



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Influencia de la Motivación Laboral en el Clima Organizacional de la UPCI del Área Docente Escuela de Administración, Jesús María 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Rabanal Torres, Doraly Lisbeth (ORCID: 0000-0001-5174-768X)

ASESOR:

Dr. León Espinoza, Lessner Augusto (ORCID: 0000-0002-9983-8967)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Recursos Humanos

LIMA- PERÚ

2017

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a Dios a mi madre Rosa Lila Torres Bazán, a mi padre Juan Enrique Rabanal Rodríguez y a mi esposo Miguel Palma Lázaro que son las personas más importantes en mi vida, y son quienes siempre me han brindado su apoyo en todo lo que me he propuesto.

Agradecimiento

Deseo agradecer a todos los profesores que me han acompañado en este largo camino y en especial a mi asesor por darme los alcances necesarios para realizar este trabajo de investigación que fue elaborado con mucho esfuerzo y dedicación.

ÍNDICE

Carátula	
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Índice	iv
Resumen	v
Abstract	v
I. Introducción	
II. Marco Teórico	3
III. Metodología	6
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	6
3.2 . Variables y Operacionalización	6
3.3. Población, Muestra y Muestreo	15
3.4. Técnicas o Instrumentos de Recolección de Datos.	16
3.5. Procedimientos	
3.6 Método de Análisis de Datos	18
3.7 . Aspectos Éticos	18
IV. Resultados	19
V. Discusión	33
VI. conclusiones:	36
VII. Recomendaciones	42
Referencias	38
Anexos	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal mostrar la influencia de la motivación Laboral en el clima organizacional de la Universidad Peruana de Ciencias Informática del Área docente Escuela de Administración, Jesús María- 2017.

La metodología utilizada, fue cuantitativa ya que se recolectaron datos para probar hipótesis, el Método Hipotético deductivo, el tipo de investigación Aplicada el nivel de estudio Explicativo Causal y El diseño de investigación es no experimental de corte transversal ya que no se manipula ninguna variable

La conclusión fue que es importante tener motivados a los docentes de la institución, ya que esto permite que haya un buen clima organizacional y genera servicios de calidad para la institución.

Palabras Clave: Motivación Laboral, satisfacción, Clima Organizacional

ABSTRACT

The main objective of this research work was to show the influence of work motivation on the organizational climate of the Peruvian University of Computer Sciences of the School of Administration, Jesus Maria - 2017.

The methodology used, was quantitative since data were collected to test hypotheses, the Method Hypothetical deductive, the type of research Applied the level of study Explanatory Causal and The research design is no-experimental cross-sectional since no variable is manipulated.

The conclusion was that it is important to have motivated teachers of the institution, since this allows a good organizational climate and generates quality services for the institution.

Keywords: work motivation, satisfaction, organizational climate.

I. Introducción

El presente trabajo nos demuestra que en la actualidad existen diferentes organizaciones, cada una con un problema distinto a la de otra y con múltiples climas organizacionales, lo que origina el interés a motivar a las piezas claves en los distintos sectores de actividades económicas que existen en nuestro país. El sector terciario, es una gama muy amplia y muy interesante como es la educación; esto aporta mucho a nuestro país ya que de ello depende los nuevos futuros profesionales.

Hoy en día la competencia y el desarrollo de muchos gobiernos se logran gracias a una educación de calidad. La política permitirá lograr esos objetivos y así lo demuestra el gobierno que incremento los sueldos hasta el 90% para los docentes contratados tal como lo indica el diario oficial peruano.

También cabe recalcar que en relación al PBI (Producto Bruto Interno), en lo que es Sector Educación para este año 2017 es de 3.7%, es decir en el proyecto de presupuestos-2017 enviado por el ejecutivo al congreso, no hay previsiones de aumento del PBI en el PIA.

Teniendo como referencia lo que está sucediendo a nivel nacional, regional y local, es de vital importancia en esta investigación analizar muy meticulosamente a la Universidad Peruana de Ciencias Informática.

Por lo cual hemos llegado a la siguiente problemática y para ello necesitamos identificar de qué manera influye la motivación laboral en el clima organizacional de la UPCI en el área docente de la Escuela de administración distrito de Jesús María, y así podremos determinar la raíz de

Muestra investigación, para esto tomaremos una muestra de la población a estudiar.

De esta manera se puede ver si el personal de la institución se encuentra lo suficientemente motivado en su trabajo y así contribuir en el crecimiento y desarrollo de la institución dando más ingresos y oportunidades para que la empresa llegue a la cúspide del éxito.

De ello; depende el desarrollo a nivel local que pueda contribuir a las necesidades de esta institución y de su personal.

Siempre una buena decisión generará buenos resultados y brindará la motivación de todo el personal para trabajar conjuntamente en el desarrollo de cada organización.

Para sus objetivos específicos utilizamos las dimensiones de satisfacción, equidad y confianza mediante ello se podrá analizar y respaldar el trabajo de investigación.

II. Marco Teórico

A nivel internacional: Navarro, y Rosellón, (2010). En su tesis concluyeron: que el clima imperante en las empresas a pesar de aceptable presenta un estilo gerencial denominado autocrático, por el hecho nos indica que tiene una grande verificación y muy baja toma de decisiones. (*Psicogente*) Universidad de Magdalena, Colombia. (2011,p.11).

Uría,D, (2011). En su tesis de licenciatura: Nos habla de la conducta de los individuos en una entidad por lo cual el comportamiento organizacional es el que se enfoca en éste estudio, dentro de las estructuras formales de la empresa. De la ciudad de Ambato. Ecuador. (p.31).

En toda institución debe alcanzarse el bienestar, tanto del individuo como el de la empresa y viceversa. Es todo un paso a paso de unión donde tienen que plantearse como objetivo ser uno solo.

A nivel nacional: Pelaés, O. (2010), concluyeron: A medida que van habiendo mejoras se comprende con mayor exactitud y se puede introducir la dinámica colectiva de la organización para la satisfacción del cliente. (p, 14).

Saccca,J.(2010), en su tesis de licenciatura concluyeron : que el clima muestra la orientación de los integrantes hacia la organización. Y mientras más satisfechos se encuentren más productivos serán. (p. 35)

Variable Independiente: Motivación Laboral, Aquí se presentan teorías sobre motivación laboral, realizadas por algunos estudiosos del tema:

Chiavenato (2001), La motivación es el potencial de desarrollo, la capacidad de asumir responsabilidades de dirigir el comportamiento hacia los objetivos de la empresa, son factores, inherentes a las personas y no son creados por la administración. Es responsabilidad de la administración proporcionar condiciones para que las personas conozcan y desarrollen por si mismas estas características para alcanzar sus objetivos personales, mientras

dirigen sus propios esfuerzos encaminados a los objetivos de la empresa. (p.300).

Modelo Motivación Laboral, Porter & Lawler (2009), lo define así: La organización puede impulsar a realizar actividades a su beneficio mediante recompensas, Este modelo está muy asociado con el balance y la confianza. (p.60)

Equipo de Trabajo Chiavenato, (2007) El personal tiene como responsabilidad el éxito para llegar metas propuestas y se reparten tareas para llegar al trabajo en equipo. (p. 220).

Comunicación, Chiavenato (2007). Las organizaciones sin una buena comunicación no podrían llegar al éxito; ya que esto es vital para cada entidad (P. 59)

En conclusión para Chiavenato las personas son piezas claves de una organización, por consiguiente es muy importante mantener una buena comunicación con ellos para el buen desarrollo de la organización.

Clima Organizacional, Ambiente en General, Chiavenato, (2001) está formado por todos los factores socioeconómicos, que se presentan a nivel mundial (P.74-75)

Modelo Clima Organizacional, Heskett, Sasser & Schlesinger (2003), lo define así: Las diferentes causas que inducen y determinan el ambiente de una institución, se forman por temas internos y también de afuera, ya que condicionan actitudes y comportamientos de su personal. (p.38)

Comportamiento Organizacional, Chiavenato (2009), lo define así: El comportamiento de una organización es un área del desarrollo humano esencial para captar el manejo de las organizaciones (p.28)

III. Metodología

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación que se utilizó es **aplicado**. Según Behar, la investigación aplicada averigua la perseverancia de las investigaciones que se conocen, pues de ello dependen los frutos y desarrollo, enfrenta la teoría con la realidad. (2008, p. 20).

Método de Investigación

El método que se utilizó es el **hipotético deductivo**; tal como nos dice: Bernal, “se trata de una frecuencia correlativa de teorías y busca confrontar tales teorías, obteniendo resultados para ser comparados” (2013, p. 60).

Nivel de investigación:

El nivel de estudio está representado por el **explicativo – causal**. Para Bernal, “Todo estudio explicativo tuvo como motivo probar teorías y busca que lo obtenido de ello se contraste con las leyes y principios científicos. Se investiga la causa y efecto que tienen las variables”. (2010, p. 115).

3.2 Variables y Operacionalización

Vamos a representar a la variable X “Motivación Laboral” y la variable Y “Clima Organizacional” estas son sus definiciones:

Variable X: Motivación Laboral

Para Porter & Lawler, “Las entidades responden con recompensas al desempeño para encontrar razones internas de satisfacción en el trabajo, este modelo está muy asociado con la equidad y la confianza de ser recompensados de acuerdo a su desempeño”. (2009, p.60)

Dimensión Satisfacción

Porter & Lawler, "Para cubrir una necesidad es necesario plantearse una meta. Y esto es diferente entre un individuo y otro además se va transformando en el transcurso del tiempo según la necesidad, con el fin de alcanzar un bienestar individual."(2009, p.60)

Indicadores

Deseo

Diccionario Enciclopédico Universal (2007) "acción de una persona para conseguir alguna meta propuesta así mismo" (2007, p .355).

Expectativa

Para Chiavenato (2002), "En los nuevos mercados sólo pueden llegar a la cúspide del éxito las entidades que pueden percibir las necesidades de los demás para así brindar su agregado valor". (p.254)

Recompensa

Para Chiavenato (2002), "Para funcionar dentro de ciertos estándares de operación, las entidades disponen de un sistema de alicientes (es decir, alicientes para estimular ciertos tipos de comportamientos), El modelo de alicientes incluye el total de beneficios que la entidad pone a merced de sus integrantes y procedimientos para direccionarlos". (p. 259)

Dimensión Equidad

Porter & Lawler (2009), "Es necesario que los individuos estén persuadidos que los premios que reciben son equitativos. Por ello la equidad tiene dos dimensiones: primero el individuo desea ganar un incentivo de su agrado por el esmero y dedicación en su trabajo, y segundo la persona espera que sus funciones sean comparadas de acuerdo a la eficacia de su trabajo en relación con otros" .(p.61)

Indicadores

Sentimiento:

Diccionario Universal (2007) “Estado de ánimo o disposición emocional hacia una cosa, un hecho o una persona”. (p.935)

Justicia:

Para Chiavenato (2009),” Requiere de valores con excelentes bases de sensatez, y mucha experiencia para poder equilibrar la y tomar decisiones justas ” (p. 41)

Habilidad:

Para Chiavenato (2002), “Capacidad para ciertas tareas y se clasifican conjuntamente en cuanto a la forma de aplicación”. (p.124)

Esfuerzo:

Para Chiavenato (2002), “Para alcanzar el éxito el trabajo consume tiempo considerable de la vida y del esfuerzo de las personas que dependen de él para subsistir y alcanzar el éxito personal”. (p.4)

Dimensión Confianza

Diccionario Universal (2007), “Esperanza firme que se tiene”. (p.301)

Seguridad:

Para Chiavenato (2002), “La seguridad en el trabajo está relacionada con la prevención de accidentes y con la administración de riesgos ocupacionales”. (p.396)

Capacidad:

Para Chiavenato (2002), “Constituyen muestras de trabajo utilizados como pruebas para comprobar el desempeño”. (p.124)

Valorar:

Diccionario Universal (2007), "Atribuir o determinar el valor de algo o de alguien teniendo en cuenta diversos elementos o juicios". (p. 1005)

Variable Y: Clima Organizacional

Heskett, Sasser & Schlesinger (2003) "Son muchos los factores que determinan el ambiente laboral entre ellos tenemos el liderazgo, una excelente toma de decisiones, comunicaciones asertivas, como interactuar con los demás (relaciones interpersonales) y la voluntad motivacional". (p.38)

Dimensión Toma de decisiones

Heskett Sasser & Schlesinger (2003), "Son varias las entidades donde el proceso de decidir es de vital prioridad para la rentabilidad de ellas. Ya que es un paso a paso donde nos permite escoger entre un parámetro y otro; en el cual se elige lo más conveniente para la entidad". (p.38).

Indicadores:

Productividad:

Chiavenato (2009), "Una entidad es exitosa cuando alcanza sus metas trazadas. {...} es el uso adecuado de los recursos disponibles, es decir hace hincapié en los medios y procesos". (p.13)

Logro:

Diccionario Universal (2007), "Éxito o resultado muy satisfactorio en una cosa". (p.675)

Meta:

Chiavenato (2009), "Hoy en día lo importante es concentrarse en los fines, más que en los medios, las personas mejoran su desempeño para alcanzar los resultados deseados" (p.39)

Dimensión Comunicación

Heskett Sasser & Schlesinger (2003), “La comunicación es uno de los puntos más importantes en una entidad. Además que crea ambientes de comprensión entre todos. A través de una comunicación asertiva, se pueden preservar los valores, y esto genera la máxima organización para buenos resultados (p. 38).

Indicadores:

Desarrollo

Chiavenato (2002), “Conjunto de experiencias organizadas de aprendizaje (intencionales y con propósito), proporcionadas por la organización dentro de un periodo específico para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño o el crecimiento humano”. (p.335)

Aceptación

Chiavenato (2009), “Es la capacidad para alinearse a diferentes posturas y adquirir nuevas virtudes y destrezas para enfrentar una situación” (p.13)

Necesidades

Diccionario Universal (2007),” Impulso irresistible que hace que las causas obren infaliblemente en cierto sentido”. (p.763)

Compromiso

Chiavenato (2009), “El compromiso ayuda a fortalecer metas grupales de trabajo, porque con responsabilidad y lealtad se puede asumir las funciones de una manera correcta”. (p.13)

Dimensión Relaciones Interpersonales

Heskett Sasser & Schlesinger (2003),” Son aquellas interacciones que describen el trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes momentos. Las relaciones interpersonales agradables reducen la intimidación y permiten un cambio de orientación hacia los objetivos del grupo”.

(p 38)

Indicadores:

Interacciones

Chiavenato (2009), “Sistema compuesto por personas que interactúan entre sí en una organización. Cada persona tiene habilidades y virtudes diferentes a otras por lo cual la organización debe detectar y aprovechar dicha habilidad en un área específica y así obtener el 100 por ciento de eficacia de su personal” (p 39)

Orientación

Chiavenato (2002), “Orientar a las personas es él lo primero para emplearlos de correctamente, orientar significa, determinar la posición de alguien frente a los puntos coordínales; encaminar, guiar, indicar el rumbo a alguien; determinar la situación del lugar donde se halla para guiarlo en el camino”. (p.142)

Objetivos del grupo

Chiavenato (2002), “Es la obtención de metas para alcanzar y conduce a la formulación de la estrategia corporativa”.(p.143)

Operacionalización de las Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
Motivación Laboral (V.I)	Según Porter & Lawler, (2009) “la organización responde con recompensas, para encontrar fuentes internas de satisfacción en el trabajo, este modelo está muy asociado con la equidad y la confianza de ser recompensados de acuerdo a su desempeño.”	Medida a través de un cuestionario de 10 preguntas.	Satisfacción	Deseo	¿Usted constantemente persevera por alcanzar lo que más le interesa?	1	ORDINAL INTERVALO RAZÓN
				Expectativa	¿La universidad le brinda expectativas altas con respecto a su desarrollo profesional?	2	
				Recompensa	¿Generalmente la universidad les brinda incentivos que estimulen su trabajo?	3	
			Equidad	Sentimiento	¿Generalmente se siente cómodo cuando realiza algún trabajo extra?	4	
				Justicia	¿Considera usted que todos los docentes tienen las mismas oportunidades en la institución?	5	
				Habilidad	¿Posee habilidades que le permitan hacer su trabajo más sencillo?	6	
				Esfuerzo	¿Sus alumnos alguna vez han alagado sus servicios cómo docente?	7	
			Confianza	Seguridad	¿Considera que la institución se preocupa por el cuidado de sus empleados?	8	
				Capacidad	¿De acuerdo a sus capacidades considera que tiene una relación adecuada con sus compañeros de trabajo?	9	
				Valorar	¿Considera que la universidad valora su trabajo?	10	

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición
Clima Organizacional (V. D)	Según Heskett, Sasser & Schlesinger, (2003), "Los diferentes factores que influyen y determinan el ambiente laboral son el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación, las relaciones interpersonales y la motivación.	Medida a través de un cuestionario de 10 preguntas.	Toma de decisiones	Productividad	¿La universidad le brinda la posibilidad (tiempo y medios) para el rendimiento académico?	11	ORDINAL INTERVALO RAZÓN
				Logro	¿Generalmente usted alcanza sus metas según la programación académica?	12	
				Meta	¿Tiene alguna meta académica trazada para este año?	13	
			Comunicación	Desarrollo	¿Considera usted que la institución invierte en las capacitaciones para el desarrollo de sus docentes?	14	
				Aceptación	¿Es fácil para usted adaptarse a un trabajo en equipo con sus colegas?	15	
				Necesidades	¿Considera usted que el sueldo que percibe por sus servicios prestados cubre todas sus necesidades?	16	
				Compromiso	¿Se siente usted comprometido e identificado con la institución?	17	
			Relaciones Interpersonales	Interacciones	¿La institución organiza eventos o reuniones que le permita socializar con todos sus colegas?	18	
				Orientación	¿La universidad se preocupa por dar una buena orientación a sus docentes que recién inician?	19	
				Objetivos del grupo	¿Cree que la universidad se preocupa por ayudar a alcanzar los objetivos del grupo?	20	

3.3 Población, Muestra y Muestreo

Población

Según Borda (2013), "Para fines de estudio, se entiende como el grupo de individuos, o todo aquello que se quiere descubrir para llegar a una solución asertiva." (p.169)

La población de estudio está conformada por 150 docentes de la Escuela de Administración de la UPCI, la cual se encuentra ubicada en el distrito de Jesús María.

Muestra

Borda (2013), "subconjunto de datos pertenecientes a una población. Se implanta con un cálculo estadístico, como el SPSS 24" (p.169).

Está conformada por 108 profesores de la Universidad Peruana de Ciencias Informáticas, obtuvo el muestreo probabilístico aleatorio simple.

La técnica usada es el **Probabilístico - Aleatorio Simple**

Hernández et al. (2010), "Es una pequeña porción de la población para que todas tengan la misma posibilidad de ser elegido" (p.176).

Hernández et al. (2010), "La estrategia de muestreo que se empleó es Aleatorio Simple, de manera que cada miembro de la población sea seleccionado como parte de la muestra" (p.279)

Para la estimación de la muestra se utilizó la formula correspondiente que se presenta a continuación:

$$N = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = \frac{150(1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 (150-1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = 108$$

3.4 Técnicas o Instrumentos de Recolección de Datos. Técnica

Se empleó la encuesta como técnica. Extraída de la Operacionalización de las variables y son preguntas estructuradas por el averiguador.

Para Kuznik, Hurtado & Espinal (2010), “la encuesta es la técnica que recopila notas de una serie registros [...]” (p.317).

Instrumento

Se utilizará el acopio de datos mediante un cuestionario, para medir y observar la influencia entre las dos variables presentadas en el trabajo.

Según García, Alfaro, Hernández & Alarcón (2010), “Es un secuencia armada de acopio de datos mediante una serie de preguntas bien formuladas (p.233).

Validación

La validez externa del instrumento se realizó por opinión de especialista en la materia, por ello acudimos al juicio de profesores de reconocido prestigio, sus nombres son:

Dr. Narciso Fernández Saucedo

Dr. Carlos Alberto Villafuerte Álvarez

Dr. Jorge Rodríguez Figueroa

Dichos docentes validaron el formulario de 20 preguntas de alternativas politómicas.

Confiabilidad

Bernal (2010), "Es un cuestionario que nos dará puntos exactos obtenidos por las mismas personas, en el momento que desarrollen los cuestionarios [...]" (p. 247).

Su fiabilidad demostró ser confiable por un valor de 0.983 es muy alto por su aproximación al 1.

3.5 Procedimientos

X: Motivación Laboral

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	108	100,0
Casos Excluidos	0	,0
Total	108	100,0

Spss versión 21

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	10

De acuerdo a la tabla la variable "X" demuestra que el ensayo es confiable, con un valor de 0.974; y la fiabilidad del instrumento y de los ítems se muestra muy alto.

Y: Clima Organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	108	100,0
Casos Excluidos	0	,0
Total	108	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	10

Spss versión 21

De acuerdo a la fiabilidad para la variable "Y" arroja ser confiable con un valor de 0.961; la fiabilidad es muy alto.

Variable Independiente X y Variable dependiente Y

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	108	100,0
Casos Excluidos	0	,0
Total	108	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	20

Spss versión 21

De acuerdo a la credibilidad el instrumento se plasmó con el método Alf de Cronbach, y se introdujo las notas al sistema Spss 21, obtenido de una prueba experimental realizada a 108 Docentes de la Universidad de Ciencias Informática.

3.6 Método de Análisis de Datos

Se usó el programa método estadístico Spss 21. Alfa de Cronbach, la cual nos permitió medir la credibilidad de instrumento, la Prueba de Regresión Lineal para detectar la afirmación o negación de las teorías de hipótesis.

3.7 Aspectos Éticos

Es desarrollada con la fidelidad de los resultados, datos sin ninguna alteración. Y se respetará la identidad de cada encuestado, no serán revelados.

IV. Resultados

Análisis estadístico descriptivo

El análisis de los resultados se dio gracias a las 108 encuestas realizadas a los docentes de la UPCI ubicadas en Jesús María.

Para Moreno, “Estadístico descriptivo se emplea en las variables cuantitativas y son iguales a la frecuencia. (2008, p. 173)

Variable Independiente: Motivación Laboral

Dimensión Satisfacción

Satisfacción (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	6	5,6	5,6	5,6
CASI NUNCA	1	,9	,9	6,5
Válidos AVECES	6	5,6	5,6	12,0
CASI SIEMPRE	47	43,5	43,5	55,6
SIEMPRE	48	44,4	44,4	100,0
Total	108	100,0	100,0	

Spss versión 21

Interpretación

Obtenidos de la muestra agrupada por 108 profesores del área docente de la UPCI en la escuela de administración Jesús María; es que 6 % de los

docentes optaron por la opción “nunca”; el 1 % “casi nunca”; el 6% “a veces”; el 43% “casi siempre” y el 44% por la opción “siempre” lo cual nos indica que la mayoría de los docentes se encuentra satisfecho.

Dimension Equidad

Equidad (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	5	4,6	4,6
	CASI NUNCA	2	1,9	6,5
	AVECES	8	7,4	13,9
	CASI SIEMPRE	53	49,1	63,0
	SIEMPRE	40	37,0	100,0
	Total	108	100,0	100,0

Fuente SPSS versión 21

Interpretación

Obtenidos de la muestra agrupada por 108 profesores del área docente de la Universidad Peruana de Ciencias Informática en la escuela de administración Jesús María; es que 5 % de los docentes optaron por la opción “nunca”; el 2 % “casi nunca”; el 7% “a veces”; el 49% “casi siempre” y el 37% por la opción “siempre” lo cual nos indica que la mayoría de los docentes si considera que exista equidad entre la institución y los trabajadores.

Dimension Confianza

Confianza (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	11	10,2	10,2
	CASI NUNCA	1	,9	11,1
	AVECES	47	43,5	54,6
	CASI SIEMPRE	1	,9	55,6
	SIEMPRE	48	44,4	100,0

Toma de Decisiones (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válidos	NUNCA	6	5,6	5,6	5,6	
	CASI NUNCA	4	3,7	3,7	9,3	
	AVECES	11	10,2	10,2	19,4	
	CASI SIEMPRE	46	42,6	42,6	62,0	
	SIEMPRE	41	38,0	38,0	100,0	
	Total	108	100,0	100,0		
	Total		108	100,0	100,0	

Spss versión 21

Interpretación

Obtenidos de la muestra agrupada por 108 profesores del área docente de la UPCI en la escuela de administración Jesús María; es que 10 % de los docentes optaron por la opción “nunca”; el 3,7 % “casi nunca”; el 10,2% “a veces”; el 42,6% “casi siempre” y el 38% por la opción “siempre” lo cual nos indica que la mayoría de los docentes no considera que exista Confianza entre la institución y los trabajadores.

Variable Dependiente: Clima Organizacional

Dimensión Toma de Decisiones

Fu Spss versión 21

Interpretación

Obtenidos de la muestra agrupada por 108 profesores del área docente de la UPCI en la escuela de administración Jesús María; es que 6 % de los docentes optaron por la opción “nunca”; el 3,7 % “casi nunca”; el 10,2% “a veces”; el 42,6% “casi siempre” y el 38% por la opción “siempre” lo cual nos indica que la mayoría de los docentes si participa en la toma de decisiones.

Tabla N° 8: Dimensión Comunicación

COMUNICACIÓN (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	11	10,2	10,2	10,2
	CASI NUNCA	2	1,9	1,9	12,0
	AVECES	47	43,5	43,5	55,6
	CASI SIEMPRE	3	2,8	2,8	58,3
	SIEMPRE	45	41,7	41,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Fuente SPSS versión 24

Interpretación

Obtenidos de muestra agrupada por 108 profesores del área docente de la UPCI en la escuela de administración Jesús María; es que 10 % de los docentes optaron por la opción “nunca”; el 2 % “casi nunca”; el 43% “a veces”; el 3% “casi siempre” y el 42% por la opción “siempre” lo cual nos indica que más de la mitad de los docentes considera que no existe una buena comunicación.

Dimensión Relaciones Interpersonales

Relaciones Interpersonales (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	13	12,0	12,0	12,0
	CASI NUNCA	1	,9	,9	13,0
	AVECES	46	42,6	42,6	55,6
	CASI SIEMPRE	8	7,4	7,4	63,0
	SIEMPRE				
	Total				

SIEMPRE	40	37,0	37,0	100,0
Total	108	100,0	100,0	

Spss versión 24

Interpretación

Obtenidos de la muestra agrupada por 108 profesores del área docente de la UPCI en la escuela de administración Jesús María; es que 12 % de los docentes optaron por la opción “nunca”; el 9 % “casi nunca”; el 43% “a veces”; el 7% “casi siempre” y el 37% por la opción “siempre” lo cual nos indica que más de la mitad de los docentes considera que no existe relaciones interpersonales.

Contrastación y Correlación de Hipótesis

Después de haber comparado se realizaron las las pruebas de hipótesis, y se pudo visualizar que las dos variables y dimensiones propuestas en la investigación no tienen una proporción normal.

Hernández et al. (2010, p.314) “la regresión lineal es un sistema estadístico para evaluar la consecuencia de una variable entre otra. Está muy ligada al coeficiente r de Pearson.”

Según Bernal (2010, p. 216), “El estudio de regresión y correlación es un procedimiento estadístico que se utiliza para valorizar la relación entre variables y que tan relacionadas estén entre si.”

Hernández et al. (2010, p.311), el coeficiente de Pearson es una “evaluación estadística para identificar la relación entre las variables estudiadas por una medición en un nivel de razón”

Regla de decisión:

Si: valor $p > 0.05$, se acepta la hipótesis H_0

Si: valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Cuadro: Prueba de Correlación de Variables- Hipótesis General

Correlaciones

		MOTIVACION LABORAL (agrupado)	CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)
MOTIVACION LABORAL (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,777**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	108	108
CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)	Correlación de Pearson	,777**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

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

Fuente SPSS versión 21

HIPÓTESIS GENERAL

La Motivación Laboral influye positivamente sobre el clima organizacional de la UPCI en el Área Docente de la Escuela de Administración, Jesús María - Año 2017.

Hipótesis Nula (H0):

La Motivación Laboral no influye positivamente sobre el clima organizacional de la UPCI en el Área Docente de la Escuela de Administración, Jesús María -Año 2017.

Hipótesis de Investigación (H1):

La Motivación Laboral si influye positivamente sobre el clima organizacional de la UPCI en el Área Docente de la Escuela de Administración, Jesús María - Año 2017.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,777 ^a	,604	,601	,404

a. Variables predictoras: (Constante),
MOTIVACIONLABORAL

Fuente SPSS versión 24

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	26,394	1	26,394	161,969	,000 ^b
	Residual	17,273	106	,163		
	Total	43,667	107			

a. CLIMA ORGANIZACIONAL

a. MOTIVACIONLABORAL (agrupado)

Fuente SPSS versión 21

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	
	B	Error típ.	Beta			
1	(Constante)	1,780	,226		7,881	,000
	MOTIVACIONLABORAL (agrupado)	,656	,052	,777	12,727	,000

a. Variable dependiente: CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)

Interpretación:

Según Hernández et al. (2010, p.311), Analiza la conexión entre una y otra variables, obteniendo un resultado de 0.777 es decir, como resultado se obtiene conformidad positiva muy fuerte.

Según Bernal (2010, pg 219) Demuestra la fórmula de correlaciones $R = 0,777$ indica que se encontró una relación directa, que el 77.7% quiere decir que la Motivación Laboral aumenta el Clima Organizacional de los docentes de la UPCI, donde el valor del C (coeficiente). $R^2 = 0,604$, quiere decir que el 60.4% de la Motivación Laboral si influye en Clima Organizacional.

Para Moreno (2008 pg. 179), El cuadro de coeficientes para las notas estudiadas, el peldaño crítico (sig) del censo t del coeficiente de regresión, permite deducir que es diferente a cero, es decir, que entre la Motivación Laboral y el clima organizacional hay una relación Lineal significativa.

Cuadro N° 11: Prueba - Hipótesis Específica 1

Correlaciones

		CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)	SATISFACCION (agrupado)
CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,811**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	108	108
SATISFACCION (agrupado)	Correlación de Pearson	,811**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:

La satisfacción influye positivamente sobre el clima organizacional en el área docente de la Universidad Peruana de Ciencias Informática de la Escuela de Administración, Jesús María -Año 2017.

Hipótesis Nula (H0):

La satisfacción no influye positivamente sobre el clima organizacional en el área docente de la Universidad Peruana de Ciencias Informática de la Escuela de Administración, Jesús María -Año 2017.

Hipótesis de Investigación (H1):

La satisfacción si influye positivamente sobre el clima organizacional en el área docente de la Universidad Peruana de Ciencias Informática de la Escuela de Administración, Jesús María -Año 2017.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,811 ^a	,657	,654	,376

a. Variables (Constante), SATISFACCION

Spss versión 21

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	GI	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	28,706	1	28,706	203,388	,000 ^b
1 Residual	14,961	106	,141		
Total	43,667	107			

a. CLIMA ORGANIZACIONAL

b. (Constante), SATISFACCION (agrupado)

Spss versión 21

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	2,439	,157		15,581	,000
1 SATISFACCION (agrupado)	,517	,036	,811	14,261	,000

a. CLIMA ORGANIZACIONAL

Spss versión 21

Interpretación:

Para, Hernández et al. (2010, p.311), La lectura del cuadro de correlaciones, nos plasma el argumento estadística de Pearson, nos indica la conexión entre una y otra variable, el resultado fue 0.811 y se tiene una correlación positiva muy sólida.

Para, Bernal (2010, p. 219), “El esquema principal, demuestra el coeficiente de correlaciones R 0,811 y esto señala la conexión directa, lo cual dice que 81.1% del el clima organizacional sube considerablemente la satisfacción de los docentes de la UPCI, donde el valor del coeficiente de determinación R^2 0,657, es decir que el 65.7% del nivel del clima Organizacional se explica por cambios en la satisfacción.

Según Moreno (2008 pg. 179) en el cuadro de coeficientes de notas que se analizarón, el nivel crítico (sig) del estadístico del coeficiente de regresión, permite deducir que es diferente a cero, que entre el clima organizacional y la satisfacción hay una relación Lineal significativa.

Cuadro N° 12: Prueba de Variables- Hipótesis Específica 2

Correlaciones

		CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)	EQUIDAD (agrupado)
CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,775**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	108	108
EQUIDAD (agrupado)	Correlación de Pearson	,775**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

** . I nivel 0,01 (bilateral).

SPSS versión 21

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:

La equidad influye positivamente sobre el clima organizacional en el área docente de la Universidad Peruana de Ciencias Informática de la Escuela de Administración, Jesús María -Año 2017.

Hipótesis Nula (H0):

La equidad no influye positivamente sobre el clima organizacional en el área docente de la Universidad Peruana de Ciencias Informática de la Escuela de Administración, Jesús María -Año 2017.

Hipótesis de Investigación (H1):

La equidad si influye positivamente sobre el clima organizacional en el área docente de la Universidad Peruana de Ciencias Informática de la Escuela de Administración, Jesús María -Año 2017.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,775 ^a	,600	,597	,406

a. predictores: (Constante), EQUIDAD

Spss versión 21

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	26,215	1	26,215	159,224	,000 ^b
Residual	17,452	106	,165		
Total	43,667	107			

a. CLIMA ORGANIZACIONAL

b. (Constante), EQUIDAD

Spss versión 21

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	2,495	,172		14,496	,000
EQUIDAD (agrupado)	,513	,041	,775	12,618	,000

a. Variable dependiente: CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)

Fuente SPSS versión 21

Interpretación:

Según Hernández et al. (2010, p.311), Analiza la conexión del cuadro de secuencias (correlación), que se da a conocer como prueba estadística de Pearson, y nos dio el resultado de 0.775 es decir, tiene una correlación positiva considerable.

Según Bernal (2010, pg 219) el resumen del modelo, muestra el coeficiente de correlaciones R 0,775 indica que existe una relación directa, significa que el

77.5% quiere decir que el clima organizacional aumenta la Equidad de los docentes de la UPCI, donde el valor “C” (coeficiente) de determinación $R^2 = 0,600$, quiere decir que 60.00 % del nivel del clima organizacional se explica por cambios en Equidad que realice la universidad.

Según Moreno (2008 pg. 179) En el cuadro de “C” (coeficientes) de las notas, el nivel (sig) del estadístico t del coeficiente de regresión, demuestra el control significativo diferente a cero, que entre el (CO) y la equidad hay una conexión Lineal significativa.

Tabla N° 13: Prueba de Correlación de Variables- Hipótesis Específica 3

Correlaciones

		CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)	CONFIANZA (agrupado)
CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,749**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	108	108
	Correlación de Pearson	,749**	1
CONFIANZA (agrupado)	Sig. (bilateral)	,000	
	N	108	108

** . C. sig. Al nivel 0,01.

Spss versión 21

a) HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3:

La confianza influye positivamente sobre el clima organizacional en el área docente de la Universidad Peruana de Ciencias Informática de la Escuela de Administración, Jesús María -Año 2017.

Hipótesis Nula (H0):

La confianza SI influye positivamente sobre el clima organizacional en el área docente de la Universidad Peruana de Ciencias Informática de la Escuela de Administración, Jesús María -Año 2017.

Hipótesis de Investigación (H1):

La confianza NO influye positivamente sobre el clima organizacional en el área docente de la Universidad Peruana de Ciencias Informática de la Escuela de Administración, Jesús María -Año 2017.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,749 ^a	,562	,558	,425

a. Variables predictoras: (Constante), CONFIANZA (agrupado)

Fuente SPSS versión 24

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	24,527	1	24,527	135,837	,000 ^b
Residual	19,140	106	,181		
Total	43,667	107			

a. CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)

b. Variables predictoras: (Constante), CONFIANZA (agrupado)

Coefficientes

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	3,278	,122		26,974	,000
CONFIANZA (agrupado)	,362	,031	,749	11,655	,000

a. Variable dependiente: CLIMA ORGANIZACIONAL (agrupado)

V. Discusión

Conforme a los resultados que se recopilaron en éste trabajo, en el que se estudió la influencia de la Motivación Laboral en el Clima Organizacional de la UPCI del área docente Escuela de Administración, Jesús María-2017, se llegó a determinar lo siguiente:

Hipótesis y Objetivo General

Como principio general resolver la influencia de la motivación laboral sobre el clima organizacional de la UPCI del área docente en la Escuela de Administración, Jesús María-2017. Por intermedio de los datos estadísticos se mostró un peldaño de significancia (bilateral) por debajo de 0.05, existe conexión entre un parámetro y otro, entonces “ $0.000 < 0.05$ ” tienen correlación de 0.777, en la que muestra una relación positiva muy sólida, el coeficiente de determinación $R^2 = 0.604$, y se niega la teoría nula y se afirma a la teoría de investigación, asegurando que efectivamente existe influencia de la motivación laboral en el clima organizacional en el área docente de la Universidad Peruana de Ciencias Informática de la Escuela de Administración, Jesús María- 2017.

Así mismo, Sum, (2015), en su tesis de licenciatura; se llegó a la conclusión que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos. Es decir la motivación influye directamente en los colaboradores de esta empresa.

De tal manera, Chiavenato (2001), deduce sobre la motivación: es el potencial de desarrollo, la capacidad de asumir responsabilidades de dirigir el comportamiento hacia los objetivos de la empresa, son factores, inherentes a las personas y no son creados por la administración. Es responsabilidad de la administración proporcionar condiciones para que las personas conozcan y desarrollen por si mismas estas características para alcanzar sus objetivos personales, mientras dirigen sus propios esfuerzos encaminados a los objetivos de la empresa. (p-300). Es por ello que es importante tener al personal motivado para que desarrollen sus capacidades a un 100% y la motivación así influye directamente en el clima organizacional

Objetivo y Hipótesis Específico 1

El Punto es mostrar el influjo de la satisfacción sobre el clima organizacional de la Universidad Peruana Ciencias Informática en el Área docente Escuela de Administración, Jesús María-2017. Los resultados demostraron un valor debajo de 0.05, quiere decir que “ $0.000 < 0.05$ ”. Las variables tienen correlación de 0.811 entre una y otra. Tienen relación, $R^2 = 0.657$, señala una conexión favorecedora muy fuerte, donde la $R^2 = 0.604$, es decir, se niega la hipótesis nula y se confirma la hipótesis a investigar.

Así mismo, Uría, (2011), En su tesis de licenciatura, se llegó a la conclusión; que toda entidad debe alcanzar la satisfacción comprometiéndose en el cuidado y bienestar de ambos lados tanto el empleado como el empleador para llegar a su nivel máximo de rentabilidad, ya que ahí se verá reflejado.

De tal manera Porter & Lawler (2009) indica lo siguiente “Que el nivel de pasión de una persona es distinta a cualquier otra; por lo tanto alcanzar determinada meta u objetivo es muy cambiante en el tiempo. Por lo tanto la satisfacción influye directamente en el clima organizacional.

Objetivo y Hipótesis Específico 2

El siguiente punto muestra el influjo de la equidad sobre el clima organizacional de la Universidad Peruana Ciencias Informática en el Área Docente Escuela de Administración, Jesús María -Año 2017. Las notas estadísticas mostraron un peldaño de significancia (bilateral) muy abajo de 0.05, que es igual a “ $0.000 < 0.05$ ”. Y la correlación de 0.775, en donde existe una relación positiva muy fuerte, y $R^2 = 0.600$, se niega la hipótesis nula y se confirma la hipótesis de estudio, señalando que si existe influjo de la equidad sobre el clima organizacional de la Universidad Peruana Ciencias Informática en el Área Docente Escuela de Administración, Jesús María -Año 2017.

Así mismo, Saccsa, J. (2010), en su tesis de licenciatura, se llegó a la conclusión: que existe relación entre el clima institucional y el desempeño Académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAS) por ende se caracteriza por un buen clima institucional. Al igual que la presente investigación.

De tal manera, Porter & Lawler (2009), indica lo siguiente “Es vital que los individuos estén persuadidos que los premios son retribuciones legales, por consiguiente la equidad tiene dos dimensiones: en primer lugar el individuo espera ganar recompensas de acuerdo a la habilidad y el esfuerzo desplegado, y en segundo lugar la persona desea que se le pague en relación a otros que desempeñan las mismas funciones con igual eficiencia” (p.61). Por lo tanto, la equidad influye directamente en el clima organizacional.

Objetivo y Hipótesis Específico 3

Determina la influencia de la Confianza sobre el clima organizacional de la UPCI en el Área Docente Escuela de Administración, Jesús María. Mediante los valores se mostró un peldaño de significancia (bilateral) por debajo de 0.05, existe conexión entre las variables, “ $0.000 < 0.05$ ”. Y correlación de 0.749, donde nos muestra una conexión positiva muy fuerte, donde el valor del C (coeficiente) de determinación $R^2 = 0.562$, señala que se niega la teoría nula y se confirma la teoría a investigar, por lo que se afirma que existe influencia de la Confianza sobre el clima organizacional de la Universidad Peruana Ciencias Informática en el Área Docente Escuela de Administración, Jesús María -Año 2017.

Así mismo, Valdivia, C (2014), en su tesis de licenciatura, se llegó a la conclusión: que efectivamente el clima organizacional influye en el desempeño de los individuos. Es decir clima organizacional es de total importancia para el éxito de los trabajadores es la única manera que ellos puedan tener confianza en la institución para su desarrollo.

De tal manera, Diccionario Universal (2007), “Esperanza firme que se tiene”. (p.301). Por lo tanto, se dice que la confianza influye directamente en el clima organizacional.

VI. Conclusiones:

Los objetivos formulados y la contratación de las teorías permitieron llegar a las siguientes conclusiones:

Primera: ha quedado demostrado que existe influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de la Universidad Peruana de Ciencias Informática del área docente Escuela de Administración, Jesús María-2017 se concluye por lo tanto, que es muy importante tener motivados a los docentes de la institución, ya que esto permite que haya un buen clima organizacional y genera servicios de calidad para la institución y se reconozca como una empresa sólida que se preocupa por el bienestar de sus colaboradores.

Segundo: ha quedado demostrado que existe influencia de la satisfacción y el clima organizacional, por lo cual se concluye que cuando el personal está satisfecho trabaja con mayor esmero y da mejores resultados en sus labores y por ende aporta mejoras en el clima organizacional.

Tercera: Existe influencia entre la equidad y el clima organizacional por lo cual concluimos que si existe la equidad entre la institución y los docentes, ya que la institución les brinda todos los beneficios que corresponden y mantiene al personal motivado de igual manera los docentes cumplen con sus actividades y responden con su buen servicio en el trabajo.

Cuarta: ha quedado demostrado que, existe influencia entre la confianza y el clima organizacional, por lo cual concluimos que si existe confianza, pero como en todo lugar de trabajo siempre resulta muy difícil conseguir el 100% con exactitud lo podemos ver reflejado en los resultados de la investigación.

VII. Recomendaciones

Después de detectar los registros de este trabajo se propone lo siguiente para la Universidad Peruana de Ciencias Informática Jesús María- 2017.

Primera: se recomienda la política de estimulación continúa a los docentes de la institución, ya que a medida que pasa el tiempo los intereses cambian y por ello; es importante conocer los intereses para el desarrollo profesional , es preciso crear una normativa interna que permita tener todas las herramientas de como motivar adecuadamente al docente.

Segunda: Se recomienda buscar alternativas de convenios, para ofrecerles a los docentes un valor agregado; como sería una maestría en una universidad muy reconocida en el país y ver la manera de financiarles hasta un 50% del total, de esta manera serán más competitivos a nivel profesional.

Tercera: Se recomienda mantener siempre la política de la equidad, ya que esto permitirá la igualdad entre todo el personal, sin crear ningún tipo de sentimiento no deseado entre los docentes, que puedan perjudicar el clima organizacional; eso es lo primordial para conseguir el éxito y una excelente imagen de la institución y de esta manera conseguirá la ventaja competitiva ante otras instituciones, las mismas oportunidades de desarrollo para todos los docentes.

Cuarta: se recomienda la supervisión y evaluación que cuente con herramientas adecuadas, para ello se podría crear un área especialmente dedicada a la verificación y realizarla de manera periódica, con el fin de poner al corriente a quienes toman las decisiones correctivas.

Quinta: se recomienda organización para la implementación de equipos modernos, que puedan ayudar al desarrollo de sus actividades sin problemas; como por ejemplo invertir también en proyectores, porque esto optimiza el tiempo de los docentes.

Referencias

- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Colombia: Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3era edición). Colombia: PEARSON.
- Borda, M. (2013). *El proceso de investigación. Visión general de su desarrollo*. Barranquilla, Colombia: Editorial Universidad del Norte, 2013
- Chiavenato, I (2002) "Gestión del Talento Humano" última edición. Colombia McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2007) "Administración de Recursos Humanos" 8ª Ed. México. MCGRAW-HILL.
- Diccionario (2007), "Enciclopédico Universal". España
- Chiavenato, I (2009) "Administración de Recursos Humanos" 9ª Ed. México. MCGRAW-HILL.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta ed.). México D.F: McGraw-Hill.
- Heskett, Sasser & Schlesinger (2003), "Boletín Científico de Ciencias Económicas Administrativas nª3".
- Recuperado de:
<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
- Navarro, L., Rosellón J. (2011). Medición del clima organizacional en empresa carbonera de la ciudad de santa marta 2010. *Psicogente*, 14(25)
- Retrieved from
<http://search.proquest.com/docview/1815499414?accountid=37408>
- García, F., Alfaro, A., Hernández, A. & Alarcón, M. (octubre, 2010). Diseño de Cuestionarios para la recogida de información: metodología y limitaciones. *Revista Clínica de Medicina de Familia*, 1(5), 232-236.
- Gordillo, R. Mayo, N. Lara, G. & Gigante, S. (2010). *Metodología de la investigación educativa: Investigación ex post facto*. Recuperado de:

https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/EX-POST-FACTO_Trabajo.pdf

Kuznik, A., Hurtado, A. & Espinal, A. (2010). El uso de la encuesta de tipo social en Traductología. Características metodológicas. *Características metodológicas. MonTI. Monografías de Traducción e Interpretación*, 2 (1), 315-344

Moreno, E "Manual de uso spss" 1ra edición Madrid- España 2008

Pelaez,O (2010) "Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos" Lima, Peru Recuperado http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1140/1/Pelaez_lo%2082%29.pdf

Lopez,F (2012), "La motivación en el Recurso Humano para el mayor Desempeño" (Modelo Porter &lawler) Mexico: 2012

Uría D. (2011)"El clima Organizacional y su incidencia en el desempeño Laboral de los trabajadores de Andelas Cía" Recuperado de [http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/Uría Calderon296%20Ing.pdf](http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/Uría_Calderon296%20Ing.pdf) (2011)

Valdivia C (2014), El Clima Organizacional en el desempeño laboral del Personal de la empresa Damper, Trujillo Sac" Trujillo- Perú

Recuperado de:

http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1016/valdiviaalfaro_carmen.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sacsa,J(2010)"Relación entre el clima Organizacional y el desempeño académico de los docentes de los centros de Educación Básico alternativo (CEBAS) del Distrito de San Martín de Porras"

Recuperado de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2405/1/Sacsa_cj.pdf (2010)

Sum (2015) "Motivación y Desempeño Laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltemangol)"(Centro Interdisciplinario de Posgrados, Investigación y Consultoría),

Anexos

EMPRESA "UPCI"	Modelo de Cuestionario para Evaluar la Influencia de la Motivación Laboral en el Clima Organizacional de la UPCI del área docente Escuela de Administración, Jesús María - 2017				
<p>El presente cuestionario, desea medir la Influencia de la Motivación Laboral en el Clima Organizacional de la UPCI del área Docente Escuela de Administración, por lo cual su información en estos momentos es muy importante, para la investigación realizada por una alumna de la Universidad Cesar Vallejo.</p> <p>INDICACIONES: Marque con una "X" en la casilla que corresponda a su respuesta. 1= Nunca 2= Casi Nunca 3=A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre</p>					
	1	2	3	4	5
Satisfacción					
1. ¿Usted constantemente persevera por alcanzar lo que más le interesa?					
2. ¿La universidad le brinda expectativas altas con respecto a su desarrollo profesional?					
3. ¿Generalmente la universidad le brinda incentivos que estimulen su trabajo?					
Equidad					
4. ¿Generalmente se siente cómodo cuando realiza algún trabajo extra?					
5. ¿Considera usted que todos los docentes tienen las mismas oportunidades en la institución?					
6. ¿Posee habilidades que le permitan hacer su trabajo más sencillo?					
7. ¿Sus alumnos alguna vez han alagado sus servicios como docente?					
Confianza					
8. ¿Considera que la institución se preocupa por el cuidado de los empleados?					
9. ¿De acuerdo a sus capacidades considera que tiene una relación adecuada con sus compañeros?					
10. ¿Considera que la universidad valora su trabajo?					
Toma de decisiones					
11. ¿La universidad le brinda la posibilidad (tiempo y medios) para el rendimiento académico?					
12. ¿Generalmente usted alcanza sus metas según la programación académica?					

13. ¿tiene alguna meta académica trazada para este año?					
Comunicación					
14. ¿Considera usted que la institución invierte en las capacitaciones para el desarrollo de sus docentes?					
15. ¿Es fácil para usted adaptarse a un trabajo en equipo con sus colegas?					
16. ¿Considera usted que el sueldo que percibe por sus servicios prestados cubre todas sus necesidades?					
17. ¿Se siente usted comprometido e identificado con la institución?					
Relaciones Interpersonales					
18. ¿La institución organiza eventos o reuniones que le permita socializar con todos sus colegas?					
19. ¿La universidad se preocupa por dar una buena orientación a sus docentes que recién inician?					
20. ¿Cree que la universidad se preocupa por ayudar alcanzar los objetivos del grupo?					

Matriz de consistencia:

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación Laboral (Variable Independiente)	Según Porter & Lawler, (2009) “La organización puede responder con recompensas al desempeño, para encontrar fuentes internas de satisfacción en el trabajo, este modelo está muy asociado con la equidad y la confianza de ser recompensados de acuerdo a su desempeño.”	Se mide a través de un cuestionario mediante 10 ítems donde se tiene en cuenta a los indicadores para la realización de ella.	Satisfacción	Deseo	ORDINAL INTERVALO RAZÓN
Clima Organizacional (Variable Dependiente)				Expectativa	
				Recompensa	
			Equidad	Sentimiento	
				Justicia	
				Habilidad	
				Esfuerzo	
			Confianza	Seguridad	
Capacidad					
Valorar					
Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional (Variable Dependiente)	Según Heskett, Sasser & Schlesinger, (2003), “Los diferentes factores que influyen y determinan el ambiente laboral son el liderazgo, la toma de decisiones, la	Se mide a través de un cuestionario mediante 10 ítems donde se tiene en cuenta a	Toma de decisiones	Productividad	ORDINAL INTERVALO RAZÓN
				Logro	
				Meta	
			Comunicación	Desarrollo	
				Aceptación	
				Necesidades	
				Compromiso	

	comunicación, las relaciones interpersonales y la motivación.	los indicadores para la realización de ella.	Relaciones Interpersonales	Interacciones	
				Orientación	
				Objetivos del grupo	