



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores  
administrativos de una universidad privada. Lima - Perú 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Cordova Meza, Jhordy Rolando (ORCID: 0000-0002-0807-0922)

**ASESOR:**

Mg. Luis Enrique Dios Zárate (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

## Dedicatoria

Dedico mi trabajo a DIOS a mis creadores Rolando y Maria quienes pusieron su esfuerzo y sacrificio para poder sacarme adelante en todos mis proyecto.

## **Agradecimiento**

A Dios, a mí profesor Luis Dios, a mi hermanita Lizet, a mi amiga y como una segunda madre a Lenmy, quien gracias a ellos pese a las diferencias pude realizar este trabajo.

## Índice de contenidos

Carátula.....	I
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento.....	III
Índice de contenido.....	IV
Índice de tabla.....	V
Indce de Gráficios.....	VI
Resumen.....	VII
Abstract.....	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MAR.CO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y Operacionalización.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimiento.....	23
3.6. Método de aná lisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RE SULTADOS.....	25
4.1. A nálisis Descriptivo.....	25
4.2. Análisis inferencial.....	28
V. DISCUSIÓN.....	48
VI. CONCLUSIONES.....	51
VII. RECOMENDACIONES.....	52
Referencia.....	53
Anexos.....	55

## Índice de tablas

Tabla 1	<i>Variable Clima Organizacional y dimensiones</i> .....	22
Tabla 2	<i>Variable motivación laboral y sus dimensiones</i> .....	24
Tabla 3	<i>Tabla cruzada de clima organizacional y motivación laboral</i> .....	25
Tabla 4	<i>Prueba de Chi-cuadrado Prueba de Hipótesis general</i> .....	27
Tabla 5	<i>Tabla cruza para incentivo económico y clima organizacional</i> .....	29
Tabla 6	<i>Prueba de hipótesis específica los incentivos económicos</i> .....	31
Tabla 7	<i>Tabla cruzada de realización personal y clima organizacional</i> .....	33
Tabla 8	<i>Tabla cruzada Hipótesis específica realización personal</i> .....	35
Tabla 9	<i>Tabla cruzada de relaciones interpersonales y clima organizacional</i> .....	37
Tabla 10	<i>Prueba de hipótesis específico de las relaciones interpersonales</i> .....	39
Tabla 11	<i>Tabla cruzada d estabilidad de vida y cima organizacional</i> .....	40
Tabla 12	<i>Prueba de hipótesis específica de estabilidad de vida</i> .....	43

## Índice de gráficos

Grafico 1 <i>Variable Clima Organizacional y dimensiones</i> .....	26
Grafico 2 <i>Variable motivación laboral y sus dimensiones</i> .....	27

## Resumen

En la presente investigación tuvo objetivo Determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de una Universidad Privada de Lima - Perú 2022, en el cual se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, y de diseño de investigación no experimental, tuvo como resultado El valor de Chi-cuadrado calculado es  $X^2 = 24,729$  y el valor de tabla o valor tabular  $X^2_T = 16.9190$ , con el 95% de confianza y 9 grado de libertad (Day free), entonces si cumple la relación en la cual  $X^2$  es mayor que el  $X^2_T$  (x tabular), en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, se indica que si hay una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una universidad privada. Lima- Perú 2022. Con un criterio de **Significación**: el criterio de tomar decisión de P- valor, proporciona el valor de P-valor =  $0,00 < 0.05$ , con nivel de significación  $\alpha = 0.05$ , llamado potencia de contraste, en base a estos concluimos las variables de estudio son estadísticamente significativas.

**Palabras clave:** Clima Organizacional, motivación laboral, trabajo en equipo.

## Abstract

In the present investigation, the objective was to determine the relationship between work motivation and the organizational climate of the administrative workers of a Private University of Lima - Peru 2022, in which a quantitative approach methodology was used, of an applied type, of correlational descriptive level. , and non-experimental research design, resulted in the calculated Chi-square value being  $X^2 = 24.729$  and the table value or tabular value  $X^2_T = 16.9190$ , with 95% confidence and 9 degree of freedom (Day free) , then if it satisfies the relation in which  $X^2$  is greater than  $X^2_T$  (tabular  $x$ ), in this sense the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. In conclusion, it is indicated that there is a relationship between the organizational climate and the work motivation of the workers of a private university. Lima-Peru 2022. With a Significance criterion: the P-value decision-making criterion provides the value of P-value =  $0.00 < 0.05$ , with a significance level of  $\alpha = 0.05$ , called contrast power, based on to these we conclude the study variables are statistically significant.

**Keywords:** Organizational Climate, work motivation, and teamwork.



## I. INTRODUCCIÓN

Inmersos en este tiempo tan difícil de situación crítica, pero altamente competitivo se ha podido evidenciar que los colaboradores son pieza fundamental del clima organizacional que se puede verificar en la empresa donde desarrollan sus actividades administrativas, por ende cada uno de ellos son clave para el propósito de ambiente positivo y agradable en donde se pueda trabajar en equipo y no solo en grupo, en muchas ocasiones parametrados sin poder desempeñar y potenciar sus capacidades y cualidades que harán que la organización tenga un logro objetivo encaminado a los resultados buscados y si no se desarrolla a potenciar el talento humano que cada colaborador pueda tener, puede que este se desanime y no tenga una buena motivación para desarrollar las metas y objetivos que tiene planteado como parte de vida en el presente ciclo.

En estudios internacionales (Rivera Porras & Hernandez, 2018), en un estudio respecto a la motivación y la satisfacción en el trabajo en Colombia, menciona que es fundamental para lograr que el clima laboral sea positivo y con mucha razón en esos tiempos de crisis y realización de actividades. Pues analizó que la motivación laboral, el clima socio organizacional y la satisfacción en relaciones interpersonales desde la perspectiva del trabajo y género, quienes llegaron a conocer que el clima organizacional y la motivación laboral tienen una relación directa con las relaciones interpersonales.

En nuestro país, Vílchez Guerrero, Gladys Del Pilar (2019) en su estudio realizado de la motivación intrínseca y el clima organizacional del personal profesional de Salud del Hospital Regional Cayetano Heredia de Piura, 2016 se encontró que hay una relación entre la motivación intrínseca y el clima organizacional del personal de salud. Por lo que utilizó la encuesta en la que participaron 44 colaboradores, para lo cual se emplea el cuestionario (54 preguntas) para Clima organizacional y (19 preguntas) de Motivación Intrínseca, los cuales se validaron por juicios expertos; con confiabilidad estudiando la estabilidad intrínseca con el coeficiente del alfa de

Cronbach de 0,901. Lo cual dio como resultado que un 70,5% de los colaboradores manifiestan que existe motivación media y clima organizacional positivo.

En la presente investigación de la Universidad Privada Telesup de Lima Metropolitana responsables de brindar servicios en educación de calidad tiene como objetivo formación de futuros profesionales y líderes del Perú creando valor en sus profesionales con responsabilidad social vinculadas a las necesidades y demandas del entorno, logrando una gestión de calidad y desarrollo sostenible. La institución alberga un aproximado de 50 colaboradores en donde se presume presentan incidencias en el clima organizacional, por una percepción de motivación baja en sus colaboradores de alguna de sus áreas administrativas y el desarrollo de su desempeño laboral, lo cual afecta a los estudiantes, por ende, se genera un interés de estudio para saber la relación que puede existir entre la motivación laboral y el clima organizacional de los colaboradores. Por lo que nos permite plantear como problema general : ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - Perú 2022?, seguido de ello planteamos los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre los incentivos económicos y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la universidad privada de Lima Metropolitana – Perú 2022?, ¿Cuál es la relación entre realización personal y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la universidad privada de Lima Metropolitana – Perú 2022?, ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la universidad privada de Lima Metropolitana – Perú 2022?, ¿Cuál es la relación entre estabilidad de vida y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la universidad privada de Lima Metropolitana – Perú 2022?.

Por lo que se justifica teóricamente: El presente trabajo se justifica porque busca basarse en conjeturas hechos realidades para contribuir con el desarrollo del presente estudio, siendo de vital importancia ya que se dará como un precedente para más estudios. Seguido de la justificación práctica: El presente trabajo de

investigación se justifica ya que busca información y resultados que a lo largo de los tiempos se va a ir recolectando y complementando con mucho más datos. Y por último la justificación metodológica: Se justifica porque define un marco teórico el cual va de la mano definiendo variables el cual vas generando un instrumento para realizar el estudio tener una tabulación de datos.

Por ello proponemos un objetivo general: Determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - Perú 2022. Y objetivos específicos: Determinar la relación entre los incentivos económicos y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la universidad privada de Lima Metropolitana – Perú 2022; determinar la relación entre realización personal y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la universidad privada de Lima Metropolitana – Perú 2022; determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la universidad privada de Lima Metropolitana – Perú 2022; determinar la relación entre estabilidad de vida y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la universidad privada de Lima Metropolitana – Perú 2022.

En la que planteamos una hipótesis general: Existe una relación entre la motivación laboral y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de una Universidad Privada de Lima Metropolitana - Perú 2022. Y unas hipótesis específica: Existe una relación entre los incentivos económicos y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la universidad privada de Lima Metropolitana – Perú 2022; existe una relación entre realización personal y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la universidad privada de Lima Metropolitana – Perú 2022; existe una relación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la universidad privada de Lima Metropolitana – Perú 2022; existe una relación entre estabilidad de vida y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la universidad privada de Lima Metropolitana – Perú 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Como parte teórica podemos decir que:

Internacionalmente Crespo Córdova, Abraham (2014), establece como una objetividad investigar la relación del clima organizacional con la motivación de los colaboradores en la Clínica Santa Ana de Cuenca, la metodología que utilizó fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, orientándose de las 6 dimensiones de Litwin y Stringer del ejemplo en el cual expuso del Clima Organizacional y de McClellan sobre la de las 3 necesidades se aplicó a 83 personas como parte de su muestra. Realizando el cálculo de coeficiente de confianza arroja un resultado a toda la escala a 0,960, por lo que arrojo para clima organizacional un resultado de 0,947 y 0,856 para motivación. Obteniendo como resultado una existencia de correlación alta y positiva entre el la motivación y clima organizacional de los empleados. Por lo que se llega a la conclusión que la Clínica Santa Ana tiene una ubicación en a media para el clima organizacional, esto quiere decir en otras palabras, no satisfactorio, ni insatisfactorio. Así mismo (Palacio Gutiérrez & Sanchez Gallego, 2016) tuvo en objetivo la relación entre la motivación y el clima organizacional del Centro de desarrollo Infantil, para ello se dio la utilización una metodología de enfoque cuantitativa, aplicada, no experimental, de nivel descriptivo correlacional pues se tomó a 15 personas como parte de la muestra de análisis censal, tomando un cuestionario de 15 preguntas, así mismo se llega a una conclusión que existe una tensión en el clima organizacional de estrés por ende se obtiene como resultado que si hay una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del centro de desarrollo Infantil.

De igual manera López Merizalde, Evelyn Irina (2019), en el estudio tuvo por objetividad estudiar la influencia del clima organizacional con la motivación de los docentes de una institución educativa en Guayaquil realizo una metodología de enfoque cuantitativa, con tipo aplicada, de un tipo de muestreo no proba listico, con nivel de invesigación no experimental, de diseño descriptivo correlacional para lo cual

se utilizó una muestra de 20 docentes, para lo cual utilizo el recurso de encuesta y la entrevista, las cuales se realizaron con 2 cuestionarios empleando a resultados de escala ordinal, los cuales obtuvieron coeficientes de 0,898 para el clima organizacional y 0.783 para motivación, con la que usó el con la correlación de Pearson por medio del SPSS. Se concluyó que la correlación determina que todo el 50% de muestra califica como nivel alto las variables clima organizacional y motivación, así mismo el 37% consideró de alto a la motivación y de nivel medio al clima organizacional. También se obtuvo una significancia de 0,225 el valor de Rho (0,284) es decir, hay correlación afirmativa débil entre la variable clima organizacional y motivación. Lo que respecta a  $R^2$  el valor alcanzado (0,0807) señalo que la motivación tiene influencia en 8,07% en el clima organizacional por ende se concluyó que el clima organizacional no existe influencia significativamente con la motivación de los docenes de una institución educativa de Guayaquil.

En nuestra nación según (Gierrez Bazan, 2015) presento un estudio el cual su objetivo fue determinar la Influencia de higiene según Herzberg en el clima organizacional y los factores motivacionales del supermercado Metro del distrito de Lambayeque, en la que utilizo una metodología enfocada cuantitativamente, de un nivel descriptivo, de tipo aplicada, de diseño no experimental en la que se utilizó a 30 trabajadores ya que pertenecían a las diferentes área funcionales, para lo cual se utilizó 2 cuestionarios, para la medición de las características de la motivación y de higiene basandose a la conjetura de Bifactorial de Frederick Herzberg, y basado en estudios de Litwin y Stringer para el clima organizacional. Se dio la utilización del coeficiente de correlación de Spearman en la medida de influencia de una variable sobre otra variable. Con la motivación se concluye menor porcentaje en los colaboradores sobresale la motivación extrínseca (Factores de Higiene conforme a Herzberg) y un porcentaje alto a los colaboradores se sienten motivados intrínsecamente (Factores Motivacionales conforme a Herzberg). De manera concisa se evidencio que la motivación conforme a Herzberg se encuentra en un nivel alto para el 53,33%. Mientras que la medida que se realizó del clima organizacional se obtuvo que es un nivel regular para el 50%; se representó por una estructura e

identidad como las dimensiones que exponen los altos niveles. Se obtuvo como resultado inferencialmente con el objetivo general indicando que los factores de higiene influyen en un 88.10% en el clima organizacional del Supermercado Metro y factores motivacionales según Herzberg tienen una influencia en 90.60% en el clima organizacional del Supermercado Metro.

En nuestro país (Sarmiento Pairazamán, 2016) El análisis tuvo como objetividad el estudio de la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Sedalib S.A. por lo que se usó una metodología de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental. Por lo que participaron 80 colaboradores del área administrativa, que tenían 12 meses laborando en la organización y con un pago de remuneraciones de 1500 soles. Se utilizó 2 instrumentos, tanto como a la Motivación Laboral de Ancona, Camacho y García (2012) y de Clima Organizacional de Litwin y Stringer (1968). Teniendo como resultado relación directa entre la motivación laboral y el Clima Organizacional del personal administrativo de la empresa Sedalid S.A.

(Rodriguez Manrique & Sanchez Moreno, 2020). Su objetivo fue determinar la relación entre el Clima Organizacional y la motivación laboral en la Empresa Soluciones Ambientales Seguras S.A.C. la metodología fue enfocada de manera cuantitativa, de un nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental, con un corte transversal, la población estuvo integrada por 25 colaboradores de la empresa, siendo de muestra censal, así mismo se usó como instrumentos cuestionarios por los que obtuvo como resultantes por el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) el resultado de  $r=0,488$  entre las variables motivación laboral y clima organizacional, así mismo se encontró un resultante de  $r = 0,399$  entre la motivación laboral y el espacio físico,  $r = 0,397$  entre la motivación labora y la rganizacion,  $r = 0,440$  entre la motivación laboral y el ambiente social,  $r = 0,479$  entre la motivación laboral y los valores, y  $r = 0,337$  entre la motivación laboral y el comportamiento institucional. Por ende se determinó que hay relación de significancia entre la motivación laboral y el clima organizacional en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C.

Independencia, 2019, de igual manera se relacionan directamente con la motivación laboral las dimensiones que componen al clima organizacional

En la cual podemos definir que:

El Clima organizacional: Para Yokasta Antúnez (2015), nos dice que es importante el clima organizacional a que es todo aquello que ocupa un espacio preferente, y que para un colaborador dependerá ese su entorno percibiendo si será negativo o positivo para su compromiso en la realización de sus actividades laborales, influyendo en su motivación la cual repercute en su desempeño de su gestión. Por esa razón como un buen aporte menciona que las organizaciones que presentan indicios como desmotivación, ineficiencia, baja productividad, tal y como suele suceder en la actualidad con las agencias Banesco de Maracay, requieren de hacer estudios de su ambiente o espacio laboral, con la finalidad de detectar incidencias que tienen que ser mejorados para favorecer el acatamiento de los colaboradores. Concuera con Rodríguez, (2011 p.165) indica lo importante del clima organizacional ya que es permanente; las empresas hacen el cambio progresivo manteniendo una consistencia del ambiente de trabajo, pues dependiendo las actitudes de los colaboradores se puede conservar el clima organizacional bueno y positivo, la influencia recae en los trabajadores, en su compromiso con sus actividades y la identificación que puedan tener con la organización. Las empresas podrán saber si el clima organizacional está mal por la alta rotación o ausencia que puede ocurrir mayoritariamente en la misma eso quiere decir que hay colaboradores con una desmotivación constante.

Según Jorge Zambrano Campo verde, Ramón Pineda Miguel Ángel Espinoza –Frere Enrique (2017) coincide importantemente que el Clima Organizacional es el ambiente laboral que a su vez es dado por actitudes, emociones, expectativas y motivaciones de los empleados; situación que nos pone como aportación en la que evidencia una relación estrecha con las características propias de la organización, con la dinámica de desenvolvimiento grupal, en su ambiente físico como en la manera en que se estructura y aplican los estilos de dirección y liderazgo,

entre otros factores. Componentes que se declaran en la satisfacción laboral y la productividad mostrado por los colaboradores.

(Esquivel Hernandez, Martínez Prats, & Silva Hernández, 2020) nos expone la importancia del clima organizacional en donde nos menciona que sirve para determinar cómo y hacia dónde se está dirigiendo una empresa u organización, así mismo la atmosfera laboral interna y externa es primordial en el área laboral ya que se realiza todos los días en una organización, por lo que aporta que al obtener una relación de trabajo buena, desarrolla fortalezas que influye de manera motivadora a los trabajadores al desarrollar las tareas con una considerable fuerza comprometedora y cuidado, contribuyendo al logro de la misión, visión, metas y objetivos específicos que tiene la organización.

Por ende, se establecen que para ellos se pueden dimensionar en:

- Compañerismo: Respeto entre autoridades y colaboradores
- Trabajo en equipo: Afinidad entre compañeros
- Compromiso: percepción del colaborador a comprometerse con los objetivos de la empresa.
- Lugar de trabajo: área en donde se ejecuta las tareas, actividades y desarrollan su labor como colaborador de la empresa.

La motivación Laboral Así también con Huilcapi-Masacon, Castro-López, Jácome-Lara (2017), nos menciona a la motivación como la base de administrar organizaciones, pues nos hace desarrollar actitudes buenas y positivas, lo cual beneficia el desempeño de laborar de los trabajadores, y además mejora una calidad de vida tanto como personal y familiar. El ejercicio de la motivación que conduce a elementos personales y familiares desde lo laboral es suma importancia, sin embargo, este trabajo propone recalcar también aspectos organizacionales, en interacción con la sociedad, lo ambiental, lo comunitario, y que trascienda la relación trabajador-puesto laboral. Menciona también que de acuerdo con Ancona, Camacho



y García (2012), el expone que las dimensiones son de vital importancia a que nos ayuda a poner un contexto mejor definido por ende menciona las siguientes:

- **Incentivo económico:** El que nos indica si el colaborador está satisfecho con las remuneraciones o subvenciones salariales que recibe de su gestión laboral.
- **Realización personal:** Si el colaborador siente que puede tener una línea de carrera realizando el trabajo a diario con sus tareas laborales.
- **Relaciones interpersonales:** Si siente un apoyo al momento de desarrollar su trabajo, con sus compañeros de área o lugar donde labora e desarrolla con los demás trabajadores cuando realiza sus labores.
- **Estabilidad de vida:** Si el colaborador se siente bien en el desarrollo de su trabajo, es decir, que aquí se ve que tan satisfecho está con el trabajo que desarrolla en su día a día.

(Romero Pileta, Dopico Pérez, Fernández Téllez, Montoro Bombú, Chávez Cevallos, & Contreras Calle, 2019), nos expone que la motivación determina dirección, el sentido de la conducta e intensidad humana pues es de suma importancia para la realización de un sentido como persona la cual en su mayoría tienden a tenerlo indirectamente.

Para (Deroncele Acosta, Anaya Lambert, López Mustelier, & Santana González, 2021), nos menciona importantemente que parte del desarrollo de una persona pasa por metas, sueños, proyectos de vida, aspiraciones y deseos, son aspectos que están presentes en la motivación del ser humano, es decir es una fuente de estimulación que moviliza y enfoca al mismo comportamiento. Pues una vez que la persona se comienza como trabajador en el periodo de la adultez, la misma actividad laboral se convierte en el centro que organizara en su vida día a día, así el ser humano suele sentirse realizado cuando alcanzan algún logro laboral profesional (Deroncele, 2015), siendo el trabajo un área que influye en el desarrollo de muchos

individuos, en donde cada individuo adulto permanece la mayor parte de su tiempo de vida.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de Investigación:** El tipo de investigación es aplicada ya que se toma conjeturas ya existentes para desarrollar el marco teórico para conocer científicamente nuestras variables de estudio, clima organización y motivación laboral y no se manipularán ninguna de estas, (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p5).

**Enfoque cuantitativo** ya que los datos que se obtendrán serán cuantificables.

**Nivel de investigación:** Nivel correlacional.

**Diseño de Investigación:** Fue de diseño no experimental de corte transversal o transaccional, porque se recogió la información un tiempo determinado y buscará la relación de nuestras dos variables de estudio (Hernández Sampieri, 2018).

#### 3.2. Variables y Operacionalización

##### **Variable independiente: Clima Organizacional**

(Esquivel Hernandez, Martínez Prats, & Silva Hernández, 2020), nos indica que es el lugar en donde una persona desarrolla su trabajo laboral ya que lo realizará día a día en una institución o campo determinado.

**Definición operacional:** La presente investigación fue medida por un cuestionario adaptado de Litwin y Stringer (1968).

**Indicadores:** como indicadores tenemos

- Respeto entre autoridades y colaboradores y una relación positiva y elocuente entre las respectivas áreas de su respectivo encargado en la dimensión de **compañerismo**.
- Afinidad entre compañeros, interrelacionándose a poder desarrollar las tareas en conjunto y estas sean logradas respecto de sus metas y objetivos planteados de la empresa de la dimensión **trabajo en equipo**.

- Percepción del colaborador a comprometerse con los objetivos de la empresa, en este caso mediremos que tan identificados se sienten con la organización por lo que compromete a la dimensión de Compromiso.
- Que tan bueno y positivo es el área en donde se ejecutaran las tareas, actividades y desarrollan su labor como colaborador de la empresa que se relacionan con la dimensión **lugar de trabajo**.

**Escala de Medición:** La escala de medición será ordinal por se realiza la medición por escala de manera creciente.

**Variable dependiente: Motivación Laboral**

Ancona, Camacho y García (2012) citado en Huilcapi-Masacon, Castro-López, Jácome-Lara (2017) nos menciona que la motivación laboral es la base principal de administrar organizaciones, pues hacer desarrollar actitudes buenas - positivas, beneficiando a los colaboradores en su desempeño laboral, aparte ello impactara de una buena manera en la calidad de vida que lleven tanto como familiar y personal.

**Dimensión Operacional:** Se ha definido operacionalmente a través de la aplicación de un cuestionario adaptado de Ancona, Camacho y García (2012).

**Indicadores:** Como indicadores de medición podemos tener

- Que tan satisfecho con las remuneraciones o subvenciones salariales que recibe de su gestión laboral que corresponden a la dimensión del **incentivo económico**.
- Si el trabajador estará de acuerdo a una línea de carrera realizando el trabajo a diario con sus tareas laborales la cual repercutirá en su subconsciente como personal la cual corresponde a la dimensión **realización personal**.
- Si el colaborador siente un apoyo al momento de desarrollar su trabajo, con sus compañeros de área o lugar donde labora

y desarrolla con los demás trabajadores cuando realiza sus labores lo cual corresponde a la dimensión **relaciones interpersonales**.

- Si el colaborador que tan bien se siente en el desarrollo de su trabajo, es decir, que aquí se ve que tan satisfecho está con el trabajo que desarrolla en su día a día, lo cual corresponde la dimensión **estabilidad de vida**

**Escala de medición:** La escala de medición será ordinal por se realiza la medición por escala de manera creciente.

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

**Población:** En el estudio tuvo como población a un total de 50 colaboradores de una Universidad Privada de Lima Metropolitana de toda el área administrativa en general.

**Criterio de inclusión:** Se consideró a todos los colaboradores del área administrativa de las diferentes áreas.

**Criterios de exclusión:** se tuvo como criterio excluyente a los colaboradores que no pertenecen a las diferentes áreas administrativas

**El tipo de muestreo:** Fue no probabilístico por conveniencia.

**Unidad de análisis:** Todo colaborador del área administrativa de una universidad Privada de Lima.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la presente investigación se utilizó la técnica de encuesta lo cual es una técnica sistemática en la cual se puede usar de manera individual o grupalmente (Bernal, 2016) lo cual comprendió como instrumento el cuestionario lo cual se desarrolló para realizar la medición de la variable clima organizacional y otra para motivación laboral.

Para la validez de este se usó un cuestionario adaptado de elaboración propia, la cual fue aplicada a 50 colaboradores de la mencionada organización, para la confiabilidad de los mencionados

se utilizará la correlación de Pearson en donde  $Z=1.96$  o 95% en la cual se considerará un 1 % de error.

Para el instrumento utilizaremos una ficha técnica la cual se presenta a continuación:

#### FICHA TECNICA

---

<b>NOMBRE</b>	:	CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACION LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA CLÍNICA SANTA ANA 2013
<b>AUTOR</b>	:	CRESPO CÓRDOVA, ABRAHAM BOANERGES (2014)
<b>ADAPTADO POR</b>	:	CORDOVA MEZA JHORDY ROLANDO
<b>OBJETIVO</b>	:	ESTABLECER EL GRADO DE RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACION DE LOS EMPLEADOS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN
<b>TIPO DE APLICACIÓN:</b>		PERSONAL
<b>TIEMPO</b>	:	EL TIEMPO QUE SE TOMARA A REALIZAR ESTE CUESTIONARIO ES DE 10 A 15 MIN APROX.
<b>TIPIFICACION</b>	:	SE PODRA CATEGORIZAR POR NIVELES

---

FICHA TECNICA

---

<b>NOMBRE</b>	:	CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACION Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL 2016
<b>AUTOR</b>	:	Palacio Gutiérrez & Sanchez Gallego, 2016
<b>ADAPTADO POR</b>	:	CORDOVA MEZA JHORDY ROLANDO
<b>OBJETIVO</b>	:	ENTABLECER EL GRADO DE RELACION ENTRE LA MOTIVACION Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS EMPLEADOS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN
<b>TIPO DE APLICACIÓN</b>	:	PERSONAL
<b>TIEMPO</b>	:	EL TIEMPO QUE SE TOMARA A REALIZAR ESTE CUESTIONARIO ES DE 10 A 15 MIN APROX.
<b>TIPIFICACION</b>	:	SE PODRA CATEGORIZAR POR NIVELES

---

### 3.5. Procedimiento

Se encuestó a los 50 trabajadores del área administrativa de la organización las cuales se dieron en el 2020 al 2022, así mismo se solicitará un permiso al encargado pertinente de la organización de estudio para realizar la recolección de información.

### 3.6. Método de análisis de datos

Para la presente investigación se usó el programa estadístico en línea SPSS vers.23, con el cual se elaboraron tablas y figuras de los resultados por cada dimensión y variable de estudio correspondiente, luego se realizó un diagrama de dispersión y la prueba de normalidad correspondiente para hallar la correlación y por ende determinar el grado de correlación que existe entre las dos variables y pueda confrontar la hipótesis alterna. Por lo que utilizo el Rho de Spearman. (Sanchez,2018), el mismo que dio como resultante una relación del Clima Organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Universidad Privada Telesup.

### **3.7. Aspectos éticos**

En todo trabajo de investigación siempre considera valores y criterios de investigación, pues al ser una investigación es de suma importancia poder determinar y establecer en donde y como se realiza la misma, cuales son los métodos de obtener información y si esa misma es confiable por lo que se considera a la ética un punto primordial de guía para ayuda al investigador para presentar su investigación, pues en esta misma se puede evidenciar que el ser humano o individuo participa directamente por que se obtiene según (Salazar Raymond, 2017). En donde se da importancia a ser transparentes en lo que se va a realiza, respetuoso con las opiniones de los demás creando así una certeza de confianza al momento que se recolectaron la información pertinente, dando la neutralidad y una idea de juicio por bien común para poder presentar el estudio sin dejar de buscar el bien y mejora en la investigación. E inclusive utilizamos como guía las Normas Apa 6ta edición y lineamientos correspondientes que nos brindó la Universidad para el desarrollo de la investigación.



## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis Descriptivo

**Tabla 1**

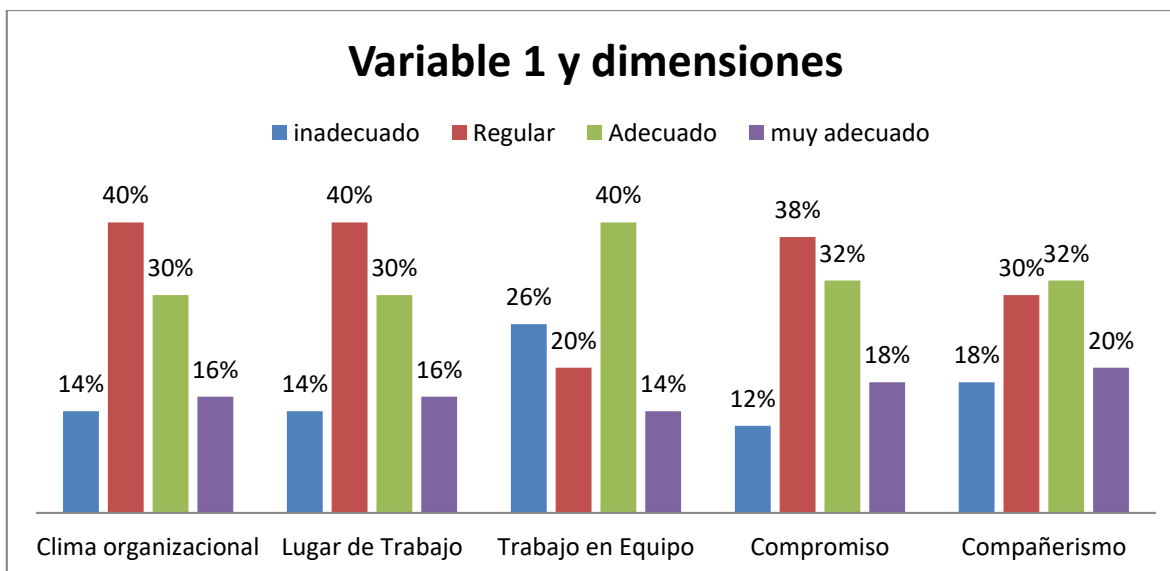
**Datos agrupados**

**Variable Clima Organizacional y dimensiones**

	inadecuado	Regular	Adecuado	muy adecuado
<b>Clima organizacional</b>	14%	40%	30%	16%
<b>Lugar de Trabajo</b>	14%	40%	30%	16%
<b>Trabajo en Equipo</b>	26%	20%	40%	14%
<b>Compromiso</b>	12%	38%	32%	18%
<b>Compañerismo</b>	18%	30%	32%	20%

**Grafico 1**

**Variable Clima Organizacional y dimensiones**



#### Interpretación

- Clima organizacional el 14% de los colaboradores del área administrativa de una Universidad Privada de Lima – Perú 2022 lo consideran inadecuado; un 40% regular; el 30% adecuado y un 16% muy adecuado.
- Lugar de trabajo el 14% de los colaboradores del área administrativa de una Universidad Privada de Lima – Perú 2022 lo considera inadecuado, el 40% lo considera regular, el 30% lo considera adecuado y el 16% lo consideran muy adecuado.
- Trabajo en equipo el 26% de los colaboradores del área administrativa de una Universidad Privada de Lima – Perú 2022 lo considera inadecuado, el 20% lo considera regular, el 40% lo considera adecuado y el 14% lo considera muy adecuado.
- Compromiso el 12% de los colaboradores del área administrativa de una Universidad Privada de Lima – Perú 2022 lo considera inadecuado, el 38% lo considera regular, el 32% lo considera adecuado y el 18% lo considera muy adecuado.
- En compañerismo el 18% de los colaboradores del área administrativa de una Universidad Privada de Lima – Perú 2022 lo considera inadecuado, el 30% lo considera regular, un 32% lo considera adecuado y un 20% lo considera muy adecuado.

**Tabla 2**

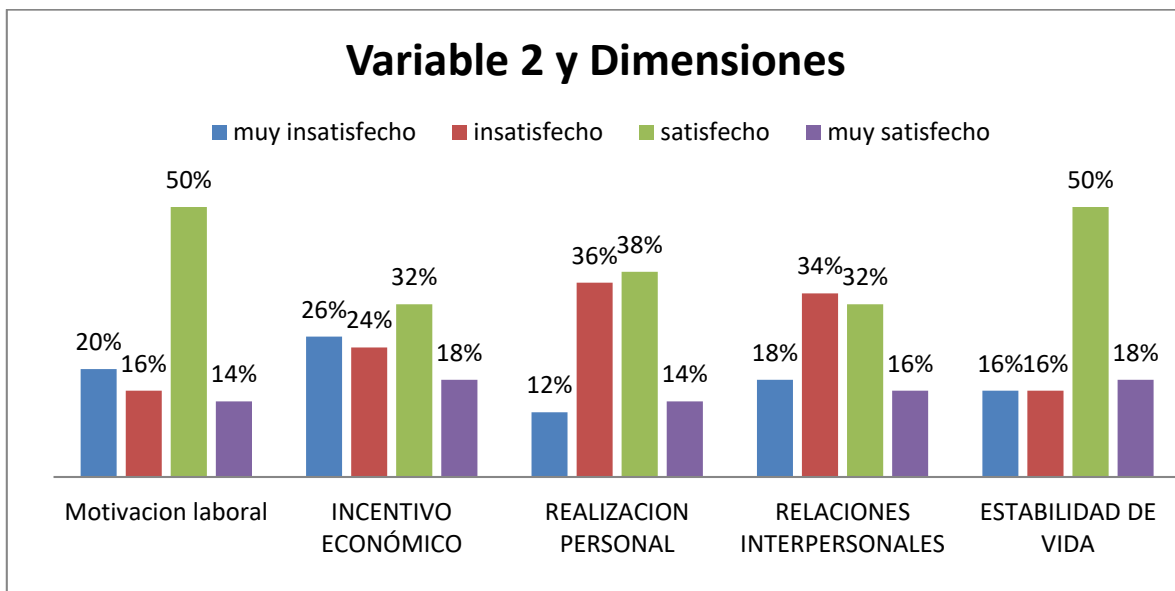
**Datos agrupados**

**Variable motivación laboral y sus dimensiones**

	muy insatisfecho	insatisfecho	satisfecho	muy satisfecho
<b>Motivacion laboral</b>	20%	16%	50%	14%
<b>INCENTIVO ECONÓMICO</b>	26%	24%	32%	18%
<b>REALIZACION PERSONAL</b>	12%	36%	38%	14%
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	18%	34%	32%	16%
<b>ESTABILIDAD DE VIDA</b>	16%	16%	50%	18%

**Grafico 2**

**Variable motivación laboral y sus dimensiones**



Interpretación:

- Motivación Laboral el 20% de los colaboradores del área administrativa de una Universidad Privada de Lima – Perú 2022 lo considera inadecuado, un 16% lo considera regular, un 50 lo considera adecuado y un 14% lo considera muy satisfecho.

- Incentivo económico el 26% de los colaboradores del área administrativa de una Universidad Privada de Lima – Perú 2022 lo considera muy insatisfecho, el 24% lo considera insatisfecho, el 32% lo considera satisfecho y el 18% lo considera muy satisfecho.
- Realización personal el 12% de los colaboradores del área administrativa de una Universidad Privada de Lima – Perú 2022 lo considera muy insatisfecho, el 36% lo considera insatisfecho, el 38% lo considera satisfecho y un 14% lo considera muy satisfecho.
- Relaciones interpersonales el 18% de los colaboradores del área administrativa de una Universidad Privada de Lima – Perú 2022 lo considera muy insatisfecho, un 34% lo considera insatisfecho, un 32% lo considera satisfecho y 16% lo considera muy satisfecho.
- Estabilidad de vida el 16% de los colaboradores del área administrativa de una Universidad Privada de Lima – Perú 2022 lo considera muy insatisfecho, un 16% lo considera insatisfecho, un 50% lo considera satisfecho y un 18% lo considera muy satisfecho.

#### 4.2. Análisis inferencial

Tabla 3

Tabla cruzada de clima organizacional y motivación laboral

#### Tabla cruzada clima organizacional (Agrupada)\*motivación laboral (Agrupada)

			motivación laboral (Agrupada)				Total
			muy insatisfecho	insatisfecho	satisfecho	muy satisfecho	
clima organizacional (Agrupada)	inadecuado	Recuento	5	2	0	0	7
		% dentro de clima organizacional (Agrupada)	71.4%	28.6%	0.0%	0.0%	100.0%
	regular	Recuento	4	5	9	2	20
		% dentro de clima organizacional (Agrupada)	20.0%	25.0%	45.0%	10.0%	100.0%
adecuado	Recuento	1	0	10	4	15	

	% dentro de clima organizacional (Agrupada)	6.7%	0.0%	66.7%	26.7%	100.0%
muy adecuado	Recuento	0	1	6	1	8
	% dentro de clima organizacional (Agrupada)	0.0%	12.5%	75.0%	12.5%	100.0%
Total	Recuento	10	8	25	7	50
	% dentro de clima organizacional (Agrupada)	20.0%	16.0%	50.0%	14.0%	100.0%

De la tabla 3 se puede decir que del 100% del clima organizacional el 71.4% lo considera inadecuado y muy insatisfecho en motivación laboral, un 28.6% del clima organizacional lo considera inadecuado e insatisfecho en motivación laboral, un 20 % considera al clima organizacional regular y muy insatisfecho en motivación laboral, un 25% considera al clima organizacional regular e insatisfecho en motivación laboral, un 45% considera al clima organizacional regular y satisfecho en motivación laboral, un 10% considera al clima organizacional regular y muy satisfecho en motivación laboral. Del 100% un 6.7% considera al clima organizacional adecuado y muy insatisfecho en motivación laboral, un 66.7% considera al clima organizacional adecuado y satisfecho en motivación laboral, un 26.7% considera al clima organizacional adecuado y muy satisfecho en motivación laboral. Del 100% de los encuestados el 12.5% considera al clima organizacional muy adecuado e insatisfecho en motivación laboral, un 75% considera al clima organizacional muy adecuado y satisfecho en motivación laboral, mientras que un 12.5% considera al clima organizacional como muy adecuado y satisfecho en motivación laboral.

### **Contrastación de a hipótesis nula a la alterna**

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una universidad privada. Lima- Perú 2022.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una universidad privada. Lima- Perú 2022.

**El criterio a corroborar la hipótesis será:**

Si el  $X^2$  es mayor que el  $X^2T$  (x tabular) se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y rechazamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y si fuese de manera inversa que  $X^2$  fuese menor a  $X^2T$  (x tabular) se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y rechazamos la hipótesis alterna ( $H_a$ ).

Por ende, se efectúa que el nivel de significancia será de: 0.05.

Del Chi – cuadrado de Pearson:  $0.000 < 0.05$

Tabla 4

*Prueba de Chi-cuadrado*

*Prueba de Hipótesis general*

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,729a	9	0.003
Razón de verosimilitud	29.126	9	0.001
Asociación lineal por lineal	14.483	1	0.000
N de casos válidos	50		

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,98.

El valor de Chi-cuadrado calculado es  $X^2 = 24,729$  y el valor de tabla o valor tabular  $X^2T = 16.9190$ , con el 95% de confianza y 9 grado libres (Day free), en tal caso si cumple la relación en la cual  $X^2$  es mayor que el  $X^2T$  (x tabular), en esa forma se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. En conclusión, se indica que si hay

una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una universidad privada. Lima- Perú 2022

### Cálculo del Chi-cuadrado crítico y el p-valor

Grados de libertad =   
 $\chi^2$ experimental =   $\chi^2$ crítico = 16.92  
Nivel de riesgo  $\alpha$  =  P-valor = 0.0033

Diseño original de Ann Defranco

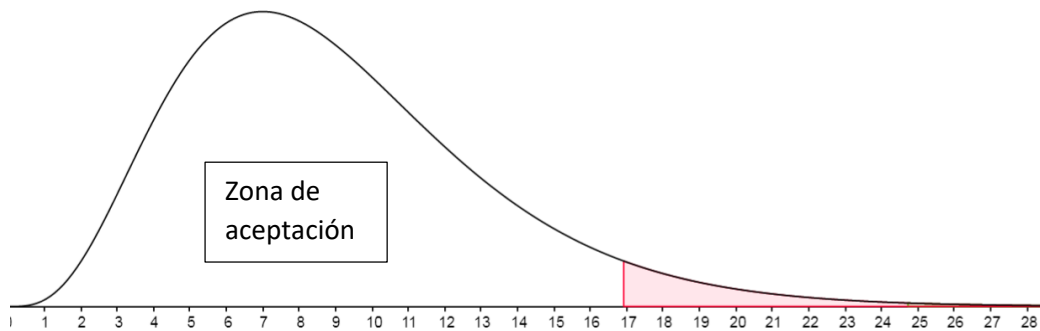


Tabla 5

Tabla cruza para incentivo económico y clima organizacional

**Tabla cruzada INCENTIVO (Agrupada)\*clima organizacional (Agrupada)**

			clima organizacional (Agrupada)				Total
			inadecuado	regular	Adecuado	muy adecuado	
INCENTIVO (Agrupada)	muy insatisfecho	Recuento	5	2	1	5	13
		% dentro de INCENTIVO (Agrupada)	38.5%	15.4%	7.7%	38.5%	100.0%
	insatisfecho	Recuento	1	5	5	1	12
		% dentro de INCENTIVO (Agrupada)	8.3%	41.7%	41.7%	8.3%	100.0%
	satisfecho	Recuento	1	10	4	1	16
		% dentro de INCENTIVO (Agrupada)	6.3%	62.5%	25.0%	6.3%	100.0%
	muy satisfecho	Recuento	0	3	5	1	9
		% dentro de INCENTIVO (Agrupada)	0.0%	33.3%	55.6%	11.1%	100.0%
	Total	Recuento	7	20	15	8	50
		% dentro de INCENTIVO (Agrupada)	14.0%	40.0%	30.0%	16.0%	100.0%

De la tabla 5 se puede decir que del 100% de incentivos económicos el 38.5% lo considera muy insatisfecho e inadecuado en clima organizacional, por otro lado, en incentivos económicos un 15.4% lo considera muy insatisfecho y regular en clima organizacional, en los incentivos económicos un 7.7% lo considera muy insatisfecho y adecuado en clima organizacional, así mismo en incentivos económicos un 38.5% lo considera muy insatisfecho y adecuado en clima organizacional.

Del 100% de incentivos económicos el 8.3% lo considera insatisfecho e inadecuado en clima organizacional, por otro lado, un 41.7% de incentivo económicos o considera insatisfecho y regular en clima organizacional, un 41.7% de incentivos económicos lo considera insatisfecho y adecuado en clima organizacional, así mismo



en incentivos económicos el 8.3% lo considera insatisfecho y muy adecuado en clima organizacional.

Del 100% de incentivos económicos el 6.3% lo considera satisfecho e inadecuado para clima organizacional, por otro lado, en incentivos económicos el 62.5% lo considera satisfecho y regular en clima organizacional, en incentivos económicos el 25% lo considera satisfecho y adecuado en clima organizacional, en tal forma en incentivos económicos el 6.3% lo considera satisfecho y muy adecuado en clima organizacional. Del 100% de incentivos económicos el 33.3% lo considera muy satisfecho y regular para clima organizacional, en otro lado para incentivos el económicos un 55.6% lo considera muy satisfecho y adecuado en clima organizacional y un 11.1% considera muy satisfecho en incentivos económico y muy adecuado para clima organizacional.

Contrastación de a hipótesis nula a la alterna

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y los incentivos económicos de los trabajadores de una universidad privada. Lima- Perú 2022.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y los incentivos económicos de los trabajadores de una universidad privada. Lima- Perú 2022.

El criterio a corroborar la hipótesis será:

Si el  $X^2$  es mayor que el  $X^2T$  (x tabular) se acepta la hipótesis alterna (Ha) y rechazamos la hipótesis nula (Ho) y si fuese manera inversa en que  $X^2$  fuese menor a  $X^2T$  (x tabular) se acepta la hipótesis nula (Ho) y rechazamos la hipótesis alterna (Ha).

Por ende, se efectúa que el nivel de significancia será de: 0.05.

Del Chi – cuadrado de Pearson:  $000.0 < 0.05$

Tabla 6

Prueba de Chi – cuadrado

Prueba de hipótesis específica los incentivos económicos

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,299a	9	0.008
Razón de verosimilitud	21.997	9	0.009
Asociación lineal por lineal	0.175	1	0.676
N de casos válidos	50		

De la tabla 14 el valor de Chi-cuadrado calculado es  $X^2 = 22,299$  y el valor de tabla o valor tabular  $X^2T = 16.9190$ , con el 95% de confianza y 9 grado libres (Day free), en tal caso si cumple la relación en la cual  $X^2$  es mayor que el  $X^2T$  (x tabular), en esa forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, se indica que si hay una relación entre el clima organizacional y los incentivos económicos de los trabajadores de una universidad privada. Lima- Perú 2022.

## Cálculo del Chi-cuadrado crítico y el p-valor

Grados de libertad =

$\chi^2$  experimental =

Nivel de riesgo  $\alpha$  =

$\chi^2$  crítico = 16.92

P-valor = 0.008

Diseño original de Ann Defranco

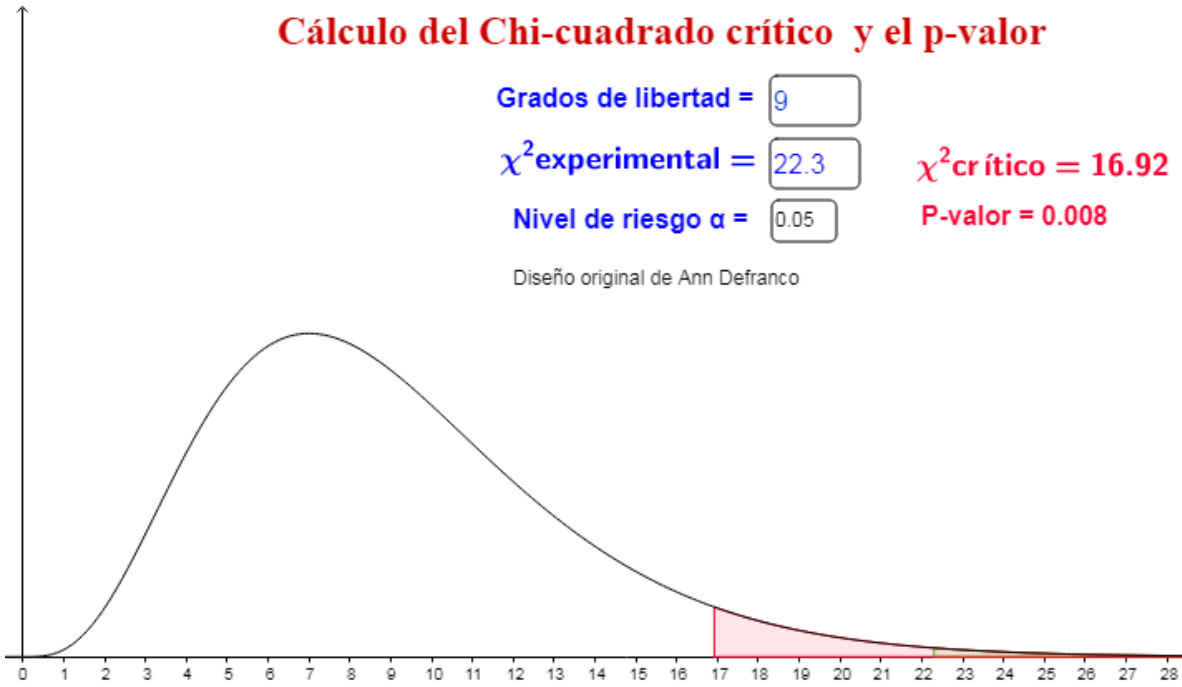


Tabla 7

Tabla cruzada de realización personal y clima organizacional

**Tabla cruzada REALIZACION PERSONAL (Agrupada)\*clima organizacional (Agrupada)**

			clima organizacional (Agrupada)				Total
			Inadecuado	regular	adecuado	muy adecuado	
REALIZACION PERSONAL (Agrupada)	muy insatisfecho	Recuento	3	1	2	0	6
		% dentro de REALIZACION PERSONAL (Agrupada)	50.0%	16.7%	33.3%	0.0%	100.0%
	insatisfecho	Recuento	3	5	3	7	18
		% dentro de REALIZACION PERSONAL (Agrupada)	16.7%	27.8%	16.7%	38.9%	100.0%
	satisfecho	Recuento	1	9	9	0	19
		% dentro de REALIZACION PERSONAL (Agrupada)	5.3%	47.4%	47.4%	0.0%	100.0%
	muy satisfecho	Recuento	0	5	1	1	7
		% dentro de REALIZACION PERSONAL (Agrupada)	0.0%	71.4%	14.3%	14.3%	100.0%
Total	Recuento	7	20	15	8	50	
	% dentro de REALIZACION PERSONAL (Agrupada)	14.0%	40.0%	30.0%	16.0%	100.0%	

De la tabla 7 se puede decir que del 100% de realización personal el 50% lo considera muy insatisfecho e inadecuado en clima organizacional, en realización personal el 16.7% lo considera muy insatisfecho y regular en clima organizacional, por otra parte, en realización personal el 33.3% lo considera muy insatisfecho y adecuado en clima organizacional.

Del 100% de realización personal el 16.7% lo considera insatisfecho e inadecuado en clima organizacional, un 27.8% en realización personal lo considera insatisfecho y regular en clima organizacional, un 16.7% en realización personal lo considera insatisfecho y adecuado en clima organizacional, por otro lado, un 38.9% en realización personal lo considera insatisfecho y muy adecuado en clima organizacional.

Del 100% en realización personal el 5.3% lo considera satisfecho e inadecuado en clima organizacional, un 47.4% en realización personal lo considera satisfecho y regular en clima organizacional, un 47.4% lo considera satisfecho y adecuado en clima organizacional.

Del 100% en realización personal el 71.4% lo considera muy satisfecho y regular en clima organizacional, un 14.3% en realización personal lo considera muy satisfecho y adecuado en clima organizacional, por otro lado, un 14.3% en realización personal lo considera muy satisfecho y adecuado en clima organizacional.

Contrastación de a hipótesis nula a la alterna

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la realización personal de los trabajadores de una universidad privada. Lima- Perú 2022.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la realización personal de los trabajadores de una universidad privada. Lima- Perú 2022.

El criterio a corroborar la hipótesis será:

Si el  $X^2$  es mayor que el  $X^2T$  (x tabular) se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho) y si fuese de manera inversa en que  $X^2$  fuese menor a  $X^2T$  (x tabular) se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha).

Por ende, se efectúa que el nivel de significancia será de: 0.05.

Del Chi – cuadrado de Pearson:  $000.0 < 0.05$

Tabla 8

Prueba de Chi - cuadrado

Hipótesis específica realización personal

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24,619a	9	0.003
Razón de verosimilitud	26.011	9	0.002
Asociación lineal por lineal	0.125	1	0.724
N de casos válidos	50		

El valor de Chi-cuadrado calculado es  $X^2 = 24,619$  y el valor de tabla o valor tabular  $X^2T = 16.9190$ , con el 95% de confianza y 9 grado libres (Day free), en tal caso si cumple la relación en la cual  $X^2$  es mayor que el  $X^2T$  (x tabular), en tal forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, se indica que si hay una relación entre el clima organizacional y la realización personal de los trabajadores de una universidad privada. Lima- Perú 2022

## Cálculo del Chi-cuadrado crítico y el p-valor

Grados de libertad =

$\chi^2$  experimental =

Nivel de riesgo  $\alpha$  =

$\chi^2$  crítico = 16.92

P-valor = 0.0034

Diseño original de Ann Defranco

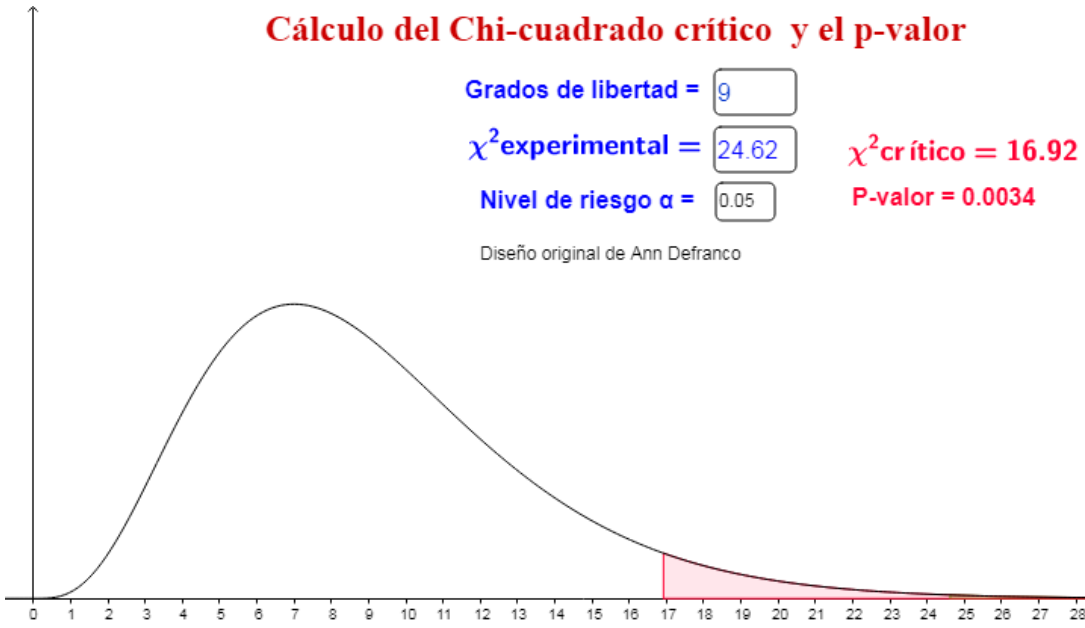


Tabla 9

Tabla cruzada de relaciones interpersonales y clima organizacional

**Tabla cruzada RELACIONES INTERPERSONALES (Agrupada)\*clima organizacional (Agrupada)**

			clima organizacional (Agrupada)				Total
			inadecuado	regular	adecuado	muy adecuado	
RELACIONES INTERPERSONALES (Agrupada)	muy insatisfecho	Recuento	3	6	0	0	9
		% dentro de RELACIONES INTERPERSONALES (Agrupada)	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	100.0%
	insatisfecho	Recuento	3	10	3	1	17
		% dentro de RELACIONES INTERPERSONALES (Agrupada)	17.6%	58.8%	17.6%	5.9%	100.0%
	satisfecho	Recuento	1	3	8	4	16
		% dentro de RELACIONES INTERPERSONALES (Agrupada)	6.3%	18.8%	50.0%	25.0%	100.0%
	muy satisfecho	Recuento	0	1	4	3	8
		% dentro de RELACIONES INTERPERSONALES (Agrupada)	0.0%	12.5%	50.0%	37.5%	100.0%
	Total	Recuento	7	20	15	8	50
		% dentro de RELACIONES INTERPERSONALES (Agrupada)	14.0%	40.0%	30.0%	16.0%	100.0%

De la tabla 9 se puede decir que del 100% de relaciones interpersonales el 33.3% lo considera muy insatisfecho e inadecuado en clima organizacional, un 66.7% en relaciones interpersonales lo considera muy insatisfecho y regular en clima organizacional.



Del 100% en realizaciones interpersonales el 17.6% lo considera insatisfecho e inadecuado en clima organizacional, un 58.8% en relaciones interpersonales lo considera insatisfecho y regular en clima organizacional, un 17.6% en realizaciones interpersonales lo consideran insatisfecho y adecuado en clima organizacional, un 5.9% en relaciones interpersonales lo considera insatisfecho y muy adecuado en clima organizacional.

Del 100% en relaciones interpersonales el 6.3% lo consideran satisfecho e inadecuado en clima organizacional, un 18.8% en relaciones interpersonales lo consideran satisfecho y regular en clima organizacional, un 50% en relaciones interpersonales lo considera satisfecho y adecuado en clima organizacional, un 25% en relaciones interpersonales lo considera satisfecho y muy adecuado en clima organizacional.

Del 100% en relaciones interpersonales el 12.5% lo considera muy satisfecho y regular en clima organizacional, un 50% en relaciones interpersonales lo considera muy satisfecho y adecuado en clima organizacional, un 37.5% en relaciones interpersonales lo considera muy satisfecho y adecuado en clima organizacional.

Contrastación de a hipótesis nula a la alterna

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores de una universidad privada. Lima- Perú 2022.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores de una universidad privada. Lima- Perú 2022.

El criterio a corroborar la hipótesis será:

Si el  $X^2$  es mayor que el  $X^2_T$  (x tabular) se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho) y si fuese manera inversa en que  $X^2$  fuese menor a  $X^2_T$  (x tabular) se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha).

Por ende, se efectúa que el nivel de significancia será de: 0.05.

Del Chi – cuadrado de Pearson:  $000.0 < 0.05$ .

Tabla 10

Prueba del Chi - cuadrado

Prueba de hipótesis específico de las relaciones interpersonales

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,209 <sup>a</sup>	9	0.006
Razón de verosimilitud	27.707	9	0.001
Asociación lineal por lineal	18.061	1	0.000
N de casos válidos	50		

El valor de Chi-cuadrado calculado es  $X^2 = 23,209$  y el valor de tabla o valor tabular  $X^2_T = 16.9190$ , con el 95% de confianza y 9 grado libres (Day free), en tal caso si cumple la relación en la cual  $X^2$  es mayor que el  $X^2_T$  (x tabular), en esa forma se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En conclusión, se indica que si hay una relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales de los trabajadores de una universidad privada. Lima- Perú 2022.

## Cálculo del Chi-cuadrado crítico y el p-valor

Grados de libertad =

$\chi^2$  experimental =

Nivel de riesgo  $\alpha$  =

$\chi^2$  crítico = 16.92

P-valor = 0.0057

Diseño original de Ann Defranco

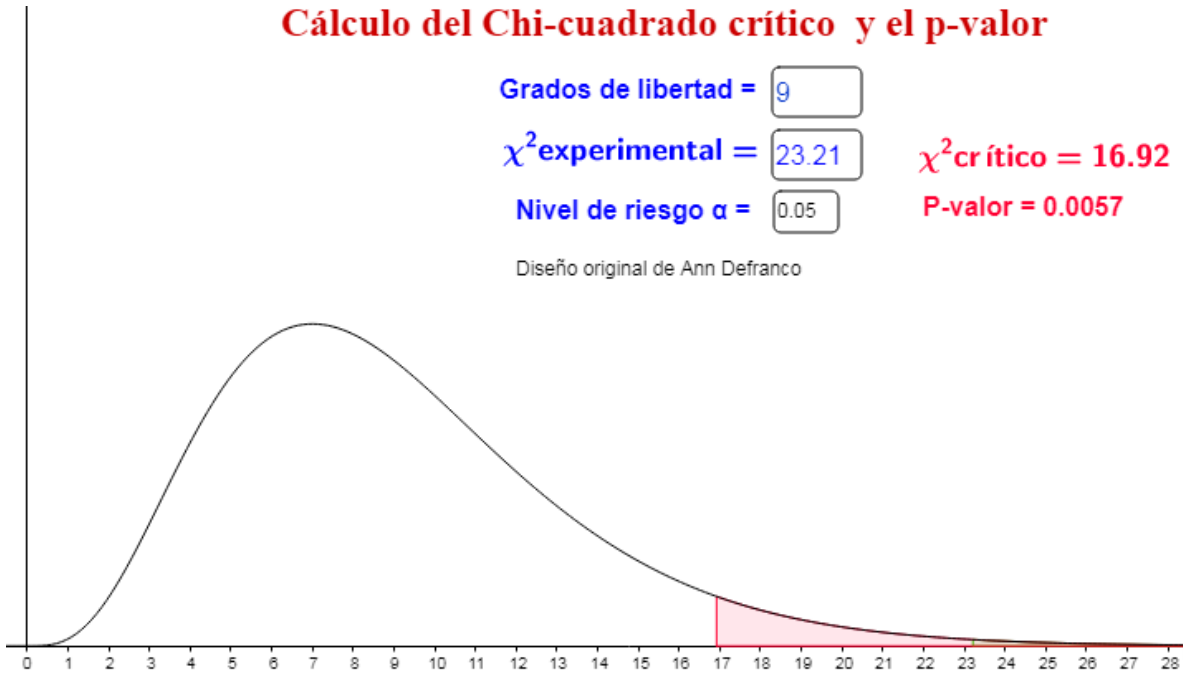


Tabla 11

Tabla cruzada d estabilidad de vida y cima organizacional

**Tabla cruzada ESTABILIDAD DE VIDA (Agrupada)\*clima organizacional (Agrupada)**

			clima organizacional (Agrupada)				Total
			inadecuado	regular	Adecuado	muy adecuado	
ESTABILIDAD DE VIDA (Agrupada)	muy insatisfecho	Recuento	0	5	2	1	8
		% dentro de ESTABILIDAD DE VIDA (Agrupada)	0.0%	62.5%	25.0%	12.5%	100.0%
	insatisfecho	Recuento	4	1	3	0	8
		% dentro de ESTABILIDAD DE VIDA (Agrupada)	50.0%	12.5%	37.5%	0.0%	100.0%
	satisfecho	Recuento	3	13	7	2	25
		% dentro de ESTABILIDAD DE VIDA (Agrupada)	12.0%	52.0%	28.0%	8.0%	100.0%
	muy satisfecho	Recuento	0	1	3	5	9
		% dentro de ESTABILIDAD DE VIDA (Agrupada)	0.0%	11.1%	33.3%	55.6%	100.0%
Total	Recuento		7	20	15	8	50
	% dentro de ESTABILIDAD DE VIDA (Agrupada)		14.0%	40.0%	30.0%	16.0%	100.0%

De la tabla 11 se puede decir que del 100% estabilidad de vida el 62.5% lo considera muy insatisfecho y regular en clima organizacional, un 25% en estabilidad de vida lo considera muy insatisfecho y adecuado en clima organizacional, así también un 12.5% en estabilidad de vida lo consideran muy insatisfecho y adecuado en clima organizacional.

Del 100% en estabilidad de vida el 50% lo considera insatisfecho e inadecuado en clima organizacional, por otra parte, un 12.5% en estabilidad de vida lo consideran insatisfecho y regular en clima organizacional, un 37.5% en estabilidad de vida lo consideran insatisfecho y adecuado en clima organizacional.

Del 100% en estabilidad de vida el 12% lo consideran satisfecho e inadecuado en clima organizacional, un 52% en estabilidad de vida lo considera satisfecho y regular en clima organizacional, por otro lado, un 28% en estabilidad de vida lo considera satisfecho y adecuado en clima organizacional, el 8% en estabilidad de vida lo considera satisfecho y muy adecuado en clima organizacional.

Del 100% en estabilidad de vida un 11.1% lo considera muy satisfecho y regular en clima organizacional, un 33.3% en estabilidad de vida lo considera muy satisfecho y adecuado en clima organizacional, por otro lado, un 55.6% en estabilidad de vida lo considera muy satisfecho y adecuado en clima organizacional.

Contrastación de a hipótesis nula a la alterna

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la estabilidad de vida de los trabajadores de una universidad privada. Lima- Perú 2022.

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la estabilidad de vida de los trabajadores de una universidad privada. Lima- Perú 2022.

El criterio a corroborar la hipótesis será:

Si el  $X^2$  es mayor que el  $X^2T$  (x tabular) se acepta la hipótesis alterna (Ha) y se rechaza la hipótesis nula (Ho) y si fuese manera inversa en que  $X^2$  fuese menor a  $X^2T$  (x tabular) se acepta la hipótesis nula (Ho) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha).

Por ende, se efectúa que el nivel de significancia será de: 0.05.

Del Chi – cuadrado de Pearson:  $000.0 < 0.05$

Tabla 12

Prueba de Chi - cuadrado

Prueba de hipótesis específica de estabilidad de vida

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,586a	9	0.002
Razón de verosimilitud	25.112	9	0.003
Asociación lineal por lineal	4.516	1	0.034
N de casos válidos	50		

El valor de Chi-cuadrado calculado es  $X^2 = 26,586$  y el valor de tabla o valor tabular  $X^2T = 16.9190$ , con el 95% de confianza y 9 grado libres (Day free), en tal caso si cumple la relación en la cual  $X^2$  es mayor que el  $X^2T$  (x tabular), en esa forma se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna. En conclusión, se indica que si hay una relación entre el clima organizacional y la estabilidad de vida de los trabajadores de una universidad privada. Lima- Perú 2022.

## Cálculo del Chi-cuadrado crítico y el p-valor

Grados de libertad =

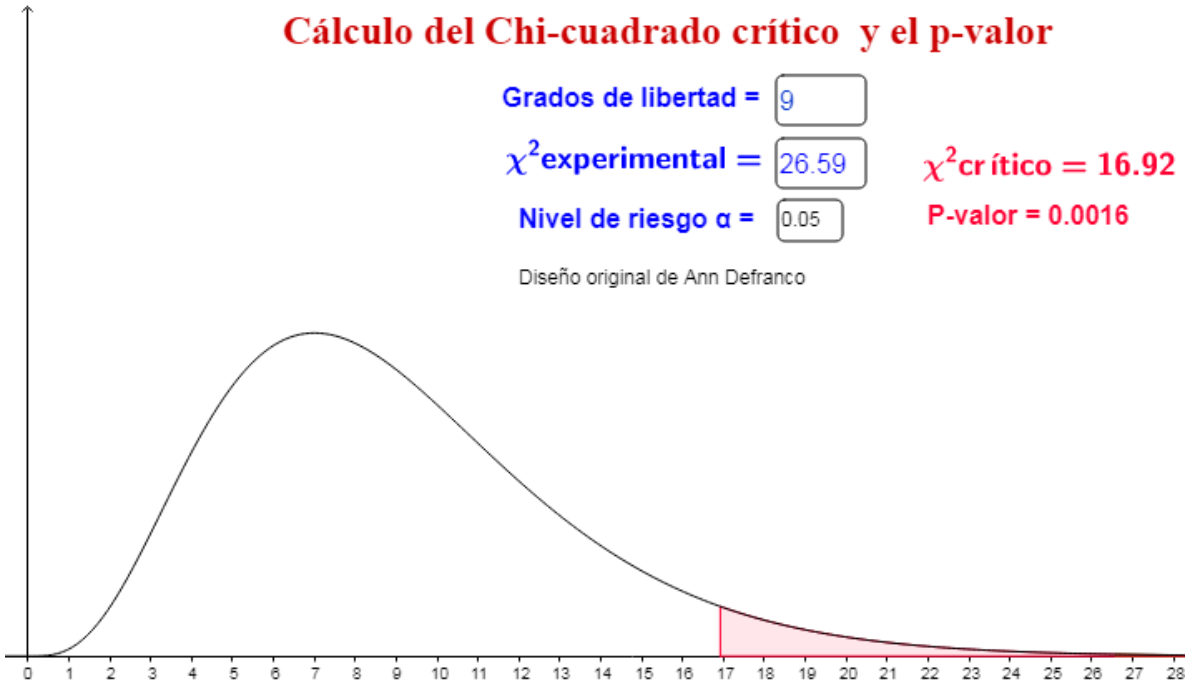
$\chi^2$  experimental =

Nivel de riesgo  $\alpha$  =

$\chi^2$  crítico = 16.92

P-valor = 0.0016

Diseño original de Ann Defranco



## V. DISCUSIÓN

Se encontró como parte del estudio que los colaboradores de una universidad privada encuentran a la motivación laboral y el clima organizacional estadísticamente relacionadas en un 87.5% ya que cuando utilizamos los criterios de contrastación de hipótesis en la cual identificamos al p valor que tomado con 9 grados de libertad y con el 95% de confiabilidad en la cual podemos identificar que Chi-cuadrado calculado es en este caso  $X^2 = 24,729$  y el valor de tabla o valor tabular  $X^2_T = 16.9190$ , un 95% de confiabilidad y 9 grado de libertad (Day free), por ende cumple relación en la cual  $X^2$  es mayor que el  $X^2_T$  (x tabular), esto se puede contrastar con lo mencionado a López Merizalde, Evelyn Irina (2019), en su estudio tuvo como objetividad estudiar la influencia de la Motivación con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa en Guayaquil realizó 2 cuestionarios empleando a resultados de escala ordinal, los cuales obtuvieron coeficientes de 0,898 para la variable clima organizacional y 0,783 para la variable de estudio motivación, con la que usó el con la correlación de Pearson por medio del SPSS. Se concluyó que la correlación determina que todo el 50% de muestra califica como nivel mayor las variables clima organizacional y motivación, así mismo el 37% consideró de alto a la motivación y de nivel medio a la variable al clima organizacional. También se obtuvo un nivel de significancia 0,225 el valor de Rho (0,284) es decir, hay correlación positiva débil entre la variable clima organizacional y motivación. Lo que respecta a  $R^2$  el valor alcanzado (0,0807) señaló que la motivación tiene influencia en 8,07% en el clima organizacional por ende se concluyó que la variable motivación no influye significativamente con la variable clima organizacional de los docentes de una institución educativa de Guayaquil.

Por otro lado se tomó como segunda parte al analizar la hipótesis específica 1 incentivo económico y clima organizacional, se pudo validar que se relacionan en base a la prueba realizada de Chi-cuadrado calculado es  $X^2 = 22,299$  y el valor de tabla o valor tabular  $X^2_T = 16.9190$ , con un 95% de confiabilidad y 9 grado de libertad (Day free), por ende cumple un relación en la cual  $X^2$  es mayor que el  $X^2_T$  (x tabular), por esto se contrasta con Crespo Córdova, Abraham (2014), quien planteó el objetivo de investigar la relación que del clima organizacional y la motivación laboral en la cual utilizó a McClellan y su conjetura de las 3 necesidades en la cual utilizó un cuestionario el cual se aplicó a 83 personas como parte de su muestra en la cual realizó el cálculo de coeficiente de confianza arrojando un resultado a toda la escala a 0,960, por lo que arrojó para clima organizacional un resultado de 0,947 y



0,856 para motivación. Obteniendo como resultado hay una correlación existente alta y positiva entre la motivación y el clima organizacional de los empleados. Por lo que se llega a la conclusión que la Clínica Santa Ana tiene un clima que se encuentra en la media, entre otras palabras, no satisfactorio, ni insatisfactorio.

En otro análisis se obtuvo el resultado de investigar la hipótesis específica 2 de realización personal y clima organizacional que tiene una relación estadísticamente significativa en base de Chi-cuadrado calculado es  $X^2 = 24,619$  y el valor de tabla o valor tabular  $X^2T = 16.9190$ , con el 95% de confianza y 9 grado libres (Day free), dado a ello se evidencia la relación en la cual  $X^2$  es mayor que el  $X^2T$  (x tabular), esto concuerdas semejantemente con (Guerrez Bazan, 2015) presento un estudio el cual su objetivo fue decretar una Influencia de los factores motivacionales y de higiene conforme a Herzberg en el clima organizacional del supermercado Metro del distrito de Lambayeque, para lo cual se utilizó 2 cuestionarios, para la medición de las características de la motivación y de higiene basando se a la postulación literaria de Bifactorial de Frederick Herzberg, y el otro para el clima organizacional conforme en la conjetura de Litwin y Stringer. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman en la medición de influencia de una variable sobre otra variable. Con la motivación estableció que el porcentaje alto de los trabajadores se manifiestan motivados intrínsecamente (Factores Motivacionales según Herzberg) y un bajo porcentaje en los colaboradores manifiestan la motivación (Factores de Higiene según Herzberg) Se obtuvo como resultado inferencialmente el objetivo general e indican que los factores motivacionales según Herzberg tiene una influencia en 90.60% en el clima organizacional del Supermercado Metro y los factores de higiene influyen en un 88.10% en el clima organizacional del Supermercado Metro.

Por otra parte se analizó la hipótesis específica 3 de relaciones interpersonales y clima organizacional de la cual se tuvo como resultado una relación mediante sistema estadístico del spss mediante Chi-cuadrado calculado es  $X^2 = 23,209$  y el valor de tabla o valor tabular  $X^2T = 16.9190$ , con el 95% de confianza y 9 grado libres (Day free), en tal caso si cumple la relación en la cual  $X^2$  es mayor que el  $X^2T$  (x tabular), lo cual se contrasta con (Sarmiento Pairazamán, 2016) quien tuvo como objetivo el estudio de la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional de los trabajadores administrativos de la empresa Sedalib S.A. para lo cual se contó con 80 colaboradores del área administrativa, que tenían 12 meses laborando en la organización y con un pago de remuneraciones de 1500 soles. Se utilizó 2 instrumentos, de Clima Organizacional basado en Litwin y Stringer (1968) y para la Motivación Laboral basado en Ancona, Camacho y García (2012). Teniendo como resultado que si se demuestra una relación directa entre la Motivación Laboral y el Clima organizacional del personal administrativo de la empresa Sedalid S.A.

De otra manera se analizó la hipótesis específica 4 de estabilidad de vida y clima organizacional en la cual se tuvo como resultado una relación mediante sistema estadístico del SPSS mediante Chi-cuadrado calculado es  $X^2 = 26,586$  y el valor de tabla o valor tabular  $X^2T = 16.9190$ , con 95% de confiabilidad y 9 grado libres (Day free), en tal caso si cumple la relación en la cual  $X^2$  es mayor que el  $X^2T$  (x tabular), lo cual se contrasta con (Rodriguez Manrique & Sanchez Moreno, 2020), en la cual formula como objetividad determinar la relación entre la Motivación Laboral y el Clima Organizacional en la Empresa Soluciones Ambientales Seguras S.A.C. para lo cual estuvo conformada por 25 colaboradores de la empresa, siendo de muestra censal, así mismo se usó como instrumentos cuestionarios por los que obtuvo como resultado mediante el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) un valor de  $r=0,488$  entre las variables clima organizacional y motivación laboral, así mismo se evidencio un valor de  $r = 0,399$  entre el espacio físico y la motivación laboral,  $r = 0,397$  entre la organización y la motivación laboral. Por la cual se concluyó que hay una relación de significancia entre la motivación laboral y el clima organizacional en la empresa soluciones ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019, de igual manera las dimensiones que componen al clima organizacional se relacionan directamente con la motivación laboral.

## VI. CONCLUSIONES

Conclusión 1; mediante el trabajo se determinó en la hipótesis general encontrándose una relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una Universidad Privada de Lima Perú 2022 pues el chi – cuadrado de Pearson = 24,729 por lo cual se entiende que dado a los criterios de significancia indica que existe relación estadísticamente significativa.

Conclusión 2; otra manera en la cual se determinó que hay una relación existente entre los incentivos económicos y el clima organizacional pues se utilizó el chi-cuadrado de Pearson = 22.299 en la cual se evidencio que si existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión incentivo económico y la variable clima organizacional.

Conclusión 3; se determinó para la siguiente conclusión que existe relación existente entre la realización personal y clima organizacional dado que se utilizó el Chi-cuadrado de Pearson = 24.619, en la cual se evidenció dado a los criterios de significancia se evidenció que si existe una relación estadísticamente significativa.

Conclusión 4; en otra conclusión se determinó que si hay relación existente entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional de los colaboradores de una Universidad Privada de Lima – Peru 2022 dado que se utilizó el Chi-Cuadrado de Pearson = 23.209, por ende dado a los criterios de significancia se exhibe que existe una relación estadísticamente significativa.

Conclusión 5; por último se determinó que hay una relación existente entre la estabilidad de vida y el clima organizacional para ello se utilizó el Chi-cuadrado de Pearson = 26.586, por ende según a los criterios de significancia se evidenció que si existe una relación estadísticamente significativa.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a la jefatura de la institución dada la conclusión tener muy en cuenta al clima organizacional y la motivación laboral para una sinergia constante y elocuente al funcionamiento de la misma.

Se sugiere a la jefatura correspondiente de la institución tener en consideración los incentivos económicos ya que se evidencio existencia de un grado de relación con el clima organizacional y actuara como motivador en parte para un buen clima organizacional de la misma.

Se sugiere al área correspondiente de la institución tener en consideración la realización personal ya que suma importancia y repercute en tener un buen clima organizacional

Se recomienda a la jefatura correspondiente tener muy en consideración las relaciones interpersonales de los colaboradores ya que ellos suman una vital importancia interna y cala a tener un óptimo clima organizacional.

Se recomienda a la jefatura correspondiente tener en consideración la estabilidad de vida de cada uno de sus colaboradores ya que ellos formaran en el transcurso de tiempo un buen clima organizacional.

## REFERENCIAS

- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación para Administración y Economía* (Cuarta ed.). Colombia: Pearson.
- Cádiz Chacón, P., Barrio Mateu, L. A., León Valladares, D., Hernández Sánchez, Á., Milla Palma, M., & Sotomayor Fernández, M. (2021). *Motivación contextual desde la autodeterminación en las clases de Educación Física*. 94: ISSN.
- Deroncele Acosta, A., Anaya Lambert, Y., López Mustelier, R., & Santana González, Y. (2021). Motivación en empresas de servicios: *Revista Venezolana de Gerencia*, 94.
- Esquivel Hernandez, J., Martínez Prats, G., & Silva Hernández, F. (2020). CLIMA ORGANIZACIONAL. ASPECTOS BÁSICOS DE SU ORIGEN Y DEFINICIÓN. *Ciencias de la Documentacion*, 77.
- Gierrez Bazan, A. (2015). *Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del supermercado Metro del distrito de Lambayeque*. Lambayeque: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Palacio Gutiérrez, L. F., & Sanchez Gallego, J. (2016). *Motivacion laboral y Clima organizacional entre los colaborados del Centro de Desarrollo Infantil modalidad familiar Aranzazu (CDI)*. Colombia: UNIVERSIDAD DE MANIZALES.
- Porras, D. A., Lalinde, J. D., Santos, J. O., Cruz, N. J., & Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 16.
- Rivera Porras, D. A., & Hernandez, L. (2018). *La Motivación y la satisfacción en el trabajo en Colombia*.
- Rivera Porras, D. A., Hernandez Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Roza Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivacion en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *ESPACIOS*, 17.
- Rodriguez Manrique, Y. G., & Sanchez Moreno, F. D. (2020). *Clima organizacional y la motivación laboral en la empresa Soluciones Ambientales Seguras S.A.C. Independencia, 2019*. Universidad Cesar Vallejo.

Romero Pileta, I., Dopico Pérez, H. M., Fernández Téllez, I., Montoro Bombú, R., Chávez Cevallos, E., & Contreras Calle, W. (2019). *Análisis integral de la motivación en boxeadores*. Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas.

Salazar Raymond, M. B.-3. (2017). *la impoprtancia de la Ética en la Investigación*. Guayaquil: Universidad y Sociedad.

Sarmiento Pairazamán, D. M. (2016). *Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A- Trujillo 2016*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.

T., C. H. (2010). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESORES DEL COLEGIO SAGRADOS CORAZONES PADRES*. Viña del Mar- chile: Universidad de Playa Ancha.

Ygnacios Alonso, A. C. (30 de 03 de 2018). *Clima organizacional y su influencia en la motivacion de los trabajadores de la empresa World Courier del Perú SA, Distrito de San Isidro*. Lima. Perú. 2017. LIMA, LIMA, PERU.

### Anexos: Matriz de Operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de dimensión
Clima organizacional	(Esquivel Hernandez, Martínez Prats, & Silva Hernández, 2020) nos expone la importancia del clima organizacional en donde nos menciona que sirve para determinar cómo y hacia dónde se está dirigiendo una empresa u organización, así mismo el ambiente laboral externo e interno es una parte importante en el área laboral ya que se realiza día a día en una institución, por lo que contribuye que al tener un relación de trabajo favorable, aporta fortaleza que motiva a los colaboradores al ejecutar sus actividades con una mayor fuerza de compromiso y cuidado, contribuyendo al logro de la misión, visión, metas y objetivos específicos que tiene la organización.	Se ha definido través de la aplicación de un cuestionario adaptado de litwin y stringer (1968)	Compañerismo	ORDINAL
			Trabajo en equipo	
			Compromiso	
			Lugar de trabajo	
Motivacion	La motivación Laboral Así también con Huilcapi-Masacon, Castro-López, Jácome-Lara (2017), nos menciona a la motivación como la base de administrar organizaciones, pues nos hace desarrollar actitudes buenas y positivas, lo cual beneficia el desempeño de laborar de los trabajadores, y además mejora una calidad de vida tanto como personal y familiar. El ejercicio de la motivación que conduce a elementos personales y familiares desde lo laboral, es suma importancia, sin embargo, este trabajo propone recalcar también aspectos organizacionales, en interacción con la sociedad, lo ambiental, lo comunitario, y que trascienda la relación trabajador-puesto laboral. Menciona también que de acuerdo con Ancona, Camacho y García (2012)	Se ha definido a través de la aplicación de un cuestionario adaptado de ancona, camachoygarcía (2012)	incentivo	ORDINAL
			Realización personal	
			Relaciones interpersonales	
			Estabilidad de vida	
			Estabilidad de vida	

## Instrumento de recolección de datos

PREGUNTAS	nunca	casi nunca	A veces	casi siempre	siempre
Cada cuanto tiempo se capacita a los colaboradores					
El ambiente de trabajo cumple con las necesidades basicas para laborar					
El desarrollo de las actividades esta orientada al logro de objetivos					
El talento humano que esa presene en la universidad es aprovechado adecuadamente					
Existe una una comunicación activa y fluida para informar cualquier inconveniente u incidencia que pueda ocurrir					
La organización incentiva la participación activa para la creación de nuevas estrategias de avance institucional					
La organización realiza todo lo posible por brindar un servicio de calidad hacia sus usuarios					
Las actividades que se desarrollan son validadas y supervisadas para evitar incidencias en los procedimientos					
Las habilidades de los colaboradores son acordes a las funcionalidades desempeñadas					
los cargos en representacion van acorde al Avance salarial cuando se obtiene un cargo adicional					
Los colaboradores cumplen de manera optima sus funciones según las normal y politicas de la universidad					
Los colaboradores de la institución poseen y demuestran adecuados manejos de inteligencia emocional					
Los colaboradores demuestran un adecuado cuido con los objetos a utilizar con la institucion					
Los colaboradores demuestran un compromiso con la institucion para el logro de objetivos					
Los colaboradores demuestran una adecuada forma de atención hacia los estudiantes o usuarios					
Los colaboradores están preparados académicamente para los cargos que representan					
Los colaboradores tienen una forma de incentivo por parte de la organización para el logro de obetivos					
Los colaboradores cumplen con la Responsabilidades institucionales					



Los objetivos y estrategias son informados de manera clara, detallada y precisa a los colaboradores de la organización
Los procedimientos cuentan con pasos detallados coherentes
Manifiesta usted realizar correctamente sus labores?
Se ejecutan procesos de seguimiento de la adecuada ejecución de tareas y actividades propuestas
Se ha visto usted que ha desarrollado compañerismo laboral
Se incentiva el desarrollo de capacidades de los colaboradores
Se incentiva trabajar en equipo para el logro de metas y objetivos
Se informa con anticipación adecuada acerca de cuando se realizara actividades oficiales y/o complementarias
Se lleva un control adecuado del avance de los objetivos deseados
Se realiza una adecuadamente evaluación de las habilidades y destrezas del trabajador antes de contratarlo
Se siente satisfecho con el cargo que desempeña
Se siente satisfecho a menudo con su desarrollo de trabajo
Se tiene una buena estructura organizacional de la universidad
Se valida la experiencia profesional y personal como elemento enriquecedor del proceso de selección
Sí se tienen herramientas adecuadas para facilitar planes de estrategia institucional
Siente que tiene una buena convivencia laboral
Siente usted que tiene un Bienestar al desenvolver sus labores
Todos colaboradores de la universidad conocen el orden de jerarquías y cargos