado. Esto gracias en parte a la herramienta Microsoft 365 Suite.

Con la ayuda de Microsoft 365 Suite, los docentes universitarios se sienten más conectados con las metas institucionales, lo que contribuye al logro de los objetivos planteados por la UCSM durante la epidemia.

Por lo tanto, la mayoría cumplió con todas las escalas del clima organizacional; con la escala de estructura porque se mejoraron los

procedimientos administrativos y académicos con el uso de las herramientas digitales; con la escala de responsabilidad porque los docentes pudieron utilizar asertivamente la Suite Microsoft 365 gracias a la capacitación continua que les brindó la universidad; y con la escala de reto por la pandemia y la virtualidad.

Romero, Y (2021) en su tesis titulada: Comunicación Interna y Clima Organizacional de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad provincial de Jaén, 2021. El cual tuvo por objetivo principal establecer la forma en la que la comunicación interna repercute en el clima organizacional de los trabajadores de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Jaén. Donde se pudo contar con una población total de 41 trabajadores. Siendo una investigación de tipo Correlacional. La investigadora sustenta las siguientes conclusiones:

Lo establecieron los participantes de la Gerencia de Administración y Finanzas del Ayuntamiento Provincial de Jaén, demostrando el excelente clima organizacional, así como las dimensiones, estructura, responsabilidad, recompensa, retos, relaciones, cooperación, normas, conflicto e identidad.

Los empleados de la Gerencia de Administración y Finanzas del Ayuntamiento Provincial de Jaén tienen una opinión favorable de la comunicación interna (22%) y muy favorable (34,1%), así como opiniones favorables de la comunicación ascendente (34,1%), descendente (34,1%) y horizontal (36,6%). El clima organizacional de los empleados del Departamento de Administración y Finanzas de la Municipalidad Provincial de Jaén está influenciado por la información interna (36,3%)

### **2.1.3. A NIVEL LOCAL**

Verde, R (2021) en su tesis titulada: El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Plaza Vea de la Ciudad de Huánuco Periodo 2021. Presenta como

objetivo principal establecer la influencia que existe entre el clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Plaza Vea de la ciudad de Huánuco. Donde se pudo trabajar con una población total de 150 trabajadores. Siendo una investigación de diseño Correlacional. La investigadora sustenta las siguientes conclusiones:

Como resultado, la prueba de validez de la premisa central de la investigación fue exitosa, y se confirma que los empleados del Real Plaza de la ciudad de Huánuco Período 2021 tendrían un mejor desempeño cuanto más positivamente perciban su cultura laboral. El rendimiento laboral de los empleados de la empresa Plaza Vea de Huánuco está correlacionado con la cultura del lugar de trabajo.

Los empleados de la empresa Huánuco Plaza Vea presentan una correlación entre su sentido de satisfacción personal y su eficacia profesional. El nivel de implicación laboral y la productividad de los empleados de la empresa Huánuco Plaza Vea están correlacionados.

Espinoza, E (2019) en su tesis titulada: Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Gerencia de Planificación y Presupuesto – 2019. Por tanto, presenta como objetivo principal establecer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Donde se pudo contar con la colaboración de 30 trabajadores. Siendo una investigación de diseño Correlacional. La investigadora llega a las siguientes conclusiones:

Según una perspectiva, la cultura organizacional tiene un impacto significativo en el grado de satisfacción de los empleados de la Municipalidad Provincial de Huánuco con su trabajo en la planificación y gestión presupuestaria.

En consecuencia, la estructura tiene un gran impacto en el funcionamiento del personal de planificación y gestión presupuestaria de la Municipalidad Provincial de Huánuco. La forma en que los jefes de

personal de la Municipalidad Provincial de Huánuco se comunican durante la Planificación y la Gestión Presupuestaria está significativamente influenciada por las relaciones sociales.

Sanchez, J (2017) en su tesis titulada: Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral en los Colaboradores de la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2017. Donde presenta como objetivo principal determinar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en los colaboradores de la Dirección Regional de Salud Huánuco. Donde se pudo trabajar con una población total de 70 trabajadores. Siendo una investigación de diseño Correlacional. El investigador sustenta las conclusiones siguientes:

La metodología del estudio sugiere una correlación significativa entre las variables de estudio clima organizacional y satisfacción laboral. Por tanto, con un valor de relación de 0,752, se acepta la hipótesis general.

Podemos concluir que la satisfacción laboral y las variables de estudio clima organizacional; relaciones; tienen una relación positiva significativa. Por lo tanto, con un valor relacional de 0,791, se aprueba la hipótesis particular 1.

Las variables del estudio clima organizacional (identidad) y satisfacción laboral mostraron una asociación media. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis específica 2, cuyo valor relacional fue de 0,410.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. TEORÍAS**

#### **2.2.1.1. MODELO DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE LIKERT**

La relación se decidirá por la percepción, según el marco teórico de Likert para el clima organizacional, que indica que el comportamiento asumido por los subordinados depende claramente del comportamiento administrativo y de las condiciones

institucionales que perciben. Según la tesis de Likert, hay tres categorías de cualidades que ayudan a establecer los rasgos centrales de una organización y conforman la forma en que cada persona experimenta su cultura. A continuación, se enumeran:

- **Características Causales:** También se determinan como variables independientes aquellas que están orientadas a reflejar la dirección en la que una institución se desarrolla y alcanza logros. La estructura organizativa y administrativa, las decisiones, la competencia y las actitudes se encuentran entre los factores causales mencionados.
- **Características Intermedias:** Este tipo de variable se utiliza para determinar cómo está funcionando la organización internamente, lo que se representa en aspectos como el rendimiento, la motivación, la toma de decisiones y la comunicación. Dado que son los que conforman los procesos institucionales de la organización en su conjunto, estos factores son bastante significativos. Según este punto de vista, el clima organizacional funciona como un filtro a través del cual se producen fenómenos objetivos (estructura, liderazgo y toma de decisiones). En consecuencia, evaluando el clima organizacional se puede determinar cómo se considera a la organización.
- **Características Finales:** Estos factores, que sirven para determinar los resultados de la empresa, como pérdidas, productividad y beneficios, surgen como resultado de la interacción entre las variables causales e intermedias antes mencionadas.

#### **2.2.1.2. CLIMA ORGANIZACIONAL**

El entorno en el que una persona trabaja cada día, cómo trata un jefe a su personal, cómo interactúan entre sí los empleados de la empresa e incluso cómo se relacionan con clientes y proveedores

forman parte de lo que hoy denominamos clima organizativo. Esto puede ser un impedimento o un catalizador para el éxito de la organización en su conjunto o de personas concretas que trabajen en ella o en otro lugar, y puede ser un punto de diferenciación. En conclusión, la percepción que los empleados y directivos desarrollan de la organización a la que pertenecen desempeña un papel directo en el éxito de la empresa.

Según los enfoques conceptuales del clima organizacional, la estrategia que emplea como aspecto principal las opiniones de los empleados sobre las estructuras y los procedimientos que se dan en un entorno de trabajo es la que ha demostrado mayores beneficios.

La importancia de esta técnica demuestra cómo el comportamiento de un empleado no depende de variables institucionales ya existentes, sino de cómo las percibe el empleado. Estas percepciones, sin embargo, están influidas en gran medida por las interacciones, persecuciones y otra serie de acontecimientos que cada empleado tiene con la empresa. En consecuencia, la relación entre las cualidades organizativas y personales se refleja en el entorno organizacional.

Por otro lado, Rodríguez Darío en su libro Diagnóstico de la Cultura Organizacional, expresa que, a pesar de que la investigación del clima Organizacional se ha enfocado en la comprensión de las variables ambientales internas que afectan el comportamiento de los sujetos en la organización, su aproximación a estas variables es a través de las percepciones que las personas tienen de ellas.

### **ELEMENTOS QUE CONFORMAN EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Estas cuestiones afectan a la organización de forma indirecta, a través de las percepciones que los miembros tienen de ellas, y no directamente. La importancia esencial de esta vía reside en que el comportamiento de los empleados no depende de las variables

institucionales existentes (en su mayoría internas y externas), sino de las percepciones que los empleados tienen de cada componente.

En consecuencia, estas percepciones están muy influidas por los contactos, actividades y otras experiencias de los miembros con la organización. Así, la conexión entre las cualidades organizacionales y personales se exterioriza a través del clima organizacional.

### **CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Las características del entorno en el que trabajan los miembros de una organización, conocidas como clima, pueden ser internas o externas. Dado que cada empleado tiene una visión única del entorno en el que trabaja, estas cualidades son experimentadas directa o indirectamente por las personas que trabajan en él. Esta percepción configura el clima organizacional.

Refleja un cambio en la actitud de la gente que podría estar provocado por diversos factores, como los esfuerzos de reducción de plantilla, los aumentos salariales en general, los días finales del año fiscal, etc. Por ejemplo, cuando la motivación aumenta, el clima organizativo alcanza su punto álgido porque la gente quiere trabajar; por el contrario, cuando la motivación disminuye, el clima también decae, ya sea como consecuencia de la insatisfacción o porque ha sido imposible satisfacer la necesidad.

Estos rasgos institucionales, que varían de una empresa a otra y de una división a otra dentro de la misma organización, son relativamente estables a lo largo del tiempo y dependen de la institución de que se trate. Un sistema interdependiente y soberanamente dinámico está formado por las estructuras organizativas, los rasgos y las personas que lo componen. Desempeña un papel importante en el establecimiento de la cultura institucional de una organización, también conocida como cultura



organizativa, que es el patrón típico de conducta, los valores compartidos y las creencias entre un grupo de personas.

Mientras que esta cultura viene determinada en gran medida por los individuos que componen la misma institución, el clima organizativo influye directamente en los comportamientos, mitos, creencias y valores que conforman la cultura organizativa. Como hemos mencionado anteriormente, estas percepciones fueron formadas por los miembros de la organización.

Se compone de respuestas e impresiones que proceden de fuentes muy diversas. Otras características están relacionadas con el sistema formal y la estructura de la empresa (relaciones jerárquicas, sistemas de comunicación, retribución, ascensos, etc.), mientras que algunas son componentes de las prácticas de liderazgo y gestión (tipos de supervisión: autoritaria, participativa, etc.). Otros efectos de la conducta en el trabajo son las interacciones con los compañeros, el apoyo social, los programas de incentivos, etc.

La característica o cualidad del entorno institucional que perciben o experimentan los numerosos componentes de una empresa y que afecta a su comportamiento es otra idea de clima organizacional. Un individuo debe sentirse bien consigo mismo, con todo lo que gira a su alrededor y captar el entorno en el que se desarrolla todo su potencial para poder trabajar extremadamente bien.

Dependiendo de cómo perciban las personas la institución, un clima institucional persistentemente bueno o malo tendrá efectos perjudiciales o positivos en la empresa. Afiliación, logros, productividad, poder, baja rotación, satisfacción, innovación, adaptación, etc. son algunos ejemplos de los efectos beneficiosos. Entre los perjudiciales podemos citar los siguientes: escasa productividad, escasa adaptación, absentismo, elevada rotación, escasa innovación, etc.

En conclusión, el clima organizacional influye en las acciones de una institución, en sus decisiones internas y en el desarrollo de conexiones tanto dentro como fuera de la organización.

### **ESCALAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Dependiendo de cómo se favorezca o se destruya, son muchas las escalas de clima organizacional que se pueden encontrar dentro de la organización. Según Litwin y Stringer, las escalas de clima organizacional son las siguientes:

**Estructura:** Esta escala representa cómo perciben los empleados de la empresa la cantidad de normas, impedimentos, formalidades, reglamentos, procesos y otras restricciones que deben cumplir para realizar su trabajo. El grado en que una organización da prioridad a la burocracia frente a un entorno de trabajo relajado, desestructurado y libre de jerarquías determinará si el resultado es negativo o beneficioso.

**Responsabilidad:** Respalda la idea de que los empleados de las empresas creen que tienen autonomía a la hora de tomar decisiones acordes con su trabajo. Sienten que son dueños de su propio destino y están seguros de su papel y objetivo dentro de la organización, por lo que tiene que ver con el grado de supervisión general y no específica que tengan.

**Recompensa:** Favorece que las personas sean conscientes de las recompensas que reciben por hacer bien su trabajo. Cuando una empresa emplea más recompensas que castigos, puede crear un entorno de trabajo positivo. Sin embargo, mientras no se penalice a una persona por hacer su trabajo eficazmente, sino que se le anime a hacerlo, a la larga estará motivada para mejorar.

**Desafío:** En relación con estos objetivos o peligros potenciales, apoya los objetivos que puedan tener las partes integrantes de una empresa en el desempeño de sus funciones.

Estas dificultades apoyarán el mantenimiento de un entorno competitivo, esencial en toda organización, en la medida en que la empresa fomente la aceptación de riesgos moderados para alcanzar los objetivos especificados.

**Relaciones:** Demuestra que los empleados creen que su lugar de trabajo es agradable y que existen relaciones sanas entre compañeros y entre superiores y subordinados. Estas relaciones se crean tanto dentro como fuera de la organización, lo que refleja el hecho de que en toda empresa coexisten dos tipos de grupos diferentes. Los formales, o los que forman parte de la jerarquía organizativa, y los informales, o los que se desarrollan a partir de amistades entre miembros de una institución, son los dos tipos de relaciones.

**Cooperación:** Es la percepción de los empleados de la organización sobre la existencia de un espíritu de colaboración por parte de los directivos del grupo y de los demás empleados. El apoyo recíproco se prioriza tanto en sentido horizontal como vertical.

**Estándares:** Este componente revela cómo ven los empleados de una empresa los puntos de referencia y metas establecidos para medir la productividad de la institución.

**Conflicto:** El deseo de que los problemas salgan a la luz y no se mantengan en secreto o se encubran; el deseo de que empresarios y subordinados escuchen diversos puntos de vista. La comunicación clara entre los distintos niveles jerárquicos de la organización evita que surjan conflictos en esta parte, donde los rumores suelen desempeñar un papel muy importante en lo que ocurre o no en un momento determinado dentro de la empresa.

**Identidad:** La consideración que se da a ese espíritu; la sensación de que un miembro del grupo es un colaborador valioso

y un miembro de la institución. En otras palabras, la sensación de trabajar juntos para alcanzar objetivos tanto personales como empresariales.

### **CLIMA ORGANIZACIONAL EN SU ENTORNO**

El entorno en el que los compañeros desempeñan sus tareas diarias, el nivel de familiaridad que un directivo pueda tener con su personal, la relación entre los recursos humanos de la empresa e incluso la relación con clientes y proveedores contribuyen a la formación del clima organizativo, que puede ser un impedimento o un catalizador para el rendimiento interno o externo de la institución en general o de una persona en particular. Más que ninguna otra cosa, la forma en que los directivos y empleados perciben la organización a la que pertenecen influye directamente en el rendimiento de la institución.

Los investigadores que estudian el comportamiento y la gestión organizacional se interesarán por este tema, que recibe varios nombres, como atmósfera, entorno y clima organizacional. Solo recientemente se han realizado esfuerzos significativos para desvelar su naturaleza e intentar cuantificarla.

Entre los métodos actuales para definir el clima organizacional, el que ha mostrado ser más útil es el que percibe como componente primordial las percepciones que el empleado posee de los procesos y estructuras que resultan en un medio de trabajo. Este último concepto pertenece a quien ha dedicado su vida profesional a investigar dicho tema, Goncalves, A (citado 2019).

### **LOS EMPLEADOS**

Cada relación representa acontecimientos e ideas valiosas para definir la imagen institucional y la identidad de la empresa. Las relaciones internas afectan a todos los empleados y tienen un impacto significativo en la imagen de la organización. Causan una

impresión duradera en la identidad corporativa y en la mente de cada empleado.

Cada empleado, cuando está en su círculo familiar, de amigos, profesional, religioso o cualquiera que este sea, se convierte en vocero de la institución asevera Berrocal, Gerente de negocios de Raíz, la organización de desarrollo de PYME de Perú con mayor índice de crecimiento.

### **RECONOCER Y MOTIVAR**

Los planes de comunicación provisionales no son solo para grandes empresas con muchos recursos disponibles para invertir en ellos. Este tipo de enfoque puede utilizarse en cualquier institución, por pequeña que sea. No es necesario invertir mucho dinero para implantar un sistema de incentivos que mantenga motivados a los empleados y llevar a cabo una comunicación eficaz entre el potencial humano de la empresa.

Como herramienta, la creatividad es esencial. Un ejemplo de este método es el utilizado por Raíz, que recientemente celebró una ceremonia de entrega de premios en la que presentó a una gran variedad de sus empleados, desde los mejores bailarines y atletas hasta ejecutivos destacados en atención al cliente, asistencia operativa, servicio, asesor comercial, etc. El cliente interno en el Perú es el que se va teniendo protagonismo y esto es una muestra del desarrollo y la modernidad.

### **LA MOTIVACIÓN EN SU ENTORNO**

En el entorno actual en el que vivimos, caracterizado por las comunicaciones y la sobrecarga de información, desempeña un papel crucial. Una forma en que una empresa puede confirmar la estabilidad de su personal es a través de la motivación.

Aunque estudiar el comportamiento humano es un tema muy difícil, la información y la experiencia que tenemos hasta ahora

sugieren que el incentivo extrínseco y el combustible son análogos. La fuente de inspiración de las acciones de una persona sería la motivación. Podremos llegar al destino si el combustible es de calidad suficiente, pero si no lo es, al final podremos quedar solo caminando.

A través de métodos y estrategias que se han empleado con diversos grados de éxito, desde la brutalidad a la persuasión, la motivación ha estado latente a lo largo de la historia. Por ello, no existe una fórmula precisa para controlar la voluntad humana, pero el reconocimiento de las diferencias individuales no impide hacer previsiones acertadas sobre las motivaciones dominantes de los empleados. Una de las teorías de la motivación que se ha desarrollado con anterioridad consiste en ofrecer un determinado tipo de recompensa.

Tradicionalmente, los directivos han reconocido que las recompensas más motivadoras para sus empleados son las que satisfacen sus necesidades fisiológicas y de seguridad. Actúan como si así fuera porque presuponen que los empleados tienen esos motivos, lo que significa que basan sus acciones en conceptos y no en hechos. Un directivo eficaz debe tener un sólido conocimiento de los miembros de su plantilla y no basarse solo en suposiciones. La mayoría de los directivos no tienen en cuenta cómo han evolucionado las expectativas laborales a lo largo del tiempo.

## **LIDERAZGO**

Los buenos directivos deben tener la capacidad de dirigir y aconsejar para regular la conducta de los subordinados, algo poco frecuente entre los directivos incompetentes. La confianza, la inteligencia y la determinación son rasgos adicionales que están relacionados con el rendimiento directivo, pero en menor medida. Según varias investigaciones, existen las siguientes características:

Las cualidades de un líder incluyen un fuerte deseo de completar las tareas a tiempo, responsabilidad, vigor y persistencia en la consecución de objetivos, audacia y originalidad en la resolución de conflictos, seguridad en sí mismo, deseo de tomar la iniciativa en situaciones sociales, sentido de la identidad personal y voluntad de aceptar los resultados de sus decisiones y acciones.

## TEORÍAS DEL LIDERAZGO

### a) TEORÍAS DE RASGOS DE PERSONALIDAD

Son algunas de las teorías más antiguas. Un rasgo es una característica o cualidad específica de la personalidad. De acuerdo con estas teorías, el líder tiene rasgos de personalidad particulares que le diferencian de otras personas, es decir, rasgos que le permiten influir en el comportamiento de sus compañeros.

### b) TEORÍAS SOBRE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO

Estos estudios examinan el liderazgo en términos de los tipos de comportamiento que un líder muestra hacia sus subordinados, o las direcciones en las que el líder dirige su conducta. Se alude a las filosofías autoritaria, democrática y liberal del liderazgo.

ESTILOS DE LIDERAZGOS		
AUTORITARIO	DEMOCRÁTICO	LIBERAL
El líder fija las directrices sin participación de grupo. La ejecución de la tarea será gestionada de forma impredecible por el líder, que decidirá los procedimientos a seguir y los métodos a emplear según sea necesario.	Las directrices son debatidas por el grupo.  El propio equipo desarrolla los pasos que guían su camino y pide consejo técnico al líder.  Cada participante puede elegir a los compañeros que desee.	Libertad completa en las decisiones grupales o individuales.  En el debate hay poco espacio para que hable el líder.  La asignación de tareas y la

<p>El líder del equipo decide la tarea que realizará cada miembro y quién será su compañero de trabajo. El miembro dominante del grupo anima y corrige el esfuerzo individual de cada miembro.</p>	<p>El líder aspira a unirse al grupo liberal.</p>	<p>selección de compañeros se dejan en manos del grupo.</p> <p>El líder del grupo no intenta evaluar ni controlar cómo van las cosas.</p>
--	---	---

*Fuente.* Agüera Ibáñez R. Liderazgo y Compromiso Social.

### **c) TEORÍAS SITUACIONALES DE LIDERAZGO**

Son las que tratan de describir el liderazgo en un marco mucho más amplio que las anteriores. Parten del principio de que no existe un estilo o característica de liderazgo que lo abarque todo. Estas teorías resultan más intrigantes para los directivos porque amplían sus posibilidades de adaptar un modelo de liderazgo a una situación determinada o incluso de modificar el propio modelo de liderazgo. El líder, el grupo y la situación son las piedras angulares de la teoría situacional del liderazgo.

#### **2.2.1.3. TEORÍA DE LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL**

En el presente estudio, hemos tenido en cuenta dos teorías de la psicología social y organizacional:

La primera teoría fue la Social Positiva, que Tajfel, Turner y otros expusieron en 1986. Los autores proponían que destacar las distinciones entre nuestro grupo y un grupo externo relevante conduce al desarrollo de una buena identidad social. Es el aspecto de la identidad total del YO que tiene que ver con el grupo. Sin embargo, el contexto específico y la posición relativa de otros grupos dentro de él influyen en el nivel de respeto que se concede a la identidad. Así, si otros grupos del entorno tienen menos



prestigio, el grupo, por tanto, el YO, serán considerados más favorablemente.

Piotr Trzesniak y Silvia Helena Coller plantean en el 2004, la hipótesis tridimensional de la identidad es la segunda hipótesis que tenemos en cuenta. Se basan en la teoría desarrollada por Robert J. Sternberg, un psicólogo estadounidense (1949), estos investigadores de Brasil, citan las tres dimensiones de la identidad: la la formal, la activa y la representativa. Y el indicador de Identidad Corporativa puede distinguirse a partir del conjunto de estas cualidades.

La Cuadrangulación Metodológica, una teoría social, expuesta por primera vez por James Clerk (1998), plantea un estudio normativo y descriptivo al mismo tiempo, en lugar de separarlos como era habitual hasta los años ochenta. Por otra parte, para el análisis cualitativo, hacemos uso de esta teoría. Su término se basa en la idea de que no existe una distinción clara entre ambos tipos de estudio porque es difícil erradicar por completo los valores humanos a la hora de analizar un hecho. Utilizar enfoques hermenéuticos y de interpretación para analizar las entrevistas en profundidad, de las que se puede recuperar información significativa para establecer consensos y comparaciones con los datos cuantitativos, es una forma muy valiosa de conseguirlo.

Capriotti, P. (2006) completa la perspectiva examinando la identidad de una organización desde los puntos de vista de su cultura corporativa y su filosofía corporativa. La primera, según él, es la visión que la institución tiene de sí misma: su comprensión global de cómo pretende alcanzar sus metas y objetivos. Todos los empleados de la empresa deben contribuir al desarrollo, debate, aceptación y adopción de la filosofía corporativa.

#### **2.2.1.4. IDENTIDAD CORPORATIVA**

En este sentido, Martínez, P. (2009) La identidad corporativa se define como el conjunto de todas las formas en que una empresa se expresa para presentar una perspectiva de su naturaleza (comportamiento, comunicación y símbolos), que se manifiesta a través de todas las formas de comunicación, incluidos los medios verbales, visuales, culturales y medioambientales.

#### **MANUAL DE IDENTIDAD CORPORATIVA**

Holmes (2014) explica que:

Un manual responde a la necesidad de asegurar la óptima aplicación de los elementos de la identidad visual corporativa de la entidad. Se desarrolla luego de un programa de diseño estudiado, planificado para traducir la personalidad de la organización, dotándola de una imagen visual propia y bien diferenciada. Con el adecuado uso de los elementos de este manual se logrará preservar la identidad visual de la empresa y aumentar el grado de recordación simbólica de cada uno de sus elementos. El uso adecuado del logotipo en todas las piezas de comunicación es fundamental para crear una imagen fuerte y duradera.

Disponer de un manual de empresa es crucial para una empresa, ya que, adicionalmente de indicar los códigos utilizados en los colores del logotipo, también especifica la distribución adecuada del logotipo en función de su orientación (vertical u horizontal) y muestra el uso correcto del logotipo en diversos soportes, como camisetas, lápices y otros artículos. Muestra el logotipo a todo color (todas las tonalidades), monocromo (negro, amarillo o magenta) y en blanco y negro.

Es así que, el manual de identidad es un documento normativo que debe guiar las actividades de la empresa relacionadas con la identidad corporativa. Pero, sobre todo, debe

utilizarse como guía de referencia para comprender el potencial gráfico de la marca de la institución.

## **ELEMENTOS DE LA IDENTIDAD CORPORATIVA**

Kotler (2008) clasifica los componentes de la identidad corporativa y presenta las siguientes características:

**Identidad Visual:** Es la colección de imágenes que resume a la perfección el espíritu de la institución. La forma y las aplicaciones del logotipo, el signo, los colores corporativos y el identificador se rigen por un código.

**Logo:** Forma parte de la representación visual de la identidad empresarial. La representación pictográfica de la identidad se hace distintiva y distintivo para los espectadores mediante una combinación de elementos gráficos, líneas, formas geométricas y colores.

Son de tres clases:

**Logotipo:** Es el único cuya totalidad está constituida por tipos. Permite transmitir el mensaje tanto verbal como no verbalmente (utilizando un significado que la tipografía tiene por sí misma, independientemente de las palabras). Un logotipo es una combinación de un nombre y un logo que una organización o un grupo de individuos utiliza para representarse a sí mismos. Es un componente de la identidad visual de una organización que mezcla los elementos gráficos y tipográficos.

Así también, el funcionamiento de este depende de su suficiencia para transmitir el mensaje deseado y, para ello, debe hacer uso de formas y colores que ayuden a su interpretación. Un logotipo se transforma en un diseño gráfico dispuesto, según normas semióticas y destinada a transmitir un significado.

**Isotipo:** Se compone enteramente de un icono (de una imagen figurativa). Dado que la empresa y su logotipo no utilizan palabras

ni otros lenguajes escritos para comunicar su mensaje, sino que se basan en una simbología universalmente comprendida, esta imagen confiere a la organización y a su logotipo un sentido de universalidad.

*Isologo:* Es el que fusiona la iconografía con la tipografía. Dado que combina la fuerza expresiva de los dos anteriores, este tipo de logotipo es increíblemente elocuente.

***Durabilidad:*** La imagen que mejor representará algo no puede considerarse efímera ni sujeta a alteraciones arbitrarias. Es esencial que no haya ninguna dificultad para que el cliente asocie instantáneamente el logotipo de la empresa con el de esta, para que esa asociación perdure en el tiempo y se fije en su mente. Por otro lado, mantener el diseño del logotipo de su empresa es importante, porque reside en el hecho de que si los valores y las ideas de su empresa están plasmados en él y el diseño cambia, el público en general puede suponer que las ideas de su empresa y los valores también han cambiado.

***Elocuencia:*** El logotipo de una empresa debe ser un excelente conductor de información. Es esencial que transmita claramente la misión de la organización. La elocuencia es crucial; un diseño atractivo o un desarrollo visual asombroso son insuficientes. Sin embargo, el mensaje no solo debe transmitirse correctamente, sino también entenderse al instante; si un conductor pasa con su coche por delante del logotipo, debe saber lo que este intenta expresar.

***Capacidad de ser recordado:*** Un diseño eficaz es un diseño memorable. No olvide que los logotipos son la forma en que el público conoce a las empresas, y si no pueden recordar el emblema de una empresa, no podrán recordar la empresa en sí. Por lo tanto, la capacidad de un logotipo para ser recordado es crucial. Podemos

afirmar como generalización que cuanto más difícil es recordar un diseño, más complejo es.

**Sitio Web:** Sirve como medio de venta, marketing y publicidad. El aspecto publicitario es probablemente el que recibe más atención debido a la cantidad de gente que utiliza Internet cada día, lo que lo convierte en una plataforma extraordinaria para dar a conocer una marca.

Cuando utilice su sitio web como punto central de una campaña de marketing para un determinado producto, debe tener en cuenta el aspecto promocional. Por último, es evidente que los sitios web sirven como canales de venta, abriendo el mercado mundial a las empresas que los utilizan y se toman el tiempo necesario para optimizar sus sitios web para los principales motores de búsqueda.

**Colores corporativos:** La organización les ha asignado los colores que los identificarán. Son las tonalidades básicas que se pueden encontrar en un registro de colores. Normalmente, la corporación solo permite el uso de determinados colores en cualquier material promocional, como publicaciones, señalización, papelería, uniformes y demás.

**Uniformes:** Los símbolos empresariales se utilizan en diversos materiales y sirven para subrayar la importancia de la identidad de la empresa. Es esencial especificar la colocación del logotipo y los elementos de diseño en los uniformes del personal. Los uniformes son un conjunto de prendas estandarizadas que llevan los empleados de la organización mientras trabajan. El componente principal debe ser siempre el logotipo.

**Sello:** Las figuras, símbolos y leyendas o inscripciones del sello constituyen su parte formal. El tipo y la leyenda, que se corresponden y completan mutuamente, son sus dos componentes

fundamentales. El tipo se sitúa en el campo o centro del sello, y la leyenda suele situarse a su alrededor.

### **COMPONENTES DE LA IDENTIDAD CORPORATIVA**

Capriotti, P. (2011) explica:

La imagen corporativa puede estar compuesta por uno o más elementos, que de manera integrada o independiente todos buscan cumplir una misma función; acentuar la gráfica y la solidez de la imagen corporativa, mediante la cual, los usuarios pueden reconocer quien factura el producto o servicio y por consiguiente determinar características y valores del mismo.

Entre otros, se incluyen los siguientes componentes: un logotipo, un eslogan y un tipograma. El logotipo no es más que la marca de la empresa que puede utilizarse en cualquier tipo de soporte impreso o visual. Para facilitar una composición tipográfica, es un conjunto de letras, símbolos, abreviaturas y cifras dispuestas en un solo bloque. Los eslóganes, en cambio, son una forma más acertada de llamar la atención sobre una o varias características del producto entre el público en general.

Normalmente, lo que hacen es ensalzar las virtudes del producto y ofrecer la mayor ventaja o la mejor solución para el posible comprador. Mientras que la tipografía -la forma en que una institución en el logotipo deletrea su propio nombre, imprime los nombres de sus altos ejecutivos o se refiere a funciones concretas en la papelería- también cuenta como marca de identidad.

### **SIGNOS QUE INTEGRAN EL SISTEMA DE IDENTIDAD CORPORATIVA**

Capriotti, P (2011) La identidad corporativa es un sistema de signos visuales que tienen por objetivo distinguir, facilitar el reconocimiento y la recordación a una empresa u organización de

los demás. Su misión es, diferenciar; base de la noción de identidad; asociar ciertos signos con determinada organización y significar; es decir, reflejar elementos de sentido, connotación positiva; entre otras palabras, incrementar la notoriedad de la empresa. Seguidamente, se presenta según este investigador los signos que integran el sistema de identidad corporativa; lingüística, icónica, cromática.

La combinación de un logotipo, un símbolo y una paleta de colores en la identidad visual de una organización fomenta una relación simbiótica que resulta crucial para que el público incorpore estos aspectos a su percepción global de la empresa. Cada signo por separado posee el potencial de formar parte de esta integración, pero solo se manifiesta cuando se utiliza con sabiduría.

Las tres tipologías de signos están conectadas, creando una delicada red que sirve de entrada a la percepción completa. El logotipo, que se lee y se entiende, conecta con el nivel racional; el nivel de sensación o impacto, que proporcionan el símbolo y el color; el nivel de estética, que es el segundo criterio del logotipo; y el nivel subconsciente o inconsciente, que ofrecen las resonancias psicológicas del color.

## **LA MARCA**

Para Torres, J. (2010) Una marca es la representación simbólica de todo aquello relacionado a una compañía, producto o servicio.. En este sentido, se puede decir que una marca engloba un conjunto de suposiciones que los consumidores suelen tener sobre un bien o servicio. La marca ejerce una presión coercitiva sobre nosotros a través de varios de sus rasgos. Las marcas consolidadas contribuyen a crear un entorno de confianza y ofrecen la garantía del modo de vida de una determinada clase socioeconómica.

### 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

**Clima organizacional:** Es la percepción del ambiente, que se vive y crea en las organizaciones laborales, las emociones y cómo estas variables pueden influir en el rendimiento de los empleados. Que el empleado posee de la institución para la que labora y la opinión que ha desarrollado sobre ella. Se cree que el clima organizacional se convierte en un componente de la cultura organizacional, o la personalidad de la organización, y que puede variar tanto como las personalidades de las personas que trabajan en ella.

**Identidad institucional:** Cualquier organización o persona tiene un grupo de valores y características que conforman su razón de ser, personalidad o espíritu. La empresa se diferenciará de la competencia y se posicionará en mayor o menor escala en función de la imagen que proyecte a través de su personalidad. Así, la empresa establecerá su identidad por sus propias normas y acciones.

**Identidad corporativa:** Son todos los métodos que una organización decide utilizar para presentarse a sus integrantes, el público, los clientes, los empleados y los medios de comunicación, entre otros. Se trata de un conjunto de rasgos empresariales interconectados que confieren a la entidad especificidad, estabilidad y coherencia, permitiendo su identificación.

**Liderazgo:** Los directivos eficaces suelen tener la capacidad de liderar, dirigir y coordinar las acciones de sus subordinados, mientras que los directivos deficientes no la tienen.

**Motivación:** La motivación interna para el trabajo en los seres humanos. Permite dirigir el comportamiento y el esfuerzo de los empleados hacia la consecución de objetivos que son importantes tanto para la empresa como para el individuo. Estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía.

**Reciprocidad:** El intercambio mutuo de productos y servicios entre individuos o grupos es una característica común en las sociedades no



estatales y también es, aunque de algún modo, evidente en las relaciones económicas de nuestra propia sociedad.

**Participación:** La participación de un grupo o empresa, entre otros. Es la dirección de esta organización o empresa concreta la que tiene capacidad para tomar decisiones.

**Identidad personal:** Evalúa la capacidad de una persona para obtener placer personal a través del empleo y su deseo de progresar profesionalmente para seguir trabajando en él.

**Identidad social:** Examina hasta qué punto la gente quiere formar parte del equipo y hasta qué punto están comprometidos a trabajar juntos.

**Identidad organizacional:** Mide el nivel de satisfacción de los trabajadores con su trabajo y su grado de conocimiento de la cultura organizacional de la institución.

**Administración:** Conjunto de individuos que trabajan para un organismo público y son responsables de llevar a cabo las tareas del administrador.

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

**Hi:** Existe relación significativa entre el clima organizacional con la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019.

**Ho:** No existe relación significativa entre el clima organizacional con la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

**Ha1:** Existe relación significativa entre el liderazgo del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.

**Ho1:** No existe relación significativa entre el liderazgo del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.

**Ha2:** Existe relación significativa entre la motivación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.

**Ho2:** No existe relación significativa entre la motivación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.

**Ha3:** Existe relación significativa entre la reciprocidad del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.

**Ho3:** No existe relación significativa entre la reciprocidad del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.

**Ha4:** Existe relación significativa entre la participación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.

**Ho4:** No existe relación significativa entre la participación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. Variable 1**

Clima Organizacional

### **2.5.2. Variable 2**

Identidad Institucional

## **2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

La operacionalización de variables del presente estudio, se efectuó de la siguiente manera:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<b>VARIABLE 1</b>					
<b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Capacidad de ofrecer orientación y dirección para coordinar las actividades de los subordinados es una capacidad de gestión que suelen tener los directivos eficaces y de la que carecen los ineficaces.	Capacidad de establecer metas y objetivos para dirigir un grupo, hay que saber a dónde llevarlo.	<b>LIDERAZGO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dirección</li> <li>- Estímulo al trabajo</li> <li>- Estímulo por la excelencia</li> <li>- Solución de conflictos</li> </ul>	<b>ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS</b>
	Fuerza interna que impulsa al hombre a trabajar. Permite canalizar el esfuerzo y la conducta del trabajador hacia el logro de objetivos que interesan a las organizaciones y a la misma persona.	Habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, para lograr esfuerzos extras y convencer a los seguidores de sus habilidades.	<b>MOTIVACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización personal</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Adecuación de las condiciones de trabajo</li> <li>- Reconocimiento de la aportación</li> </ul>	

<p align="center"><b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p>	<p>El comercio mutuo de productos y servicios entre particulares, una característica común de muchas culturas no estatales y un aspecto auxiliar de las interacciones económicas de nuestra propia sociedad.</p>	<p>Un acuerdo entre instituciones que establezca la <b>RECIPROCIDAD</b> igualdad de privilegios como resultado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación al trabajo</li> <li>- Cuidado del patrimonio institucional</li> <li>- Retribución</li> <li>- Equidad</li> </ul>	<p align="center"><b>ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS</b></p>
	<p>La participación de un grupo, empresa, etc. Es la dirección de esta organización o empresa concreta la cual posee capacidad de toma de decisiones.</p>	<p>Toma de decisiones de un conjunto de principios y normas <b>PARTICIPACIÓN</b> para la organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dedicación a la producción</li> <li>- Similitud de intereses</li> <li>- Intercambio de información</li> <li>- Participación en el proceso</li> </ul>	

**VARIABLE 2**

<p><b>IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b></p>	<p>Mide su entusiasmo por seguir profesionalmente siguiendo siendo empleado de la organización, así como su nivel de satisfacción personal por trabajar en ella.</p> <p>Conjunto de rasgos de identidad humana que implica establecer una estructura social encargada de coordinar los recursos para lograr los objetivos.</p>	<p><b>IDENTIDAD PERSONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lealtad</li> <li>- Interés</li> <li>- Satisfacción</li> <li>- Compromiso</li> </ul>	<p><b>ESCALA DE IDENTIDAD CORPORATIVA</b></p>
	<p>Mide el nivel de implicación en el grupo y el sentimiento de pertenencia.</p> <p>Conjunto de rasgos que describen cómo un individuo encaja en un grupo o comunidad con valores asociados a su lugar de trabajo.</p>	<p><b>IDENTIDAD SOCIAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Compañerismo</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Autodesarrollo</li> <li>- Autenticidad</li> </ul>	

<p><b>IDENTIDAD INSTITUCIONAL</b></p>	<p>Evalúa el nivel de orgullo que poseen los trabajadores por su lugar de labores y hasta qué punto están familiarizados con la cultura organizativa de la empresa.</p> <p>Personal o institución que establece políticas y planes para lograr los objetivos trazados.</p>	<p><b>IDENTIDAD ORGANIZACIONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Orgullo</li> <li>- Solidaridad</li> <li>- Filiación</li> <li>- Eficiencia</li> </ul>	<p><b>ESCALA DE IDENTIDAD CORPORATIVA</b></p>
---------------------------------------	--	--	---

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio fue una investigación básica porque buscó el conocimiento puro por medio de la recolección de datos, que profundizan los conocimientos ya existentes en la realidad, se construye a base de esto un mayor conocimiento de sus hipótesis, teorías y leyes. Pineda, E, Alvarado, E y Canales, F (1994).

#### 3.2. ENFOQUE

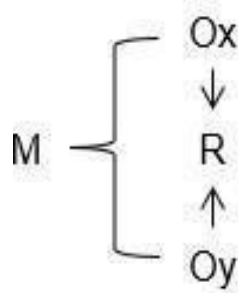
El presente estudio pertenece al enfoque cuantitativo porque se basa en la recopilación y análisis de datos numéricos, que se obtiene de la construcción de instrumentos de medición para la prueba de hipótesis. Hernández (2014).

#### 3.3. ALCANCE O NIVEL

La presente investigación pertenece al alcance de estudio Correlacional porque dicha investigación asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. Hernández (2014).

#### 3.4. DISEÑO

Según la metodología de la investigación, el estudio pertenece al diseño correlacional. Dicho esquema será representado por el siguiente gráfico:



**Donde:**

**M:** Muestra de estudio.

**Ox:** Observación de la variable 1.

**Oy:** Observación de la variable 2.

**R:** Relación de las observaciones de ambas variables.

### 3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.5.1. POBLACIÓN

La población del estudio estuvo compuesta por todos los trabajadores administrativos que laboran en la Universidad de Huánuco, que está representado por 101 personas.

#### PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ÁREAS	CANTIDAD
BIBLIOTECA	2
VICERECTORADO ACADEMICO	1
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS	2
PERSONAL DE SERVICIO	4
MATRIC. Y REGISTROS ACADEMICOS	6
ARCHIVO GENERAL UDH	2
TESORERIA	6
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD	2
RECTORADO	2
ESCUELA DE INICIACION PROFESIONAL	1
CONTROL PATRIMONIAL	1
SECRETARIA GENERAL	4
ESCUELA DE POST GRADO	1
PROG. DE EDUCACIÓN SUP. A DISTANCIA	10
DIR. GENERAL DE ADMINISTRACIÓN	1
ADMIN. RED INFORMATICA	5
MANTENIMIENTO	2



LABOR DE CAMPO	3
CENTRO DE COMPUTO	1
OFICINA DE GESTION DE LA CALIDAD	1
OFICINA DE EVALUACION Y DESARROLLO ACADEMICO	2
BIENESTAR UNIVERSITARIO	10
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES	1
OBRAS E INFRAESTRUCTURA	1
OFICINA DE CONTABILIDAD	3
EAP ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1
CONTROL DE ALMACEN-ESPERANZA	1
CLINICAS ESTOMATOLOGICAS	1
CATP - MAESTRIA DISTANCIA DERECHO	2
CENTRO DE PRODUCCION GASTRONOMICO DE PANADERIA Y PASTERIA	3
EAP INGENIERIA AMBIENTAL	1
AREA DE SEGUIMIENTO DEL GRADUADO	2
CAPACITACION Y VINCULACION	1
RESPONSABILIDAD SOCIAL	1
COCHERA	1
UNIDAD DE POSTGRADO	1
CONSERJERÍA	2

### **FILIAL LEONCIO PRADO - TINGO MARÍA**

COORDINACION	1
TESORERIA	1
BIBLIOTECA	1
MATRIC. Y REGISTROS ACADEMICOS	1
OFIC. ADMIN. DE PERSONAL	1
PROG. DE EDUC. SUP. A DISTANCIA TINGO MARIA	1
LABORATORIO DE COMPUTO	1
BIENESTAR UNIVERSITARIO	3

PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO	
FILIAL HUÁNUCO	FILIAL TINGO MARIA
91 PERSONAS	10 PERSONAS

*Fuente.* Planilla, Administración de personal UDH

### 3.5.2. MUESTRA

La muestra se eligió mediante la técnica de muestreo probabilístico y 80 miembros del personal administrativo constituyeron la muestra del estudio.

Dicha muestra fue seleccionada mediante la estadística de dispersión, que representa la siguiente fórmula:

$$n = ?$$

$$z = 1.96$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$N = 101$$

$$E = 0.05$$

$$n = \frac{Z^2 pq N}{(N-1) E^2 + pq Z^2}$$

Reemplazando tenemos:

$$n = \frac{3.8416 \times 0.25 \times 101}{100 \times 0.0025 + 0.25 \times 3.8416}$$

$$n = \frac{97.0004}{0.25 + 0.9604}$$

$$n = \frac{97.0004}{1.2104}$$

$$n = 80$$

La muestra corresponde a **80** trabajadores administrativos de ambas filiales.

### **3.5.3. CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y DE EXCLUSIÓN DE LA MUESTRA**

#### **CRITERIOS DE INCLUSIÓN**

- Trabajadores que ocupen puestos administrativos en diferentes áreas de la universidad de Huánuco.
- Trabajadores que tengan diferentes tipos de educación y carreras.
- Trabajadores que tengan diferentes niveles de antigüedad en la universidad y tipo de contrato.

#### **CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

- Trabajadores que hayan sido sancionados o disciplinados recientemente.
- Trabajadores que no estén en ejercicio de sus funciones en el momento de la investigación.
- Trabajadores que no hablen español como lengua materna.

### **3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.6.1. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

La técnica utilizada para la realización de esta investigación fue la encuesta consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. (Hernández, R, 2014).

En la presente investigación se usaron dos encuestas, una por cada variable, la primera para evaluar el clima organizacional y la segunda la identidad corporativa para poder así determinar la correlación existente entre ambas.

#### **3.6.2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**Encuesta 1:** Para evaluar el clima organizacional

Donde se tuvo en cuenta las preguntas y respuestas múltiples, relacionadas con el clima organizacional para evaluar a los trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco. Dicho Cuestionario consta de 4 dimensiones: Liderazgo, Motivación, Reciprocidad y Participación.

## FICHA TÉCNICA

**Nombre:** Encuesta de Clima Organizacional para entidades públicas y privadas.

**Autor:** OPS-Clima Organizacional del Instituto de Estudios e Investigaciones del trabajo de la República de Cuba.

**Adaptación y Revisada:** Organización Panamericana para la Salud- Compendio Metodológico, 2001.

**Administración:** Colectiva, también se puede aplicar de forma individual.

**Duración:** Variable (30 minutos) **Significación:** Evalúa el clima organizacional.

**Número de Ítems:** 80 Ítems

**Calificación:** Manual y según plantilla se otorga 1 punto por respuesta que coincida con la clave. Con la escala de: falso, verdadero, no sabe/no responde.

**Normas:** Según niveles cualitativos al transformar el puntaje total.

El puntaje total se compara con la tabla siguiente para conocer el nivel de Clima Organizacional.

PUNTAJE	NIVEL - CLIMA ORGANIZACIONAL
55 – 80	Alto Clima Organizacional
28 – 54	Medio Clima Organizacional
1 - 27	Bajo Clima Organizacional

Análisis complementarios: Se puede hacer análisis de Ítems para procesar cualitativamente como respondió en los aspectos siguientes:

<b>Liderazgo</b>	<b>Ítems</b> 1,2,14,15,16,17, 30,31,33,34,35,36, 50,51,52,55,67,68, 70,73.
<b>Motivación</b>	<b>Ítems</b> 3,4,5,18,19,20,21, 32,37,40,41,43,49, 56,57,59,65,69,74,75.
<b>Reciprocidad</b>	<b>Ítems</b> 6,7,8,9,22,23,24, 25,39,42,44,45,53, 54,58,60,66,71,72, 76.
<b>Participación</b>	<b>Ítems</b> 10, 11, 12, 13, 26, 27, 28, 29, 38, 46, 47, 48, 61, 62, 63, 64, 77, 78, 79, 80.

Sobre la Base de estos resultados se puede hacer la orientación a las instituciones para que se refuerce el Clima Organizacional en los casos que los requieren.

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento del cuestionario Clima Organizacional, presenta una validación real propuesta por tres expertos profesionales de la Universidad de Huánuco - 2022.

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Según los resultados conseguidos a través de la estadística de fiabilidad del alfa de Cronbach sobre el cuestionario del clima organizacional fue de **631** la escala de identidad corporativa fue de **993** con un nivel **confiable** por lo cual su uso es fiable.

<b>RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS</b>			
		N	%
Casos	Válido	19	23,8
	Excluido	61	76,3
	Total	80	100,0
La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	Nro. De elementos
,631	15

ANOVA						
	Suma de cuadrados	GL	Media cuadrática	F	SIG	
Inter sujetos	1478,175	18	82,121			
Intra sujetos						
Entre elementos	8589,354	4	613,525	4,580	,000	
Residuo	33758,246	252	133,961			
Total	42347,600	266	159,202			
Total	43825,775	284	154,316			
Media global = 6,97						

## Encuesta 2: Para evaluar la identidad institucional

Donde se tuvo en cuenta una Escala de Identidad Corporativa que presenta reactivos relacionados con la identidad institucional; que consta de tres dimensiones: La identidad Personal, la Social y organizacional.

### FICHA TÉCNICA

**Nombre:** Escala de Identidad Corporativa

**Autor:** G. Orellana, S. Bossio y M. Rafaele

**Adaptación y Revisada:** Orellana, Bossio y Rafaele

**Administración:** Colectiva e individual

**Duración:** Variable (Promedio de 20 minutos).

**Aplicación:** el personal administrativo

**Significación:** Evaluación sobre nivel general de la Identidad Institucional

**Número de Ítems:** 32 Ítems

**Calificación:** Manual y según plantilla se otorga de 1 a 5 puntos, en el que 1= Falso, 2=: Algo falso, 3= Ni Falso ni Cierto, 4= Algo cierto, 5= Cierto.

**Normas:** Según niveles cualitativos al transformar el puntaje total.

El puntaje total se compara con la siguiente tabla para conocer el nivel de Identidad Institucional.

PUNTAJE	NIVEL DE IDENTIDAD INSTITUCIONAL
23 – 33	Alta Identidad
12 – 22	Media Identidad
1 - 11	Baja Identidad

Análisis complementarios: Se pueden realizar análisis de Ítems para establecer cualitativamente como responde en los siguientes aspectos:

<b>IDENTIDAD PERSONAL</b>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14.
<b>IDENTIDAD SOCIAL</b>	15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25.
<b>IDENTIDAD ORGANIZACIONAL</b>	26,27,28,29,30,31,32.

Sobre la base de estos resultados se puede hacer sugerencias a las instituciones para que tomen en cuenta la adecuada identidad institucional en los casos que les amerita a la Empresa.

### **VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

El instrumento del cuestionario Identidad Institucional, presenta una validación con la Escala de Identidad Corporativa; validado por expertos profesionales como: Orellana, Bossio y Rafaele, 2011 – Universidad del Centro del Perú.

### **CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

Como resultado de lo encontrado mediante la estadística de fiabilidad del alfa de Cronbach sobre la escala de identidad corporativa fue

de **993** con un nivel **excelente**, por lo tanto, el uso del instrumento es fiable.

<b>RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS</b>			
		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	32	100,0
La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

<b>ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD</b>	
Alfa de Cronbach ,993	N de elementos 55

<b>ANOVA</b>						
		Suma de cuadrados	GL	Media cuadrática	F	SIG
Inter sujetos		1641,252	31	52,944		
	Entre elementos	1894,566	54	35,085	91,912	,000
Intra sujetos	Residuo	638,998	1674	,382		
	Total	2533,564	1728	1,466		
Total		4174,816	1759	2,373		
Media global = 3,2852						

### **3.7. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

#### **3.7.1. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS**

- Los trámites administrativos se realizaron mediante oficio presentado ante la Rectoría de la Universidad de Huánuco para la realización del estudio.
- Preparar y poner en marcha herramientas de recogida de datos.
- Aplicación de los instrumentos de evaluación.
- Tras la aplicación de los instrumentos, los datos se tabularon o procesaron de acuerdo con los objetivos y las variables del estudio.



- La información fue procesada a través el método electrónico del programa Microsoft Word y Excel, a la vez que se efectuó la dispersión, tendencia central.

### **3.7.2. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

#### **A. Análisis Descriptivo**

La distribución de frecuencias se utilizó para el análisis estadístico de los datos, y el porcentaje se utilizó para evaluar en qué medida se cumplían las funciones y el análisis de los resultados que figuraban en las tablas estadísticas.

#### **B. Análisis Inferencial**

Utilizando la comparación y la prueba de hipótesis, se efectuó la estadística no paramétrica de la significancia del Chi-Cuadrado:  $\chi^2$  para obtener la relación de ambas variables.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

**Tabla 1**

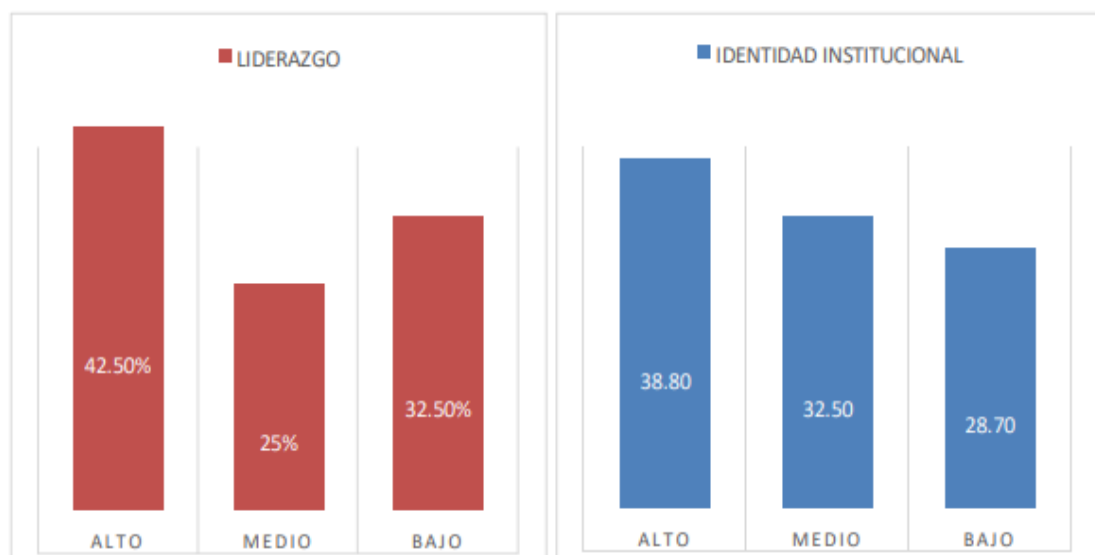
*Relación entre la dimensión Liderazgo del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019*

LIDERAZGO	IDENTIDAD INSTITUCIONAL							
	ALTA		MEDIA		BAJA		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ALTO	13	16.3	11	13.7	10	12.5	34	42.5
MEDIO	8	10.0	6	7.5	6	7.5	20	25.0
BAJO	10	12.5	9	11.3	7	8.7	26	32.5
TOTAL	31	38.8	26	32.5	23	28.7	80	100.0

*Fuente.* Cuestionario Clima Organizacional – Identidad Institucional.

**Gráfico 1**

*Relación entre la dimensión Liderazgo del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022*



**Interpretación:** Del 100% que representa a 80 trabajadores administrativos estudiados, un 42.5% (34) indican que el clima organizacional es alto en la dimensión Liderazgo, el 25% (20) medio y el 32.5% (26) bajo. De

los cuales, un 38.8% (31) señalan que la identidad institucional en la Universidad de Huánuco es alta, el 32.5% (26) media y el 28.7% (23) baja.

**Tabla 2**

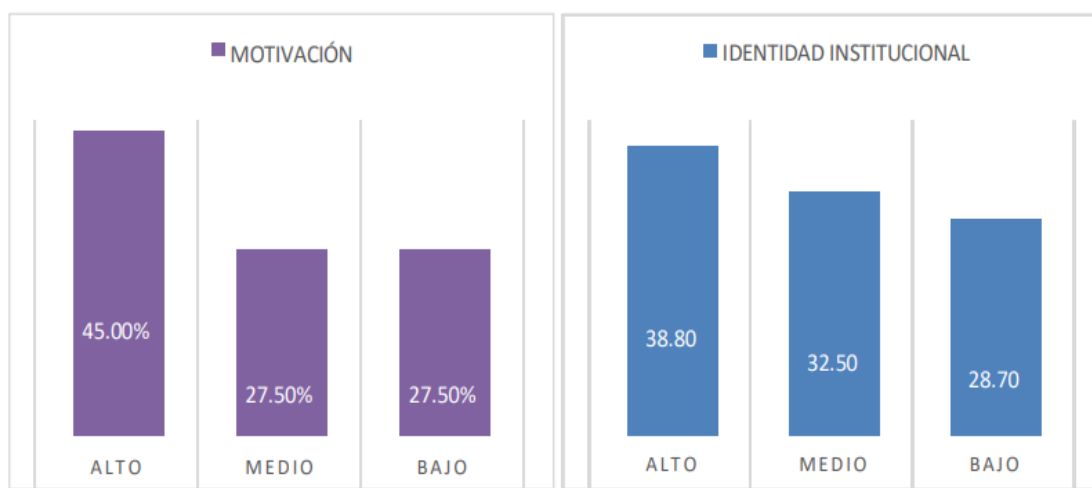
*Relación entre la dimensión Motivación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022*

MOTIVACIÓN	IDENTIDAD INSTITUCIONAL							
	ALTA		MEDIA		BAJA		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ALTO	14	17.5	2	15.0	10	12.5	36	45.0
MEDIO	8	10.0	7	8.7	7	8.7	22	27.5
BAJO	9	11.3	7	8.7	6	7.5	22	27.5
<b>TOTAL</b>	31	38.8	6	32.5	23	28.7	80	100.0

Fuente. Cuestionario Clima Organizacional – Identidad Institucional.

**Gráfico 2**

*Relación entre la dimensión Motivación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022*



**Interpretación:** Del 100% que representa a 80 trabajadores administrativos estudiados, un 45% (36) indican que el clima organizacional es alto en la dimensión Motivación, el 27.5% (22) medio y el 27.5% (22) bajo. De los cuales, un 38.8% (31) señalan que la identidad institucional en la Universidad de Huánuco es alta, el 32.5% (26) media y el 28.7% (23) baja.

**Tabla 3**

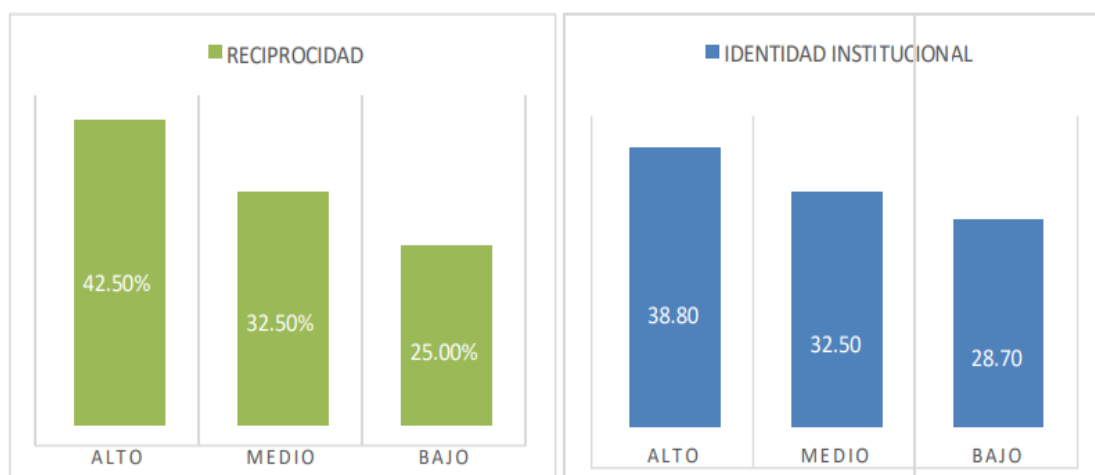
*Relación entre la dimensión Reciprocidad del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022*

RECIPROCIDAD	IDENTIDAD INSTITUCIONAL							
	ALTA		MEDIA		BAJA		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ALTO	13	16.3	11	13.7	10	12.5	34	42.5
MEDIO	10	12.5	8	10.0	8	10.0	26	32.5
BAJO	8	10.0	7	8.7	5	6.3	20	25.5
TOTAL	31	38.8	26	32.5	23	28.7	80	100.0

Fuente. Cuestionario Clima Organizacional – Identidad Institucional.

**Gráfico 3**

*Relación entre la dimensión Reciprocidad del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022*



**Interpretación:** Del 100% que representa a 80 trabajadores administrativos estudiados, un 42.5% (34) indican que el clima organizacional es alto en la dimensión Reciprocidad, el 32.5% (26) medio y el 25% (20) bajo. De los cuales, un 38.8% (31) señalan que la identidad institucional en la Universidad de Huánuco es alta, el 32.5% (26) media y el 28.7% (23) baja.

**Tabla 4**

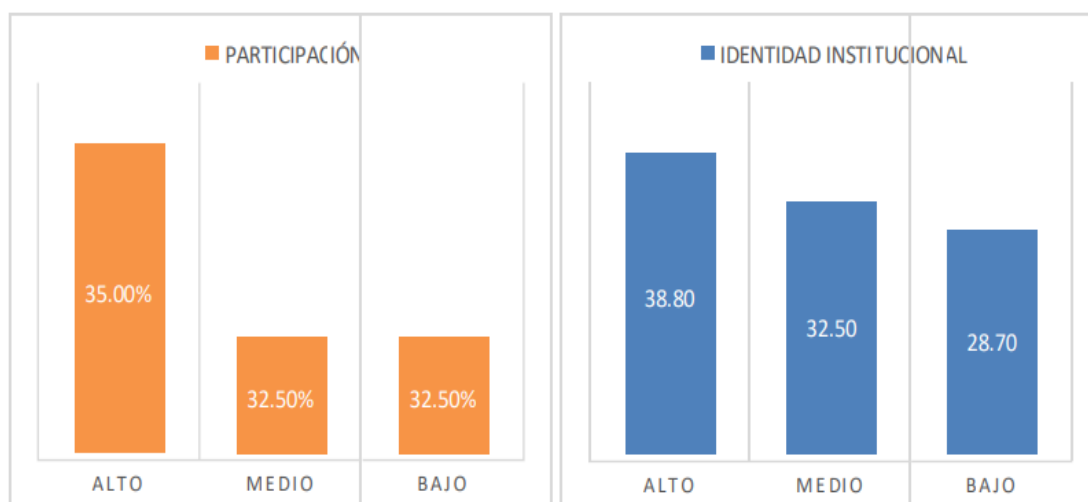
*Relación entre la dimensión Participación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022*

PARTICIPACIÓN	IDENTIDAD INSTITUCIONAL							
	ALTA		MEDIA		BAJA		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ALTO	11	13.7	9	11.3	8	10.0	28	35.0
MEDIO	10	12.5	8	10.0	8	10.0	26	32.5
BAJO	10	12.5	9	11.3	7	8.7	26	32.5
TOTAL	31	38.8	26	32.5	23	28.7	80	100.0

Fuente. Cuestionario Clima Organizacional – Identidad Institucional.

**Gráfico 4**

*Relación entre la dimensión Participación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022*



administrativos estudiados, un 35% (28) indican que el clima organizacional es alto en la dimensión Participación, el 32.5% (26) medio y el 32.5% (26) bajo. De los cuales, un 38.8% (31) señalan que la identidad institucional en la Universidad de Huánuco es alta, el 32.5% (26) media y el 28.7% (23) baja.

**Tabla 5**

*Relación entre el clima organizacional con la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022*

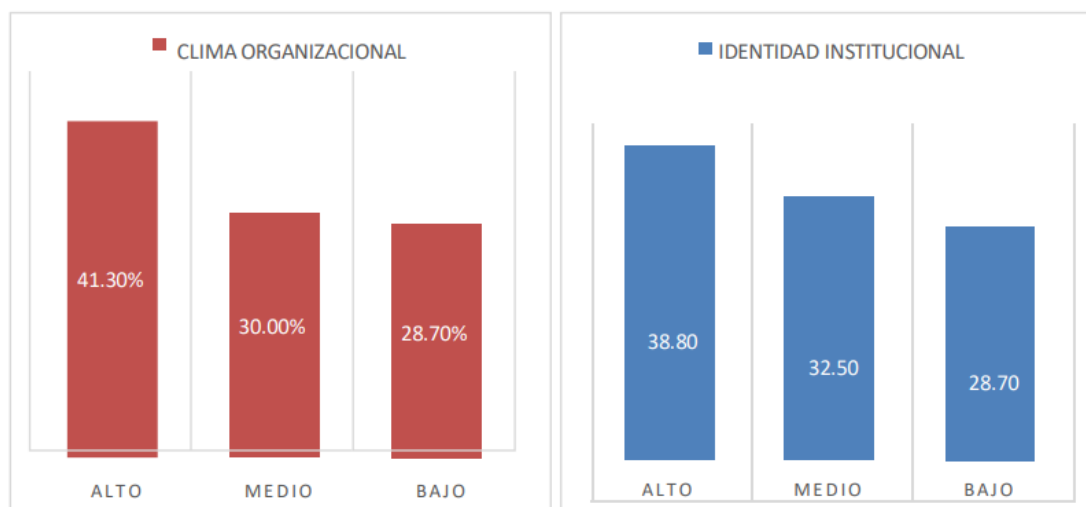
CLIMA ORGANIZACIONAL	IDENTIDAD INSTITUCIONAL							
	ALTA		MEDIA		BAJA		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ALTO	13	16.3	11	13.7	9	11.3	33	41.3

MEDIO	9	11.3	8	10.0	7	8.7	24	30.0
BAJO	9	11.3	7	8.7	7	8.7	23	28.7
TOTAL	31	38.8	26	32.5	23	28.7	80	100.0

Fuente. Cuestionario Clima Organizacional – Identidad Institucional.

### Gráfico 5

Relación entre el clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2022



**Interpretación:** Del 100% que representa a 80 trabajadores administrativos estudiados, un 41.3% (33) indican que el Clima Organizacional se encuentra en un nivel alto, el 30% (24) medio y el 28.7% (23) bajo. De los cuales, un 38.8% (31) señalan que la Identidad Institucional en la Universidad de Huánuco es alta, el 32.5% (26) media y el 28.7% (23) baja.

## 4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

Contrastación de prueba de hipótesis según Chi-Cuadrado.

### PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

**Tabla 6**

*Clima Organizacional relacionado a la Identidad Institucional*

CLIMA ORGANIZACIONAL	IDENTIDAD INSTITUCIONAL			TOTAL
	A	M	B	
A	13	11	9	33
M	9	8	7	24
B	9	7	7	23
TOTAL	31	26	23	80

La tabla es de 3 x 3 (3-1=2) (3-1=2) = 4 grados de libertad donde significa:  
 $\chi^2_{c=0.05(9.49)}=F_0$

Se obtuvo la unidad estadística de la siguiente manera:

<b>A:</b>	<b>33</b>	<b>0.4</b>
<b>M:</b>	<b>24</b>	<b>0.3</b>
<b>B:</b>	<b>23</b>	<b>0.3</b>
	<hr/>	<hr/>
	<b>80</b>	<b>1.0</b>

Las frecuencias esperadas (Fe) se estimó de la siguiente operación:

$$\begin{array}{lll} 31 \times 0.4 = 12.4 & 26 \times 0.4 = 10.4 & 23 \times 0.4 = 9.2 \\ 31 \times 0.3 = 9.3 & 26 \times 0.3 = 7.8 & 23 \times 0.3 = 6.9 \\ 31 \times 0.3 = 9.3 & 26 \times 0.3 = 7.8 & 23 \times 0.3 = 6.9 \\ & & 23 \times 0.3 = 6.9 \end{array}$$

Para obtener el cálculo de  $\chi^2$  se utilizó la siguiente tabla:

**Tabla 7***Cálculo de Chi cuadrado de la hipótesis general*

RELACIÓN	Fo	Fe	(Fo-Fe) <sup>2</sup>	$\frac{(Fo-Fe)^2}{Fe}$
A – A	13	12.4	0.36	0.03
M – A	9	9.3	0.09	0.01
B – A	9	9.3	0.09	0.01
A – M	11	10.4	0.36	0.03
M – M	8	7.8	0.04	0.01
B – M	7	7.8	0.64	0.08
A – B	9	9.2	0.04	0.004
M – B	7	6.9	0.01	0.001
B - B	7	6.9	0.01	0.001
	<b>80</b>	<b>80.0</b>		<b>0.176 x<sup>2</sup></b>

Por lo tanto:  $x^2 c = 0.05 < x^2 = 0.176$  entonces se acepta la hipótesis de investigación, que sustenta: Existe relación entre el clima organizacional con la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco 2019.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

**Tabla 8***Liderazgo relacionado a la Identidad Institucional*

LIDERAZGO	IDENTIDAD INSTITUCIONAL			TOTAL
	A	M	B	
A	13	11	10	34
M	8	6	6	20
B	10	9	7	26
TOTAL	31	26	23	80

La tabla es de 3 x 3 (3-1=2) (3-1=2) = 4 grados de libertad donde significa:  $x^2 c=0.05(9.49)=Fo$ .

Se obtuvo la unidad estadística de la siguiente manera:



<b>A:</b>	<b>34</b>	<b>0.4</b>
<b>M:</b>	<b>20</b>	<b>0.3</b>
<b>B:</b>	<b>26</b>	<b>0.3</b>
	<b>80</b>	<b>1.0</b>

Las frecuencias esperadas (Fe) se estimó de la siguiente operación:

$31 \times 0.4 = 12.4$	$26 \times 0.4 = 10.4$	$23 \times 0.4 = 9.2$
$31 \times 0.3 = 9.3$	$26 \times 0.3 = 7.8$	$23 \times 0.3 = 6.9$
$31 \times 0.3 = 9.3$	$26 \times 0.3 = 7.8$	$23 \times 0.3 = 6.9$

Para obtener el cálculo de  $\chi^2$  se utilizó la siguiente tabla:

**Tabla 9**

*Cálculo de Chi cuadrado de la relación entre el Liderazgo del clima organizacional con la identidad institucional*

RELACIÓN	Fo	Fe	(Fo-Fe) <sup>2</sup>	(Fo-Fe) <sup>2</sup>
				Fe
A – A	13	12.4	0.36	0.03
M – A	8	9.3	1.69	0.18
B – A	10	9.3	0.49	0.05
A – M	11	10.4	0.36	0.03
M – M	6	7.8	3.24	0.42
B – M	9	7.8	1.44	0.18
A – B	10	9.2	0.64	0.07
M – B	6	6.9	0.81	0.12
B - B	7	6.9	0.01	0.00
	<b>80</b>	<b>80.0</b>		<b>1.08 <math>\chi^2</math></b>

Por lo tanto:  $\chi^2_c = 0.05 < \chi^2 = 1.08$  entonces se acepta la  $H_{a1}$ , que afirma: Existe relación entre el Liderazgo del clima organizacional con la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.

**Tabla 10***Motivación relacionada a la Identidad Institucional*

MOTIVACIÓN	IDENTIDAD INSTITUCIONAL			TOTAL
	A	M	B	
A	14	12	10	36
M	8	7	7	22
B	9	7	6	22
TOTAL	31	26	23	80

La tabla es de 3 x 3 (3-1=2) (3-1=2) = 4 grados de libertad donde significa:  
 $\chi^2 c=0.05(9.49)=F_0$

Se obtuvo la unidad estadística de la siguiente manera:

<b>A:</b>	<b>36</b>	<b>0.4</b>
<b>M:</b>	<b>22</b>	<b>0.3</b>
<b>B:</b>	<b>22</b>	<b>0.3</b>
	<hr/>	<hr/>
	<b>80</b>	<b>1.0</b>

Las frecuencias esperadas (Fe) se estimó de la siguiente operación:

31 x 0.4 = 12.4	26 x 0.4 = 10.4	23 x 0.4 = 9.2
31 x 0.3 = 9.3	26 x 0.3 = 7.8	23 x 0.3 = 6.9
31 x 0.3 = 9.3	26 x 0.3 = 7.8	23 x 0.3 = 6.9

Para obtener el cálculo de  $\chi^2$  se utilizó la siguiente tabla:

**Tabla 11**

*Cálculo de Chi cuadrado de la relación entre el Motivación del clima organizacional con la identidad institucional*

RELACIÓN	Fo	Fe	(Fo-Fe) <sup>2</sup>	(Fo-Fe) <sup>2</sup>
				Fe
A – A	14	12.4	2.56	0.21
M – A	8	9.3	1.69	0.18
B – A	9	9.3	0.09	0.01
A – M	12	10.4	2.56	0.25
M – M	7	7.8	0.64	0.08
B – M	7	7.8	0.64	0.08

A – B	10	9.2	0.64	0.07
M – B	7	6.9	0.01	0.00
B - B	6	6.9	0.81	0.12
	<b>80</b>	<b>80.0</b>		<b>1.00 x<sup>2</sup></b>

Por lo tanto:  $\chi^2_c = 0.05 < \chi^2 = 1.00$  entonces se acepta la  $H_{a2}$ , que afirma: Existe relación entre la Motivación del clima organizacional con la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.

**Tabla 12**

*Reciprocidad relacionada a la Identidad Institucional*

RECIPROCIDAD	IDENTIDAD INSTITUCIONAL			TOTAL
	A	M	B	
A	13	11	10	34
M	10	8	8	26
B	8	7	5	20
TOTAL	31	26	23	80

La tabla es de 3 x 3 (3-1=2) (3-1=2) = 4 grados de libertad donde significa:  $\chi^2_c = 0.05(9.49) = F_0$

Se obtuvo la unidad estadística de la siguiente manera:

<b>A:</b>	<b>34</b>	<b>0.4</b>
<b>M:</b>	<b>26</b>	<b>0.3</b>
<b>B:</b>	<b>20</b>	<b>0.3</b>
	<hr/>	<hr/>
	<b>80</b>	<b>1.0</b>

Las frecuencias esperadas ( $F_e$ ) se estimó de la siguiente operación:

$31 \times 0.4 = 12.4$	$26 \times 0.4 = 10.4$	$23 \times 0.4 = 9.2$
$31 \times 0.3 = 9.3$	$26 \times 0.3 = 7.8$	$23 \times 0.3 = 6.9$
$31 \times 0.3 = 9.3$	$26 \times 0.3 = 7.8$	$23 \times 0.3 = 6.9$

Para obtener el cálculo de  $\chi^2$  se utilizó la siguiente tabla:

**Tabla 13**

*Cálculo de Chi cuadrado de la relación entre el Reciprocidad del clima organizacional con la identidad institucional*

RELACIÓN	Fo	Fe	(Fo-Fe) <sup>2</sup>	(Fo-Fe) <sup>2</sup>
				Fe
A – A	13	12.4	0.36	0.03
M – A	10	9.3	0.49	0.05
B – A	8	9.3	1.69	0.18
A – M	11	10.4	0.36	0.03
M – M	8	7.8	0.04	0.01
B – M	7	7.8	0.64	0.08
A – B	10	9.2	0.64	0.07
M – B	8	6.9	1.44	0.21
B - B	5	6.9	3.61	0.52
	<b>80</b>	<b>80.0</b>		<b>1.18 x<sup>2</sup></b>

Por lo tanto:  $x^2 c = 0.05 < x^2 = 1.18$  entonces se acepta la  $H_{a3}$ , que afirma: Existe relación entre la Reciprocidad del clima organizacional con la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.

**Tabla 14**

*Participación relacionada a la Identidad Institucional*

PARTICIPACIÓN	IDENTIDAD INSTITUCIONAL			TOTAL
	A	M	B	
A	11	9	8	28
M	10	8	8	26
B	10	9	7	26
TOTAL	31	26	23	80

La tabla es de 3 x 3 (3-1=2) (3-1=2) = 4 grados de libertad donde significa:  $x^2 c = 0.05(9.49) = F_0$

Se obtuvo la unidad estadística de la siguiente manera:

<b>A:</b>	<b>28</b>	<b>0.4</b>
<b>M:</b>	<b>26</b>	<b>0.3</b>
<b>B:</b>	<b>26</b>	<b>0.3</b>
	<hr/>	<hr/>
	<b>80</b>	<b>1.0</b>

Las frecuencias esperadas (Fe) se estimó de la siguiente operación:

$31 \times 0.4 = 12.4$	$26 \times 0.4 = 10.4$	$23 \times 0.4 = 9.2$
$31 \times 0.3 = 9.3$	$26 \times 0.3 = 7.8$	$23 \times 0.3 = 6.9$
$31 \times 0.3 = 9.3$	$26 \times 0.3 = 7.8$	$23 \times 0.3 = 6.9$

Para obtener el cálculo de  $\chi^2$  se utilizó la siguiente tabla:

**Tabla 15**

*Cálculo de Chi cuadrado de la relación entre el Participación del clima organizacional con la identidad institucional*

RELACIÓN	Fo	Fe	(Fo-Fe) <sup>2</sup>	(Fo-Fe) <sup>2</sup>
				Fe
A – A	11	12.4	1.96	0.16
M – A	10	9.3	0.49	0.05
B – A	10	9.3	0.49	0.05
A – M	9	10.4	1.96	0.19
M – M	8	7.8	0.04	0.01
B – M	9	7.8	1.44	0.18
A – B	8	9.2	1.44	0.16
M – B	8	6.9	1.21	0.17
B - B	7	6.9	0.01	0.00
	<b>80</b>	<b>80.0</b>		<b>0.97 <math>\chi^2</math></b>

Por lo tanto:  $\chi^2_{c=0.05} < \chi^2=0.97$  entonces se acepta la Ha4, que afirma: Existe relación entre la Participación del clima organizacional con la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

Luego de evaluar los datos y verificar las hipótesis, se encontró que, entre el personal administrativo de la Universidad de Huánuco, existe una relación significativa entre el clima organizacional y la identidad institucional. Sustentando una prueba de  $(x^2 c=0.0.5 < x^2=0.176)$  teniendo un porcentaje alto clima organizacional 41.36% y con una identidad institucional alta de 38.7%. De acuerdo a Goncalves (citado 2019) La teoría del 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 relación estará determinada por la percepción. Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De allí que el clima organizacional refleja la interacción entre características personales y organizacionales. Por otra parte, para Capriotti, P. (2006) La identidad institucional, es un conjunto de atributos y valores que toda empresa o cualquier individuo posea, su personalidad, su razón de ser o su espíritu. La imagen que refleja a través de la personalidad la hará identificarse de las demás y colocarse en mayor o menor escala. La empresa, así, se dará a conocer a través de sus propias normas y comportamientos.

Suscribiendo el estudio, según Alvarez, K. (2021) a través de su investigación pudo determinar la asociación entre el comportamiento docente y el entorno de trabajo, que reveló una correlación algo positiva con un nivel de significación de 0,01, exteriorizando que rechaza la  $H_0$ . Con respecto, Vargas, M; Barajas, M; Pulido, A (2022) El uso de estrategias de comunicación asertiva como estrategia de apoyo, según los autores, se basa en la perspectiva de la psicología organizacional, que con el paso del tiempo ha seguido las necesidades, intereses, demandas y cuestiones sociales que surgen en determinadas organizaciones y grupos.

El teletrabajo, el trabajo virtual y el trabajo desde casa están dando lugar a nuevas formas de interacción, colaboración y empleo. Aspecto crucial de la existencia humana, la comunicación interpersonal refleja el calibre de las conexiones que establecemos con los demás. Esta comunicación suele ser limitada, frustrante e insuficiente. Al permitir a los empleados expresar sus opiniones, ideas, acuerdos y desacuerdos de forma clara y objetiva, eliminando al mismo tiempo los obstáculos que puedan presentar los jefes y compañeros, las técnicas de comunicación asertiva pretenden mejorar la calidad de vida de los empleados en el trabajo y ayudarles a adaptarse a un entorno digital.

Por otro lado, Hualampa, A. (2022) indica que las dimensiones del Programa de Intervención para Mejorar el Clima Organizacional, se encuentra dentro del nivel bueno según la escala de evaluación de la investigación. Los estándares y la identidad están en el rango de muy bueno, pero el clima organizacional dentro de la secretaría presenta fallas tales como problemas de comunicación, prácticas de trabajo informales, descripciones de puesto poco claras, falta de compromiso del personal con su labor y con la empresa, exceso de personal no técnico que obstaculiza la capacidad de la organización para desempeñarse de la mejor manera posible, falta de trabajo en equipo y áreas inadecuadas para futuras investigaciones. Los resultados de los estudios extranjeros elegidos como representativos muestran cierta correlación con los de nuestro estudio.

Asimismo, Lucana, M. (2019) demuestra que el sentimiento de identidad de los trabajadores con la organización en la que trabajan disminuye con la edad. Los resultados en la dimensión organizativa media, la dimensión social entre media y alta y la dimensión personal alta, que resultaron significativos para la descripción de la identidad corporativa en la empresa, llevaron a que esta tuviera un alto nivel de identidad corporativa en la empresa. La identidad cultural desempeña un papel relevante en el desarrollo de la identidad institucional porque sirve de guía para la moralidad, la filosofía, la calidad, la personalidad y el estilo. También desempeña un papel significativo en la

formalización de atributos y conexiones de valor, así como un componente importante del comportamiento global hacia uno mismo y su entorno.

Ballivian, M. (2021) Pudieron llevar a cabo sus tareas académicas y administrativas, comunicarse con estudiantes, miembros del personal y administradores, así como con otros profesores, utilizando diversas herramientas y plataformas digitales. Se demostró que los profesores tienen una opinión favorable del crecimiento de la organización y del ambiente de trabajo. La mayoría de las escalas de clima organizacional se cumplieron, incluyendo la escala de estructuración a través de la mejora de los procesos administrativos y académicos posibles gracias a las herramientas digitales; la escala de responsabilidad posible gracias a la instrucción continua proporcionada por la universidad sobre el uso de la Suite de Microsoft 365; y la escala de desafío a la luz de los nuevos retos provocados por la pandemia y la virtualidad.

Romero, Y. (2021) el ambiente organizativo es altamente positivo en términos de estructura, responsabilidad, recompensas, retos, relaciones, cooperación, normas, conflicto e identidad, según su estilo. En cuanto a la comunicación interna, incluyendo la comunicación ascendente, descendente y horizontal, existe una opinión excelente y muy favorable. El clima organizacional de los empleados de la Gerencia de Administración y Finanzas del Ayuntamiento de Jaén se ve impactado por la comunicación interna. Los resultados que han sido corroborados por investigadores nacionales muestran comparabilidad con la información obtenida durante nuestro proceso de estudio.

Verde, R. (2021) demuestra que existe una relación entre la productividad de los empleados y la cultura del lugar de trabajo de la empresa Plaza Vea de Huánuco. Existe una correlación entre la realización personal de los empleados y su productividad en el trabajo, así como entre su nivel de compromiso en el trabajo y su productividad.

Espinoza, E. (2019) demuestra que la administración de la planificación y los presupuestos, así como la satisfacción laboral de los trabajadores de la



Municipalidad, están todos altamente influenciados por el clima organizacional. El contacto entre la administración de planificación y presupuesto de Huánuco, así como el personal de las municipalidades provinciales, están todas fuertemente correlacionadas con la estructura y las condiciones de trabajo de la fuerza laboral, respectivamente. Los datos de la información recopilada por los investigadores locales proporcionan alguna información indirecta sobre los resultados de nuestra investigación.

## CONCLUSIONES

Estudiados los objetivos planteados dentro de la investigación, se llegaron a las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo al proceso de estudio encontramos que existe relación significativa entre la participación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco (alta participación de 35% y alta identidad de 38.7%).
2. Ilustrando el estudio encontramos que existe relación significativa entre el liderazgo del clima organizacional y la identidad en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco (alto liderazgo 42.5% y alta identidad institucional 38.7%).
3. Según la imagen del resultado percibimos que existe relación significativa entre la motivación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco (alta motivación 45% y alta identidad de 38.7%).
4. Según la faceta del estudio encontramos que existe relación significativa entre la reciprocidad del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco (alta reciprocidad de 42.5% y alta identidad de 38.7%).
5. Desde la perspectiva de la investigación, se sustenta que exista relación significativa entre el clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco (alto clima organizacional de 41.3% y alta identidad de 38.7%).

## RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la “Universidad de Huánuco”, se les sugiere crear estrategias para impulsar capacitaciones referentes a clima organizacional, fomentar canales efectivos de comunicación abierta, reuniones regulares con sus colaboradores administrativos y responsables de área, para mantener un dialogo constantes y de esta manera se optimizar el desempeño laboral y eficiencia institucional.
2. Al encargado del área de recursos humanos y administración de personal, se le propone establecer un sistema de reconocimiento para valorar el trabajo y contribuciones del personal, programas y oportunidades que motiven a los trabajadores administrativos a la participación y crecimiento y que esto pueda volverse también parte de la cultura de la organización.
3. A los responsables de las áreas administrativas de la Universidad de Huánuco, ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que se alineen con los objetivos personales, así como, más actividades que refuercen los valores y misión de la organización, para fortalecer el sentido de pertenencia e identificación con la institución y un sentido compartido de identidad.
4. Implementar un sistema de evaluación continua del clima organizacional a través de encuestas periódicas. Analizar los resultados y actuar sobre ellos para mostrar al potencial humano que su opinión es valorada y que la organización se esfuerza por mejorar constantemente, creando un ambiente de trabajo más positivo y productivo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez K. (2021) Comportamiento Docente y Clima Laboral en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. Obtenido de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77000/Alvarez\\_VKC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77000/Alvarez_VKC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ballivian M. (2021) Clima Organizacional y Prácticas Comunicacionales de los Docentes Universitarios a Través del uso de la Suite Digital Microsoft 365, Arequipa. Obtenido de: <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12920/11536/51.1163.CS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Capriotti P. (2011) Planificación Estratégica de la Imagen Corporativa. Editorial: Ariel, Barcelona. Obtenido de: [http://www.bidireccional.net/Blog/PEIC\\_4ed.pdf](http://www.bidireccional.net/Blog/PEIC_4ed.pdf)
- Currás R. (2010) Imagen e Identidad Corporativa: revisión conceptual e interrelación. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/4561/456145285002.pdf>
- Dubar C. (2002) La socialización. Construcción de identidades sociales y profesionales. Obtenido de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=54579>
- Espinoza E. (2019) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, Gerencia de Planificación y Presupuesto. Obtenido de: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6675/PGPDS00065E88.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- García M. (2009) Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

- Hernandez R. (2014) Metodología de la investigación. Mc Graw Hill. Interamericana, México. Obtenido de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hualampa A. (2022) Programa de Intervención para Mejorar el Clima Organizacional en la Secretaría de Desarrollo Productivo del Gobierno Autónomo Departamental de Tarija. Obtenido de: [https://issuu.com/dicyt-tarija/docs/revista\\_cient\\_fica\\_humanidades\\_vol.\\_4\\_n\\_m.\\_5\\_2022](https://issuu.com/dicyt-tarija/docs/revista_cient_fica_humanidades_vol._4_n_m._5_2022)
- Kotler P. (2008) Fundamentos del Marketing. Edit. Mc Graw Hill, Caracas. Obtenido de: [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/14584/mod\\_resource/content/1/Fundamentos%20del%20Marketing-Kotler.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/14584/mod_resource/content/1/Fundamentos%20del%20Marketing-Kotler.pdf)
- López A y Gonzales E. (2009) Diagnóstico de Clima Organizacional y Plan de Mejoramiento para la Empresa Vía Libre. Medellín – Colombia. Obtenido de: <https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/6664dd6e-ebb9-46a6-81bc-14b3defbaae3/content>
- Lucana M. (2019) Evaluación de la identidad corporativa en los trabajadores técnicos de la empresa CITV señor de los milagros revisiones técnicas. Obtenido de: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2871/Max\\_Trabajo\\_Bachiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2871/Max_Trabajo_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pineda E, Alvarado E y Canales F. (1994) Metodología de investigación, Manual para el desarrollo de personal de salud. Obtenido de: <http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>

- Robbins S. (2009) Comportamiento Organizacional. Pearson – Educación, México. Obtenido de:  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Romero Y. (2021) Comunicación Interna y Clima Organizacional de la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad provincial de Jaén. Obtenido de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92153/Romero\\_AYH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92153/Romero_AYH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar J; Guerrero J; Machado Y y Cañedo, R. (2009) Clima y Cultura Organizacional. Rev. ACIMED. Obtenido de:  
<http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>
- Serna H. (2011) Gerencia Estratégica. Panamericana, Edit. LTDA, Colombia. Obtenido de:  
[https://www.academia.edu/12171098/Libro\\_gerencia\\_estrategica\\_humberto\\_serna\\_gomez\\_140615221927\\_phpapp01](https://www.academia.edu/12171098/Libro_gerencia_estrategica_humberto_serna_gomez_140615221927_phpapp01)
- Sanchez J. (2017) Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral en los Colaboradores de la Dirección Regional de Salud Huánuco. Obtenido de: <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/840>
- Torres J. (2010) Posicionamiento y Marcas. Obtenido de:  
<http://www.gestiopolis.com/marketing-2/teoria-marca-tipo-marcas-pais.htm80>
- Vargas M; Barajas M; Pulido A. (2022) Selección de técnicas de comunicación asertiva como estrategia de apoyo para el mejoramiento de clima organizacional en los teletrabajadores en Colombia. Obtenido de:  
[https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/45443/1/2022\\_comunicacion\\_asertiva\\_clima.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/45443/1/2022_comunicacion_asertiva_clima.pdf)

Verde R. (2021) El Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa Plaza Vea de la Ciudad de Huánuco Periodo. Obtenido de: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/6926#:~:text=E n%20la%20investigaci%C3%B3n%20se%20determin%C3%B3,cuidad %20de%20Hu%C3%A1nuco%20periodo%202021%E2%80%9D>.

### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Barbaran Y. (2024) “Relación del clima organizacional con la identidad institucional en los trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019” [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco] Repositorio institucional UDH. url: <http://...>

## **ANEXOS**



**ANEXO 1**  
**CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN**



**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**



Yo, **Karina Vanessa Diestro Caloretti**, de profesión Psicóloga, actualmente ejerciendo el cargo de Docente de la Universidad de Huánuco del presente año. Hago constar que he revisado y validado el instrumento de recolección de datos "Cuestionario de Clima Organizacional", presentado por la estudiante Yolanda Barbaran Ramos identificada con DNI 48178636, aspirante al título, con la Tesis Profesional de Licenciada en Psicología de la Universidad de Huánuco; el que fue utilizado para recabar información para la tesis titulada "**Relación del clima organizacional con la identidad institucional en los trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco - Huánuco 2019**".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	[X] Aplicable [ ] No aplicable
--------------------------------------	-----------------------------------

**Apellidos y nombres del Juez/Experto Validador:**

Mg. Diestro Caloretti, Karina Vanessa

**DNI:** 25769441

**Especialidad del validador:** Social – Educativa

  
Karina Vanessa Diestro Caloretti  
PSICOLOGA  
C.P.P. 18501  
CEL. 982557966 RPM # 457006

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES Y PREGUNTAS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	
<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO</b>								
1	Pregunta 1	X		X		X		
2	Pregunta 2	X		X		X		
3	Pregunta 14	X		X		X		
4	Pregunta 15	X		X		X		
5	Pregunta 16	X		X		X		
6	Pregunta 17	X		X		X		
7	Pregunta 30	X		X		X		
8	Pregunta 31	X		X		X		
9	Pregunta 33	X		X		X		
10	Pregunta 34	X		X		X		
11	Pregunta 35	X		X		X		
12	Pregunta 36	X		X		X		
13	Pregunta 50	X		X		X		
14	Pregunta 51	X		X		X		
15	Pregunta 52	X		X		X		
16	Pregunta 55	X		X		X		
17	Pregunta 67	X		X		X		
18	Pregunta 68	X		X		X		
19	Pregunta 70	X		X		X		
20	Pregunta 73	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN</b>								
21	Pregunta 3	X		X		X		

22	Pregunta 4	X		X		X		
23	Pregunta 5	X		X		X		
24	Pregunta 18	X		X		X		
25	Pregunta 19	X		X		X		
26	Pregunta 20	X		X		X		
27	Pregunta 21	X		X		X		
28	Pregunta 32	X		X		X		
29	Pregunta 37	X		X		X		
30	Pregunta 40	X		X		X		
31	Pregunta 41	X		X		X		
32	Pregunta 43	X		X		X		
33	Pregunta 49	X		X		X		
34	Pregunta 56	X		X		X		
35	Pregunta 58	X		X		X		
36	Pregunta 60	X		X		X		
37	Pregunta 66	X		X		X		
38	Pregunta 71	X		X		X		
39	Pregunta 72	X		X		X		
40	Pregunta 76	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: RECIPROCIDAD</b>		SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	
41	Pregunta 6	X		X		X		
42	Pregunta 7	X		X		X		
43	Pregunta 8	X		X		X		
44	Pregunta 9	X		X		X		
45	Pregunta 22	X		X		X		
46	Pregunta 23	X		X		X		
47	Pregunta 24	X		X		X		
48	Pregunta 25	X		X		X		
49	Pregunta 39	X		X		X		

50	Pregunta 42	X		X		X		
51	Pregunta 44	X		X		X		
52	Pregunta 45	X		X		X		
53	Pregunta 53	X		X		X		
54	Pregunta 54	X		X		X		
55	Pregunta 58	X		X		X		
56	Pregunta 60	X		X		X		
57	Pregunta 66	X		X		X		
58	Pregunta 71	X		X		X		
59	Pregunta 72	X		X		X		
60	Pregunta 76	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN</b>		SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	
61	Pregunta 10	X		X		X		
62	Pregunta 11	X		X		X		
63	Pregunta 12	X		X		X		
64	Pregunta 13	X		X		X		
65	Pregunta 26	X		X		X		
66	Pregunta 27	X		X		X		
67	Pregunta 28	X		X		X		
68	Pregunta 29	X		X		X		
69	Pregunta 38	X		X		X		
70	Pregunta 46	X		X		X		
71	Pregunta 47	X		X		X		
72	Pregunta 48	X		X		X		
73	Pregunta 61	X		X		X		
74	Pregunta 62	X		X		X		
75	Pregunta 63	X		X		X		
76	Pregunta 64	X		X		X		
77	Pregunta 77	X		X		X		

78	Pregunta 78	X		X		X		
79	Pregunta 79	X		X		X		
80	Pregunta 80	X		X		X		
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

APLICABLE  APLICABLE LUEGO DE CORREGIR  NO APLICABLE

**APELLIDOS Y NOMBRES DE JUEZ VALIDADOR:**

MG. DIESTRO CAROLETTI, KARINA VANESSA

DNI: 25769441

**ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR:** SOCIAL – EDUCATIVA

**1 PERTINENCIA:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 RELEVANCIA:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**3 CLARIDAD:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, **Lincoln Abraham Miraval Tarazona**, de profesión Psicóloga, actualmente ejerciendo el cargo de Docente de la Universidad de Huánuco del presente año. Hago constar que he revisado y validado el instrumento de recolección de datos "Cuestionario de Clima Organizacional", presentado por la estudiante Yolanda Barbaran Ramos identificada con DNI 48178636, aspirante al título, con la Tesis Profesional de Licenciada en Psicología de la Universidad de Huánuco; el que fue utilizado para recabar información para la tesis titulada "**Relación del clima organizacional con la identidad institucional en los trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco - Huánuco 2019**".

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	[X] Aplicable [ ] No aplicable
--------------------------------------	-----------------------------------

**Apellidos y nombres del Juez/Experto Validador:**

Mg. Miraval Tarazona, Lincoln Abraham

**DNI:** 22404062

**Especialidad del validador:** Psicología Clínica y de la Salud

---

  
Lincoln A. Miraval Tarazona  
PSICOLOGO CLINICO Y DE LA SALUD  
RNE 082 - CCP 3575

---

**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES Y PREGUNTAS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	
<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO</b>								
1	Pregunta 1	X		X		X		
2	Pregunta 2	X		X		X		
3	Pregunta 14	X		X		X		
4	Pregunta 15	X		X		X		
5	Pregunta 16	X		X		X		
6	Pregunta 17	X		X		X		
7	Pregunta 30	X		X		X		
8	Pregunta 31	X		X		X		
9	Pregunta 33	X		X		X		
10	Pregunta 34	X		X		X		
11	Pregunta 35	X		X		X		
12	Pregunta 36	X		X		X		
13	Pregunta 50	X		X		X		
14	Pregunta 51	X		X		X		
15	Pregunta 52	X		X		X		
16	Pregunta 55	X		X		X		
17	Pregunta 67	X		X		X		
18	Pregunta 68	X		X		X		
19	Pregunta 70	X		X		X		
20	Pregunta 73	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN</b>								
21	Pregunta 3	X		X		X		

22	Pregunta 4	X		X		X		
23	Pregunta 5	X		X		X		
24	Pregunta 18	X		X		X		
25	Pregunta 19	X		X		X		
26	Pregunta 20	X		X		X		
27	Pregunta 21	X		X		X		
28	Pregunta 32	X		X		X		
29	Pregunta 37	X		X		X		
30	Pregunta 40	X		X		X		
31	Pregunta 41	X		X		X		
32	Pregunta 43	X		X		X		
33	Pregunta 49	X		X		X		
34	Pregunta 56	X		X		X		
35	Pregunta 58	X		X		X		
36	Pregunta 60	X		X		X		
37	Pregunta 66	X		X		X		
38	Pregunta 71	X		X		X		
39	Pregunta 72	X		X		X		
40	Pregunta 76	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: RECIPROCIDAD</b>		SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	
41	Pregunta 6	X		X		X		
42	Pregunta 7	X		X		X		
43	Pregunta 8	X		X		X		
44	Pregunta 9	X		X		X		
45	Pregunta 22	X		X		X		
46	Pregunta 23	X		X		X		
47	Pregunta 24	X		X		X		
48	Pregunta 25	X		X		X		
49	Pregunta 39	X		X		X		



50	Pregunta 42	X		X		X		
51	Pregunta 44	X		X		X		
52	Pregunta 45	X		X		X		
53	Pregunta 53	X		X		X		
54	Pregunta 54	X		X		X		
55	Pregunta 58	X		X		X		
56	Pregunta 60	X		X		X		
57	Pregunta 66	X		X		X		
58	Pregunta 71	X		X		X		
59	Pregunta 72	X		X		X		
60	Pregunta 76	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN</b>		SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	
61	Pregunta 10	X		X		X		
62	Pregunta 11	X		X		X		
63	Pregunta 12	X		X		X		
64	Pregunta 13	X		X		X		
65	Pregunta 26	X		X		X		
66	Pregunta 27	X		X		X		
67	Pregunta 28	X		X		X		
68	Pregunta 29	X		X		X		
69	Pregunta 38	X		X		X		
70	Pregunta 46	X		X		X		
71	Pregunta 47	X		X		X		
72	Pregunta 48	X		X		X		
73	Pregunta 61	X		X		X		
74	Pregunta 62	X		X		X		
75	Pregunta 63	X		X		X		
76	Pregunta 64	X		X		X		
77	Pregunta 77	X		X		X		

78	Pregunta 78	X		X		X		
79	Pregunta 79	X		X		X		
80	Pregunta 80	X		X		X		
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

APLICABLE [] APLICABLE LUEGO DE CORREGIR [  ] NO APLICABLE [  ]

**APELLIDOS Y NOMBRES DE JUEZ VALIDADOR:**

MG. MIRAVAL TARAZONA, LINCOLN ABRAHAM

DNI: 22404062

**ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR:** PSICOLOGÍA CLÍNICA Y DE LA SALUD

**1 PERTINENCIA:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**2 RELEVANCIA:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**3 CLARIDAD:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



UNIVERSIDAD DE HUANUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, **Petita Vela Ramirez**, de profesión Psicóloga, actualmente ejerciendo el cargo de Docente de la Universidad de Huánuco del presente año. Hago constar que he revisado y validado el instrumento de recolección de datos "Cuestionario de Clima Organizacional", presentado por la estudiante Yolanda Barbaran Ramos identificada con DNI 48178636, aspirante al título, con la Tesis Profesional de Licenciada en Psicología de la Universidad de Huánuco; el que fue utilizado para recabar información para la tesis titulada **"Relación del clima organizacional con la identidad institucional en los trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco - Huánuco 2019"**.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:


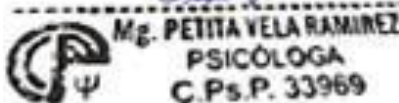
CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL	<input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
--------------------------------------	--

**Apellidos y nombres del Juez/Experto Validador:**

Mg. Petita Vela Ramirez

**DNI:** 71550799

**Especialidad del validador:** Psicología Educativa

  
-----  


**CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE  
MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES Y PREGUNTAS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		SUGERENCIAS
		SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	
<b>DIMENSIÓN: LIDERAZGO</b>								
1	Pregunta 1	X		X		X		
2	Pregunta 2	X		X		X		
3	Pregunta 14	X		X		X		
4	Pregunta 15	X		X		X		
5	Pregunta 16	X		X		X		
6	Pregunta 17	X		X		X		
7	Pregunta 30	X		X		X		
8	Pregunta 31	X		X		X		
9	Pregunta 33	X		X		X		
10	Pregunta 34	X		X		X		
11	Pregunta 35	X		X		X		
12	Pregunta 36	X		X		X		
13	Pregunta 50	X		X		X		
14	Pregunta 51	X		X		X		
15	Pregunta 52	X		X		X		
16	Pregunta 55	X		X		X		
17	Pregunta 67	X		X		X		
18	Pregunta 68	X		X		X		
19	Pregunta 70	X		X		X		
20	Pregunta 73	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN</b>								
21	Pregunta 3	X		X		X		

22	Pregunta 4	X		X		X		
23	Pregunta 5	X		X		X		
24	Pregunta 18	X		X		X		
25	Pregunta 19	X		X		X		
26	Pregunta 20	X		X		X		
27	Pregunta 21	X		X		X		
28	Pregunta 32	X		X		X		
29	Pregunta 37	X		X		X		
30	Pregunta 40	X		X		X		
31	Pregunta 41	X		X		X		
32	Pregunta 43	X		X		X		
33	Pregunta 49	X		X		X		
34	Pregunta 56	X		X		X		
35	Pregunta 58	X		X		X		
36	Pregunta 60	X		X		X		
37	Pregunta 66	X		X		X		
38	Pregunta 71	X		X		X		
39	Pregunta 72	X		X		X		
40	Pregunta 76	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: RECIPROCIDAD</b>		SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	
41	Pregunta 6	X		X		X		
42	Pregunta 7	X		X		X		
43	Pregunta 8	X		X		X		
44	Pregunta 9	X		X		X		
45	Pregunta 22	X		X		X		
46	Pregunta 23	X		X		X		
47	Pregunta 24	X		X		X		
48	Pregunta 25	X		X		X		
49	Pregunta 39	X		X		X		

50	Pregunta 42	X		X		X		
51	Pregunta 44	X		X		X		
52	Pregunta 45	X		X		X		
53	Pregunta 53	X		X		X		
54	Pregunta 54	X		X		X		
55	Pregunta 58	X		X		X		
56	Pregunta 60	X		X		X		
57	Pregunta 66	X		X		X		
58	Pregunta 71	X		X		X		
59	Pregunta 72	X		X		X		
60	Pregunta 76	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN</b>		SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	SI (1)	NO (0)	
61	Pregunta 10	X		X		X		
62	Pregunta 11	X		X		X		
63	Pregunta 12	X		X		X		
64	Pregunta 13	X		X		X		
65	Pregunta 26	X		X		X		
66	Pregunta 27	X		X		X		
67	Pregunta 28	X		X		X		
68	Pregunta 29	X		X		X		
69	Pregunta 38	X		X		X		
70	Pregunta 46	X		X		X		
71	Pregunta 47	X		X		X		
72	Pregunta 48	X		X		X		
73	Pregunta 61	X		X		X		
74	Pregunta 62	X		X		X		
75	Pregunta 63	X		X		X		
76	Pregunta 64	X		X		X		
77	Pregunta 77	X		X		X		

78	Pregunta 78	X		X		X		
79	Pregunta 79	X		X		X		
80	Pregunta 80	X		X		X		
	<b>TOTAL</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	<b>80</b>	<b>0</b>	

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

APLICABLE  APLICABLE LUEGO DE CORREGIR  NO APLICABLE

**APELLIDOS Y NOMBRES DE JUEZ VALIDADOR:**

MG. VELA RAMIREZ, PETITA

**DNI:** 71550799

**ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR:** PSICOLOGÍA EDUCATIVA

**<sup>1</sup>PERTINENCIA:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

**<sup>2</sup>RELEVANCIA:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

**<sup>3</sup>CLARIDAD:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

## ANEXO 2

### MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA IDENTIDAD INSTITUCIONAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO – HUÁNUCO 2019.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES DE ESTUDIO	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<p><b>1. PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, Huánuco 2019?</p>	<p><b>1. OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Conocer cómo se relaciona el clima organizacional con la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019.</p>	<p><b>1. HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p><b>Hi:</b> Existe relación significativa entre el clima organizacional con la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019.</p> <p><b>Ho:</b> No existe relación significativa entre el clima organizacional con la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019.</p>	<p><b>1. V.1</b></p> <p>Clima Organizacional.</p> <p><b>2. V.2</b></p> <p>Identidad Institucional.</p>	<p><b>1. TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>El tipo de investigación es <u><b>Investigación Básica.</b></u></p> <p><b>2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>El método de Investigación es <u><b>Cuantitativa.</b></u></p>
<p><b>2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p>	<p><b>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p>	<p><b>2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p><b>Ha1:</b> Existe relación entre el liderazgo del clima organizacional y la identidad</p>		<p><b>3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b></p>



<p>¿De qué manera se relaciona el liderazgo del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre la dimensión liderazgo del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019.</p>	<p>institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.  <b>Ho1:</b> No existe relación entre el liderazgo del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.  <b>Ha2:</b> Existe relación entre la motivación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.</p>	<p>El estudio pertenece al diseño <b><u>Correlacional.</u></b></p> <p><b>4. TÉCNICA</b>  Se aplicaron dos cuestionarios</p> <p><b>5. POBLACIÓN</b></p>
<p>¿De qué manera se relaciona la motivación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019?</p>	<p>Describir la relación que existe entre la dimensión motivación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019.</p>	<p>de la Universidad de Huánuco.  <b>Ho2:</b> No existe relación entre la motivación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.  <b>Ha3:</b> Existe relación entre la reciprocidad del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.</p>	<p>Estuvo conformada por los trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco; que se representó por una muestra de 80 trabajadores.</p>
<p>¿De qué manera se relaciona la reciprocidad del clima organizacional y la identidad institucional en</p>	<p>Conocer la relación que existe entre la dimensión reciprocidad del clima organizacional y la identidad</p>	<p><b>Ho3:</b> No existe relación entre la reciprocidad del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.</p>	

<p>trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la participación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019?</p>	<p>institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019.</p> <p>Identificar la relación que existe entre la dimensión participación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco, 2019.</p>	<p><b>Ha4:</b> Existe relación entre la participación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.</p> <p><b>Ho4:</b> No existe relación entre la participación del clima organizacional y la identidad institucional en trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco.</p>		
---	---	--	--	--

## ANEXO 3

### INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

#### CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará un cuestionario que tiene como objetivo presentarles una guía real propuesta por la Organización Panamericana para la Salud (OPS) para la investigación y medición del clima organizacional en una entidad, que abarca las dimensiones de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. Examine detenidamente cada expresión antes de marcar con una X la que mejor se ajuste a su criterio utilizando falso, verdadero, no sabe/no responde. Tenga usted en cuenta que no hay respuestas buenas o malas, conteste a todas las frases y no emplee demasiado tiempo en responder cada una de ellas.

PREGUNTAS	FALSO	VERDADERO	NS/NR
1. El jefe se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo. Liderazgo (Dirección).			
2. Generalmente todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo. Liderazgo (Estímulo al trabajo).			
3. La mayoría del trabajo de esta organización exige raciocinio. Motivación (Realización personal).			
4. En esta organización se busca que cada cual tome decisiones de cómo realizar su propio trabajo. Motivación (Responsabilidad)			
5. El ambiente que se respira en esta organización es tenso. Motivación (Adecuación de las condiciones de trabajo).			

6. La gente se esfuerza por cumplir a cabalidad con sus obligaciones. Reciprocidad (Aplicación al trabajo).			
7. Con frecuencia nuestros compañeros hablan mal de la organización. Reciprocidad (Cuidado del patrimonio institucional).			
8. Esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación. Reciprocidad (Retribución).			
9. Aquí las promociones carecen de objetividad. Reciprocidad (Equidad).			
10. Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la organización. Participación (Compromiso con la productividad).			
11. Los objetivos de los departamentos son congruentes con los objetivos de la organización. Participación (Compatibilidad de intereses).			
12. La información requerida por los diferentes grupos fluye lentamente. Participación (Intercambio de información).			
13. La adopción de nuevas tecnologías se mira con recelos. Participación (Involucrarse con el cambio).			
14. Ocurre con frecuencia que cuando se presenta un problema especial no se sabe quién debe resolverlo. Liderazgo (Dirección).			

15. Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad del mismo. Liderazgo (Estímulo por la excelencia).			
16. Aquí todos los problemas se discuten de manera constructiva. Liderazgo (Solución de conflictos).			
17. Para cumplir con las metas del trabajo tenemos que recurrir a todas nuestras capacidades. Liderazgo (Estímulo al trabajo).			
18. En este trabajo me siento realizado profesionalmente. Motivación (Realización personal).			
19. En esta institución se estimula al que trabaja bien. Motivación (Reconocimiento de la aportación).			
20. En realidad, nunca se ejecutan las ideas que damos sobre el mejoramiento del trabajo. Motivación (Responsabilidad).			
21. Las condiciones de trabajo son buenas. Motivación (Adecuación de las condiciones de trabajo).			
22. Aquí uno se siente automotivado con el trabajo. Reciprocidad (Aplicación al trabajo).			
23. Da gusto ver el orden que reina en nuestro local de trabajo. Reciprocidad (Cuidado del patrimonio institucional).			

24. Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo. Reciprocidad (Retribución).			
25. Las normas disciplinarias se aplican con subjetividad. Reciprocidad (Equidad).			
26. Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución. Participación (Compromiso con la productividad).			
27. Lo importante es cumplir los objetivos del departamento, lo demás no interesa. Participación (Compatibilidad de intereses).			
28. Generalmente, cuando se va a hacer algo mi departamento es el último en enterarse. Participación (Intercambio de información).			
29. Las iniciativas de los grupos no reciben respaldo de los niveles superiores. Participación (Involucrarse con el cambio).			
30. Si un trabajo parece difícil se retarda hasta que se pueda. Liderazgo (Estímulo por la excelencia).			
31. A nuestro superior sólo le podemos decir lo que quiere oír. Liderazgo (Solución de conflictos).			
32. En este departamento se reconoce lo valioso de los trabajadores. Motivación (Reconocimiento de la aportación).			

33. No existe una determinación clara de las funciones que cada uno debe desempeñar. Liderazgo (Dirección).			
34. Casi nadie ahora esfuerzo en el cumplimiento de sus obligaciones. Liderazgo (Estímulo por la excelencia).			
35. Cuando uno no sabe cómo hacer algo nadie le ayuda. Liderazgo (Estímulo al trabajo).			
36. Cuando tenemos un problema de índole laboral nadie se interesa en resolverlo. Liderazgo (Solución de conflictos).			
37. Existen grupos cuyas normas y valores no favorecen el trabajo de la organización. Motivación (Realización personal).			
38. Los programas de desarrollo de esta organización preparan al trabajador para avanzar dentro de una carrera ocupacional determinada. Participación (Involucrarse con el cambio).			
39. Aquí únicamente están pendientes de los errores. Reciprocidad (Retribución).			
40. Aquí se traslada o expulsa al trabajador con facilidad. Motivación (Reconocimiento de la aportación).			
41. En general el trabajo se hace superficial o mediocrementemente. Motivación (Adecuación de las condiciones de trabajo).			
42. Casi todos hacen su trabajo como le parece. Reciprocidad (Aplicación al trabajo).			

43. Realmente nos preocupa el prestigio de la organización. Motivación. (Responsabilidad)			
44. La eficacia en el trabajo no indica ningún tipo de recompensa. Reciprocidad (protección del patrimonio institucional).			
45. Aquí cada departamento funciona de forma independiente. Beneficio mutuo (Equidad).			
46. Aquí están a cargo solo algunos pocos departamentos. Compromiso (dedicación a la productividad).			
47. En ocasiones nos encontramos con problemas derivados de la difusión de información falsa. Participación (compatibilidad de intereses).			
48. Aquí se puede perfeccionar el ingenio y la originalidad. Participación (intercambio de información).			
49. Exige muy poco pero nuestro jefe es comprensivo, Motivación (Realización personal).			
50. A menudo se empieza a trabajar sin un objetivo claro. Liderazgo (Estímulo al trabajo).			
51. Las ideas que mejoran la calidad del trabajo no preocupan al jefe. Liderazgo (Dirección).			
52. Hay programas de capacitación para muy pocos. Liderazgo (Estímulo por la excelencia).			



53. En esta empresa, ascender representa poder afrontar desafíos grandes. Reciprocidad (Equidad).			
54. Hay poca autonomía de accionar para la ejecución del trabajo. Reciprocidad (Retribución).			
55. Se sigue metodología sistemática para analizar los problemas y encontrar soluciones creativas. Liderazgo (Solución de conflictos).			
56. El grupo merece reconocimiento por su dedicación de este grupo merece. (Reconocimiento de la aportación).			
57. Para tomar decisiones se debe consultar con los superiores primero. Motivación (Responsabilidad).			
58. Las personas suelen asumir la responsabilidad de gestionar su propio trabajo. Reciprocidad (Aplicación al trabajo).			
59. La gran mayoría del personal de la organización está satisfecho con el entorno físico de nuestro departamento. Motivación (Adecuación de las condiciones de trabajo).			
60. Defendemos ferozmente los esfuerzos y la reputación de nuestro departamento. Reciprocidad (Cuidado del patrimonio institucional).			
61. Es excelente el espíritu de equipo de esta empresa. Participación (Compromiso con la productividad).			

62. Los escasos recursos de nuestro departamento se comparten fácilmente con otras partes de la empresa. Participación (Compatibilidad de intereses).			
63. Quienes tienen información no la comparten fácilmente. Participación (Intercambio de información).			
64. En esta institución hay grupos que se resisten a cualquier cambio. Participación (Involucrarse con el cambio).			
65. Cada quien posee los elementos de trabajo que se necesitan. Motivación (Adecuación de las condiciones de trabajo).			
66. En general, se reconocen a las personas que trabajan de manera óptima en esta empresa. Reciprocidad (Retribución).			
67. Generalmente, no sabemos por dónde empezar las cosas pendientes. Liderazgo (Dirección).			
68. Algunas de las posturas de mis colegas cuando evaluamos un problema no siempre son sinceras. Liderazgo (Solución de conflictos).			
69. Con normalidad, por un excelente rendimiento laboral, se suele ofrecer un reconocimiento especial. Motivación (Reconocimiento de la aportación).			
70. La calidad del trabajo no le preocupa a mi jefe. Liderazgo (Estímulo por la excelencia).			

71. Los empleados disfrutan asumiendo tareas desafiantes. Reciprocidad (Aplicación al trabajo).			
72. En general, todos cuidan bien los activos de la empresa. Reciprocidad (Cuidado del patrimonio institucional).			
73. Aquí, los resultados son fruto del trabajo de unos pocos elegidos. Liderazgo (Estímulo al trabajo).			
74. Los empleados se sienten honrados de formar parte de esta empresa. Motivación (Realización personal).			
75. A todos se les trata con respeto y se les considera expertos en su campo. Motivación (Responsabilidad)			
76. El desempeño de las funciones se evalúa con precisión. Reciprocidad (Equidad).			
77. Los distintos niveles jerárquicos de la organización no cooperan entre sí. Participación (Compromiso con la productividad).			
78. Aquí hay fricciones constantes en todos los departamentos. Participación. (Compatibilidad de intereses).			
79. La información aquí se concentra en solo pocos grupos. Participación (Intercambio de información).			
80. Los niveles más altos no impulsan cambios positivos en la empresa. Participación. (Involucrarse con el cambio).			

## ESCALA DE IDENTIDAD CORPORATIVA ADAPTADA A INSTITUCIONAL

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrará una lista de expresiones que pretende medir la identidad corporativa de los trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco. Las expresiones se refieren a su comportamiento, percepciones y sentimientos como trabajador hacia sus compañeros de trabajo y la universidad. Examine detenidamente cada expresión antes de marcar con una X la que mejor se ajuste a su criterio utilizando la clave que figura a continuación:

1= Falso, 2= Algo falso, 3= Ni Falso ni Cierto, 4= Algo cierto, 5= Cierto. Tenga usted en cuenta que no hay respuestas buenas o malas, conteste a todas las frases y no emplee demasiado tiempo en responder cada una de ellas.

### DATOS GENERALES:

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Estado Civil: \_\_\_\_\_

Condición Laboral: Nombrado \_\_\_\_ Contratado \_\_\_\_ Otro \_\_\_\_\_

Tiempo de servicios: \_\_\_\_\_ Profesión u Oficio: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

**1 = Falso, 2 = Algo falso, 3 = Ni Falso ni Cierto, 4 = Algo cierto, 5**

REACTIVOS	1	2	3	4	5
1. Considero que la mayoría de los trabajadores se sienten ligados emocionalmente con la universidad.					
2. Estoy en este puesto de trabajo porque no hay oportunidades en otro lugar.					
3. Mi interés por la labor que desempeño en la universidad proviene desde antes de ingresar a trabajar aquí.					
4. Mi labor en la universidad es importante por lo que no me incomoda permanecer mucho tiempo en mi trabajo.					
5. Permanecer en esta universidad, es una cuestión de necesidad y no de prestigio.					

6. Los trabajadores en esta universidad poseen elevadas cualidades personales.					
7. No estoy contento con el puesto de trabajo que tengo.					
8. Me siento satisfecho con la condición laboral que tengo.					
9. Estoy orgulloso de ser parte de mi equipo de trabajo					
10.El ingresar a trabajar en esta universidad no mejoro mi prestigio o estatus social.					
11. Con mis colegas alguna vez he dicho mentiras.					
12. Incómoda participar en las ceremonias protocolares que organiza la universidad.					
13. En mi lugar de trabajo ayudamos al trabajador que no sabe sin esperar recompensa alguna.					
14. Creo que me falta tener los valores que la universidad exige a sus trabajadores.					
15. Estando con los colegas de trabajo logro liberarme de las cosas que no me gustan de mí.					
16. En el trabajo no cumplo los compromisos que establezco con mis colegas.					
17. En la dependencia donde trabajo establezco relaciones de cooperación con mis colegas.					
18. No me gusta mostrarme tal como soy en mi centro de trabajo.					
19. Asisto a reuniones no oficiales que organiza mi grupo de trabajo.					
20. No me arrepiento de haber ingresado a trabajar en esta empresa.					
21. En mi dependencia con mis colegas alardeo (me jacto) algo a veces.					
22. Considero que aquí los cargos y ascensos se hacen por méritos.					
23. Desde hace un buen tiempo estoy dedicado a conocer la historia, plan estratégico y reglamentos de esta universidad.					

24. En la población no existe una buena opinión sobre universidad.					
25. Las remuneraciones que se perciben no satisfacen las expectativas del personal.					
26. Estoy orgulloso de contarle a otros de ser miembro de esta universidad.					
27. Me preocupa cómo sería la vida de los trabajadores si no estuvieran en esta universidad.					
28. Incomoda que el público haga comentarios desfavorables de esta universidad.					
29. A la región le importa el destino de esta universidad.					
30. Aquí, en la mayoría de los casos, se logra un mejor puesto de trabajo por favoritismo y no por capacidad.					
31. Contesto siempre tan pronto como puedo un documento después de haberlo leído.					
32. En esta universidad es casi imposible lograr un ascenso o promoción laboral.					

*Gracias por su colaboración.*

**ANEXO 4**  
**AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN**



Huánuco, 19 de noviembre de 2021

**OFICIO N° 086-2021-OAP-UDH**

**Señorita:**

**Mg. KARINA VANESSA DIESTRO CALORETTI**  
**COORDINADORA DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

Ref.: Of. N° 613-2021-C.A.PA-PSIC-FCS-UDH-HCO

Tengo el agrado de dirigirme a usted en mérito al documento de la referencia, con la finalidad de comunicarle que la estudiante del Programa Académico de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco Yolanda Barbarán Ramos, tiene la autorización para la aplicación digital de los instrumentos de su proyecto de tesis en los trabajadores administrativos de la UDH, el mismo que le servirá para optar el título profesional de Licenciada en Psicología.

Aprovecho la oportunidad para reiterarle las muestras de mi mayor consideración.

Atentamente,



**Abg. RAQUEL VIOLETA ARZAPALO ROSALES**  
Jefa de la Oficina de Administración de Personal

# ANEXO 4

## CUESTIONARIOS APLICADOS

### CUESTIONARIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL E IDENTIDAD CORPORATIVA

DATOS GENERALES:

Correo electrónico \*

liang.juy@udh.edu.pe

SEXO \*

- Mujer  
 Hombre

EDAD \*

41

ESTADO CIVIL \*

- SOLTERO  
 CASADO  
 DIVORCIADO  
 VIUDO  
 CONVIVIENT  
 E

CONDICIÓN LABORAL \*

- NOMBRADO  
 CONTRATAD  
 O  
Otros: \_\_\_\_\_

TIEMPO DE SERVICIO \*

12 años

PROFESIÓN \*

obstetra

CARGO \*

tecnica of. matrciula

ESCALA DE IDENTIDAD CORPORATIVA

A continuación, encontrará una lista de expresiones que pretende medir la identidad corporativa de los trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco. Los enunciados están referidos a cómo actúa, percibe, o siente usted como trabajador respecto a sus compañeros y a la universidad. Por favor, lea con atención y cuidado cada expresión y marque la alternativa que mejor se adecue a su criterio: Tenga usted en cuenta que no hay respuestas buenas o malas, conteste a todas las frases y no emplee demasiado tiempo en responder cada una de ellas.



1. Considero que la mayoría de los trabajadores se sienten ligados emocionalmente con la universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

2. Estoy en este puesto de trabajo porque no hay oportunidades en otro lugar. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

3. Mi interés por la labor que desempeño en la universidad proviene desde antes de ingresar a trabajar aquí. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

4. Mi labor en la universidad es importante por lo que no me incomoda permanecer mucho tiempo en mi trabajo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

5. Permanecer en esta universidad, es una cuestión de necesidad y no de prestigio. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

6. Los trabajadores en esta universidad poseen elevadas cualidades personales. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 
-

7. No estoy contento con el puesto de trabajo que tengo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

8. Me siento satisfecho con la condición laboral que tengo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

9. Estoy orgulloso de ser parte de mi equipo de trabajo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

10. El ingresar a trabajar en esta universidad no mejoro mi prestigio o estatus social. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

11. Con mis colegas alguna vez he dicho mentiras. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

12. Incómoda participar en las ceremonias protocolares que organiza la universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 
-

13. En mi lugar de trabajo ayudamos al trabajador que no sabe, sin esperar recompensa alguna. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

14. Creo que me falta tener los valores que la universidad exige a sus trabajadores. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

15. Estando con los colegas de trabajo logro liberarme de las cosas que no me gustan de mí. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

16. En el trabajo no cumplo los compromisos que establezco con mis colegas. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

17. En la dependencia donde trabajo establezco relaciones de cooperación con mis colegas. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

18. No me gusta mostrarme tal como soy en mi centro de trabajo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 
-

19. Asisto a reuniones no oficiales que organiza mi grupo de trabajo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

20. No me arrepiento de haber ingresado a trabajar en esta empresa. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

21. En mi dependencia con mis colegas alardeo (me jacto) algo a veces. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

22. Considero que aquí los cargos y ascensos se hacen por méritos. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

23. Desde hace un buen tiempo estoy dedicado a conocer la historia, plan estratégico y reglamentos de esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

24. En la población no existe una buena opinión sobre la universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 
-

25. Las remuneraciones que se perciben no satisfacen las expectativas del personal. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

26. Estoy orgulloso de contarle a otros de ser miembro de esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

27. Me preocupa cómo sería la vida de los trabajadores si no estuvieran en esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

28. Incomoda que el público haga comentarios desfavorables de esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

29. A la región le importa el destino de esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

30. Aquí, en la mayoría de los casos, se logra un mejor puesto de trabajo por favoritismo y no por capacidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
-

31. Contesto siempre tan pronto como puedo un documento después de haberlo leído. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

32. En esta universidad es casi imposible lograr un ascenso o promoción laboral. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

#### CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

El siguiente cuestionario que se propone tiene como objetivo presentarles una guía real propuesta por la Organización Panamericana para la Salud (OPS) para la investigación y medición del clima organizacional en una entidad cualquiera; abarca las variables de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación.  
Por favor, lea con atención y cuidado cada expresión y marque la alternativa que mejor se adecue a su criterio:  
Tenga usted en cuenta que no hay respuestas buenas o malas, conteste a todas las frases y no emplee demasiado tiempo en responder cada una de ellas.

1. El jefe se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

2. Generalmente todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

3. La mayoría del trabajo de esta organización exige raciocinio. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

4. En esta organización se busca que cada cual tome decisiones de cómo realizar su propio trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

5. El ambiente que se respira en esta organización es tenso. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
-

6. La gente se esfuerza por cumplir a cabalidad con sus obligaciones. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

7. Con frecuencia nuestros compañeros hablan mal de la organización. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

8. Esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

9. Aquí las promociones carecen de objetividad. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

10. Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la organización. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

11. Los objetivos de los departamentos son congruentes con los objetivos de la organización. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

12. La información requerida por los diferentes grupos fluye lentamente. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

13. La adopción de nuevas tecnologías se mira con recelos. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

14. Ocurre con frecuencia que cuando se presenta un problema especial no se sabe quién debe resolverlo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

15. Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad del mismo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

16. Aquí todos los problemas se discuten de manera constructiva. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

17. Para cumplir con las metas del trabajo tenemos que recurrir a todas nuestras capacidades. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

18. En este trabajo me siento realizado profesionalmente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

19. En esta institución se estimula al que trabaja bien. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

20. En realidad nunca se ejecutan las ideas que damos sobre el mejoramiento del trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

21. Las condiciones de trabajo son buenas. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-



22. Aquí uno se siente automotivado con el trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

23. Da gusto ver el orden que reina en nuestro local de trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

24. Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

25. Las normas disciplinarias se aplican con subjetividad. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

26. Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

27. Lo importante es cumplir los objetivos del departamento, lo demás no interesa. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

28. Generalmente, cuando se va a hacer algo mi departamento es el último en enterarse. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

29. Las iniciativas de los grupos no reciben respaldo de los niveles superiores. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

30. Si un trabajo parece difícil se retarda hasta que se pueda. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

31. A nuestro superior sólo le podemos decir lo que quiere oír. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

32. En este departamento se reconoce lo valioso de los trabajadores. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

33. No existe una determinación clara de las funciones que cada uno debe desempeñar. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

34. Casi nadie ahora esfuerzo en el cumplimiento de sus obligaciones. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

35. Cuando uno no sabe como hacer algo nadie le ayuda. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

36. Cuando tenemos un problema de índole laboral nadie se interesa en resolverlo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

37. Existen grupos cuyas normas y valores no favorecen el trabajo de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

38. Los programas de desarrollo de esta organización preparan al trabajador para avanzar dentro de una carrera ocupacional determinada. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

39. Aquí únicamente están pendientes de los errores. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

40. Aquí se traslada o expulsa al trabajador con facilidad. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

41. En general el trabajo se hace superficial o mediocremente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

42. Casi todos hacen su trabajo como le parece. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

43. Realmente nos preocupa el prestigio de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

44. La eficacia en el trabajo no implica reconocimiento de ninguna clase. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
- 

45. Aquí cada departamento trabaja por su lado. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

46. Aquí el poder está concentrado en pocos departamentos. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

47. Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

48. Aquí uno puede desarrollar su ingenio y creatividad. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

49. Nuestro jefe es comprensivo, pero exige muy poco. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

50. A menudo se inician trabajos que no se sabe porque se hacen. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

51. El jefe no se preocupa porque se aporten ideas que mejoren la calidad del trabajo. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

52. Los programas de capacitación son para pocos. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

53. En esta organización ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

54. Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

55. Los problemas se analizan siguiendo métodos sistemáticos para encontrar soluciones creativas. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

56. La dedicación de este grupo merece reconocimiento. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

57. Toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

58. Normalmente las personas se responsabilizan de controlar su propio trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

59. La mayoría significativa de los trabajadores de esta organización nos sentimos satisfechos con el ambiente físico de nuestro departamento. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

60. Defendemos con vehemencia el trabajo y la imagen de nuestro departamento. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
- 

61. El espíritu de equipo de esta organización es excelente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

62. Los recursos limitados de nuestro departamento los compartimos fácilmente con otros grupos de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

63. Los que poseen información no la dan a conocer fácilmente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

64. En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

65. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

66. Por lo general, las personas que trabajan bien son reconocidas en esta organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

67. Por lo general, tenemos muchas cosas por hacer y no sabemos por cual empezar. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

68. Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan algunos de mis compañeros no siempre son sinceros. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

69. Normalmente se da un reconocimiento especial al buen desempeño de trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
-

70. A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

71. A los empleados le gusta hacerse cargo de los trabajos importantes. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

72. En general todos tratan con cuidado los bienes de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

73. Aquí los resultados son el fruto del trabajo de unos pocos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

74. Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

75. Cada uno es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

76. El desempeño de las funciones es correctamente evaluado. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
- 

77. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización no colaboran entre ellos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

78. Aquí todos los departamentos viven en conflicto permanente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

79. Aquí la información está concentrada en unos pocos grupos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

80. Los niveles superiores no propician cambios positivos en la organización. \*

- VERDADERO
- FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios



# CUESTIONARIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL E IDENTIDAD CORPORATIVA

DATOS GENERALES:

Correo electrónico \*

manuel.aliaga@udh.edu.pe

SEXO \*

- Mujer  
 Hombre

EDAD \*

27

ESTADO CIVIL \*

- SOLTERO  
 CASADO  
 DIVORCIADO  
 VIUDO  
 CONVIVIENT  
 E

CONDICIÓN LABORAL \*

- NOMBRADO  
 CONTRATAD  
 O

Otros:

TIEMPO DE SERVICIO \*

2 años

PROFESIÓN \*

ing de sistemas

CARGO \*

asistente

ESCALA DE IDENTIDAD CORPORATIVA

A continuación, encontrará una lista de expresiones que pretende medir la identidad corporativa de los trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco. Los enunciados están referidos a cómo actúa, percibe, o siente usted como trabajador respecto a sus compañeros y a la universidad. Por favor, lea con atención y cuidado cada expresión y marque la alternativa que mejor se adecue a su criterio: Tenga usted en cuenta que no hay respuestas buenas o malas, conteste a todas las frases y no emplee demasiado tiempo en responder cada una de ellas.

1. Considero que la mayoría de los trabajadores se sienten ligados emocionalmente con la universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

2. Estoy en este puesto de trabajo porque no hay oportunidades en otro lugar. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

3. Mi interés por la labor que desempeño en la universidad proviene desde antes de ingresar a trabajar aquí. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

4. Mi labor en la universidad es importante por lo que no me incomoda permanecer mucho tiempo en mi trabajo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

5. Permanecer en esta universidad, es una cuestión de necesidad y no de prestigio. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

6. Los trabajadores en esta universidad poseen elevadas cualidades personales. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 
-

7. No estoy contento con el puesto de trabajo que tengo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

8. Me siento satisfecho con la condición laboral que tengo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

9. Estoy orgulloso de ser parte de mi equipo de trabajo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

10. El ingresar a trabajar en esta universidad no mejoro mi prestigio o estatus social. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

11. Con mis colegas alguna vez he dicho mentiras. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

12. Incómoda participar en las ceremonias protocolares que organiza la universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
-

13. En mi lugar de trabajo ayudamos al trabajador que no sabe, sin esperar recompensa alguna. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

14. Creo que me falta tener los valores que la universidad exige a sus trabajadores. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

15. Estando con los colegas de trabajo logro liberarme de las cosas que no me gustan de mí. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

16. En el trabajo no cumplo los compromisos que establezco con mis colegas. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

17. En la dependencia donde trabajo establezco relaciones de cooperación con mis colegas. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

18. No me gusta mostrarme tal como soy en mi centro de trabajo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 
-

19. Asisto a reuniones no oficiales que organiza mi grupo de trabajo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

20. No me arrepiento de haber ingresado a trabajar en esta empresa. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

21. En mi dependencia con mis colegas alardeo (me jacto) algo a veces. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

22. Considero que aquí los cargos y ascensos se hacen por méritos. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

23. Desde hace un buen tiempo estoy dedicado a conocer la historia, plan estratégico y reglamentos de esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

24. En la población no existe una buena opinión sobre la universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 
-

25. Las remuneraciones que se perciben no satisfacen las expectativas del personal. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

26. Estoy orgulloso de contarle a otros de ser miembro de esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

27. Me preocupa cómo sería la vida de los trabajadores si no estuvieran en esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

28. Incomoda que el público haga comentarios desfavorables de esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

29. A la región le importa el destino de esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

30. Aquí, en la mayoría de los casos, se logra un mejor puesto de trabajo por favoritismo y no por capacidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 
-

31. Contesto siempre tan pronto como puedo un documento después de haberlo leído. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

32. En esta universidad es casi imposible lograr un ascenso o promoción laboral. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

#### CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

El siguiente cuestionario que se propone tiene como objetivo presentarles una guía real propuesta por la Organización Panamericana para la Salud (OPS) para la investigación y medición del clima organizacional en una entidad cualquiera; abarca las variables de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación.  
Por favor, lea con atención y cuidado cada expresión y marque la alternativa que mejor se adecue a su criterio:  
Tenga usted en cuenta que no hay respuestas buenas o malas, conteste a todas las frases y no emplee demasiado tiempo en responder cada una de ellas.

1. El jefe se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

2. Generalmente todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

3. La mayoría del trabajo de esta organización exige raciocinio. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

4. En esta organización se busca que cada cual tome decisiones de cómo realizar su propio trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

5. El ambiente que se respira en esta organización es tenso. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

6. La gente se esfuerza por cumplir a cabalidad con sus obligaciones. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

7. Con frecuencia nuestros compañeros hablan mal de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

8. Esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

9. Aquí las promociones carecen de objetividad. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

10. Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

11. Los objetivos de los departamentos son congruentes con los objetivos de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

12. La información requerida por los diferentes grupos fluye lentamente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

13. La adopción de nuevas tecnologías se mira con recelos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-



14. Ocurre con frecuencia que cuando se presenta un problema especial no se sabe quién debe resolverlo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

15. Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad del mismo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

16. Aquí todos los problemas se discuten de manera constructiva. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

17. Para cumplir con las metas del trabajo tenemos que recurrir a todas nuestras capacidades. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

18. En este trabajo me siento realizado profesionalmente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

19. En esta institución se estimula al que trabaja bien. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

20. En realidad nunca se ejecutan las ideas que damos sobre el mejoramiento del trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

21. Las condiciones de trabajo son buenas. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

22. Aquí uno se siente automotivado con el trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

23. Da gusto ver el orden que reina en nuestro local de trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

24. Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

25. Las normas disciplinarias se aplican con subjetividad. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

26. Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

27. Lo importante es cumplir los objetivos del departamento, lo demás no interesa. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

28. Generalmente, cuando se va a hacer algo mi departamento es el último en enterarse. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

29. Las iniciativas de los grupos no reciben respaldo de los niveles superiores. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

30. Si un trabajo parece difícil se retarda hasta que se pueda. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

31. A nuestro superior sólo le podemos decir lo que quiere oír. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

32. En este departamento se reconoce lo valioso de los trabajadores. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

33. No existe una determinación clara de las funciones que cada uno debe desempeñar. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

34. Casi nadie ahora esfuerzo en el cumplimiento de sus obligaciones. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

35. Cuando uno no sabe como hacer algo nadie le ayuda. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

36. Cuando tenemos un problema de índole laboral nadie se interesa en resolverlo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

37. Existen grupos cuyas normas y valores no favorecen el trabajo de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

38. Los programas de desarrollo de esta organización preparan al trabajador para avanzar dentro de una carrera ocupacional determinada. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

39. Aquí únicamente están pendientes de los errores. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

40. Aquí se traslada o expulsa al trabajador con facilidad. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

41. En general el trabajo se hace superficial o mediocremente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

42. Casi todos hacen su trabajo como le parece. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

43. Realmente nos preocupa el prestigio de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

44. La eficacia en el trabajo no implica reconocimiento de ninguna clase. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
- 

45. Aquí cada departamento trabaja por su lado. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

46. Aquí el poder está concentrado en pocos departamentos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

47. Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

48. Aquí uno puede desarrollar su ingenio y creatividad. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

49. Nuestro jefe es comprensivo, pero exige muy poco. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

50. A menudo se inician trabajos que no se sabe porque se hacen. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

51. El jefe no se preocupa porque se aporten ideas que mejoren la calidad del trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

52. Los programas de capacitación son para pocos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
- 

53. En esta organización ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

54. Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

55. Los problemas se analizan siguiendo métodos sistemáticos para encontrar soluciones creativas. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

56. La dedicación de este grupo merece reconocimiento. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

57. Toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

58. Normalmente las personas se responsabilizan de controlar su propio trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

59. La mayoría significativa de los trabajadores de esta organización nos sentimos satisfechos con el ambiente físico de nuestro departamento. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

60. Defendemos con vehemencia el trabajo y la imagen de nuestro departamento. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
- 

61. El espíritu de equipo de esta organización es excelente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

62. Los recursos limitados de nuestro departamento los compartimos fácilmente con otros grupos de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

63. Los que poseen información no la dan a conocer fácilmente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

64. En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

65. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

66. Por lo general, las personas que trabajan bien son reconocidas en esta organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

67. Por lo general, tenemos muchas cosas por hacer y no sabemos por cual empezar. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

68. Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan algunos de mis compañeros no siempre son sinceros. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

69. Normalmente se da un reconocimiento especial al buen desempeño de trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

70. A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

71. A los empleados le gusta hacerse cargo de los trabajos importantes. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

72. En general todos tratan con cuidado los bienes de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

73. Aquí los resultados son el fruto del trabajo de unos pocos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

74. Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

75. Cada uno es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

76. El desempeño de las funciones es correctamente evaluado. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
- 

77. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización no colaboran entre ellos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-



78. Aquí todos los departamentos viven en conflicto permanente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

79. Aquí la información está concentrada en unos pocos grupos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

80. Los niveles superiores no propician cambios positivos en la organización. \*

- VERDADERO
- FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

# CUESTIONARIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL E IDENTIDAD CORPORATIVA

DATOS GENERALES:

Correo electrónico \*

pesd.psicologia@udh.edu.pe

SEXO \*

- Mujer  
 Hombre

EDAD \*

38

ESTADO CIVIL \*

- SOLTERO  
 CASADO  
 DIVORCIADO  
 VIUDO  
 CONVIVIENT  
 E

CONDICIÓN LABORAL \*

- NOMBRADO  
 CONTRATAD  
 O

Otros:

TIEMPO DE SERVICIO \*

10

PROFESIÓN \*

OBSTETRA

CARGO \*

APOYO EN COORDINACIÓN PSICOLOGIA - PESD

ESCALA DE IDENTIDAD CORPORATIVA

A continuación, encontrará una lista de expresiones que pretende medir la identidad corporativa de los trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco. Los enunciados están referidos a cómo actúa, percibe, o siente usted como trabajador respecto a sus compañeros y a la universidad. Por favor, lea con atención y cuidado cada expresión y marque la alternativa que mejor se adecue a su criterio:  
Tenga usted en cuenta que no hay respuestas buenas o malas, conteste a todas las frases y no emplee demasiado tiempo en responder cada una de ellas.

1. Considero que la mayoría de los trabajadores se sienten ligados emocionalmente con la universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

2. Estoy en este puesto de trabajo porque no hay oportunidades en otro lugar. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

3. Mi interés por la labor que desempeño en la universidad proviene desde antes de ingresar a trabajar aquí. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

4. Mi labor en la universidad es importante por lo que no me incomoda permanecer mucho tiempo en mi trabajo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

5. Permanecer en esta universidad, es una cuestión de necesidad y no de prestigio. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

6. Los trabajadores en esta universidad poseen elevadas cualidades personales. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 
-

7. No estoy contento con el puesto de trabajo que tengo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

8. Me siento satisfecho con la condición laboral que tengo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

9. Estoy orgulloso de ser parte de mi equipo de trabajo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

10. El ingresar a trabajar en esta universidad no mejoro mi prestigio o estatus social. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

11. Con mis colegas alguna vez he dicho mentiras. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

12. Incómoda participar en las ceremonias protocolares que organiza la universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 
-

13. En mi lugar de trabajo ayudamos al trabajador que no sabe, sin esperar recompensa alguna. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

14. Creo que me falta tener los valores que la universidad exige a sus trabajadores. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

15. Estando con los colegas de trabajo logro liberarme de las cosas que no me gustan de mí. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

16. En el trabajo no cumplo los compromisos que establezco con mis colegas. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

17. En la dependencia donde trabajo establezco relaciones de cooperación con mis colegas. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

18. No me gusta mostrarme tal como soy en mi centro de trabajo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 
-

19. Asisto a reuniones no oficiales que organiza mi grupo de trabajo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

20. No me arrepiento de haber ingresado a trabajar en esta empresa. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

21. En mi dependencia con mis colegas alardeo (me jacto) algo a veces. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

22. Considero que aquí los cargos y ascensos se hacen por méritos. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

23. Desde hace un buen tiempo estoy dedicado a conocer la historia, plan estratégico y reglamentos de esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

24. En la población no existe una buena opinión sobre la universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 
-

25. Las remuneraciones que se perciben no satisfacen las expectativas del personal. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

26. Estoy orgulloso de contarle a otros de ser miembro de esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

27. Me preocupa cómo sería la vida de los trabajadores si no estuvieran en esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

28. Incomoda que el público haga comentarios desfavorables de esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

29. A la región le importa el destino de esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

30. Aquí, en la mayoría de los casos, se logra un mejor puesto de trabajo por favoritismo y no por capacidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 
-

31. Contesto siempre tan pronto como puedo un documento después de haberlo leído. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

32. En esta universidad es casi imposible lograr un ascenso o promoción laboral. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

El siguiente cuestionario que se propone tiene como objetivo presentarles una guía real propuesta por la Organización Panamericana para la Salud (OPS) para la investigación y medición del clima organizacional en una entidad cualquiera; abarca las variables de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación.  
Por favor, lea con atención y cuidado cada expresión y marque la alternativa que mejor se adecue a su criterio:  
Tenga usted en cuenta que no hay respuestas buenas o malas, conteste a todas las frases y no emplee demasiado tiempo en responder cada una de ellas.

1. El jefe se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

2. Generalmente todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

3. La mayoría del trabajo de esta organización exige raciocinio. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

4. En esta organización se busca que cada cual tome decisiones de cómo realizar su propio trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

5. El ambiente que se respira en esta organización es tenso. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
-



6. La gente se esfuerza por cumplir a cabalidad con sus obligaciones. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

7. Con frecuencia nuestros compañeros hablan mal de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

8. Esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

9. Aquí las promociones carecen de objetividad. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

10. Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

11. Los objetivos de los departamentos son congruentes con los objetivos de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

12. La información requerida por los diferentes grupos fluye lentamente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
- 

13. La adopción de nuevas tecnologías se mira con recelos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

14. Ocurre con frecuencia que cuando se presenta un problema especial no se sabe quién debe resolverlo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

15. Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad del mismo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

16. Aquí todos los problemas se discuten de manera constructiva. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

17. Para cumplir con las metas del trabajo tenemos que recurrir a todas nuestras capacidades. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

18. En este trabajo me siento realizado profesionalmente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

19. En esta institución se estimula al que trabaja bien. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

20. En realidad nunca se ejecutan las ideas que damos sobre el mejoramiento del trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

21. Las condiciones de trabajo son buenas. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

22. Aquí uno se siente automotivado con el trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

23. Da gusto ver el orden que reina en nuestro local de trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

24. Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

25. Las normas disciplinarias se aplican con subjetividad. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

26. Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

27. Lo importante es cumplir los objetivos del departamento, lo demás no interesa. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

28. Generalmente, cuando se va a hacer algo mi departamento es el último en enterarse. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

29. Las iniciativas de los grupos no reciben respaldo de los niveles superiores. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

30. Si un trabajo parece difícil se retarda hasta que se pueda. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

31. A nuestro superior sólo le podemos decir lo que quiere oír. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

32. En este departamento se reconoce lo valioso de los trabajadores. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

33. No existe una determinación clara de las funciones que cada uno debe desempeñar. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

34. Casi nadie ahora esfuerzo en el cumplimiento de sus obligaciones. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

35. Cuando uno no sabe como hacer algo nadie le ayuda. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

36. Cuando tenemos un problema de índole laboral nadie se interesa en resolverlo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

37. Existen grupos cuyas normas y valores no favorecen el trabajo de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
-

38. Los programas de desarrollo de esta organización preparan al trabajador para avanzar dentro de una carrera ocupacional determinada. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

39. Aquí únicamente están pendientes de los errores. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

40. Aquí se traslada o expulsa al trabajador con facilidad. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

41. En general el trabajo se hace superficial o mediocremente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

42. Casi todos hacen su trabajo como le parece. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

43. Realmente nos preocupa el prestigio de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

44. La eficacia en el trabajo no implica reconocimiento de ninguna clase. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

45. Aquí cada departamento trabaja por su lado. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
-

46. Aquí el poder está concentrado en pocos departamentos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

47. Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

48. Aquí uno puede desarrollar su ingenio y creatividad. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

49. Nuestro jefe es comprensivo, pero exige muy poco. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

50. A menudo se inician trabajos que no se sabe porque se hacen. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

51. El jefe no se preocupa porque se aporten ideas que mejoren la calidad del trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

52. Los programas de capacitación son para pocos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
- 

53. En esta organización ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

54. Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

55. Los problemas se analizan siguiendo métodos sistemáticos para encontrar soluciones creativas. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

56. La dedicación de este grupo merece reconocimiento. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

57. Toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

58. Normalmente las personas se responsabilizan de controlar su propio trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

59. La mayoría significativa de los trabajadores de esta organización nos sentimos satisfechos con el ambiente físico de nuestro departamento. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

60. Defendemos con vehemencia el trabajo y la imagen de nuestro departamento. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
- 

61. El espíritu de equipo de esta organización es excelente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

62. Los recursos limitados de nuestro departamento los compartimos fácilmente con otros grupos de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

63. Los que poseen información no la dan a conocer fácilmente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

64. En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

65. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

66. Por lo general, las personas que trabajan bien son reconocidas en esta organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

67. Por lo general, tenemos muchas cosas por hacer y no sabemos por cual empezar. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

68. Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan algunos de mis compañeros no siempre son sinceros. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

69. Normalmente se da un reconocimiento especial al buen desempeño de trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-



70. A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

71. A los empleados le gusta hacerse cargo de los trabajos importantes. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

72. En general todos tratan con cuidado los bienes de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

73. Aquí los resultados son el fruto del trabajo de unos pocos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

74. Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

75. Cada uno es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

76. El desempeño de las funciones es correctamente evaluado. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
- 

77. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización no colaboran entre ellos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

78. Aquí todos los departamentos viven en conflicto permanente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

79. Aquí la información está concentrada en unos pocos grupos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

80. Los niveles superiores no propician cambios positivos en la organización. \*

- VERDADERO
- FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios

# CUESTIONARIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL E IDENTIDAD CORPORATIVA

DATOS GENERALES:

Correo electrónico \*

yessica.espinoza@udh.edu.pe

SEXO \*

- Mujer  
 Hombre

EDAD \*

47

ESTADO CIVIL \*

- SOLTERO  
 CASADO  
 DIVORCIADO  
 VIUDO  
 CONVIVIENT  
 E

CONDICIÓN LABORAL \*

- NOMBRADO  
 CONTRATAD  
 O

Otros:

TIEMPO DE SERVICIO \*

29 años

PROFESIÓN \*

secretaria

CARGO \*

tecnica en la oficina de matricula y registros académicos

ESCALA DE IDENTIDAD CORPORATIVA

A continuación, encontrará una lista de expresiones que pretende medir la identidad corporativa de los trabajadores administrativos de la Universidad de Huánuco. Los enunciados están referidos a cómo actúa, percibe, o siente usted como trabajador respecto a sus compañeros y a la universidad. Por favor, lea con atención y cuidado cada expresión y marque la alternativa que mejor se adecue a su criterio: Tenga usted en cuenta que no hay respuestas buenas o malas, conteste a todas las frases y no emplee demasiado tiempo en responder cada una de ellas.

1. Considero que la mayoría de los trabajadores se sienten ligados emocionalmente con la universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

2. Estoy en este puesto de trabajo porque no hay oportunidades en otro lugar. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

3. Mi interés por la labor que desempeño en la universidad proviene desde antes de ingresar a trabajar aquí. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

4. Mi labor en la universidad es importante por lo que no me incomoda permanecer mucho tiempo en mi trabajo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

5. Permanecer en esta universidad, es una cuestión de necesidad y no de prestigio. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

6. Los trabajadores en esta universidad poseen elevadas cualidades personales. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 
-

7. No estoy contento con el puesto de trabajo que tengo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

8. Me siento satisfecho con la condición laboral que tengo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

9. Estoy orgulloso de ser parte de mi equipo de trabajo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

10. El ingresar a trabajar en esta universidad no mejoro mi prestigio o estatus social. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

11. Con mis colegas alguna vez he dicho mentiras. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

12. Incómoda participar en las ceremonias protocolares que organiza la universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 
-

13. En mi lugar de trabajo ayudamos al trabajador que no sabe, sin esperar recompensa alguna. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

14. Creo que me falta tener los valores que la universidad exige a sus trabajadores. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

15. Estando con los colegas de trabajo logro liberarme de las cosas que no me gustan de mí. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

16. En el trabajo no cumplo los compromisos que establezco con mis colegas. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

17. En la dependencia donde trabajo establezco relaciones de cooperación con mis colegas. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

18. No me gusta mostrarme tal como soy en mi centro de trabajo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 
-

19. Asisto a reuniones no oficiales que organiza mi grupo de trabajo. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

20. No me arrepiento de haber ingresado a trabajar en esta empresa. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

21. En mi dependencia con mis colegas alardeo (me jacto) algo a veces. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

22. Considero que aquí los cargos y ascensos se hacen por méritos. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

23. Desde hace un buen tiempo estoy dedicado a conocer la historia, plan estratégico y reglamentos de esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

24. En la población no existe una buena opinión sobre la universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 
-

25. Las remuneraciones que se perciben no satisfacen las expectativas del personal. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

26. Estoy orgulloso de contarle a otros de ser miembro de esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

27. Me preocupa cómo sería la vida de los trabajadores si no estuvieran en esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

28. Incomoda que el público haga comentarios desfavorables de esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

29. A la región le importa el destino de esta universidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 

30. Aquí, en la mayoría de los casos, se logra un mejor puesto de trabajo por favoritismo y no por capacidad. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO
- 
-



31. Contesto siempre tan pronto como puedo un documento después de haberlo leído. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

32. En esta universidad es casi imposible lograr un ascenso o promoción laboral. \*

- FALSO
- ALGO FALSO
- NI FALSO NI
- CIERTO ALGO
- CIERTO CIERTO

#### CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

El siguiente cuestionario que se propone tiene como objetivo presentarles una guía real propuesta por la Organización Panamericana para la Salud (OPS) para la investigación y medición del clima organizacional en una entidad cualquiera; abarca las variables de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación.  
Por favor, lea con atención y cuidado cada expresión y marque la alternativa que mejor se adecue a su criterio:  
Tenga usted en cuenta que no hay respuestas buenas o malas, conteste a todas las frases y no emplee demasiado tiempo en responder cada una de ellas.

1. El jefe se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

2. Generalmente todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

3. La mayoría del trabajo de esta organización exige raciocinio. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

4. En esta organización se busca que cada cual tome decisiones de cómo realizar su propio trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

5. El ambiente que se respira en esta organización es tenso. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

6. La gente se esfuerza por cumplir a cabalidad con sus obligaciones. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

7. Con frecuencia nuestros compañeros hablan mal de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

8. Esta organización ofrece buenas oportunidades de capacitación. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

9. Aquí las promociones carecen de objetividad. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

10. Los problemas que surgen entre los grupos de trabajo se resuelven de manera óptima para la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

11. Los objetivos de los departamentos son congruentes con los objetivos de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

12. La información requerida por los diferentes grupos fluye lentamente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

13. La adopción de nuevas tecnologías se mira con recelos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

14. Ocurre con frecuencia que cuando se presenta un problema especial no se sabe quién debe resolverlo. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

15. Aquí se preocupan por mantener informado al personal de las nuevas técnicas relacionadas con el trabajo, con el fin de mejorar la calidad del mismo. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

16. Aquí todos los problemas se discuten de manera constructiva. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

17. Para cumplir con las metas del trabajo tenemos que recurrir a todas nuestras capacidades. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

18. En este trabajo me siento realizado profesionalmente. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

19. En esta institución se estimula al que trabaja bien. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

20. En realidad nunca se ejecutan las ideas que damos sobre el mejoramiento del trabajo. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

21. Las condiciones de trabajo son buenas. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

22. Aquí uno se siente automotivado con el trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

23. Da gusto ver el orden que reina en nuestro local de trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

24. Yo me siento muy motivado por formar parte de este grupo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

25. Las normas disciplinarias se aplican con subjetividad. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

26. Cuando hay un reto para la organización todos los departamentos participan activamente en la solución. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

27. Lo importante es cumplir los objetivos del departamento, lo demás no interesa. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

28. Generalmente, cuando se va a hacer algo mi departamento es el último en enterarse. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
- 

29. Las iniciativas de los grupos no reciben respaldo de los niveles superiores. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

30. Si un trabajo parece difícil se retarda hasta que se pueda. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

31. A nuestro superior sólo le podemos decir lo que quiere oír. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

32. En este departamento se reconoce lo valioso de los trabajadores. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

33. No existe una determinación clara de las funciones que cada uno debe desempeñar. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

34. Casi nadie ahora esfuerzo en el cumplimiento de sus obligaciones. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

35. Cuando uno no sabe como hacer algo nadie le ayuda. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

36. Cuando tenemos un problema de índole laboral nadie se interesa en resolverlo. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

37. Existen grupos cuyas normas y valores no favorecen el trabajo de la organización. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

38. Los programas de desarrollo de esta organización preparan al trabajador para avanzar dentro de una carrera ocupacional determinada. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

39. Aquí únicamente están pendientes de los errores. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

40. Aquí se traslada o expulsa al trabajador con facilidad. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

41. En general el trabajo se hace superficial o mediocremente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

42. Casi todos hacen su trabajo como le parece. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

43. Realmente nos preocupa el prestigio de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

44. La eficacia en el trabajo no implica reconocimiento de ninguna clase. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
- 

45. Aquí cada departamento trabaja por su lado. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

46. Aquí el poder está concentrado en pocos departamentos. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

47. Periódicamente tenemos problemas debido a la circulación de información inexacta. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

48. Aquí uno puede desarrollar su ingenio y creatividad. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

49. Nuestro jefe es comprensivo, pero exige muy poco. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

50. A menudo se inician trabajos que no se sabe porque se hacen. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

51. El jefe no se preocupa porque se aporten ideas que mejoren la calidad del trabajo. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

52. Los programas de capacitación son para pocos. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

53. En esta organización ser promovido significa poder enfrentar desafíos mayores. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

54. Existe poca libertad de acción para la realización del trabajo. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

55. Los problemas se analizan siguiendo métodos sistemáticos para encontrar soluciones creativas. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

56. La dedicación de este grupo merece reconocimiento. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

57. Toda decisión que se toma es necesario consultarla con los superiores antes de ponerla en práctica. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

58. Normalmente las personas se responsabilizan de controlar su propio trabajo. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

59. La mayoría significativa de los trabajadores de esta organización nos sentimos satisfechos con el ambiente físico de nuestro departamento. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

60. Defendemos con vehemencia el trabajo y la imagen de nuestro departamento. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

61. El espíritu de equipo de esta organización es excelente. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE



62. Los recursos limitados de nuestro departamento los compartimos fácilmente con otros grupos de la organización. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

63. Los que poseen información no la dan a conocer fácilmente. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

64. En esta organización existen grupos que se oponen a todos los cambios. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

65. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

66. Por lo general, las personas que trabajan bien son reconocidas en esta organización. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

67. Por lo general, tenemos muchas cosas por hacer y no sabemos por cual empezar. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

68. Cuando analizamos un problema las posiciones que adoptan algunos de mis compañeros no siempre son sinceros. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

69. Normalmente se da un reconocimiento especial al buen desempeño de trabajo. \*

- VERDADER  
 O FALSO  
 NO SABE/NO RESPONDE

70. A mi jefe no le preocupa la calidad del trabajo. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

71. A los empleados le gusta hacerse cargo de los trabajos importantes. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

72. En general todos tratan con cuidado los bienes de la organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

73. Aquí los resultados son el fruto del trabajo de unos pocos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

74. Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a esta organización. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

75. Cada uno es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

76. El desempeño de las funciones es correctamente evaluado. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 

77. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización no colaboran entre ellos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE
- 
-

78. Aquí todos los departamentos viven en conflicto permanente. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

79. Aquí la información está concentrada en unos pocos grupos. \*

- VERDADER
- O FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

80. Los niveles superiores no propician cambios positivos en la organización. \*

- VERDADERO
- FALSO
- NO SABE/NO RESPONDE

Google no creó ni aprobó este contenido.

Google Formularios