



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

**Influencia del Clima Laboral en la Motivación de los Trabajadores
Administrativos de la Universidad Particular De Chiclayo, Chiclayo -
2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORA:

Guzmán Montenegro Yessenia Marilú ([0000 – 0001- 5177 – 8478](tel:0000-0001-5177-8478))

ASESOR:

Dr. Salinas Gamboa José Germán ([0000-0002-8491-0751](tel:0000-0002-8491-0751))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y comportamiento organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional.

A mis padres, por ser los pilares más importantes y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional.

A mi hermano Martín, sirva como modelo a seguir, mi experiencia para que pueda lograr sus metas y objetivos.

Agradecimiento

Eterno agradecimiento a Dios, por guiarme en mi camino y permitirme concluir con mi objetivo.

A mis padres, quienes son mi motor y mi mayor inspiración, que, a través de su amor, paciencia y buenos valores, ayudan a trazar mi camino.

Por supuesto a mi querida Universidad Cesar Vallejo, por permitirme concluir con una etapa de mi vida.

Y a mis asesores José, Jackeline y Jorge, gracias por la paciencia, orientación y guía en el desarrollo de esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índices de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis ...	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	

Índices de tablas

Tabla 1. Descripción detallada de la población de estudio perteneciente a la UDCH - 2020	17
Tabla 2. Validación por juicio de expertos	19
Tabla 3. Análisis de Alfa de Cronbrach	20
Tabla 4. Fiabilidad de la Encuesta del Clima Laboral.....	22
Tabla 5. Fiabilidad de la Encuesta de la Motivación.....	19
Tabla 6. Criterios Éticos para la investigación.....	21
Tabla 7. Niveles del Clima Laboral por niveles de Motivación Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Particular de Chiclayo, Chiclayo - 2020	22
Tabla 8. Medidas de correlación entre los puntajes obtenidos de las dimensiones del Clima Laboral y Motivación Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Particular de Chiclayo, Chiclayo - 2020.....	23
Tabla 9. Prueba de Normalidad	50

Índice de figuras

Figura 1. Modelo de Marvin Weisbord citado por French (1996)	11
Figura 2. Modelode dimensiones de Motivación de Mcclelland (1989).....	14
Figura 3. Evaluación de coeficientes de Alfa de Cronbach,según George y Mallery (2003).....	22.
Figura 4. Evaluación de coeficientes de correlaciones de Spearman.....	22

Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores administrativos en Universidad Particular de Chiclayo, Chiclayo – 2020. La investigación siguió un enfoque cuantitativo con un tipo de investigación correlacional – descriptivo y un diseño pre experimental – transversal. Se consideró la población de 60 trabajadores administrativos. Asimismo, se obtuvo una muestra censal. De este modo se dispuso como instrumento documental de medición un cuestionario dirigidos a dichos trabajadores donde se pretenderá medir no solo la correlación y sentido de la relación, sino que también determinar la aceptación o rechazo de las hipótesis planteadas en esta investigación. Los primeros resultados indican que si existe una influencia moderada positiva entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores administrativos de la Universidad Particular de Chiclayo. Asimismo, se determinó cada correlación de las dimensiones del clima laboral con la motivación obteniéndose resultados asombrosos. Por último, se concluyó que el ambiente de trabajo repercute en la forma y fondo como el personal realiza sus actividades, es así que la gestión del clima de la UDCH se encuentra regularmente eficiente, se deberá hacer mejoras en los procesos y métodos de gestión en el clima laboral, para garantizar un mejor desempeño a través de la motivación del personal.

Palabras Clave: Clima, Laboral y Motivación.

Abstract

This research had as a general objective to determine the influence of the work environment on the motivation of administrative workers at the Particular University of Chiclayo, Chiclayo - 2020. The research followed a quantitative approach with a type of correlational - descriptive research and a pre-experimental design - transversal. The population of 60 administrative workers was considered. Likewise, a census sample was obtained. In this way, a questionnaire was designed as a documentary instrument aimed at these workers, where it will be tried to measure not only the correlation and sense of the relationship, but also determine the acceptance or rejection of the hypotheses raised in this research. The first results indicate that there is a moderate positive influence between the work environment and the motivation of the administrative workers of the Particular University of Chiclayo. Likewise, each correlation of the dimensions of the work environment with the motivation was obtained, obtaining amazing results. Finally, it was concluded that the work environment affects the way and the substance in which the personnel carry out their activities, so that the climate management of the UDCH is regularly efficient, improvements should be made in the management processes and methods in the working environment, to guarantee better performance through staff motivation.

Keywords: Climate, Labor and Motivation.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática del clima laboral coexiste en cualquier organización y empresa del mundo sin importar su tamaño organizacional; esta tiene dos aspectos; primero, formal compuesta por los procedimientos, métodos, instrumentación, entre otros que orientan un 20% el clima laboral de la organización respecto a sus actividades. Segundo, el 80% es informal el cual logra ser de alta relevancia suele a veces lo único que importa en la dirección de una organización. El clima laboral no se puede ver, solo se siente y se percibe en el trabajo, es el origen del estado anímico de los colaboradores.

En este sentido, Gómez y Vicario (2020) en la ciudad de México, realizaron un estudio profundo para establecer una herramienta de control documental (encuesta) el cual permita evaluar a través del Clima laboral de forma efectiva: sus resultados lograron dar luces acerca de que la motivación no es lo único que importa para el desarrollo del buen clima, sino que también están implicado otras variables que afectan a la productividad, rentabilidad y la actitud de los colaboradores; por ello basar todo el instrumental solo en la motivación es dejar de lado otros aspectos trascendentes del clima.

Además, Reyes (2020) en Santiago de Chile, manifiesta que, a pesar de los grandes avances en el estudio del clima laboral en las organizaciones y sus soluciones, no existe ningún sistema capaz de evitar la existencia de personas capaces de arruinar el ambiente laboral y la convivencia del equipo. De acuerdo con Vargas (2020) explica en la ciudad de Lima, la empresa Aptitus de investigación sustenta que ocho de diez encuestados mantiene que el clima es un elemento imprescindible para desempeñar su puesto y nueve de diez, certifica que denegará si el clima profesional fuera negativo. "El clima profesional puede verse incidir proporcionalmente al rendimiento y motivación en el momento" (p. 1). Asimismo, Chávez (2020) manifiesta que la ciudad de Lima: "El impacto del buen clima laboral de forma continuo es fundamental, para marcar la motivación grupal" (p. 1).

Es decir, existen criterios principales, la comunicación, los métodos de compensación, la ordenación interna, la responsabilidad de contribuir, entre otros que no debe de descuidarse (actualmente es, al contrario), para que el trabajador estimule de forma continua su motivación a todo nivel.

En este sentido, se observó que los trabajadores administrativos los cuales brindan apoyo, soporte y atención a los procesos académicos de la Universidad Particular de Chiclayo, llamada en adelante UDCH, se encontraron los siguientes efectos: predominio de una comunicación defensiva, poco trabajo en equipo, incumpliendo de objetivos y metas, miedo al cambio, poca energía para trabajo desafiante. Por otro lado, se encontró también incremento de quejas y reclamos de los trabajadores internos por pagos impuntuales y sobrecarga de trabajo, aumento de renuncias voluntarias, incremento de ausentismo, falta de cumplimiento de funciones y deberes, desgano y desinterés por la realización de actividades y tareas y aumento de las solicitudes para cambios de oficina en otras sedes, pocas relaciones productivas. De esta manera, el problema encontrado fue que existe un mal clima laboral que desmotiva el buen desempeño de los colaboradores administrativos. Las cuales se deben a las causas siguientes: mal manejo de conflictos entre colegas de áreas e interáreas, falta de inteligencia emocional, estrés y ansiedad laboral, atención al feedback negativo y tomar créditos del buen trabajo de otros. Por lo descrito, se planteó la formulación del problema de investigación en la pregunta siguiente: ¿Existe influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores administrativos?

Por otra parte, valorando los aportes de Hernández, Fernández y Baptista (2015) acerca de la justificación de un estudio manifiestan que son: “apreciaciones basados en los beneficios que produce una investigación siguiendo los requerimientos de exhaustividad y flexibilidad” (p. 15). En este sentido, la indagación fue relevante en lo práctico porque permitió determinar los factores más influyentes en la motivación de los trabajadores, los cuales sus hallazgos aportaron a comprender con mayor profundidad como se motiva al personal desde la promoción de un buen clima de trabajo con el fin de lograr los objetivos institucionales.

Asimismo, socialmente contribuyó a mejorar la calidad de vida laboral de los administrativos al tomar una mejor actitud del entorno, fortalecer las relaciones entre: trabajadores, padres de familia, colegas de trabajo y clientes. Además, de mejorar la calidad de atención, servir con cordialidad y responder con más actitud ante los problemas que enfrentan los estudiantes. Por último, este estudio teóricamente generará discusión sobre la epistemología de cómo probar la existencia entre la influencia del clima laboral en la motivación, además servirá para fundamentar veraces argumentos de estudios futuros derivados de esta referencia, generando saberes originarios de la examinación disímiles de ideas que se determinen a través de estos dando respuesta a perspectivas en pro y contra de expertos en el campo, población académica y público en general.

Por último, la descripción en los apartados superiores dio origen al objetivo general: determinar la influencia del clima laboral en la motivación de los colaboradores. Además, se concibió los objetivos específicos determinar la influencia de las recompensas, relaciones, liderazgo, propósitos, estructura y mecanismo auxiliar en la motivación de los colaboradores. Por consiguiente, se planteó la hipótesis alternativa (H1) principal: hay influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores administrativos. Asimismo, se planteó a partir de esta las hipótesis generales y las hipótesis alternativas específicas (H1) hay influencia de las recompensas, relaciones, liderazgo, propósitos, estructura y mecanismo auxiliar en la motivación de los trabajadores administrativos.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Cerda (2018) tuvo como objetivo principal, establecer las dimensiones del clima profesional por el cual afectan el engagement en la empresa. de 80 sujetos obteniendo una muestra de 47 trabajadores. En el recojo de información se empleó la técnica de encuesta, instrumento cuestionario. Concluyó: las dimensiones del ambiente profesional no afectan el engagement de los trabajadores y viceversa. Además, los factores del ambiente de trabajo más afectado son la motivación, la identidad, calidez y estructura. Por último, en el engagement, evidencio tres dimensiones relevantes: fuerza, impregnación y esmero. Destacando la dimensión Vigor (fuerza) con un 76% lo que se traduce en que los trabajadores muestran un alto grado de vitalidad, energía y empeño en el desarrollo de su trabajo.

Montes y Contreras (2017) tuvo como objetivo principal, comprender las perspectivas del ambiente, estimulación y compromiso de vida laboral. La metodología fue de diseño cualitativo, tipo interpretativo. Se trabajó con una población de todos los trabajadores, obteniendo una muestra de dos colaboradores de cada oficina. En el recojo de información se empleó la técnica entrevista, mediante la herramienta de entrevista semiestructurada. Concluyó: los propósitos del personal (objetivo de vida) se asocian con la motivación (acciones de trabajo) y el ambiente laboral (percepción del ambiente) para lograr objetivos institucionales. Por ello, se debe de gestionar la autorrealización del personal para crear buen ambiente de trabajo.

Zans (2017) tuvo como objetivo principal analizar el ambiente y la forma laboral de funcionarios y maestros. La metodología fue cuantitativa y cualitativa versión característico - aclaratorio. Se trabajó con una población de 88 colaboradores y ejecutivos, obteniendo una muestra 59 personas. Según la hipótesis a probar fue: el ambiente laboral influye de forma positiva en la forma de realizar el trabajo. En el recojo de la información se empleó la técnica de encuesta, herramienta cuestionario. Concluyó: el clima organizacional es positivo de acuerdo al bienestar y exaltación en contra posición del desinterés y desgano, es negativo. Además, la mejora del ambiente de trabajo influye en las actividades de los colaboradores.

Palacio y Sanchez (2016) tuvo como objetivo principal, asociar los componentes estimulantes y el ambiente de trabajo. La metodología fue cualitativa descriptivo problema de caso. Para ello se trabajó con una muestra 15 personas. En el recojo de información se empleó la técnica de encuesta a través de la herramienta cuestionario. Concluyó: la naturaleza del contrato laboral afecta al ambiente de trabajo y a su vez a la excelencia de las funciones y responsabilidades. Por último, el desarrollo de actividades de integración y compañerismos son esenciales para contribuir a la mejora de las relaciones entre colaboradores y afianzar su estimulación laboral.

Sánchez, Días y García (2016) tuvo como objetivo principal, realizar una evaluación situacional del ambiente de trabajo y determinar la asociación de la estimulación laboral. La metodología de estudio fue aplicada. Para ello se trabajó con una muestra censal de 28 colaboradores. Según la hipótesis a probar fue HP: el ambiente de trabajo esta asociación a la estimulación laboral. En el recojo de la información se empleó la técnica encuesta, a través de la herramienta cuestionario. Concluyó: las relaciones de socialización externas son positivas con el CO, las relaciones de socialización internas y la arquitectura en la organización proyectan comentarios tergiversados y negativos en el CO. Además, este resultado sirvió para crear condiciones laborales favorables concibiéndolas: ordenadas, higiénicas y seguras de acuerdo a la Teoría de las 5's de Kaizen.

A nivel nacional, según Cárdenas (2018) tuvo como objetivo principal, establecer la asociación entre el ambiente laboral y la estimulación de las colaboradoras. La metodología fue investigación básica – no práctica. Se trabajó con una muestra censal de 30 enfermeras. La hipótesis a probar fue: existe relación entre estimulación y el ambiente de trabajo. Para el recojo de datos se aplicó la técnica de encuesta, y la herramienta cuestionario. Concluyó: la estimulación personal y el ambiente de trabajo fue de $P=0.018$ y $Rho =$ de 0.429 (correlación débil). Además, el ambiente de trabajo y la necesidad de logro fue de $P=0.032$ y $Rho= 0.392$ (correlación débil). Asimismo, el ambiente de trabajo y la necesidad de poder fue de $P=0.032$ y $Rho= 0.392$ (correlación débil). Por último, hay asociación entre el ambiente de trabajo y la necesidad de afiliación del personal, fue de $P=0.001$ y $Rh= 0.564$ (correlación moderada fuerte).

Huayanay (2017) tuvo como objetivo principal, determinar la asociación de la estimulación y el ambiente laboral. La metodología fue descriptiva – correlacional. Para ello se trabajó con un total de elementos de 263 colaboradores, obteniendo una muestra de 157 colaboradores. La hipótesis a probar fue: el ambiente laboral se asocia con la estimulación. En el recojo de información se aplicó la técnica de encuesta, y la herramienta cuestionario. Concluyó: existe 64% estimulación laboral y 36% no existe estimulación laboral. Además, la motivación intrínseca en el ambiente laboral: 89% afirman buen nivel profesional y 11% no percibirla. Por último, la motivación extrínseca en el clima organizacional fue del 24% realiza capacitaciones y 76% no recibe ningún tipo de capacitación.

Jaramillo (2017) tuvo como objetivo principal, determinar la asociación del ambiente y la motivación laboral de los colaboradores. La metodología fue no práctica de corte transversal y correlacional. Se trabajó con una población 125 trabajadores, obteniendo una muestra 95 colaboradores. La hipótesis a probar fue: el ambiente y la estimulación laboral se asocia. Para la recolección de datos se empleó la técnica de encuesta mediante un cuestionario. Concluyó: 40% de los colaboradores notan que el ambiente laboral esta elevado, 45% lo perciben nivel medio y 15% lo calificaron como bajo, en resumen, el ambiente laboral tiene una valoración “medio”, además los componentes de: conflicto, compromiso, premio y organización están en nivel intermedio. Por otro lado, los factores de identidad, desafío y estándares están elevados. Asimismo, el componente 39% colaboración (intermedio) y 24% estimulación laboral (bajo). Por último, las personas reflexionan que la estimulación laboral está a un nivel “intermedio”, así el liderazgo se encontró estar indirectamente relacionado con la motivación.

Ygnacios (2017) tuvo como objetivo principal, fue determinar la asociación del ambiente y la estimulación laboral. La metodología fue explicativa – no experimental de corte transversal. Se aplicó una muestra censal de 30 colaboradores. La hipótesis a probar fue: el clima organizacional si influye en la estimulación laboral.

Para la recolección de información se empleó la técnica de encuesta mediante la herramienta cuestionario. Concluyó, el ambiente y estimulación del trabajo se asocia. Además, la recompensa influye en el ambiente de trabajo. Asimismo, la responsabilidad se relaciona con la estimulación laboral. Por último, la estructura organizacional se relaciona con la estimulación laboral.

Abarca (2016) tuvo como objetivo principal, fue demostrar la influencia entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los colaboradores. La metodología de estudio fue no experimental transaccional – correlacional. Se utilizó un total de elementos de 86 colaboradores, obteniendo una muestra de 70 colaboradores. Según, la hipótesis a probar fue: el ambiente de trabajo influye en la satisfacción laboral de los colaboradores. En el recojo de información se empleó la técnica de encuesta, través de la herramienta cuestionario. Concluyó: los comportamientos influyen en la satisfacción laboral con un 69% (positiva). Además, la arquitectura de la organización se relaciona con la satisfacción laboral en 38% (positiva débil). Asimismo, los procesos organizacionales intervienen en la eficiencia de un 78% en la satisfacción laboral (correlación positiva). Por último, el ambiente de trabajo se relaciona con la satisfacción de trabajo en un 80% (positiva).

A nivel local, según, Gómez (2018) tuvo como objetivo principal, determinar la relación de la estimulación y el ambiente laboral de los colaboradores. La metodología de estudio fue descriptiva – transversal correlacional. Se trabajó con una muestra 18 colaboradores. Según la hipótesis a probar fue: la estimulación y el ambiente laboral de los colaboradores. En el recojo de la información se empleó la técnica encuesta, a través de la herramienta cuestionario. Concluyó: la motivación laboral es deficiente por la falta de reconocimiento del personal a pesar de desarrollar actividades con excelencia.

Además, el clima organizacional es inadecuado, por desconocer la estructura organizativa y administrativa, al percibir que las decisiones institucionales no generan mejoras de las condiciones laborales, lo cual es causa de falta de predisposición del personal. Asimismo, la motivación de trabajo, es inadecuado por ser organización muy inflexible, Por último, la motivación interviene en el ambiente de trabajo.

Wong (2018) tuvo como propósito principal, determinar la asociación de la estimulación y ambiente de trabajo. La metodología fue no práctica - bosquejo transversal, relacional. Se aplicó una población 12 colaboradores, obteniendo una muestra censal. El recojo de la información se empleó la técnica encuesta, a través de la herramienta cuestionario. Concluyó: los trabajadores respecto al ambiente de trabajo, se halló la media = 2.2, siendo el componente mayor con la media = 3 y de los factores con mejor media promedio fueron la responsabilidad y el conflicto. Además, la motivación tuvo una media= 3; en otras palabras, los colaboradores están motivados con media=3, debido a un deseo de superación más que perseguir un fin económico inmediato. Por último, ambiente y la motivación laboral, no existe correlación significativa, debido a que los trabajadores están estimulados a tal punto que ponen en último plano el ambiente laboral gracias a su gran deseo de progresar superado las dificultades.

Larios (2018) tuvo como propósito fundamental, fue hay asociación del ambiente y motivación de trabajo. La metodología fue no práctica transversal correlacional. Se trabajó con un total de elementos de 32 colaboradores, obteniendo una muestra censal. Según la hipótesis a probar fue: el ambiente y la motivación laboral están asociados. En el recojo de la información se empleó la técnica encuesta, a través de la herramienta cuestionario. Concluyó: los empleados de la empresa no se les valora en la medida que corresponde de acuerdo a sus logros, la comunicación es ineficiente, no existe esfuerzo por capacitarlos y no se les muestra interés alguno como el mayor activo de la organización. Además, el nivel de motivación de los trabajadores es inadecuado, el sueldo que se les ofrece no cubre sus necesidades de supervivencia, carecen de líneas de carrera, hay falta de integración y cooperación, entre otros. Por último, no hay relación entre las variables con excepción a motivación externa e interna con recompensas y motivación interna con liderazgo.

Ordoñez y Falen (2018) tuvo como objetivo principal determinar la asociación del ambiente y la motivación laboral de los colaboradores. La metodología fue descriptiva – correlacionar; no práctica transversal. Para ello el total de elementos fue de 50 colaboradores, obteniendo una muestra censal. Según la hipótesis a probar fue: el ambiente y la motivación laboral se relacionan. En el recojo de la información se empleó la técnica encuesta, a través de la herramienta cuestionario. Concluyó: hay asociación del ambiente y la estimulación laboral, Además, el análisis de la relación del ambiente laboral, a través del factor mecanismo auxiliar en la estimulación laboral de los trabajadores, se ha encontrado un aspecto financiero, como era de esperarse, y la capacitación, obtuvieron medias altas (6.46 y 6.36). El indicador de logística obtuvo un promedio más bajo (6.06), que demuestra que para que se cumpla el trabajo, es necesario contar con las herramientas, equipos y otros necesarios; así mismo, hay una correlación en valor de 0.718 (intenso) pero luego del análisis P valor, la hipótesis planteada se rechaza. Por último, dentro de los 6 factores del ambiente de trabajo destacaron: relaciones con 0,80 mayor a la motivación; por otro lado, estructura fue baja con 0,49. Asimismo, el “P” (valor) resulto aceptar las hipótesis de: recompensas, propósitos, relaciones y liderazgo; y se rechazan mecanismos auxiliares y estructuras.

Huapaya y Elorreaga (2017) tuvo como objetivo principal El propósito fundamental, fue determinar la asociación del ambiente y la motivación laboral de los trabajadores. La metodología fue no práctica descriptiva. Se trabajó con una totalidad de elementos de 100 colaboradores el cual resulto una muestra censal Según la hipótesis a probar fue: Hay asociación entre el ambiente laboral y la motivación de los colaboradores. En el recojo de información se empleó la técnica encuesta, a través de la herramienta cuestionario. Concluyó: se halló resultados favorables en cuanto al ambiente laboral, niveles promedio, en las áreas de administración y producción, y nivel elevado en el área comercial de acuerdo a la estimulación de trabajo.

Además, el tiempo promedio de los colaboradores es de 1 a 3 años; son técnicos superiores y vive en Chiclayo; son padres y madres solteros, cuyos hijos poseen edades entre los 0 y 7 años y viven en viviendas familiares, de material noble.

Por otra parte, en la teoría del clima laboral, Chiavenato (2009) define: “es la manifestación en como los individuos pertenecientes a la realidad empresarial se relacionan entre sí con satisfacción” (p. 553). Asimismo, Martínez (2001) citado en Ordoñez y Falen (2018) explica que “el ambiente organizacional está asociado a una serie de componentes que intervienen en la calidad de vida de los colaboradores” (p. 17). Asimismo, la percepción en el interior del trabajo, adquiere el valor de generar los constructos psicológicos de la realidad organizacional. Por ello, el clima no es algo que se pueda ver o tocar, pero es algo que se puede percibir, sentir, notar, etc.

Por otro lado, existen algunas características de acuerdo, con Davis (1981) citado en Ordoñez y Falen (2018) sobre el clima organizacional como: La calidad de liderazgo, comunicación vertical y horizontal, responsabilidad, recompensas justas, oportunidades (...) participación de los trabajadores, rituales y reuniones informales entre otros. Asimismo las dimensiones de la teoría del clima laboral que se escogerá para este estudio será Marvin Weisbord citado por French (1996) explica su modelo teórico de cajas es: “un método que nos muestra cómo realizar un diagnóstico situacional y a partir de donde investigar y que es lo que se debe de indagar”. Asimismo, el patrón de Weisbord propone un enfoque capaz de diagnosticar el bienestar y evaluar lo permitido de las acciones de los trabajadores se concentra en un solo sistema (...) facilitando la realidad situacional de dificultades ocasionadas por el entorno del ambiente. Por otro lado, existen seis dimensiones claves del clima laboral: relaciones, recompensas, liderazgo, propósitos, estructura, y mecanismos auxiliares. A continuación, presentamos el modelo (*ver, figura 1*), y después detallaremos cada una de ellas.

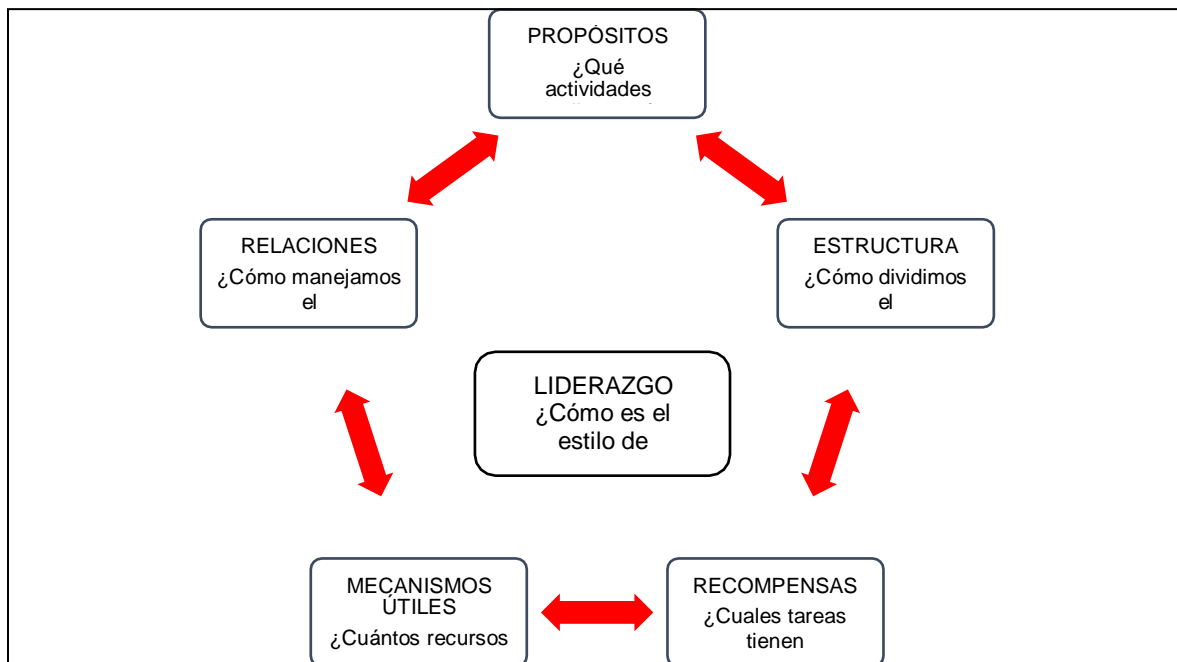


Figura 1. Modelo de Marvin Weisbord citado por French (1996).

En cuanto a la primera dimensión que son las recompensas, según, Chiavenato (2009) las recompensas dentro de una organización miden la cuota de la forma de hacer las actividades en cada colaborador de acuerdo a la relación a sus tareas. Su propósito es atestiguar la complacencia de los colaboradores de acuerdo al nivel de actividad, auxilio a captar, guardar e impedir una fuerza laboral productiva dentro del clima laboral justo, honesto y que reconoce el esfuerzo. Asimismo, la segunda dimensión relaciones; se refiere a que las personas no experimentan objetivos iguales y justamente ese medio general que maneja la situación antagonismo que surge en alguna manera de problema, esto se puede impedir gracias a: una comunicación efectiva entre todos sus miembros, la cohesión de la cooperación y a un sistema de información tanto informal como formal efectiva. Mencionamos algunos indicadores: comunicación, cooperación e información. Además, la tercera dimensión es el liderazgo, sobre ello Bennis (1989) expresa que el liderazgo es la más relevante expresión de poder en las relaciones sociales, así mismo el liderazgo es la acción de influenciar sobre:

destrezas, capacidad, producción, relaciones, entre otros. Asimismo, el liderazgo tiene los siguientes indicadores: carisma, motivación, integración y dirección. En cuanto a la cuarta dimensión son los propósitos; se refiere a manifestar los indicadores del propósito organizacional y/o empresarial de la visión, misión, valores y actividades operativas, es decir, la filosofía de gestión recae sobre la transmisión, sensibilización y difusión del ¿Por qué? Una empresa hace “algo” para lograr una situación “deseada”, a través del trabajo rutinario mediante un lineamiento de cualidades compartidas. Mencionamos algunos indicadores: visión, misión, valores y actividades operativas. En este sentido la quinta dimensión se refiere a la estructura la cual son las funciones, responsabilidades y obligaciones que tiene cada colaborador dentro de la arquitectura organizacional, Marvin Weisbord citado Burke (1988) explica que “la arquitectura por lo general manifiesta el bueno o mal clima laboral porque en ella se comprende la distribución de los componentes de la carga tanto laboral como organizacional”. Mencionamos algunos indicadores: distribución de tareas, responsabilidades y funciones. Por último, la sexta dimensión son los mecanismos auxiliares; que de acuerdo con Marvin Weisbord citados en Burke (1988) explica son todos los procesos internos involucrados en la organización son: planeación, estudio, presupuestos y sistemas de TI que colaboran con los integrantes de la organización hacer funciones y logren las metas habituales de la organización, al mismo tiempo de realizar sus operaciones, facilitando la calidad de sus resultados, es decir, son actividades que facilitan el trabajo. Mencionamos algunos indicadores: finanzas, logística, capacitación y tecnología.

Por otro lado, la teoría de la motivación laboral, se define como: el comportamiento orientado por el interés de cada persona o grupo para lograr un propósito (...) Cañoto (2006) citado en Cueva (2018). Por otro lado, Cueva (2018) explica que las características de la motivación son respalda de estímulos que pueden ser de origen interno (Evocados por el reconocimiento personal de cada uno, como trascendente e importante para su logro); y puede ser externo (creados por individuos o grupos externos a la persona para recompensar el desplazamiento del talento hacia los objetivos trazados).



Figura 2. Modelo de Motivación de McClelland (1989).

Las dimensiones, de esta investigación serán dadas por el experto McClelland (1989), menciona que las necesidades del hombre son aprendidas por la sociedad (...) además explica tres impulsos dominantes que influyen en la motivación: “de logro, de poder y de afiliación” (p. 243 - 396). A continuación, detallaremos cada una de ellas: siendo la primera dimensión el logro cuya medición objetiva de identificar y conocer cuál es el premio más representativo para el hombre respecto al logro y esta es “hacer algo mejor”. Sin embargo, debemos de tener en cuenta sobre que es hacerlo mejor, el estudio resalta que ese logro debe de verse involucrado con una definición clara sobre la dificultad intrínseca del hacer o el reto de la tarea a ejecutar. Por ello, reconsideran 4 indicadores, las cuales mencionaremos: ejecutar actividades, trabajo con excelencia, sentido de resiliencia y buscar el ascenso. Por consiguiente, la segunda dimensión es el poder el cual se refiere a las experiencias que una persona describe como poseedora de una gran importancia emocional en términos de poder, es decir, “las personas tienen necesidades de impacto, control o influencia sobre otros, así personas con altas motivaciones de dominio influyen sobre el reconocimiento, pero a veces suele embrollarse con la obligación de dictámenes o con liderazgo dictador” Cañoto.

Et, al. (2006). Sus indicadores son: reconocimiento social, prestigio y status; y predominación de ideas. Por último, tenemos como tercera dimensión a la afiliación que se encarga de establecer, mantener y recuperar relaciones con otras personas; es un error confundirlo con la: simpatía, extroversión, popularidad y sociabilidad, porque son aspectos diferentes. La razón de esta dimensión es crear nuevas relaciones a nivel colectivo e individual, se manifiesta cuando el individuo siente miedo y temor a ser rechazado por el grupo por el cual desea ser incluido (Cañoto, et. al. 2006). Mencionaremos sus indicadores: relaciones interpersonales, reuniones de integración y permanece en grupo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación magistral tuvo una perspectiva cuantitativa, por realizar un tratamiento de las variables de estudio desde los campos aplicados de la estadística y las matemáticas referida a los datos recopilados.

Tipo de investigación

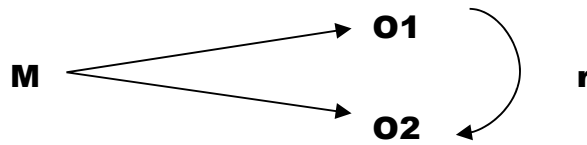
La indagación presentada fue del tipo correlacional por medir la asociación entre el clima laboral y la motivación de los colaboradores de la UDCH. De acuerdo, con Salkind (1998) manifestó que “los estudios correlacionales miden la relación que existe entre dos variables, aunque no expliquen la causa que origina la relación.” (p. 113) Por último, esto lo confirmó Bernal (2000) donde explica que “La correlación observa agrupaciones, pero no relaciones (...)” (p. 112).

Por otro lado, dicho estudio fue también descriptivo por caracterizar el fenómeno que se presentó. Según, Hurtado de Barrera (2010) dijo que dichas indagaciones pretenden detallar una situación muy en concreto. En este sentido, los resultados obtenidos se usaron para la describir con rigurosidad la propuesta presentada.

Diseño de investigación

El diseño del estudio es no experimental – transversal. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) es donde no se manipulan las variables de estudio, solo se limita a observar sin intervenir en sus resultados. Por otro lado, se ha seleccionado el diseño transversal, porque “acumulará valores en un único momento del tiempo” (Hernández, et al., 2014, p. 208).

Dónde: **M**: muestra; **O1**: Clima Laboral; **O2**: Motivación laboral; y **r**: relación de O1 y O2.



3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente

Clima laboral. Según, Chiavenato (2009) manifiestan que, el ambiente laboral reúne datos relevantes respecto al factor psicológico de los individuos y sus emociones en el trabajo. El ambiente laboral muestra la forma colectiva como los individuos se vinculan entre ellos, con clientes y proveedores en general. Además, muestra el nivel de satisfacción de los colaboradores y su ambiente. (p.553)

Variable dependiente

Motivación. Según, Huayanay (2017) define como: “la manera en que el empleador mantiene a sus trabajadores estimulados a laborar con excelencia en las funciones rutinarias desempeñadas por el personal” (p. 33).

3.3. Población (criterios de selección) muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

La investigación tuvo como población de estudio a 60 trabajadores administrativos de la UDCH. De acuerdo, con Francia (1988) fundamenta que la población es: “todos los elementos que comparten en común características muy en concreto determinadas por el investigador” (p. 159). A continuación, presentamos como se compuso dicha población (ver, tabla 3).

Tabla 1. Descripción detalla de la población de estudio perteneciente a la UDCH - 2020.

DESCRIPCIÓN	NÚMERO DE TRABAJADORES
Rectorado	3
Vicerrectorado Académico	2
Vicerrectorado Investigación	3
Escuela de Postgrado	4
Secretaría general	3
Dirección de Administración	3
Dirección de Extensión, Proyección Universitaria y Marketing	3
Oficina de Admisión	4
Oficina de Servicios Académicos	4
Oficina de Informática	4
Facultad de Arquitectura, Urbanismo e Ingeniería	4
Facultad de Ciencias de la Comunicación	4
Facultad de Ciencias Empresariales	4
Facultad de Ciencias de la Salud	4
Facultad de Derecho	4
Facultad de Educación	3
Facultad de Medicina	4
TOTAL	60 trabajadores

Fuente: Planilla extraída del área de gestión de RR. HH de la Universidad Particular de Chiclayo.

Criterios de inclusión y exclusión

Se utilizó los criterios de inclusión siguientes: personal mayor de 18 años, tiempo de servicio mayor a 01 mes, contratado por un periodo mínimo de tres meses, asistencia regular de sus actividades laborales y ambos sexos tanto varones y mujeres.

Se utilizó los criterios de exclusión siguientes: personal que realiza a la vez funciones de docencia académica y colaboradores que estén de vacaciones o permisos especiales.

Muestra

En esta indagación, se tomaron todos los elementos de la población como parte del estudio. De acuerdo con, Ramírez (1997) manifiesta que: “la muestra censal se da cuando todas las unidades de investigación son estimadas como muestra” (p. 55). Por ello, se tomó a la población como una muestra censal, es decir, a todos los trabajadores administrativos de la UDCH, detallados en la *Tabla 3*.

Muestreo

En la investigación no se utilizó ningún tipo de muestreo probabilístico y no probabilístico, debido a que el número de la población no fue representativa para aplicar un método de cálculo. En este sentido, Hernández (2014) manifestó: cuando una población es menor a 100 unidades es recomendable no utilizar algún procedimiento, por el contrario, se debe de escoger a todos sus elementos que la conforman.

Unidad de análisis

De acuerdo con Hernández (2014) explica que las unidades de análisis son aquellos sujetos que van a ser medidos. En este sentido, lo que se está investigando es el clima laboral que perciben los colaboradores administrativos de la UDCH y que los motiva a desempeñar sus funciones.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

En el presente estudio se utilizó los procedimientos rigurosos de la encuesta definida como: “una técnica de recopilación de datos, efectiva para recaudar datos requerida en función de objetivos planteados” (Torres, 2000, p. 54). Por último, se aplicó dicha técnica por los motivos siguientes: fácil de aplicar, sencilla de entender, rápida en procesar datos, económica y conocida por los encuestados.

Instrumento

La herramienta documental de medición que se aplicó fue el cuestionario. Según, Torres (2000) explica que es: “un cumulo de preguntas para reunir datos concretos de un objeto de estudio en particular con el fin de dar respuesta a un problema de investigación central” (p. 132). En este sentido, dicho instrumentó comprendió 22 ítems del clima laboral y 10 ítems de la motivación laboral, conteniendo en su estructura una escala de medición llamada Likert, la cual medirá las variables de clima y motivación laboral con la siguiente valoración: (5) Muy de acuerdo (4), De acuerdo (3), Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo (2), En desacuerdo (1).

Validez y confiabilidad

La validación del instrumentó se obtuvo a través del procedimiento de juicio de experto en este caso fueron tres profesionales con la expertice necesaria en el campo de acción quienes contribuyeron de manera adecuada a elaborarlos para que medir lo que se deseó (ver, tabla 4). Por último, para la confiabilidad del instrumento se estimó a través de la prueba de medición de alfa de Cronbach (ver, tabla 5).

Tabla 2. Validación por juicio de expertos.

EXPERTOS	TA	TD	COEFICIENTE
Dra. María del Socorro Gallo Gallo	32/32	1	
Dra. Sofia Irene Delgado Wong	32/32	1	
MBA Rafael Olaya León	32/32	1	
Total		3/3	3

Fuente: expertos, elaboración propia.

Tabla 3. *Análisis de Alfa de Cronbach.*

ALFA DE CRONBACH	N DE ELEMENTOS
0,892	60

Fuente: expertos, elaboración propia.

Tabla 4. *Fiabilidad de la encuesta del Clima Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.892	22

Fuente: expertos, elaboración propia.

Tabla 5. *Fiabilidad de la encuesta de la Motivación Laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.892	10

Fuente: expertos, elaboración propia.

3.5. Procedimiento

El procedimiento para la recolección de datos fue de forma sistemática, lógica y secuencial respetando en todo momento los pasos previamente diseñados como se muestra:

- a) Construcción de la herramienta documental por guía teórica.
- b) Calificación del instrumento documental por la pericia de los especialistas.
- c) Aplicación de la prueba (alfa de Cronbach $X > 0,8$.) para garantizar confiabilidad.
- d) Diligencia de la prueba piloto para garantizar probabilidad de éxito.
- e) Diagnóstico del instrumento para perfeccionar e incrementar consistencia.
- f) Envío de encuestas por correo electrónico a los trabajadores.
- g) Recepción de encuestas desarrolladas.

- h) Verificación de encuestas correctamente respondidas.
- i) Codificación y transcripción de las encuestas al software SPSS versión 21.0.
- j) Pruebas estadísticas de correlación pertinentes.
- k) Análisis e interpretación descriptivo de tablas y gráficas.
- l) Presentación con alineamientos de APA en el informe de investigación.

3.6. Método de análisis de datos

El método utilizado para el estudio fue mediante la secuencia siguiente: (a) se aplicó el instrumento que sustentamos previamente validados y aceptados por su confiabilidad. (b) Los datos obtenidos se transcribieron al programa SPSS versión 21, para su respectivo análisis. (c) Se realizó las pruebas estadísticas pertinentes entre ella la prueba de Spearman (d) Se elaboró las tabulaciones en cuadros de tablas con sus respectivas gráficas para sus descripciones e interpretaciones y por último (e). la información se puso en la investigación realizada mediante el software Word 2019.

3.7. Aspectos éticos.

El presente estudio, utilizó criterios ético tanto nacionales e internacionales para garantizar un correcto cumplimiento con la responsabilidad social, promover la confianza entre académicos, científicos, profesionales en el campo y organizaciones; y evitar desde cualquier perspectiva daños que podría ocasionar este importante estudio. De acuerdo con Noreña, Alcaraz, Guillermo y Rebolledo (2012) manifestaron criterios éticos que sirven para dirigir, orientar y seguir el estudio en ejecución con el fin de no perjudicar, dañar o manchar la ejecución de su labor con comportamientos y acciones no deseadas que pongan en tela de juicio sus resultados y conclusiones. Por lo tanto, en este estudio evitamos ocasionar dichas consecuencias para no perjudicar a los objetos de estudio velando de esta manera la excelencia del comportamiento investigativo como lo demostramos (ver, tabla 6).

Tabla 6. Criterios éticos para la investigación.

ESTANDARES	PARTICULARIDADES DEL CONCEPTO
Aprobación enterada	1. Los participantes fueron comunicados de la información que se halló del estudio. 2. Los sujetos respetaron las funciones y deberes que implicaron ser parte de la presente investigación y se les comunicó los avances debido en el tiempo pertinente.
Confidencialidad	3. En todo momento se preservó los principios de anonimato con los sujetos de estudio protegiendo de esta manera su identidad.
Observación participante	4. El trabajo fue hecho con discreción en el procedimiento de agrupación de información. 5. El compromiso con el fenómeno fue no hacer intervenciones y limitarse solo a observarlo en su estado natural asumiendo una posición estrictamente neutral. Además, se respetó las consecuencias y causas de exponer los resultados a los diferentes grupos de interés.

Fuente: Elaborado en base a: Noreña, A.L.; Alcaraz-Moreno, N.; Rojas, J.G.; y Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3). 263-274. Disponible: <http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/pdf>

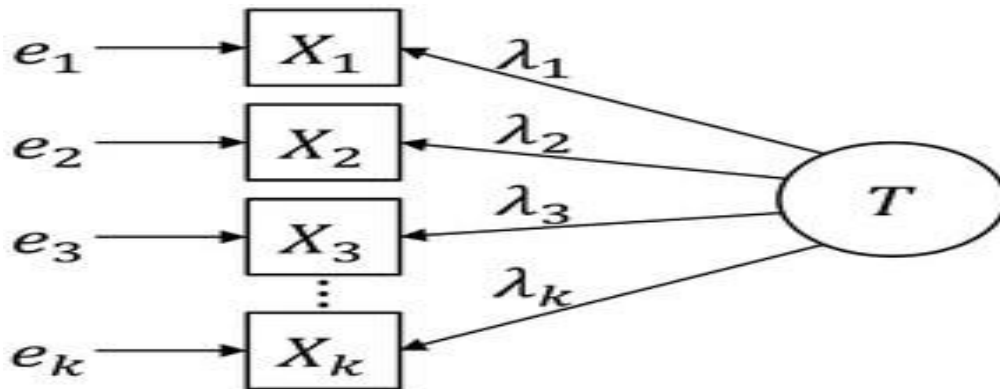


Figura 3. Evaluación de coeficientes de Alfa de Cronbach, George y Mallery (2003)

$r = 1$	correlación perfecta.
$0.8 < r < 1$	correlación muy alta
$0.6 < r < 0.8$	correlación alta
$0.4 < r < 0.6$	correlación moderada
$0.2 < r < 0.4$	correlación baja
$0 < r < 0.2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

Figura 4. Evaluación de coeficientes de correlación de Spearman

IV. RESULTADOS

En este apartado se muestran las evidencias derivadas para el logro del objetivo general: Determinar la influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores administrativos en Universidad Particular de Chiclayo, Chiclayo – 2020.

Tabla 7

Niveles del clima laboral por niveles de motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Particular de Chiclayo, Chiclayo – 2020

NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL	NIVEL DE CLIMA LABORAL							
	Alto		Medio		Bajo		TODOS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Alto	12	100.0	13	27.1	0	0.0	25	41.7
Medio	0	0.0	29	60.4	0	0.0	29	48.3
Bajo	0	0.0	6	12.5	0	0.0	6	10.0
TOTAL	12	100.0	48	100.0	0	0.0	60	100.0

Medida de correlación de Spearman: 0.482 P<0.01

Análisis e interpretación: Con un valor de Rho= 0,482, esto significa que existe una correlación positiva moderada entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores. Además, la significancia es p<0.01; esto indica que el ambiente de trabajo repercute en la forma y fondo como el personal realiza sus actividades, es así que la gestión del clima de la UDCH se encuentra regularmente eficiente, se deberá hacer mejoras en los procesos y métodos de gestión en el clima laboral, para garantizar un mejor desempeño a través de la motivación del personal. Por lo tanto, se acepta la H1 (alternativa) y se rechaza la H0 (nula).

A continuación, se muestran los resultados para el logro de los objetivos específicos en el cual se pretendió determinar la influencia de las dimensiones del clima laboral en la motivación de los trabajadores administrativos en Universidad Particular de Chiclayo, Chiclayo – 2020. Así tenemos:

Tabla 8

Medidas de correlación entre los puntajes obtenidos de las dimensiones del Clima laboral y Motivación laboral de los trabajadores administrativos de la universidad particular de Chiclayo, Chiclayo - 2020

	Medida	Significación estadística
Correlación de las Recompensas con la Motivación laboral	0.023	N.S.
Correlación de las Relaciones con la Motivación laboral	0.253	N.S.
Correlación del Liderazgo con la Motivación laboral	0.688	P<0.01
Correlación del Propósito con la Motivación laboral	0.631	P<0.01
Correlación de la Estructura con la Motivación laboral	0.680	P<0.01
Correlación de los Mecanismos auxiliares con la Motivación laboral	0.675	P<0.01

Fuente: Elaboración propia.

Análisis e interpretación:

En cuanto a la primera dimensión, se puede observar que el valor de $Rho = 0.023$, esto significa que existe una correlación positiva muy baja entre recompensas y la motivación de los trabajadores. No existe significancia.

En cuanto a la segunda dimensión, se puede observar que el valor de $Rho = 0.253$, esto significa que existe una correlación positiva baja, entre relaciones y la motivación de los trabajadores. No existe significancia.

En cuanto a la tercera dimensión, se puede observar que el valor de $Rho = 0,688$, esto significa que existe una correlación positiva alta, entre propósito y la motivación de los trabajadores. Además, la significancia $P < 0.01$; el cual significa que se acepta la H_0 (nula) y se rechaza la H_1 (alternativa).

En cuanto a la cuarta dimensión, se puede observar que el valor de $Rho= 0,631$, esto significa que existe una correlación positiva alta, entre propósito y la motivación de los trabajadores. Además, la significancia $P < 0.01$; el cual significa que se acepta la H_0 (nula) y se rechaza la H_1 (alternativa).

En cuanto a la quinta dimensión, se puede observar que el valor de $Rho= 0,680$, esto significa que existe una correlación positiva alta, entre estructura y la motivación de los trabajadores. Además, la significancia $P < 0.01$; el cual significa que se acepta la H_0 (nula) y se rechaza la H_1 (alternativa).

En cuanto a la sexta dimensión, se puede observar que el valor de $Rho= 0,675$, esto significa que existe una correlación positiva alta, entre mecanismos auxiliares y la motivación de los trabajadores. Además, la significancia $P < 0.01$; el cual significa que se acepta la H_0 (nula) y se rechaza la H_1 (alternativa).

VI. DISCUSIÓN

Determinar la influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores administrativos en Universidad Particular de Chiclayo, Chiclayo – 2020.

De acuerdo con los resultados de la variable del clima laboral y la motivación de los trabajadores administrativos de la UDCH, se halló que existe un $Rho = 0.482$ (correlación moderada positiva) y determino que existe influencia del clima laboral con la motivación del personal. Esto concuerda con Cárdenas (2018) en su tesis: *“Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017”*, obtuvo como resultado que si existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal con una $Rho = 0.429$. Además, Ygnacios (2017) en su tesis: *“Clima organizacional y su influencia en la motivación de los trabajadores de la empresa World Courier del Perú SA, Distrito de San Isidro. Lima. Perú. 2017”*, obtuvo como resultados que el clima organizacional si influye en la motivación de los trabajadores. Asimismo, Ordoñez y Falen (2018) en su tesis: *“Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa Servicios Cobranza e Inversiones SAC – Grupo Scotiabank - Chiclayo 2017”*, obtuvo como resultados que hay una influencia de la variable clima laboral sobre la motivación de los colaboradores de la empresa SCI Chiclayo. Además, Gómez y Vicario (2020) resalta que la motivación laboral de cada trabajador no es lo único que interviene en el clima de trabajo existen otras variables significativas que alteran la existencia del ambiente y el ánimo en los empleados. En este sentido, Reyes (2020) explica que no existe método, proceso o técnica para poder evitar que existan personas que arruinen la buena relación entre el ambiente laboral y la motivación, por ello se debe de hacer una buena gestión del mismo con la intención de evitar este tipo de virus organizacionales. Por último, Vargas (2020) manifiesta que el buen clima laboral es esencial para desempeñar las funciones y deberes del trabajo con ganas, interés y entusiasmo y esto lo que repercute en la motivación de los trabajadores

Por otro lado, esto no concuerda con Larios (2018) en su tesis: "*Relación del clima organizacional en el nivel motivacional del personal de la empresa MEMPHIS – CHICLAYO 2016*", quien tuvo como resultados que no existe relación significativa entre ambas variables, excepto en la correlación de Recompensa vs. Motivación extrínseca, recompensa vs motivación intrínseca y liderazgo vs motivación intrínseca.

Determinar la influencia de las recompensas en la motivación de los trabajadores administrativos en Universidad Particular de Chiclayo, Chiclayo – 2020.

De acuerdo con los resultados de la dimensión recompensas del clima laboral y la motivación de los trabajadores administrativos de la UDCH, se halló que existe un $Rho = 0.023$ (correlación positiva muy baja) y determino que si existe influencia de las recompensas con la motivación laboral del personal. Esto concuerda con: Sánchez , Días y García (2016) en su tesis: "*Estudio del clima organizacional y la motivación, en una dependencia pública del estado de Veracruz*", quién obtuvo como resultado que existe una relación entre las recompensas y la motivación de los trabajadores. Además, Larios (2018) en su tesis: "*Relación del clima organizacional en el nivel motivacional del personal de la empresa MEMPHIS – CHICLAYO 2016*". Obtuvo evidencias que las recompensas influye en la motivación laboral.

Determinar la influencia de las relaciones en la motivación de los trabajadores administrativos en Universidad Particular de Chiclayo, Chiclayo – 2020

De acuerdo con los resultados de la dimensión relaciones del clima laboral y la motivación de los trabajadores administrativos de la UDCH, se halló que existe un $Rho = 0.253$ (correlación positiva baja) y se determinó que existe una influencia de las relaciones con la motivación laboral del personal. Esto concuerda con: Palacio y Sanchez (2016) en su tesis: "*Motivación laboral y clima organizacional entre los colaboradores del CDI (centro de desarrollo infantil) Modalidad Familiar Aranzazu*", quién obtuvo como resultado que existe una relación entre las relaciones interpersonales y la motivación de los trabajadores.

Sin embargo, esto no coincide también con Sánchez , Días y García (2016) en su tesis: "*Estudio del clima organizacional y la motivación, en una dependencia pública del estado de Veracruz*". quién obtuvo como resultado que las relaciones no influyen en la motivación laboral.

Determinar la influencia del liderazgo en la motivación de los trabajadores administrativos en Universidad Particular de Chiclayo, Chiclayo – 2020.

De acuerdo con los resultados de la dimensión liderazgo del clima laboral y la motivación de los trabajadores administrativos de la UDCH, se halló que existe un $Rho = 0.688$ (correlación positiva alta) y se determinó que existe una influencia del liderazgo y la motivación del personal. Esto coincide con según Jaramillo (2017) en su tesis: "*Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos -2016*". quién obtuvo como resultado que el liderazgo influye en la motivación del personal. Sin embargo, Larios (2018) en su tesis: "*Relación del clima organizacional en el nivel motivacional del personal de la empresa MEMPHIS – CHICLAYO 2016*". Obtuvo evidencias que el liderazgo no influye en la motivación laboral.

Determinar la influencia del propósito en la motivación de los trabajadores administrativos en Universidad Particular de Chiclayo, Chiclayo – 2020.

De acuerdo con los resultados de la dimensión del propósito del clima laboral y la motivación de los trabajadores administrativos de la UDCH, se halló que existe un $Rho = 0.631$ (correlación positiva alta) y se determinó que existe una influencia del propósito y la motivación del personal. Esto coincide con Ordoñez y Falen (2018) en su tesis: "*Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa Servicios Cobranza e Inversiones SAC – Grupo Scotiabank - Chiclayo 2017*". quién obtuvo como resultado que el proposito influye en la motivación del personal.

Determinar la influencia de la estructura en la motivación de los trabajadores administrativos en Universidad Particular de Chiclayo, Chiclayo – 2020.

De acuerdo con los resultados de la dimensión de la estructura del clima laboral y la motivación de los trabajadores administrativos de la UDCH, se halló que existe un $Rho = 0.680$ (correlación positiva alta) y se determinó que existe una influencia de la estructura y la motivación del personal. Esto coincide con Cerda (2018) en su tesis: "*Clima laboral y engagement aplicado en la empresa coopelan LTDA*", quien obtuvo como resultado que la estructura tuvo un bajo nivel. Para, Sánchez, Días y García (2016) en su tesis: "*Estudio del clima organizacional y la motivación, en una dependencia pública del estado de Veracruz*". quien obtuvo como resultado que la estructura reflejan opiniones cerradas y en algunos rubros negativas respecto al Clima Organizacional. Además, para Jaramillo (2017) en su tesis: "*Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos -2016*". quien obtuvo como resultado que la estructura se encuentra en un nivel intermedio. Asimismo, Ygnacios (2017) en su tesis: "*Clima organizacional y su influencia en la motivación de los trabajadores de la empresa World Courier del Perú SA, Distrito de San Isidro. Lima. Perú. 2017*". Obtuvo como resultado que la estructura si influye en la motivación laboral de los trabajadores. Por último, Abarca (2016) en su tesis: "*El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura - 2016*". Obtuvo como resultados que la estructura influye en la motivación de los trabajadores.

Determinar la influencia del mecanismo auxiliar en la motivación de los trabajadores administrativos en Universidad Particular de Chiclayo, Chiclayo – 2020.

De acuerdo con los resultados de la dimensión de los mecanismos auxiliares del clima laboral y la motivación de los trabajadores administrativos de la UDCH, se halló que existe un $Rho = 0.675$ (correlación positiva alta) y se determinó que existe influencia de los mecanismos auxiliares y la motivación del personal. Esto coincide con Ordoñez y Falen (2018) en su tesis: "*Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa Servicios Cobranza e Inversiones SAC – Grupo Scotiabank - Chiclayo 2017*", quien obtuvo como resultados que los mecanismos auxiliares influyen en la motivación de los trabajadores.

VII. CONCLUSIONES

1. En el cumplimiento al primer objetivo específico se concluyó que existe una influencia positiva muy baja, es decir, existe una asociación directa entre las recompensas y la motivación de los colaboradores administrativos; la cual significa que a cuanto más eficiente sea la gestión del plan de recompensas de la institución mayor será la motivación de los colaboradores. Por último, para un trabajador es imprescindible estar motivado para realizar su labor con buen desempeño y una forma de obtener dicho requerimiento es promoviendo la percepción colectiva que se reconoce el esfuerzo y trabajo del personal.
2. En el cumplimiento del segundo objetivo específico se concluyó que existe una influencia positiva baja, es decir, existe una asociación directa entre las relaciones y la motivación de los colaboradores administrativos; la cual significa que a cuanto mejor sean las relaciones interpersonales entre el personal mayor será la motivación laboral. Además, la percepción de un buen clima de trabajo se genera por espacios donde se desarrollan aspectos como: la amistad, la cordialidad y la alegría, debido a que los seres humanos vivimos apoyándonos de forma socialmente psicológica entre los miembros que pertenecen a un grupo.
3. En el cumplimiento del tercer objetivo específico se concluyó que existe una influencia positiva alta, es decir, existe una asociación directa entre el liderazgo y la motivación del personal administrativo; la cual significa que el actual liderazgo institucional es regularmente efectivo, para motivar al personal. Además, esto indica que el estilo de liderazgo no está siendo bien conducido por el líder administrativo.
4. En el cumplimiento del cuarto objetivo específico se concluyó que existe una influencia positiva alta, es decir, existe una asociación directa entre el propósito y la motivación de los trabajadores administrativos; la cual significa que: los objetivos personales de cada trabajador tienen una incidencia directa sobre el

interés y las ganas de realizar sus funciones en el puesto.

Además, la gestión de los proyectos de vida de cada empleado no está siendo bien promovida y desarrollada, la cual influye para contribuir a un ambiente de trabajo positivo con buen ánimo de hacer las cosas y compartir entre los trabajadores sus logros personales para alcanzar metas grupales.

5. En el cumplimiento del quinto objetivo específico se concluyó que existe una influencia positiva alta, es decir, existe una asociación directa entre la estructura y la motivación de los trabajadores administrativos; la cual indica que la gestión de la arquitectura organizacional se encuentra de forma regularmente organizada, por contar notablemente con un desequilibrio entre la jerarquía de mando, responsabilidades asignadas y las rendiciones de cuentas las cuales influyen en que se pueda generar un ambiente de trabajo participativo y colaborativo por percibir los colaboradores injusticias.
6. En el cumplimiento del sexto objetivo específico se concluyó que existe una influencia positiva alta, es decir, existe una asociación directa entre los mecanismos auxiliares y la motivación de los trabajadores administrativos; la cual indica que las herramientas y equipos que ofrece la organización no son suficientes o carecen de utilidad para los empleados en el quehacer de sus trabajos.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al rectorado de la UDCH, tomar acciones correctivas y urgentes en cuanto a implementar un plan de incentivos económicos y no económicos que están asociadas a perseguir recompensas atractivas que mejore el desempeño de los trabajadores administrativos, con el fin de estimular la excelencia y mejora continua de los procesos y procedimientos y comportamientos deseados que debería tener el personal para brindar un mejor servicio a los grupos de interés de la institución.
2. Se aconseja a la gerencia de RR. HH de la UDCH, a mejorar el ambiente de trabajo actual por uno donde se desarrolle una percepción de las labores amigables donde los buenos comportamientos y actitudes aceptables de convivencia laboral se promuevan y se fortalezcan con el respeto, la no violencia en cualquiera de sus formas y se de espacios para la expresión de consensos y discrepancias con profesionalismo.
3. Se sugiere a la gerencia general de la UDCH, que mejoré o reinventé su estilo de liderazgo ya que no promueve, estimula o influye en una motivación positiva del personal a cargo, es decir, no es efectiva la dirección que ejecuta este puesto clave de la Universidad. Es prioritario que se trabajé sobre aspectos importantes como: visión compartida, propósitos institucionales, exigir con el ejemplo, comunicar con claridad y lenguaje sencillo; y defender los derechos y beneficios de los trabajadores.
4. Se encomienda a todo el personal administrativo de la UDCH a participar en las actividades que programe la Institución en aspectos relacionados en la sobre el desarrollo de la motivación que ayuden a afianzar su confianza principalmente para la toma de decisiones positivas, que permitan construir relaciones dinámicas y conductas apropiadas que los acerquen a los resultados personales que desean obtener en sus vida personal y profesional.

5. Se recomienda capacitar al personal referente al cumplimiento y deber establecido de los componentes organizacionales de la UDCH, siguiendo correctamente sus divisiones en los departamentos y líneas de autoridad, que no afecte al cumplimiento del deber puedan presentarse en cada puesto laboral.
6. Se sugiere que los recursos destinados a mejorar las herramientas de trabajo, sean mejor destinados a optimar planes de incentivos al trabajador, como tarjetas de alimentación, tarjetas de juguetes, planes de salud y bono de asignación familiar que contribuyan en su motivación.

REFERENCIAS

- Abarca, Y. E. (2016). *El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2016. (Tesis de pre grado)*. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJF_5b99c90fface0b502b1459949120e3d.
- Ayasta, J. C. (2015). *Cientific investigation methodology. (2 edición)*. Chiclayo: Emdecosege S.A.
- Bennis, W. (1989). *On becoming leader*. Canada: C&C Associates.
- Burke, W. (1988). *Organizational development*. México: Editorial Sitesa.
- Cárdenas, N. O. (2018). *Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017. (Tesis de maestría)*. Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_9a711ad67bdf811be42bcaefcae8f7fb.
- Cerda, H. J. (2018). *Clima laboral y engagement aplicado en la empresa Coopelan LTDA. (Tesis de pre grado)*. Recuperado de: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=2ahUKEwjPs-Kk15DmAhUM01kKHXYEDSsQFjAFegQIBhAH&url=http%3A%2F%2Frepositorio.udec.cl%2Fbitstream%2Fhandle%2F11594%2F3313%2FCerda%2520Gallegos%2520-%2520Parada%2520Pino.pdf%3F>.
- Chávez, E. (Lunes de Setiembre de 2020). *Conexión ESAN*. Obtenido de Clima laboral: ¿Qué impacto tiene en las organizaciones?: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/09/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas/>
- Chiavenato, I. (2009). *Human talent management (3 edición)*. México D. F: McGraw - Hill.
- Cueva, S. R. (2018). *Estudio de la teoría de motivación de McClelland y el desempeño*

laboral de los colaboradores de la tienda Bambos de Javier Prado. (Tesis de pre grado). Lima.

Francia, G. (1988). *Sample simulation model.*. Bogotá: Universidad de la Sabana.

French, M. (1996). *Organizational development contributions of the behavioral sciences for the improvement of the organization (5° edición).* México: Prentice Hall.

Gómez, S. M. (2018). *La motivación y su influencia en el clima organizacional en los trabajadores de las salas civiles de la corte superior de justicia de Lambayeque, 2018. (Tesis de pre grado).* Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USSS_8006def6d6905fcf28b3ee74c36441d5.

Gómez y Vicario (Lunes de Marzo de 2020). *Human systems.* Obtenido de Cambiando el paradigma del Clima Laboral: <https://www.shdemexico.com/2020/03/04/el-ambiente-laboral-en-tu-organizacion/>

Hernández, R. F (2014). *Investigation methodology.* Colombia: McGraw - Hill.

Hernández, R. F. (2015). *Investigation methodology (8 ed).* México D. F: Mc Graw - Hill Interamericana.

Huapaya, P. C y Elorreaga, F. T (2017). *Clima organizacional y motivación laboral en colaboradores de una empresa industrial de Chiclayo, agosto - setiembre, 2017. (Tesis de pre grado).* Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1828>.

Huayanay, K. P (2017). *Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2017. (Tesis de pre grado).* Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDHR_d3de78d250167162793ae8882b5bfae5.

Hurtado de Barrera, J. (2010). *Research methodology guide for holistic understanding of science (4 edición).* Quiron Ediciones. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/312670255/J-Hurtado-de-Barrera-Metodologia-de-Investigacion-Revisado>.

Jaramillo, J. N. (2017). *Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de los Olivos, 2016. (Tesis de maestría).* Recuperado de:

- <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/553859>.
- Larios, Y. B (2018). *Relación del clima organizacional en el nivel motivacional del personal de la empresa MEMPHIS - Chiclayo, 2016. (Tesis de pre grado)*. Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2090>.
- Martínez, A. (2001). *Organizacional communication* México: Editorial Trillas.
- McClelland, D. C. (1989). *Study og human motivation*. Narcea S.A de Ediciones Madrid.
- Montes, B. M y Contreras, L. C. (2017). *Clima organizacional, motivación y sentido de vida en una compañía del sector textil. (tesis de pre grado)*. Recuperado de: <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/10295>.
- Noreña, A. A. (2012). *Applicability two ethical rigor e éticos na pesquisa qualitativa*. Aquichan: 12(3) 266. Recuperado de: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/1824/2936>.
- Ordoñez, M y Falen, J. M (2018). *Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa Servicios de Cobranza e Inversiones SAC - Grupo Scotiabank - Chiclayo, 2017*. Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1750>.
- Palacio, L. F y Sanche, J. (2016). *Motivación laboral y clima organizacional entre los colaboradores del CDI (Centro de Desarrollo Infantil) Modalidad Familiar Aranzazu. (Tesis de maestría)*. Recuperado de: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/2914>.
- Peña, G; Cañoto, Y y Santalla de Banderali, Z. (2006). *an introduction ti psychology*. Caracas.
- Reyes, V. (Lunes de Julio de 2020). *BiobioChile*. Obtenido de Tres tipos de persons que arruinan el clima laboral y la productividad de una empresa.: <https://www.biobiochile.cl/noticias/economia/negocios-y-empresas/2020/07/22/tres-tipos-de-personas-que-arruinan-el-clima-laboral-y-productividad-en-una-empresa.shtml>
- Rojo, J y Hurtado, P. (1996). *“Estudio de las Características Psicométricas de un Instrumento de Medición de Clima Organizacional. (Tesis de pre grado)*. Chile.

- Salkind, N. (1998). *Research methods*. México: Prentice Hall.
- Sánchez, N. C, Días, A. M y García, T. (2016). *Estudio del clima organizacional y la motivación, en una dependencia pública del estado de Veracruz. (Tesis de maestría)*. Recuperado de: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/03/22CA201602.pdf>.
- Torres, C. A (2000). *Research methodology for administration and economics*. Bogotá: Prentice Hall.
- Vargas, R. P (Lunes de Setiembre de 2020). *Conexión ESAN*. Obtenido de Clima laboral: ¿Qué impacto tiene en las organizaciones?: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2020/09/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas/>
- Weber, M. (1864). *The objectivity of knowledge in social science and social policy*. Madrid: Alianza Editorial.
- Wong, A. A (2018). *Diagnóstico del clima organizacional y su relación con el grado de motivación en los colaboradores de la estación de servicio Modelo S.A.C (Tesis de pre grado)*. Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1196>.
- Ygnacio, C. A(2017). *Clima organizacional y su influencia en la motivación de los trabajadores de la empresa Word Courier del Perú S.A, Distrito de San Isidro. Lima, 2017. (Tesis de pre grado)*. Recuperado de: <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/273207>.
- Zans, A. J (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa. (Tesis de maestría)*. Recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/>.

ANEXOS

Anexo 1

(Matriz de operacionalización)

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Laboral	Robbins y Coulter (2013) conceptualizan al clima laboral como: "la percepción participativa tanto emocional y cognitiva del ambiente de trabajo vivido, gracias a la evaluación consciente del colaborador" (p. 90).	El clima laboral es un conjunto de aspectos evaluados el cual se dan a través de las siguientes dimensiones: recompensas, relaciones, liderazgo, propósitos, estructura y mecanismos auxiliares	Recompensas	Remuneración básica	(5) Muy de acuerdo (4) De acuerdo (3) Ni de acuerdo; ni en desacuerdo (2) En desacuerdo (1) Muy en desacuerdo.
				Incentivos salariales	
				Prestaciones	
			Relaciones	Comunicación	
				Cooperación	
				Información	
			Liderazgo	Carisma	
				Motivación	
				Integración	
				Dirección	
			Propósitos	Maximiza el quehacer	
				Visión	
				Misión	
			Estructura	Valores	
				Actividades operativas	
Distribución de tareas					
Mecanismos Auxiliares	Responsabilidades				
	Funciones del personal				
	Finanzas				
	Logística				
Motivación Laboral	Newstrom, (2014) la motivación laboral es: "un conjunto de fuerzas internas y externas que hace que un trabajador opte una acción y se conduzca hacia el logro de una meta organizacional" (p. 34).	La motivación laboral exige estrictamente ser observada, debido a que el comportamiento humano es perceptible y capaz de ser medido, gracias a tres impulsos dominantes que se manifiestan en el desarrollo de los deseos y las necesidades las cuales son: logro, poder y afiliación	Logro	Ejecuta actividades con interés	
				Trabaja con excelencia	
				Sentido de resiliencia	
				Busca ascender de puesto	
			Poder	Reconocimiento social	
				Prestigio y Status	
				Predominación de ideas	
			Afiliación	Establece relaciones interpersonales	
				Mantiene reuniones de camaradería y/o integración	
				Permanece en grupo	

Fuente: expertos, elaboración propia.

Anexo 2
(Instrumento de recolección de datos)



N° Encuesta:

Estimado colaborador se le solicita su participación voluntaria y consentida, con el propósito de contribuir al desarrollo de la investigación titulada: **“INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA MOTIVACION DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO, CHICLAYO - 2020”**.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) donde crea conveniente. Tomar en cuenta siguiente escala de acuerdo al valor mostrado:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en Desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

SEXO: Masculino Femenino

EDAD

Hasta 25 años Mayor de 25 a 35 años
 Mayor de 35 a 45 años Mayor de 45 años

ESTADO CIVIL: Soltero ____ Conviviente/Casado ____ Divorciado ____ Viudo ____

TIEMPO DE TRABAJO

Mayor a 1 año Mayor de 3 a 6 años
 Mayor de 1 a 3 años Mayor de 6 años

1. ¿La remuneración básica que percibe responde a sus reales necesidades económicas?	1	2	3	4	5
2. ¿La empresa le brinda incentivos salariales acorde a un justo nivel de su rendimiento laboral?					
3. ¿La institución le otorga prestaciones sociales que responden satisfactoriamente a sus necesidades?					

	1	2	3	4	5
1. ¿La remuneración básica que percibe responde a sus reales necesidades económicas?					
2. ¿La empresa le brinda incentivos salariales acorde a un justo nivel de su rendimiento laboral?					
3. ¿La institución le otorga prestaciones sociales que responden satisfactoriamente a sus necesidades?					
4. ¿La comunicación en su área de trabajo es efectiva, ayudándolo (a) a generar nuevas relaciones interpersonales entre colegas?					
5. ¿Existe una constante cooperación con sus colegas de trabajado, para enfrentar problemas en la institución?					
6. ¿El sistema de información formal le facilita para crear de nuevas relaciones interpersonales?					
7. ¿Sus superiores tienen carisma para guiar su trabajo?					
8. ¿La institución desarrolla su motivación mediante planes de desarrollo profesional y/o capacitaciones?					
9. ¿Sus compañeros de trabajo lo integran en cualquier oportunidad de evento laboral que pueden asistir?					
10. ¿Sus superiores lo dirigen con eficiencia en los quehaceres de sus actividades?					
11. ¿El área de trabajo el cual pertenece maximiza su quehacer para aprovechar su potencial profesional?					
12. ¿La institución promueve la sensibilización constantemente de su visión institucional?					
13. ¿La institución alinea sus funciones y responsabilidades de acuerdo a la misión institucional?					
14. ¿La realización de su trabajo está alineado con los valores que dice la institución practicar?					
15. ¿La institución le recuerda lo importante que son sus actividades operativas para el logro de sus objetivos?					
16. ¿La institución distribuye sus tareas (carga laboral) de forma efectiva?					
17. ¿La institución tiene le pone bien en claro que					

responsabilidades específicas debe de realizar y que no?					
18. ¿La institución tiene le pone bien en claro que funciones específicas debe de realizar y que no?					
19. ¿La institución cuenta con un soporte financiero adecuado que le permita garantizar su estabilidad laboral?					
20. ¿La institución cuenta con un apoyo logístico efectivo que le permite desenvolverse con éxito en sus quehaceres?					
21. ¿La institución le brinda capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?					
22. ¿La institución le otorga de tecnología idónea para que realice su trabajo de forma más efectiva?					
1. ¿Realiza sus actividades con gran interés ?					
2. ¿Realiza su trabajo con excelencia persiguiendo la mejora continua?					
3. ¿Supera los obstáculos del trabajo con un gran sentido de resiliencia ?					
4. ¿Labora buscando como propósito ascender de puesto en algún momento?					
5. ¿Busca reconocimiento social por sus competencias profesionales y/o personales?					
6. ¿Le motiva trabajar sabiendo que puede obtener un prestigio y ¿Status por lo que hace ?					
7. ¿Le gusta que sus ideas predominen antes que el resto de sus colegas?					
8. ¿El ambiente de trabajo le permite establece relaciones interpersonales con facilidad?					
9. ¿El ánimo laboral le permite mantener reuniones de camarería y/o integración continuamente?					
10. ¿El contexto laboral le permite pertenecer a un grupo informal de trabajo?					

Anexo 3
(Carta de aceptación)



**UNIVERSIDAD
CHICLAYO**

**DIRECCIÓN DE RECURSOS
HUMANOS E INFRAESTRUCTURA**

CARTA N° 93 – UDCH-2020

Chiclayo, 18 de octubre del 2020

Abg.

YESSENIA MARILÚ GUZMÁN MONTENEGRO

Estudiante de post grado de la

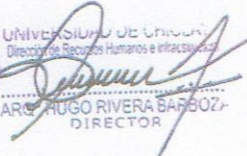
“Universidad Cesar Vallejo”

Presente.-

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a Ud. a fin de saludarla cordialmente y, a la vez, comunicarle que nuestra institución denominada **Universidad Particular de Chiclayo**, la autoriza a desarrollar en nuestras instalaciones, su trabajo de investigación: “Influencia del Clima Laboral en la Motivación de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Particular de Chiclayo, Chiclayo -2020, siendo de esta manera un aporte a la gestión de nuestra institución.

Sin otro particular, quedo de Ud. expresándole los sentimientos de mi más alta consideración y estima personal.


UNIVERSIDAD DE CHICLAYO
Dirección de Recursos Humanos e Infraestructura
ARACELY HUGO RIVERA BARBOZA
DIRECTOR

Anexo 4
(Instrumentos validados)

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Juez: Mg. Rafael Ángel Díaz Profesión: Abogado Especialidad: Administración Grado: Tercer

Firma: 

Experiencia profesional: 22 años Cargo: DT P

Título de la investigación: Influencia del Clima Laboral en la Motivación de los Trabajadores Administrativos de la UPCH, Chiclayo - 2020

Instrumento: Cuestionario

Objetivos Generales: determinar la influencia del clima laboral en la motivación de los Trabajadores Administrativos de la UPCH, Chiclayo - 2020
Objetivos específicos: determinar la influencia de las recompensas, relaciones, liderazgo, propósitos, estructura y mecanismo auxiliar en la motivación de los trabajadores administrativos de la UPCH, Chiclayo - 2020.

Detalle de los ítems del instrumento: la escala aplicada para este estudio (opciones de respuesta) fue: (5) Muy de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (2) en desacuerdo y (1) Muy en desacuerdo.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					VALIDACIÓN		OBSERVACIONES
				1	2	3	4	5	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA	COHERENCIA INDICADOR	
CLIMA LABORAL	Recompensas		1. ¿La remuneración básica que percibe responde a sus reales necesidades económicas?						/	/	
			2. ¿La empresa le brinda incentivos salariales acorde a un justo nivel de su rendimiento laboral?						/	/	
			3. ¿La institución le otorga prestaciones sociales que responden satisfactoriamente a sus necesidades?						/	/	
	Relaciones		4. ¿La comunicación en su área de trabajo es efectiva, ayudándolo (a) a generar nuevas relaciones interpersonales entre colegas?						/	/	
			5. ¿Existe una constante cooperación con sus colegas de trabajo, para enfrentar problemas en la institución?						/	/	
			6. ¿El sistema de información formal le facilita para crear de nuevas relaciones interpersonales?						/	/	
	Liderazgo		7. ¿Sus superiores tienen carisma para guiar su trabajo?						/	/	
			8. ¿La institución desarrolla su motivación mediante planes de desarrollo profesional y/o capacitaciones?						/	/	
			9. ¿Sus compañeros de trabajo lo integran en cualquier oportunidad de evento laboral que pueden asistir?						/	/	

MOTIVACIÓN LABORAL	Propósito	10. ¿Sus superiores lo dirigen con eficiencia en los quehaceres de sus actividades?							/		/		/			
		11. ¿El área de trabajo el cual pertenece maximiza su quehacer para aprovechar su potencial profesional?							/		/		/			
		12. ¿La institución promueve la sensibilización constantemente de su visión institucional?							/		/		/			
		13. ¿La institución alinea sus funciones y responsabilidades de acuerdo a la misión institucional?							/		/		/			
		14. ¿La realización de su trabajo está alineado con los valores que dice la institución practicar?							/		/		/			
		15. ¿La institución le recuerda lo importante que son sus actividades operativas para el logro de sus objetivos?							/		/		/			
		Estructura	16. ¿La institución distribuye sus tareas (carga laboral) de forma efectiva?							/		/		/		
			17. ¿La institución tiene le pone bien en claro que responsabilidades específicas debe de realizar y que no?							/		/		/		
			18. ¿La institución tiene le pone bien en claro que funciones específicas debe de realizar y que no?							/		/		/		
		Mecanismos auxiliares	19. ¿La institución cuenta con un soporte financiero adecuado que le permita garantizar su estabilidad laboral?							/		/		/		
	20. ¿La institución cuenta con un apoyo logístico efectivo que le permite desenvolverse con éxito en sus quehaceres?								/		/		/			
	21. ¿La institución le brinda capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?								/		/		/			
	22. ¿La institución le otorga de tecnología idónea para que realice su trabajo de forma más efectiva?								/		/		/			
	Logro	1. ¿Realiza sus actividades con gran interés ?							/		/		/			
		2. ¿Realiza su trabajo con excelencia persiguiendo la mejora continua?							/		/		/			
		3. ¿Supera los obstáculos del trabajo con un gran sentido de resiliencia ?							/		/		/			
		4. ¿Labora buscando como propósito ascender de puesto en algún momento?							/		/		/			
	Poder	5. ¿Busca reconocimiento social por sus competencias profesionales y/o personales?							/		/		/			
		6. ¿Le motiva trabajar sabiendo que puede obtener un prestigio y Status por lo que hace?							/		/		/			
		7. ¿Le gusta que sus ideas predominen antes que el resto de sus colegas?							/		/		/			
	Afiliación	8. ¿El ambiente de trabajo le permite establece relaciones interpersonales con facilidad?							/		/		/			
		9. ¿El ánimo laboral le permite mantener reuniones de camarería y/o integración continuamente?							/		/		/			
10. ¿El contexto laboral le permite pertenecer a un grupo informal de trabajo?								/		/		/				


 nombre y apellidos
 por: **MAURICIO**

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL. POR JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Jefe: Sofía Tovar Delgado Especialidad: Administración de Recursos Humanos

Experiencia profesional: 5 años Cargo: Docente

Firma: 

Título de la investigación: Influencia del Clima Laboral en la Motivación de los Trabajadores Administrativos de la UPCH, Chiclayo - 2020
 Instrumento: Cuestionario

los trabajadores

Objetivos General: determinar la influencia del clima laboral en la motivación de los Trabajadores Administrativos de la UPCH, Chiclayo - 2020
 Objetivos específicos: determinar la influencia de las recompensas, relaciones, liderazgo, propósitos, estructura y mecanismo auxiliar en la motivación de los trabajadores administrativos de la UPCH, Chiclayo - 2020.

, ni en desacuerdo. (2)

Detalle de los ítems del instrumento: la escala aplicada para este estudio (opciones de respuesta) fue: (5) Muy de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (2) En desacuerdo y (1) Muy en desacuerdo.

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA					VALIDACIÓN			OBSERVACIONES			
			1	2	3	4	5	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA	COHERENCIA					
			SI	NO	SI	NO	INDICADOR		COHERENCIA	DIMENSIÓN				
CLIMA LABORAL	Recompensas	1. ¿La remuneración básica que percibe responde a sus reales necesidades económicas?						X		X				
		2. ¿La empresa le brinda incentivos salariales acorde a un justo nivel de su rendimiento laboral?						X		X				
		3. ¿La institución le otorga prestaciones sociales que responden satisfactoriamente a sus necesidades?						X		X				
	Propósitos	4. ¿La comunicación en su área de trabajo es efectiva, ayudándolo (a) a generar nuevas relaciones interpersonales entre colegas?						X		X				
		5. ¿Existe una constante cooperación con sus colegas de trabajo, para enfrentar problemas en la institución?						X		X				
		6. ¿El sistema de información formal le facilita para crear de nuevas relaciones interpersonales?						X		X				
	Liderazgo	7. ¿Sus superiores tienen carisma para guiar su trabajo?						X		X				
		8. ¿La institución desarrolla su motivación mediante planes de desarrollo profesional y/o capacitaciones?						X		X				
		9. ¿Sus compañeros de trabajo lo integran en cualquier oportunidad de evento laboral que pueden asistir?						X		X				

OBSERVACIONES

MOTIVACIÓN LABORAL		Propósito	Estructura	Mecanismos	Afiliación	Logro	Poder
10.	¿Sus superiores lo dirigen con eficiencia en los quehaceres de sus actividades?						
11.	¿El área de trabajo el cual pertenece maximiza su quehacer para aprovechar su potencial profesional?						
12.	¿La institución promueve la sensibilización constantemente de su visión institucional?						
13.	¿La institución alinea sus funciones y responsabilidades de acuerdo a la misión institucional?						
14.	¿La realización de su trabajo está alineado con los valores que dice la institución practicar?						
15.	¿La institución le recuerda lo importante que son sus actividades operativas para el logro de sus objetivos?						
16.	¿La institución distribuye sus tareas (carga laboral) de forma efectiva?						
17.	¿La institución tiene le pone bien en claro que responsabilidades específicas debe de realizar y que no?						
18.	¿La institución tiene le pone bien en claro que funciones específicas debe de realizar y que no?						
19.	¿La institución cuenta con un soporte financiero adecuado que le permita garantizar su estabilidad laboral?						
20.	¿La institución cuenta con un apoyo logístico efectivo que le permite desenvolverse con éxito en sus quehaceres?						
21.	¿La institución le brinda capacitaciones para mejorar su desempeño laboral?						
22.	¿La institución le otorga de tecnología idónea para que realice su trabajo de forma más efectiva?						
1.	¿Realiza sus actividades con gran interés?						
2.	¿Realiza su trabajo con excelencia persiguiendo la mejora continua?						
3.	¿Supera los obstáculos del trabajo con un gran sentido de resiliencia?						
4.	¿Labora buscando como propósito ascender de puesto en algún momento?						
5.	¿Busca reconocimiento social por sus competencias profesionales y/o personales?						
6.	¿Le motiva trabajar sabiendo que puede obtener un prestigio y Status por lo que hace?						
7.	¿Le gusta que sus ideas predominen antes que el resto de sus colegas?						
8.	¿El ambiente de trabajo le permite establecer relaciones interpersonales con facilidad?						
9.	¿El ánimo laboral le permite mantener reuniones de camarería y/o integración continuamente?						
10.	¿El contexto laboral le permite pertenecer a un grupo informal de trabajo?						

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del Juez: María del Socorro Calle Profesión: Admi Especialidad: Gerencia de Personas Grado: Drca.
 Experiencia profesional: 30 años Cargo: Docente tiempo completo Firma: Calle Calle
76242-1834

Título de la investigación: Influencia del Clima Laboral en la Motivación de los Trabajadores Administrativos de la UPCH, Chiclayo - 2020

Instrumento: Cuestionario.

Objetivos General: determinar la influencia del clima laboral en la motivación de los Trabajadores Administrativos de la UPCH, Chiclayo - 2020

Objetivos específicos: determinar la influencia de las recompensas, relaciones, liderazgo, propósitos, estructura y mecanismo auxiliar en la motivación de los trabajadores administrativos de la UPCH, Chiclayo - 2020.

Detalle de los ítems del instrumento: la escala aplicada para este estudio (opciones de respuesta) fue: (5) Muy de acuerdo, (4) De acuerdo, (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo, (2) En desacuerdo y (1) Muy en desacuerdo.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS Las palabras resaltadas en "negrita" en cada pregunta que se expone en este instrumento de validación evidencian los indicadores a medir. Por motivos, prácticos y de espacio hemos obviado colocarlos donde dice indicador.	OPCIÓN DE RESPUESTA					VALIDACIÓN				OBSERVACIONES		
				1	2	3	4	5	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA		COHERENCIA INDICADOR			COHERENCIA DIMENSIÓN	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO
CLIMA LABORAL	Recompensas		1. ¿La remuneración básica que percibe responde a sus reales necesidades económicas?						X		X		X		
			2. ¿La empresa le brinda incentivos salariales acorde a un justo nivel de su rendimiento laboral?						X		X		X		
			3. ¿La institución le otorga prestaciones sociales que responden satisfactoriamente a sus necesidades?						X		X		X		
	Relaciones		4. ¿La comunicación en su área de trabajo es efectiva, ayudándolo (a) a generar nuevas relaciones interpersonales entre colegas?						X		X		X		
			5. ¿Existe una constante cooperación con sus colegas de trabajado, para enfrentar problemas en la institución?						X		X		X		
			6. ¿El sistema de información formal le facilita para crear de nuevas relaciones interpersonales?						X		X		X		
	Liderazgo		7. ¿Sus superiores tienen carisma para guiar su trabajo?						X		X		X		
			8. ¿La institución desarrolla su motivación mediante planes de desarrollo profesional y/o capacitaciones?						X		X		X		
			9. ¿Sus compañeros de trabajo lo integran en cualquier oportunidad de evento laboral que pueden asistir?						X		X		X		

Anexo 5
(Prueba de normalidad)

Tabla 9. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TOTAL_CL	0.159	60	0.001	0.905	60	0.000
TOTAL_ML	0.137	60	0.007	0.941	60	0.006

a. Corrección de significación de Lilliefors