

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

## **ESCUELA DE POSGRADO**



### **UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

#### **PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

#### **TESIS:**

#### **DIAGNÓSTICO EN CLIMA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA 2019**

Para optar el Grado Académico de

#### **MAESTRO EN CIENCIAS**

#### **MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**

Presentada por:

**Bachiller: DAVID ALBERTO SILVA VILLALOBOS**

Asesor:

**Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ**

**Cajamarca – Perú**

**2021**

COPYRIGHT © 2021 by  
**DAVID ALBERTO SILVA VILLALOBOS**  
Todos los derechos reservados

# **UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA**

## **ESCUELA DE POSGRADO**



### **UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS**

#### **PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

#### **TESIS APROBADA:**

#### **DIAGNÓSTICO EN CLIMA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA 2019**

Para optar el Grado Académico de

#### **MAESTRO EN CIENCIAS**

#### **MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**

Presentada por:

**Bachiller: DAVID ALBERTO SILVA VILLALOBOS**

#### **JURADO EVALUADOR**

Dr. Alejandro Vásquez Ruiz  
Asesor

Dr. Arnaldo Roque Kianman Chapilliquén  
Jurado Evaluador

Dr. Juan José Julio Vera Abanto  
Jurado Evaluador

M.Cs. Daniel Seclén Contreras  
Jurado Evaluador

**Cajamarca – Perú**

**2021**



**Universidad Nacional de Cajamarca**  
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DE CONSEJO DIRECTIVO N° 080-2018-SUNEDU/CD  
**Escuela de Posgrado**  
CAJAMARCA - PERÚ



**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS**

Siendo las 18:00 horas del día 29 de diciembre de dos mil veintiuno, reunidos a través de Gmeet [meet.google.com/mnr-bmck-tbu](https://meet.google.com/mnr-bmck-tbu), creado por la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. ARNALDO ROQUE KIANMAN CHAPILLIQUÉN**, **Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO**, **M.Cs. DANIEL SECLÉN CONTRERAS**, y en calidad de Asesor el **Dr. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ**. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno de la Escuela de Posgrado y la Directiva para la Sustentación de Proyectos de Tesis, Seminarios de Tesis, Sustentación de Tesis y Actualización de Marco Teórico de los Programas de Maestría y Doctorado, se dio inicio a la Sustentación de la Tesis titulada: **DIAGNÓSTICO EN CLIMA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA 2019**; presentada por el **Bach. en Administración DAVID ALBERTO SILVA VILLALOBOS**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó APROBAR con la calificación de diecisiete (17) EXCELENTE la mencionada Tesis; en tal virtud, el **Bach. en Administración DAVID ALBERTO SILVA VILLALOBOS**, está apto para recibir en ceremonia especial el Diploma que lo acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Administrativas, con Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA PÚBLICA**.

Siendo las 18:50 horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....  
**Dr. Alejandro Vásquez Ruiz**  
Asesor

.....  
**Dr. Arnaldo Roque Kianman Chapilliquén**  
Jurado Evaluador

.....  
**Dr. Juan José Julio Vera Abanto**  
Jurado Evaluador

.....  
**M.Cs. Daniel Seclén Contreras**  
Jurado Evaluador

**SE DEDICA ESTE TRABAJO A:**

A la memoria de mi abuelo Francisco, a mi madre Carmen del Pilar por su apoyo incondicional y por estar presente en cada paso que doy, alentándome para seguir adelante.

A la memoria de mi padre Julio Silva por ser parte de mí, al padre Jorge Loring que en paz descansa.

A Dios por permitirme terminar esta etapa y mantenernos a salvo en tiempos tan difíciles.

**David**

**SE AGRADECE A:**

Agradezco a mi asesor Alejandro Vásquez Ruiz por su asesoramiento en mi trabajo de investigación, por sus enseñanzas y apoyo certero en el mismo. A mis docentes de la Escuela de Posgrado que contribuyeron en mi formación académica en mis estudios de posgrado.

**David Alberto**

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
ÍNDICE .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
RESUMEN .....	xiv
ABSTRACT .....	xv
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN .....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.1.1. Contextualización .....	1
1.1.2. Descripción del problema .....	3
1.1.3. Formulación del problema .....	3
1.1.4. Preguntas auxiliares.....	3
1.2. Justificación .....	4
1.3. Delimitación de la investigación.....	5
1.4. Objetivos.....	5
1.4.1. Objetivo general .....	5
1.4.2. Objetivos específicos.....	6
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes de la investigación o marco referencial.....	8
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	8

2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	9
2.1.3. Antecedentes locales.....	10
2.2. Marco doctrinal .....	11
2.2.1. Teoría del clima organizacional de Likert.....	11
2.2.2. Jerarquía de las necesidades Maslow .....	13
2.2.3. Teoría de los dos factores de Herzberg.....	14
2.3. Marco conceptual .....	14
2.3.1. Clima Laboral.....	14
2.3.1.1. Dimensiones del clima laboral .....	16
2.3.1.1.1. <i>Estructura.</i> .....	16
2.3.1.1.2. <i>Responsabilidad.</i> .....	16
2.3.1.1.3. <i>Recompensa.</i> .....	16
2.3.1.1.4. <i>Desafío.</i> .....	17
2.3.1.1.5. <i>Relaciones.</i> .....	17
2.3.1.1.6. <i>Cooperación.</i> .....	17
2.3.1.1.7. <i>Estándares</i> .....	17
2.3.1.1.8. <i>Conflictos.</i> .....	18
2.3.2. Motivación Laboral .....	18
2.3.2.1. Dimensiones de la motivación .....	19
2.3.2.1.1. <i>Diseño del trabajo.</i> .....	19
2.3.2.1.2. <i>Realización personal.</i> .....	19
2.3.2.1.3. <i>Oportunidades de desarrollo futuro</i> .....	19
2.3.2.1.4. <i>Relaciones sociales y tiempo libre</i> .....	20
2.3.2.1.5. <i>Reconocimiento del propio desempeño laboral</i> .....	20
2.3.2.1.6. <i>Valoración social del trabajo</i> .....	20

2.3.2.1.7. <i>Recompensas extrínsecas</i> .....	20
2.3.2.1.8. <i>Oportunidades de promoción</i> .....	21
2.4. Definición de términos básicos .....	21
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>23</b>
<b>PLANTEAMIENTO DE LA (S) HIPÓTESIS Y VARIABLES .....</b>	<b>23</b>
3.1. Hipótesis .....	23
3.1.1. Hipótesis general .....	23
3.1.2. Hipótesis específica .....	23
3.2. Variables/categorías .....	24
3.3. ....	25
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>27</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>27</b>
4.1. Ubicación geográfica.....	27
4.2. Diseño de la investigación .....	27
4.3. Métodos de investigación .....	28
4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidad de observación.....	28
4.4.1. Población.....	28
4.4.2. Muestra .....	28
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información.....	29
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información .....	29
4.7. Equipos, materiales, insumos.....	30
4.8. Matriz de consistencia metodológica .....	31
<b>CAPÍTULO V .....</b>	<b>34</b>
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>34</b>
5.1. Presentación de resultados .....	34

5.2.	Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	34
5.3.	Discusión de resultados .....	52
5.4.	Contrastación de hipótesis .....	57
<b>CAPÍTULO VI.....</b>		<b>66</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>		<b>66</b>
6.1.	Conclusiones .....	66
6.2.	Recomendaciones .....	67
<b>REFERENCIAS.....</b>		<b>69</b>
<b>ANEXOS .....</b>		<b>71</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de los componentes de las Hipótesis. Variable: Clima laboral.....	25
Tabla 2. Operacionalización de los componentes de las Hipótesis. Variable: Motivación laboral.....	26
Tabla 3. Variable: Clima organizacional .....	34
Tabla 4. Dimensión: Estructura .....	35
Tabla 5. Dimensión: Responsabilidad.....	36
Tabla 6. Dimensión: Recompensa .....	37
Tabla 7. Dimensión: Desafío .....	38
Tabla 8. Dimensión: Relaciones .....	39
Tabla 9. Dimensión: Cooperación .....	40
Tabla 10. Dimensión: Estándares.....	41
Tabla 11. Dimensión: Conflictos .....	42
Tabla 12. Dimensión: Identidad.....	43
Tabla 13. Variable: Motivación laboral.....	44
Tabla 14. Dimensión: Diseño de trabajo .....	45
Tabla 15. Dimensión: Realización personal .....	46
Tabla 16. Dimensión: Oportunidades de desarrollo futuro .....	47
Tabla 17. Dimensión: Relaciones sociales y tiempo libre.....	48
Tabla 18. Dimensión: Reconocimiento del propio desempeño laboral .....	49
Tabla 19. Dimensión: Valoración social del trabajo .....	50
Tabla 20. Dimensión: Recompensas extrínsecas .....	51
Tabla 21. Dimensión: Oportunidades de promoción .....	52
Tabla 22. Pruebas de normalidad.....	57

Tabla 23. Hipótesis general .....	58
Tabla 24. Hipótesis específica 1 .....	59
Tabla 25. Hipótesis específica 2 .....	59
Tabla 26. Hipótesis específica 3 .....	60
Tabla 27. Hipótesis específica 4 .....	61
Tabla 28. Hipótesis específica 5 .....	62
Tabla 29. Hipótesis específica 6 .....	63
Tabla 30. Hipótesis específica 7 .....	63
Tabla 31. Hipótesis específica 7 .....	64
Tabla 32. Hipótesis específica 9 .....	65

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Variable: Clima organizacional .....	34
Gráfico 2. Dimensión: Estructura .....	35
Gráfico 3. Dimensión: Responsabilidad .....	36
Gráfico 4. Dimensión: Recompensa .....	37
Gráfico 5. Dimensión: Desafío .....	38
Gráfico 6. Dimensión: Relaciones .....	39
Gráfico 7. Dimensión: Cooperación .....	40
Gráfico 8. Dimensión: Estándares .....	41
Gráfico 9. Dimensión: Conflictos .....	42
Gráfico 10. Dimensión: Identidad .....	43
Gráfico 11. Variable: Motivación laboral .....	44
Gráfico 12. Dimensión: Diseño de trabajo .....	45
Gráfico 13. Dimensión: Realización personal .....	46
Gráfico 14. Dimensión: Oportunidades de desarrollo futuro .....	47
Gráfico 15. Dimensión: Relaciones sociales y tiempo libre .....	48
Gráfico 16. Dimensión: Reconocimiento del propio desempeño laboral .....	49
Gráfico 17. Dimensión: Valoración social del trabajo .....	50
Gráfico 18. Dimensión: Recompensas extrínsecas .....	51
Gráfico 19. Dimensión: Oportunidades de promoción .....	52

## RESUMEN

El propósito de este estudio fue determinar la influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca. El enfoque fue cuantitativo, tipo básico, diseño no experimental correlacional, la muestra fue de 94 trabajadores administrativos, la técnica fue la encuesta y el instrumento dos cuestionarios, el referido a la variable clima laboral contó con 19 ítems y el de motivación laboral 14 ítems, se realizó el cálculo de alfa de Cronbach para la variable clima laboral 0,903 y para motivación laboral 0,952. Los resultados indicaron que existe una influencia de las dimensiones del clima laboral en la motivación, dimensión estructura rho= ,299, responsabilidad rho= ,284, recompensa rho= ,244; desafío rho= ,299; relaciones rho= ,492; cooperación rho= ,328; estándares rho= ,244; conflictos rho= ,311; identidad rho= ,343 indicando que la influencia es positiva para todas las dimensiones. Se concluyó que el clima laboral influye de una forma significativa en la motivación del personal con una rho= ,343 indicando que la influencia es positiva media entre el clima laboral y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

**Palabras Claves:** Clima laboral, motivación laboral.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of the work environment on the motivation of the administrative workers of the National University of Cajamarca. The approach was quantitative, basic type, non-experimental correlational design, the sample was 94 administrative workers, the technique was the survey and the instrument two questionnaires, the one referring to the work environment variable had 19 items and the work motivation variable 14 items, Cronbach's alpha was calculated for the variable work environment 0.903 and for work motivation 0.952. The results indicated that there is an influence of the work environment dimensions on motivation, structure dimension  $\rho = .299$ , responsibility  $\rho = .284$ , reward  $\rho = .244$ ; challenge  $\rho = .299$ ;  $\rho$  ratios  $\rho = .492$ ;  $\rho$  cooperation  $\rho = .328$ ;  $\rho$  standards  $\rho = .244$ ;  $\rho$  conflicts  $\rho = .311$ ; identity  $\rho = .343$  indicating that the influence is positive for all dimensions. It was concluded that the work environment influences in a significant way the motivation of the staff with an  $\rho = .343$  indicating that the influence is positive average between the work environment and the work motivation of the administrative staff of the National University of Cajamarca.

**Key Words:** Work environment, work motivation.

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

#### 1.1.1. Contextualización

El estudio de clima laboral y la motivación laboral es considerado esencial en las empresas u organizaciones, teniendo presente que, de acuerdo con Chiavenato (2011): “El ser humano es eminentemente social e interactivo; no vive aislado, sino en convivencia y en relación constante con sus semejantes” (p.6). Es decir, en la naturaleza humana existe una tendencia de comunicación constante y permanente, basada en la imperante búsqueda de la aceptación propia y comprensión de los demás.

Es así como las personas convierten a las empresas en unidades sociales, originando un también o clima de trabajo para Chiavenato (2011) “El clima organizacional se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes” (p.50). Sin embargo, se realizan pocos estudios liderados por la gerencia en relación a estos temas, se estima que los trabajadores no pueden expresarse con claridad en relación al tema.

En este mismo orden de ideas, para Gómez y Balkin (2003) “... el éxito de la organización depende de cómo se dirigen las personas y los recursos de forma eficiente para lograr cumplir los objetivos de la organización...” (p.4). En otras palabras, el talento humano es vital para lograr la eficiencia y eficacia en la organización. De acuerdo con García (2009) la eficiencia de la empresa está relacionada con las personas, estas a su vez conforman un clima laboral que puede ser beneficioso o perjudicial.

Si existe mucha presión sobre los trabajadores se considera un clima rígido, si la presión es poca, se considera un clima flexible. Estudios realizados en Cajamarca como el de Romero (2016) permiten comprender que en algunas empresas la motivación hacia los empleados es realmente baja. Para Segura y Cuzco (2017) las personas presentaban altos niveles de necesidades fisiológicas, seguridad, relaciones sociales y autorrealización. De acuerdo con Ortiz (2018) se observa un clima medio o regular en la organización. Toda esta realidad regional permite al investigador comprender la necesidad de realizar estudios relacionados con el clima laboral y la motivación, debido a que es un problema recurrente en las empresas.

En este mismo orden de ideas, la universidades son organizaciones que también deben contar con el estudio del clima laboral y la motivación, considerando que cuentan con personal administrativo que convive de forma cotidiana y requiere realizar su trabajo de la mejor forma, la Universidad Nacional de Cajamarca es una de ellas, cuenta con el área de personal administrativo, el cual realiza diferentes actividades que permiten el buen funcionamiento, este puede poseer diversos tipos de clima organizacional y variados niveles de motivación. Este clima laboral se ve afectado por la responsabilidad, recompensas, diversos desafíos, relaciones interpersonales, cooperación, estándares, pueden originarse conflictos internos y variabilidad de la identidad. Para realizar esta investigación se consultó el personal administrativo Universidad Nacional de Cajamarca.

### **1.1.2. Descripción del problema**

En la Universidad Nacional de Cajamarca existen 440 trabajadores administrativos, dentro de los cuales, se observan deficientes relaciones interpersonales, que trae como consecuencia, un deficiente servicio que afecta en los clientes internos y externos, que manifiestan su disconformidad con quejas y reclamos que deteriora la imagen institucional. Asimismo, se deben mencionar las necesidades de oportunidades de desarrollo para el personal, relaciones sociales, valoración y recompensas de trabajo para establecer la motivación laboral que recibe el personal.

### **1.1.3. Formulación del problema**

¿Cuál es la influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca?

### **1.1.4. Preguntas auxiliares**

¿Cuál es la influencia de la estructura del clima laboral e en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca?

¿Cuál es la influencia de la responsabilidad del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca?

¿Cuál es la influencia de la recompensa del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca?

¿Cuál es la influencia del desafío del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca?

¿Cuál es la influencia de las relaciones del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca?

¿Cuál es la influencia de la cooperación del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca

¿Cuál es La influencia de los estándares responsabilidad del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca?

¿Cuál es la influencia de los conflictos del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca?

¿Cuál es la influencia de la identidad del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca?

## **1.2. Justificación**

### **a) Justificación científica**

La investigación permitió incrementar el conocimiento científico sobre clima laboral y motivación del personal, contribuyendo a mejorar la discusión científica. Así mismo, servir como antecedente para futuras investigaciones relacionadas con la temática de esta investigación.

### **b) Justificación técnica-práctica**

Con la presente investigación, se pudo diagnosticar el panorama de clima y bienestar laboral, con la finalidad de mejorar el desempeño de los trabajadores administrativos de la universidad Nacional de Cajamarca, y que

las autoridades puedan tomar decisiones importantes en el bienestar laboral de sus trabajadores.

### **c) Justificación institucional y personal**

El clima laboral y la motivación son factores fundamentales para el bienestar de los trabajadores y por ende la productividad el cual es percibido por los clientes internos y externos, en este sentido este trabajo en base al diagnóstico sirvió para mantener un clima laboral adecuado lo cual es importante ya que ayudara a la estabilidad del personal y a cumplir la misión de la Universidad Nacional de Cajamarca, que se perfila a tener una acreditación de calidad.

## **1.3. Delimitación de la investigación**

Delimitación espacial o geográfica.

La presente investigación se llevó a cabo en la universidad Nacional de Cajamarca, en el ámbito administrativo.

Delimitación temática.

Clima laboral y motivación del personal

Delimitación temporal.

Año 2019.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

OE1: Determinar la influencia de la estructura del clima laboral e en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca

OE2: Determinar la influencia de la responsabilidad del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca

OE3: Determinar la influencia de la recompensa del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca

OE4: Determinar la influencia del desafío del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca

OE5: Determinar la influencia de las relaciones del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

OE6: Determinar a influencia de la cooperación del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca

OE7: Determinar La influencia de los estándares responsabilidad del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

OE8: Determinar La influencia de los conflictos del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

OE9: Determinar La influencia de la identidad del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigación o marco referencial**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Mogrovejo (2020) en su tesis titulada: “El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del hospital Liborio Panchana Sotomayor”. El método utilizado fue correlacional, cuantitativo y descriptivo transversal. La muestra fue de 218 trabajadores. Se concluyó que, si hay una relación entre las 2 variables por medio de la correlación de Pearson, que dio como resultado un coeficiente de 0.937, con significancia de 0.000, teniendo como resultado una correlación fuerte y positiva.

Mosquera (2019) en su tesis titulada: “Clima laboral y su influencia en la motivación de los trabajadores”. El método fue cualitativo. La muestra fue de 10 investigaciones. Se concluyó que, si hay una relación entre el clima y la motivación organizacional, que ayuda a que exista un ambiente laboral grato.

Bastidas (2017) en su tesis titulada: “Diagnóstico del clima organizacional de la agencia nacional de tránsito de esmeraldas”. El método utilizado fue cuantitativo y básico. La muestra fue de 21 personas. Se concluyó que, el establecimiento no tiene una buena carga de funciones para el desenvolvimiento correcto de sus tareas, asimismo, hay una sobre carga de tareas y hay despidos masivos, lo que conlleva a tener muy poco personal sin reemplazos.

Ivette (2015) en su tesis titulada: “Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)”. El método utilizado fue descriptivo. La muestra

fue de 32 personas. Se concluyó que, la motivación es un factor determinante en el desempeño laboral en los colaboradores.

Obreque (2015) en su tesis titulada: “Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad”. El método empleado fue cuantitativo. La muestra fue de 102 trabajadores. Se concluyó que, si existe una relación entre el clima organizacional y el grado de compromiso dado por el trabajador, dando como resultado  $p:0.004$ , evidenciando que las dimensiones del clima que son parte del compromiso son la motivación, supervisión, identidad y comunicación.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Ayquipa (2019) en su tesis titulada: “Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017”. El método utilizado fue deductivo e hipotético, diseño no experimental, transversal de tipo correlacional. Se concluyó que, si hay relación entre motivación y clima laboral, dando como resultado 0,326 de coeficiente en el Rho de Spearman, que indica que su nivel correlacional es bajo.

Zeballos (2017) en su tesis titulada: “El clima organizacional y la motivación laboral en el Banco BBVA Continental, Barranca – 2016”. El método fue correlacional y descriptivo. Los resultados dieron que, la correlación entre motivación y clima laboral fue de  $p=0,027 < \alpha=0.05$ , rechazando la hipótesis nula y confirmando la general, también, se halló una correlación lineal de significancia media positiva de  $\rho=0,692$ . Se concluyó que, si hay relación moderada entre motivación y clima organizacional, ya que no solo interfiere el clima, sino que otros factores como los incentivos, etc.

Cabrera (2016) en su tesis titulada: “El clima laboral y la motivación en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017”. El método utilizado fue correlacional de tipo no experimental. La muestra fue de 759 colaboradores. Se concluyó que, si hay relación significativa entre motivación y clima laboral en el Hospital Regional de Maynas, con un resultado de  $\rho=0.046$  de coeficiente de correlación de Pearson.

Becerra (2015) en su tesis titulada: “Estudio Clima organizacional y motivación laboral en el Ministerio de Agricultura y Riego, Lima – 2015”. El método fue cuantitativo. Se concluyó que, las dimensiones del clima organizacional, ya sean cualidades ambientales o físicas en un trabajo tienen correlación positiva como motivación para los trabajadores, lo que no pasaría en una dimensión de normativa organizacional que se ve una correlación positiva.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Ortiz (2018) en su tesis titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Namora, 2016”. Su método fue cuantitativo. Sus resultados dieron que, si hay una relación directa entre la satisfacción y clima laboral con una influencia positiva y significativa alta con un coeficiente correlacional de 0.997 con una relación directa y grado de significancia 0.01.

Mariños (2018) en su tesis titulada: “El clima laboral y su influencia en la motivación de los colaboradores administrativos en una empresa constructora, Cajamarca 2018”. El método fue cuantitativo, transversal y no experimental. La muestra fue de 30 trabajadores. Se concluyó que, con el Alpha de Cronbach de la variable clima laboral dio 0.936 y motivación 0.912, para la comprobación de la hipótesis se ejecutó una prueba estadística no paramétrica de D de Somers para

variables ordinales, que dio como resultado  $d=0.464$  que la significación aproximada Si. Aprox.=0.005 y en menor significancia  $\alpha=0.05$ .

Segura y Cuzco (2017) en su tesis titulada: “Motivación laboral y clima organizacional en los trabajadores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cajamarca”. El método fue cuantitativo, correlacional, básico y no experimental. La muestra fue de 75 personas. Los resultados dieron que, el 57% tenía un nivel alto en necesidades fisiológicas, el 69% poseía un nivel medio en necesidad de seguridad, más del 90% tenía un nivel alto en relaciones sociales, más del 60% tenía un nivel alto en estima, un 45% tenían un nivel medio en autorrealización y más del 62% tenía un nivel alto en motivación laboral, existiendo una correlación de  $r=0,627$  a una  $p=0,000 < \alpha=0,05$ . Se concluyó que, existe una relación importante entre el clima y la motivación, mientras más sea el nivel motivacional, mejor será el clima organizacional.

Romero (2016) en su tesis titulada: “Influencia del clima organizacional en el nivel motivacional del personal de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz en la región Cajamarca para el periodo 2015”. Su método fue no experimental, correlacional cuantitativo. La muestra fue de 70 personas. Se concluyó que, en el establecimiento existen niveles bajos de motivación y un buen clima organizacional, en esta Municipalidad no hay una relación directa entre las variables.

## **2.2. Marco doctrinal**

### **2.2.1. Teoría del clima organizacional de Likert**

Para Sandoval (2004), las conductas y acciones de los empleados tienen que ver principalmente con las medidas que tomen los administrativos y la organización misma en relación a su visión a futuro, valores y capacidades,

entendiéndose que, la percepción es fundamental para la creación del clima organizacional. Según Chiavenato (2011), para Likert existen 3 variables que definen a la organización y que influyen en la visión que tienen los colaboradores sobre el clima, las cuales son:

**Variables causales:** Son independientes y se enfocan en la evolución de la empresa y los resultados obtenidos. Sus variables consisten en la estructura administrativa, organizativa, actitudes, competencias y decisiones.

**Variables intermediarias:** Mide los factores internos de la empresa y evalúa el rendimiento, toma de decisiones, motivación y la comunicación.

**Variables finales:** Es la unión de las variables intermediarias y causales, ayuda a verificar los resultados obtenidos y evalúa la pérdida, productividad y ganancias. Para Sandoval (2004), son los logros que se obtienen al finalizar las estrategias en la organización.

Estas variables se pueden combinar para formar 2 tipos de clima organizacional, que se dividen en participativo y autoritario:

**Clima autoritario:** Se divide en dos, el primer sistema que es el explotador y el segundo sistema que es el paternalista.

**Clima participativo:** Se divide en dos, el tercer sistema que es el consultivo y el cuarto que es participación grupal.

Para Sandoval (2004), dentro del clima autoritario del primer sistema, no se preocupan por sus colaboradores, tampoco los hacen partícipe de las decisiones que se toman dentro de la organización, por lo que, se crea un espacio angustiante y terrorífico para los trabajadores y no existe ningún tipo de comunicación a menos que sea meramente para dar instrucciones.

### 2.2.2. Jerarquía de las necesidades Maslow

De acuerdo con Chiavenato (2011), en esta jerarquía, Maslow organiza cada una de las necesidades del ser humano en una pirámide, en la base están las necesidades primarias y en el tope las necesidades secundarias.

**Necesidades fisiológicas:** Se ubican en la base de la pirámide, son las innatas en el ser humano, como: la sed, sueño, hambre, reposo, deseo sexual o el generar resistencia contra el frío o calor. Estas necesidades obligan al ser humano ya que son cíclicas y ayudan a la supervivencia.

**Necesidad de seguridad:** Se ubican en el segundo nivel de la pirámide, es la necesidad de protección de peligro, ya sea abstracto o real. Las personas buscan protegerse ante cualquier amenaza, es instinto el querer tener un mundo en el que se puedan prever las acciones para poder evitarlas.

**Necesidades sociales:** Se ubican en el tercer nivel de la pirámide y son el deseo de aceptación del humano por parte de otro, es donde está la amistad, el amor y afecto, son visibles cuando se liberan las necesidades fisiológicas y de seguridad. Si no hay un buen desenvolvimiento de estas, la persona se vuelve hostil y resistente ante cualquier persona.

**Necesidad de aprecio:** Se ubican en el cuarto nivel de la pirámide y se relaciona fundamentalmente con la autoestima y autovaloración que se tenga la persona, ya que en esta está el reconocimiento social y la necesidad de aprobación, el orgullo, reputación y estatus.

**Necesidad de autorrealización:** Se ubica en la punta de la pirámide y consiste en las motivaciones que tienen los seres humanos para desenvolverse y evolucionar con la finalidad de obtener sus metas personales y hasta superar sus propias expectativas.

### **2.2.3. Teoría de los dos factores de Herzberg**

Dentro de la motivación, Herzberg consideró que existen dos factores:

**Higiénicos:** Son las condiciones del área de trabajo, se constituyen por las condiciones ambientales, físicas, beneficio social, supervisión, salario, normativas, políticas de la empresa, comunicación, etc. (Chiavenato, 2011)

**Motivacionales:** Son el conjunto de acciones que involucran el puesto de trabajo como las tareas, desafíos, obligaciones, etc. Esto promueve y aumenta tanto la productividad como la satisfacción en relación a los niveles normales de esta. La motivación está construida por el reconocimiento, la realización y el crecimiento profesional de las personas.

Esta teoría tiene las siguientes conclusiones:

1. La satisfacción en relación al puesto de trabajo está conformada fundamentalmente por las acciones que conllevan a este puesto, ya que son estimulantes y promueven la motivación.
2. La insatisfacción en relación al puesto de trabajo en el ambiente laboral, se debe a los factores higiénicos y a la situación que viven los trabajadores dentro de la empresa.

## **2.3. Marco conceptual**

### **2.3.1. Clima Laboral**

De acuerdo con Sandoval (2004), son las particularidades del contexto que incluyen el ambiente de trabajo, son tomadas en cuenta de forma tanto directa como indirecta por parte de los colaboradores. Asimismo, el clima afecta o beneficia las actitudes en el trabajo, también, sobre los sistemas del comportamiento individual y sistema organizacional.

Para Chiavenato (2011), el clima dentro de la organización es parte de los factores internos que existen entre los colaboradores e influye en el nivel de motivación de todos. El clima es beneficioso cuando logra satisfacer la moral y necesidades personales de los trabajadores e involucrados. Es obstaculizador cuando frena las necesidades y las obstaculiza. Asimismo, el clima ayuda o frustra la motivación. Desde la perspectiva de Sotomayor (2016), el clima influye principalmente en el desarrollo, relaciones interpersonales, desempeño, confianza y franqueza, debido a que las empresas poseen su propio clima y beneficia a la obtención de metas tanto personales como laborales.

Para Rivera et al. (2018), es de vital importancia que el clima organizacional sea bueno para que exista un buen ambiente laboral, debido a que es una particularidad relativa de la zona laboral interna de las empresas que experimentan sus colaboradores y que influye en sus acciones, su sapiencia ayuda a enfocarse en los cambios de las acciones de los trabajadores y de la estructura que posee la empresa, se pueden verificar de manera interna en función de la rotación de los colaboradores, las relaciones tanto informales como formales, la comunicación, resolución de conflictos, estilos de dirección, etc.

De acuerdo con Herzberg, Mausner y Bloch citados en Callata y Fuentes (2018), la motivación dentro del ambiente laboral depende de factores independientes que son los de higiene y se asocian con insatisfacción o emociones negativas que los empleados logran percibir en sus puestos de trabajo; y factores específicos, que son los motivadores ya que se asocian con experiencias beneficiosas para el logro de metas personales y laborales del personal.

## **2.3.1.1. Dimensiones del clima laboral**

### *2.3.1.1.1. Estructura.*

Son las normativas, niveles jerárquicos y programaciones que hay en una organización, debido a que la forma en la que funciona una organización puede influir en la visión que tienen los trabajadores de ella. Según Sandoval (2021), la forma en que se organiza la empresa se relaciona con la visión de las normativas, políticas internas y obligaciones del personal. De acuerdo con Bordas (2016), la organización y su estructura es el nivel en el que los colaboradores ayudan a la organización de las funciones de la empresa, ya que coordinan y esclarecen las tareas, haciéndolos eficientes y promoviendo su motivación.

### *2.3.1.1.2. Responsabilidad.*

También llamada “empowerment”, la dimensión se basa en el grado de autonomía que poseen los colaboradores en la ejecución de sus tareas laborales, es de vital importancia el tipo de supervisión realizada ya que esta evalúa los niveles de compromiso, actividad y el desafío que toman en relación a los resultados. Desde la perspectiva de Sandoval (2021), esta es una responsabilidad propia que crea autonomía en el personal, como sentirse su propio jefe.

### *2.3.1.1.3. Recompensa.*

Es la visión que tienen los trabajadores sobre el premio que tienen a cambio de sus esfuerzos realizados en el trabajo, no solo es el salario justo por ello, sino que también depende de los incentivos tanto monetarios como no monetarios que ayuden a promover la motivación del trabajador y de su desempeño. Según Sandoval (2021), es la remuneración que se recibe en un ambiente equitativo que equivale al trabajo realizado con éxito.

#### *2.3.1.1.4. Desafío.*

Es el dominio de los colaboradores en relación a la producción y sus procesos, ya sea de bienes o servicios y de las amenazas que se asumen de acuerdo a las metas planteadas, es fundamental en la generación de un clima de competencia sano. De acuerdo con Sandoval (2021), son las tomas de decisiones y los riesgos que se toman y la manera en la que se percibe el nivel de riesgo y reto real.

#### *2.3.1.1.5. Relaciones.*

Es la colaboración, el respeto y buen trato, ya que estos son factores fundamentales en esta dimensión en relación a su influencia en un ambiente laboral grato y el aumento de productividad. (Sandoval, 2021)

#### *2.3.1.1.6. Cooperación.*

Para Sandoval (2021), el valor principal es el apoyo, ya que de este nacen las emociones de amistad y apoyo que llegan a experimentar los colaboradores en el área laboral. Esta se direcciona al apoyo oportuno y el nacimiento del trabajo en grupo que beneficie a todos para el cumplimiento de sus objetivos. Como expresa Bordas (2016), el apoyo y cooperación están relacionadas con la existencia de un buen ambiente laboral y el nivel de percepción de este por parte de los empleados.

#### *2.3.1.1.7. Estándares*

Es la visión de los colaboradores en relación a las limitantes establecidas por la organización en función a los grados de rendimiento, son las demandas coherentes y razonables que se les imponen, los trabajadores tienen que ver que existe igualdad y justicia. (Sandoval, 2021).

#### 2.3.1.1.8. *Conflictos.*

Para Chiavenato (2011), son las distinciones personales en relación a objetivos e intereses que provocan un problema, los personales suelen generar más revuelo dentro de las empresas. Según Sandoval (2021), la paciencia ante los conflictos se relaciona con la confianza que un colaborador tiene en su clima organizacional y su asimilación sin una amenaza de distintas opiniones. La manera en la que los cargos superiores asumen los conflictos y manipulan las diferencias influye en la opinión de todos los colaboradores sobre el manejo y resolución de conflictos en la organización.

#### 2.3.2. **Motivación Laboral**

Teniendo en cuenta a Chiavenato (2011), la motivación es el impulso que conlleva al accionar que es consecuencia de un estímulo tanto interno como externo. Para Rivera, et al. (2018), la motivación laboral se define como una fuerza psicológica que promueve el inicio, manejo y mejora de las tareas en el ámbito laboral. La motivación se considera como la fuerza que tienen las personas y que se transforma en energía psicológica de la empresa. Asimismo, la motivación son las actividades que se realizan para satisfacer las necesidades de los colaboradores.

Desde la perspectiva organizacional, es de vital importancia que los cargos superiores estén al tanto de los elementos humanos, ya que son fundamentales para la motivación y las acciones.

En este mismo orden de ideas, Chiavenato (2011) determina que hay 3 premisas que determinan la administración humana:

**Producto de estímulos internos o externos:** Son importantes dentro de las acciones y maneras de ver la vida, asimismo, también influye el ambiente en el que se desenvuelven.

**Motivada:** Es de acuerdo al objetivo que tenga la persona, la conducta no es impertinente ni casual, ya que siempre tiene una motivación de por medio.

**Orientada a los objetivos:** Son los impulsos, necesidades, tendencias o deseos que están orientados a los motivos de la conducta.

### **2.3.2.1. Dimensiones de la motivación**

#### *2.3.2.1.1. Diseño del trabajo.*

Desde la visión de Anaya y López (2015), también llamado diseño de tareas, es la descripción de métodos, contenidos y relación de los puestos de trabajo para que logren satisfacer las necesidades empresariales, personales tecnológicas y sociales. Los principios son direccionados hacia la naturaleza laboral de las personas y como esta perjudica o beneficia sus acciones, autonomía. Su meta principal es la mejora de satisfacción laboral, la reducción y resolución de conflictos y el aumento de la calidad.

#### *2.3.2.1.2. Realización personal.*

Para Anaya y López (2015), es el anhelo de obtener la paz y satisfacción con la vida, es un deseo que se transforma en un objetivo pasajero o permanente, llegando a una realidad.

#### *2.3.2.1.3. Oportunidades de desarrollo futuro*

De acuerdo con Anaya y López (2015), es el acrecentamiento de un objeto, ya sea intelectual o físico, cuando se relaciona con una comunidad humana pasa a ser relacionado con lo social, económico, humano o cultural. La organización

permite que los colaboradores cumplan con sus objetivos.

#### *2.3.2.1.4. Relaciones sociales y tiempo libre*

Para Anaya y López (2015), las relaciones sociales son las variadas interacciones que existen entre 2 o más personas en una comunidad, en la que establecen vínculos profesionales, deportivos, amorosos, laborales o familiares. Estas dependen de la cultura que exista dentro de la comunidad y los roles sociales que se cumplan en ella, ya que de esta dependerá los procesos de participación e interacción de los colaboradores en la empresa.

#### *2.3.2.1.5. Reconocimiento del propio desempeño laboral*

Teniendo en cuenta a Anaya y López (2015), se entiende como desempeño a la calidad del trabajo y/o servicio que ejecuta un colaborador en la empresa, donde se estructura de acuerdo a sus habilidades profesionales e interpersonales, que conlleva a una autocrítica laboral continua. Para Martínez y Guevara (2015), el desempeño laboral se enfoca en las funciones que realiza un colaborador en relación a las responsabilidades de su puesto. De acuerdo con Bordas (2016), el reconocimiento es fundamental para la visión que tienen los trabajadores de la empresa y que promueve la contribución a las tareas y su organización.

#### *2.3.2.1.6. Valoración social del trabajo*

Desde el punto de vista de Anaya y López (2015), son las sensaciones tanto positivas como negativas de cada colaborador en su ambiente laboral, ya que estas influyen en los resultados de la empresa.

#### *2.3.2.1.7. Recompensas extrínsecas*

De acuerdo con Anaya y López (2015), la motivación circunstancial es el premio por realizar las actividades diarias, como los incentivos. Según Cuadra y

Veloso (2010), la recompensa es utilizada por las empresas aún más que los castigos, esta dimensión permite tener un clima laboral grato e incentiva a los trabajadores.

#### 2.3.2.1.8. *Oportunidades de promoción*

Para Anaya y López (2015), dentro del contexto profesional, la promoción es entendida como un mayor cargo y mejor pagado, este debe ser igualitario y justo de acuerdo a las habilidades del empleado. Según Bordas (2016), la igualdad y la transparencia se relacionan con los niveles en el que los colaboradores ven las políticas y prácticas de la empresa, que sean igualitarias, claras, no arbitrarias y que promuevan y valoren el trabajo de los colaboradores y sus oportunidades de promoción.

## 2.4. **Definición de términos básicos**

**Actitudes:** Se asocian con el compromiso y satisfacción que se tiene en el trabajo, ya que son resultados emocionales y se perciben gracias a la visión que se tiene de la empresa, gracias a esto se puede predecir la conducta de las personas. (Bordas, 2016)

**Autonomía:** Son los niveles en que los colaboradores de la empresa ven que son partícipe de las decisiones y la resolución de conflictos sin que exista una interferencia de los cargos superiores, asimismo, también es cuando la empresa ayuda a los empleados a ser independientes y que tengan iniciativa. (Bordas, 2016)

**Clima organizacional:** Son las visiones propias que se denominan patrones de conducta, acciones o emociones que determinan la vida laboral en las empresas, ya que son situaciones dentro de la organización y los vínculos existentes entre los colaboradores, el trabajo y el desempeño. (Domínguez, Ramírez y García, 2013)

**Innovación:** Son los niveles en que los trabajadores ven la afinidad para poder expresarse y dar nuevos procedimientos, ideas y métodos que fortalezcan su creatividad y acepten las amenazas que suponen. (Bordas, 2016)

**Liderazgo:** Es la manera que los trabajadores de la empresa ven a los líderes y a la dirección, como sus actitudes y su relación con todos los empleados. (Bordas, 2016)

**Motivación:** Son los niveles en que los colaboradores de la empresa ven que esta los ayuda y promueve el desempeño, generando compromiso e implicación. (Bordas, 2016)

**Percepción:** Se asocian con el clima profesional, es un conjunto de procesos cognitivos que ayudan a interpretar y conocer el contexto social y físico debido a estímulos que recibe el cuerpo y se relaciona con los intereses y valores de las personas. (Bordas, 2016)

**Valores:** Se asocian con la cultura organizacional, son un conjunto de creencias que conllevan a las personas a comportarse de una manera específica. (Bordas, 2016)

## **CAPÍTULO III**

### **PLANTEAMIENTO DE LA (S) HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

El clima laboral influye de una forma significativa en la motivación del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

##### **3.1.2. Hipótesis específica**

HE1: La dimensión estructura influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

HE2: La dimensión responsabilidad influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

HE3: La dimensión recompensa influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

HE4: La dimensión desafío influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

HE5: La dimensión relaciones influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

HE6: La dimensión cooperación influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

HE7: La dimensión estándares influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

HE8: La dimensión conflictos influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

HE9: La dimensión identidad influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

### **3.2. Variables/categorías**

**Variable independiente X:** Clima laboral

**Variable independiente Y:** Motivación laboral

### 3.3.

**Tabla 1. Operacionalización de los componentes de las Hipótesis. Variable: Clima laboral**

Diagnóstico de Clima y motivación laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional de Cajamarca 2018					
Hipótesis	Definición conceptual de las variables/categorías	Definición operacional de las variables/categorías			
		Variables	Dimensiones/factores	Indicadores/cualidades	Fuente o instrumento de recolección de datos
HG: El clima laboral influye de una forma significativa en la motivación del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.	Clima laboral es el Conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización, institución que influyen sobre su conducta y bienestar.	Variable 1 Clima laboral	Estructura	Nivel de percepción acerca de las reglas, procedimientos y políticas de la organización.	Preguntas 1;2
HE1: La dimensión estructura del clima laboral influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.			Responsabilidad	Nivel de autonomía en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo.	Preguntas 3;4
HE2: La dimensión responsabilidad del clima laboral influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.			Recompensa	Nivel de percepción sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.	Preguntas 5;6;7
HE3: La dimensión recompensa del clima laboral influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.			Desafío	Grado de aceptación de riesgos calculados para lograr los objetivos propuestos.	Preguntas 8;9
HE4: La dimensión desafío del clima laboral influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.			Relaciones	Nivel de percepción acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales.	Preguntas 10;11
HE5: La dimensión relaciones del clima laboral influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.			Cooperación	Grado de ayuda mutua.	Preguntas 12;13
HE6: La dimensión cooperación del clima laboral influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.			Estándares	Nivel de percepción acerca del énfasis sobre las normas de rendimiento.	Preguntas 14;15
HE7: La dimensión estándares del clima laboral influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.			Conflictos	Grado de aceptación de opiniones discrepantes y solución de problemas.	Preguntas 16;17
HE8: La dimensión conflictos del clima laboral influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.			Identidad	Grado de pertenencia a la organización.	Preguntas 18;19

**Tabla 2.** Operacionalización de los componentes de las Hipótesis. Variable: Motivación laboral

Diagnóstico de Clima y motivación laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional de Cajamarca 2018				
Definición conceptual de las variables/categorías	Definición operacional de las variables/categorías			
<p>Motivación laboral Es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones e instituciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo.</p>	Variable: Motivación laboral	Dimensiones/factores	Indicadores/cualidades	Fuente o instrumento de recolección de datos
		Diseño del trabajo	Nivel de participación en la determinación de objetivos y tareas en la organización.	Preguntas 1;2
		Realización personal	Grado de adecuación entre cualidades personales y características del trabajo para el desarrollo personal.	Preguntas 3;4
		Oportunidades de desarrollo futuro	Grado de posibilidades ofrecidas por el trabajo en relación a las competencias profesionales.	Preguntas 5;6
		Relaciones sociales y tiempo libre	Nivel de relaciones personales y disponibilidad de tiempo libre.	Pregunta 7
		Reconocimiento del propio desempeño laboral	Grado del reconocimiento del desempeño laboral por parte de sus colegas, superiores y de uno mismo.	Preguntas 8;9
		Valoración social del trabajo	Nivel de percepción del entorno de su trabajo en general.	Pregunta 10
		Recompensas extrínsecas	Nivel de prestaciones económicas y de seguridad social.	Preguntas 11;12
		Oportunidades de promoción	Grado de promoción profesional justa sobre la base de sus méritos.	Preguntas 13;14

## **CAPÍTULO IV**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **4.1. Ubicación geográfica**

La universidad Nacional de Cajamarca está ubicada en Av. Atahualpa N° 1050, con las coordenadas 7°10'01"S 78°29'44"O, Cajamarca Perú. Es una universidad pública Licenciada ubicada en la ciudad de Cajamarca, Perú. Además, es la principal institución dedicada a la docencia y a la investigación en el departamento de Cajamarca. La UNC consta de 10 facultades que albergan 24 escuelas profesionales. Dichas especialidades pertenecen al campo del conocimiento de las ciencias y letras. La facultad con mayor número de carreras es la de ingeniería.

#### **4.2. Diseño de la investigación**

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, para Palomino, et al., (2015) este enfoque emplea la recolección de datos numéricos para la comprobación de hipótesis utilizando el análisis estadístico, lo cual permite el establecimiento y patrones de conducta. Es decir, se basa en la medición numérica para la interpretación de resultados.

El tipo de investigación fue básica motivado a que no tiene propósitos de aplicación inmediata, sólo se busca incrementar los conocimientos ya existentes en relación a un tema. El diseño seleccionado fue no experimental, para Carrasco (2017) en este diseño el investigador no interviene o manipula las variables, se aborda el fenómeno después de ocurrir. Así mismo, es correlacional, permitiendo al investigador conocer si existe relación entre las variables, así como el nivel de influencia o ausencia de esta.

### **4.3. Métodos de investigación**

Se seleccionó el método deductivo, de acuerdo con Palomino et al., (2015) el método deductivo: “va de lo general a lo particular, parte del estudio de principios generales, leyes o teorías, para deducir por medio de razonamiento lógico suposiciones y llegar a la observación y registro de datos” (p. 25).

### **4.4. Población, muestra, unidad de análisis y unidad de observación**

#### **4.4.1. Población**

Para Carrasco (2017): “Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación. (p. 237). En este caso la población es de 440 trabajadores administrativos (según la data 2018 de la UNC).

#### **4.4.2. Muestra**

De acuerdo con Carrasco (2017): “Es una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse” (p. 237). De tomará un segmento de la población trabajadores administrativos.

Para el estudio serán de 125 trabajadores administrativos debido al muestreo aleatorio simple calculados bajo la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 * p * q}{e^2(N - 1) + Z^2 * pq}$$

N: 125 tamaño de la población

z: nivel de confianza 0.95

p: probabilidad de éxito

q: Variabilidad negativa

e: error de muestra

n: 94 personal administrativo (podría ser opinática de acuerdo al nivel de colaboración).

#### **4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de información**

La técnica seleccionada fue la encuesta de acuerdo con Carrasco (2017): “La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtienen” (p. 314). El instrumento fue el cuestionario, el cual consiste en una herramienta ideal para ser aplicada, consiste en una serie de preguntas redactadas en forma coherente, precisa y objetiva.

Así mismo, se realiza la validez para Carrasco (2017): “Este atributo de los instrumentos de investigación consiste en que éstos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables en estudio” (p. 336). De igual forma, se realizó el cálculo de confiabilidad, de acuerdo con Carrasco (2017): “La confiabilidad es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes períodos de tiempo” (p. 339). El resultado fue para el instrumento de clima laboral 0,903 y para motivación laboral 0,952.

#### **4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información**

El procesamiento de la se realizó en varias partes, primero de utilizó Excel para sistematizar los resultados y aplicar la estadística descriptiva elaborando

gráficos de frecuencia y porcentaje. Posteriormente, se aplicó la prueba de normalidad observando que los datos se distribuían en forma normal, se seleccionó para el cálculo inferencial se aplicó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

#### 4.7. Equipos, materiales, insumos

Detalle	cantidad	Valor	Total, S/.
papel bond 80gr.(millar)	1	25	25
memoria usb 8gb	1	25	25
tóner impresor (unidades)	1	130	130
lapiceros (unidades)	3	1	3
lapices (unidades)	2	1	2
corrector de texto (unidades)	1	5	5
<b>total</b>			<b>190</b>

#### 4.8. Matriz de consistencia metodológica

Diagnóstico de Clima y motivación laboral del personal administrativo en la Universidad Nacional de Cajamarca 2018							Metodología
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente o instrumento de recolección de datos	<p>Enfoque: Cuantitativo, Tipo: Básico Diseño: No experimental correlacional.</p> <p>Muestra: 94 trabajadores administrativos, Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionarios, variable: Clima laboral contó 19 ítems Motivación: 14 ítems, se realizó Alfa de Cronbach: variable clima laboral 0,903.</p> <p>Motivación laboral 0,952.</p> <p>Estadística: Descriptiva e inferencial.</p>
<b>Pregunta General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>Variable independiente X</b>				
¿Cuál es la influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca?	Determinar la influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca	HG: El clima laboral influye de una forma significativa en la motivación del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.	<b>Variable 1 Clima laboral</b>	Estructura	Nivel de percepción acerca de las reglas, procedimientos y políticas de la organización.	Preguntas 1;2	
<b>Preguntas Auxiliares</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		Responsabilidad	Nivel de autonomía en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo.	Preguntas 3;4	
PA1 ¿Cuál es la influencia de la estructura del clima laboral e en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca?	OE1: Determinar La influencia de la estructura del clima laboral e en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca	HE1: La dimensión estructura influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.		Recompensa	Nivel de percepción sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho.	Preguntas 5;6;7	
PA2 ¿Cuál es la influencia de la responsabilidad del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca?	OE2: Determinar La influencia de la responsabilidad del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca	HE2: La dimensión responsabilidad influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.		Desafío	Grado de aceptación de riesgos calculados para lograr los objetivos propuestos.	Preguntas 8;9	
PA3 ¿Cuál es la influencia de la	OE3: Determinar La influencia de la	HE3: La dimensión Recompensa influye significativamente en la motivación del personal	Relaciones	Nivel de percepción acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales.	Preguntas 10;11		

<p>recompensa del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca? PA4¿Cuál es la influencia del desafío del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca? PA5¿Cuál es la influencia de las relaciones del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca? PA6¿Cuál es la influencia de la cooperación del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca? PA7¿Cuál es La influencia de los estándares de responsabilidad del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca? PA8¿Cuál es la influencia de los conflictos del clima laboral en la motivación</p>	<p>recompensa del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca OE4: Determinar La influencia del desafío del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca OE5: Determinar La influencia de las relaciones del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca OE6: Determinar La influencia de la cooperación del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca OE7: Determinar La influencia de los estándares de responsabilidad del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca OE8: Determinar La influencia de los conflictos del clima laboral en la motivación</p>	<p>administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca. HE4: La dimensión Desafío influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca. HE5: La dimensión Relaciones influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca. HE6: La dimensión Cooperación influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.</p>	Cooperación	Grado de ayuda mutua.	Preguntas 12;13		
		Estándares	Nivel de percepción acerca del énfasis sobre las normas de rendimiento.	Preguntas 14;15			
		Conflictos	Grado de aceptación de opiniones discrepantes y solución de problemas.	Preguntas 16;17			
		Identidad	Grado de pertenencia a la organización.	Preguntas 19;20			
		<b>Variable dependiente Y</b>					
		<b>Motivación laboral</b>	Diseño del trabajo	Nivel de participación en la determinación de objetivos y tareas en la organización.	Preguntas 1;2		
			Realización personal	Grado de adecuación entre cualidades	Preguntas 3;4		
			HE7: La dimensión Estándares influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca. HE8: La dimensión Conflictos influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca. HE9: La dimensión Identidad influye significativamente en la				

del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca? PA9 ¿Cuál es la influencia de la identidad del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca?	del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca OE9: Determinar La influencia de la identidad del clima laboral en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca	motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.		personales y características del trabajo para el desarrollo personal.	
			Oportunidades de desarrollo futuro	Grado de posibilidades ofrecidas por el trabajo en relación a las competencias profesionales.	Preguntas 5;6
			Relaciones sociales y tiempo libre	Nivel de relaciones personales y disponibilidad de tiempo libre.	Preguntas 7
			Reconocimiento del propio desempeño laboral	Grado del reconocimiento del desempeño laboral por parte de sus colegas, superiores y de uno mismo.	Preguntas 8;9
			Valoración social del trabajo	Nivel de percepción del entorno de su trabajo en general.	Pregunta 10
			Recompensas extrínsecas	Nivel de prestaciones económicas y de seguridad social.	Preguntas 1;12
			Oportunidades de promoción	Grado de promoción profesional justa sobre la base de sus méritos.	Preguntas 13;14

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 5.1. Presentación de resultados

En esta sección de la investigación se presentan los resultados descriptivos e inferenciales de la investigación, en función de las variables, dimensiones e indicadores.

#### 5.2. Análisis, interpretación y discusión de resultados

Variable: Clima organizacional

Tabla 3. Variable: Clima organizacional

<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	<i>19 a 30</i>	<i>1</i>	<i>1%</i>
<i>Medio o regular</i>	<i>31 a 63</i>	<i>48</i>	<i>51%</i>
<i>Adecuado</i>	<i>64 a 95</i>	<i>45</i>	<i>48%</i>
<i>Total</i>		<i>94</i>	<i>100%</i>

Fuente: SPSS 25

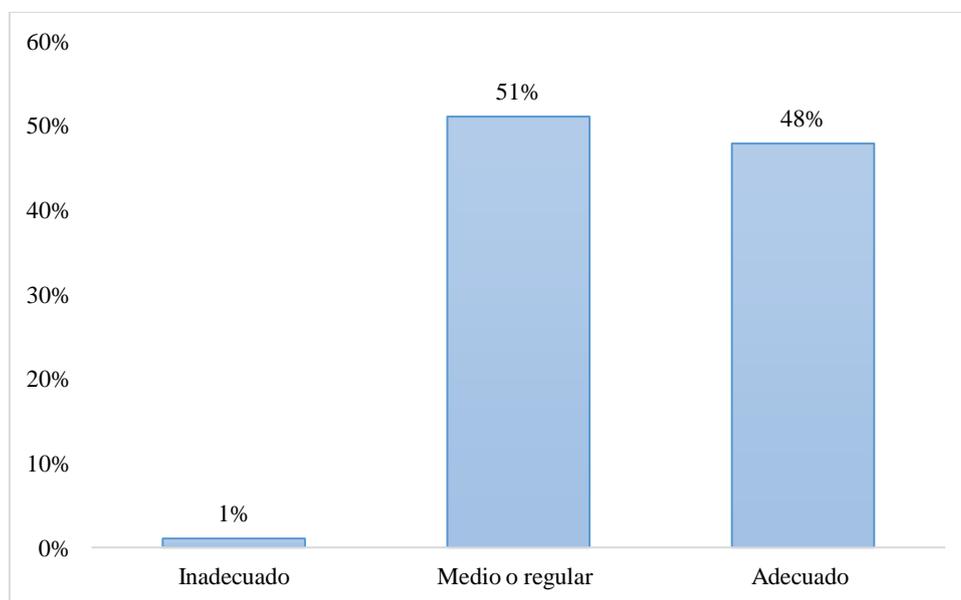


Gráfico 1. Variable: Clima organizacional

Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 3, se muestran los resultados de la variable clima laboral, 1% la considera inadecuada, 51% media o regular y 48% adecuada. Es decir, el 51% opinó que el clima es regular en la Universidad Nacional de Cajamarca.

Dimensión: Estructura

Tabla 4. Dimensión: Estructura

<i>Estructura</i>			
<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	2 a 4	4	4%
<i>Medio o regular</i>	5 a 7	30	32%
<i>Adecuado</i>	8 a 10	60	64%
<b>Total</b>		<b>94</b>	<b>100%</b>

Fuente: SPSS 25

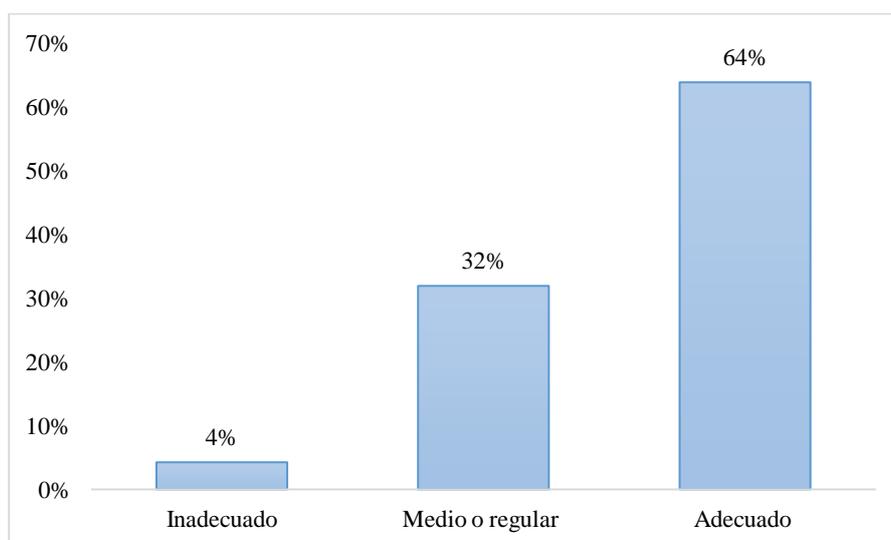


Gráfico 2. Dimensión: Estructura

Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 4, se muestran los resultados de la variable clima laboral, específicamente la dimensión estructura referida a políticas y normas, 4% la considera inadecuada, 32% media o regular y 64% adecuada en su centro de labores.

Tabla 5. Dimensión: Responsabilidad

<i>Responsabilidad</i>			
<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	2 a 4	0	0%
<i>Medio o regular</i>	5 a 7	41	44%
<i>Adecuado</i>	8 a 10	53	56%
Total		94	100%

Fuente: SPSS 25

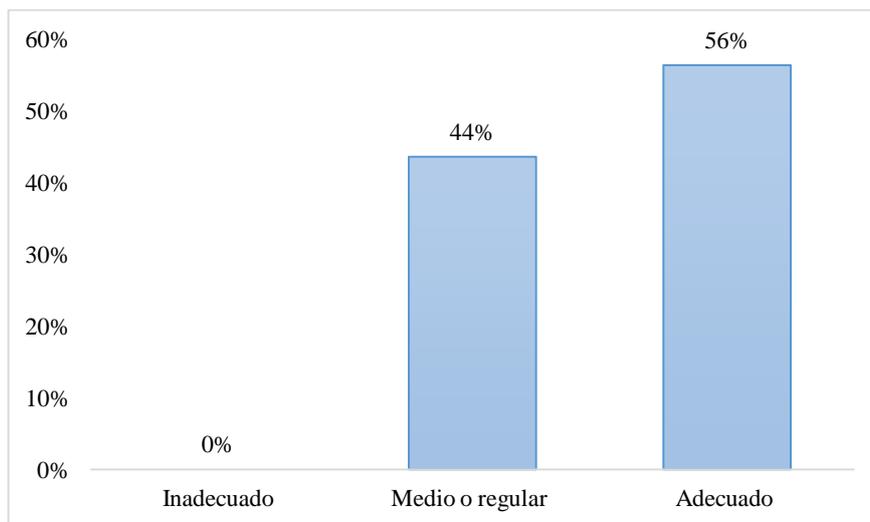


Gráfico 3. Dimensión: Responsabilidad

Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 5, se muestran los resultados de la variable clima laboral, específicamente la dimensión responsabilidad referida a libertad de ideas e incentivos, 0% la considera inadecuada, 44% media o regular y 56% adecuada en su centro de labores.

Tabla 6. Dimensión: Recompensa

<i>Recompensa</i>			
<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	<i>3 a 7</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Medio o regular</i>	<i>8 a 11</i>	<i>39</i>	<i>41%</i>
<i>Adecuado</i>	<i>12 a 15</i>	<i>55</i>	<i>59%</i>
<i>Total</i>		<i>94</i>	<i>100%</i>

Fuente: SPSS 25

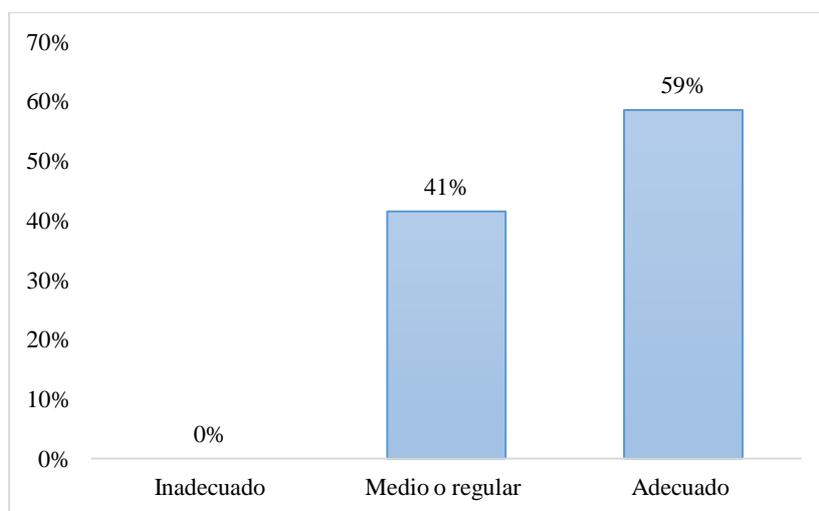


Gráfico 4. Dimensión: Recompensa

Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 6, se muestran los resultados de la variable clima laboral, específicamente la dimensión recompensa referida a recibir felicitaciones por esfuerzos y sueldo, 0% la considera inadecuada, 41% media o regular y 59% adecuada.

Tabla 7. Dimensión: Desafío

<i>Categoría</i>	<i>Escal a</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	<i>2 a 4</i>	<i>5</i>	<i>5%</i>
<i>Medio o regular</i>	<i>5 a 7</i>	<i>39</i>	<i>41%</i>
<i>Adecuado</i>	<i>8 a 10</i>	<i>50</i>	<i>53%</i>
<i>Total</i>		<i>94</i>	<i>100%</i>

Fuente: SPSS 25

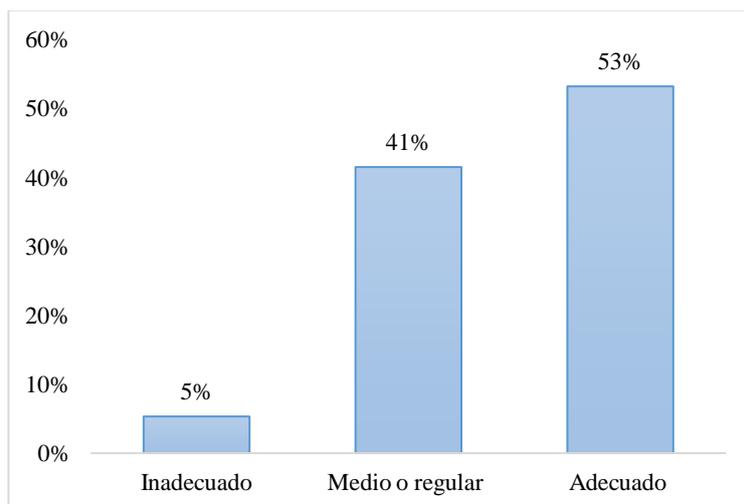


Gráfico 5. Dimensión: Desafío

Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 7, se muestran los resultados de la variable clima laboral, específicamente la dimensión desafío referida a los retos o dificultades en el trabajo, 5% la considera inadecuada, 41% media o regular y 53% adecuada.

Tabla 8. Dimensión: Relaciones

<i>Categoría</i>	<i>Escal a</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	<i>2 a 4</i>	<i>2</i>	<i>2%</i>
<i>Medio o regular</i>	<i>5 a 7</i>	<i>29</i>	<i>31%</i>
<i>Adecuado</i>	<i>8 a 10</i>	<i>63</i>	<i>67%</i>
<i>Total</i>		<i>94</i>	<i>100%</i>

Fuente: SPSS 25

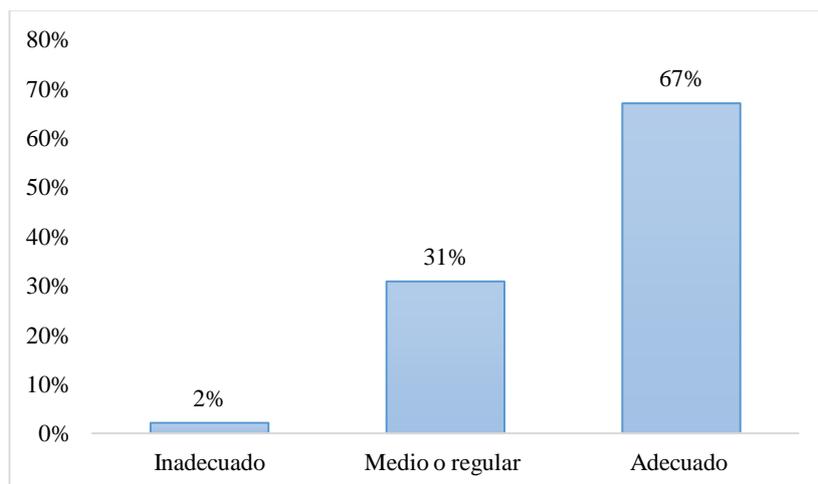


Gráfico 6. Dimensión: Relaciones

Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 8, se muestran los resultados de la variable clima laboral, específicamente la dimensión relaciones referida a trabajar con los compañeros y relaciones de amistad, 2% la considera inadecuada, 31% media o regular y 67% adecuada.

Tabla 9. Dimensión: Cooperación

<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	<i>2 a 4</i>	<i>4</i>	<i>4%</i>
<i>Medio o regular</i>	<i>5 a 7</i>	<i>46</i>	<i>49%</i>
<i>Adecuado</i>	<i>8 a 10</i>	<i>44</i>	<i>47%</i>
<i>Total</i>		<i>94</i>	<i>100%</i>

Fuente: SPSS 25

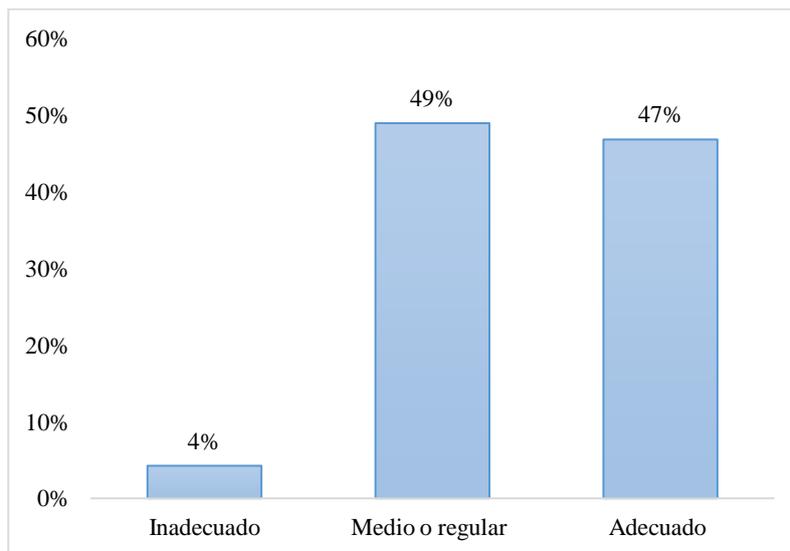


Gráfico 7. Dimensión: Cooperación

Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 9, se muestran los resultados de la variable clima laboral, específicamente la dimensión cooperación referida a recibir y dar ayuda a los compañeros, 4% la considera inadecuada, 49% media o regular y 47% adecuada.

Tabla 10. Dimensión: Estándares

<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	<i>2 a 4</i>	<i>12</i>	<i>13%</i>
<i>Medio o regular</i>	<i>5 a 7</i>	<i>40</i>	<i>43%</i>
<i>Adecuado</i>	<i>8 a 10</i>	<i>42</i>	<i>45%</i>
<i>Total</i>		<i>94</i>	<i>100%</i>

Fuente: SPSS 25

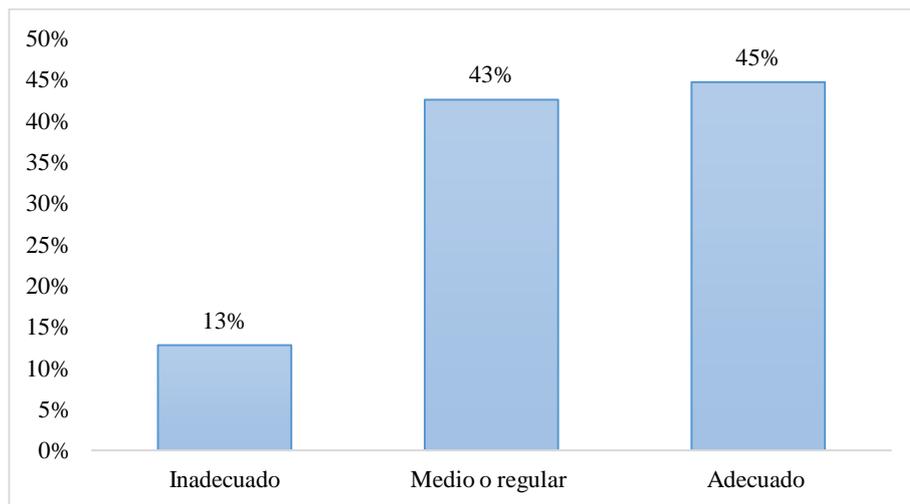


Gráfico 8. Dimensión: Estándares

Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 10, se muestran los resultados de la variable clima laboral, específicamente la dimensión estándares relacionada con normas exigentes para el trabajador u obsoletas, 13% la considera inadecuada, 43% media o regular y 45% adecuada.

Tabla 11. Dimensión: Conflictos

<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	<i>2 a 4</i>	<i>13</i>	<i>14%</i>
<i>Medio o regular</i>	<i>5 a 7</i>	<i>56</i>	<i>60%</i>
<i>Adecuado</i>	<i>8 a 10</i>	<i>25</i>	<i>27%</i>
<i>Total</i>		<i>94</i>	<i>100%</i>

Fuente: SPSS 25

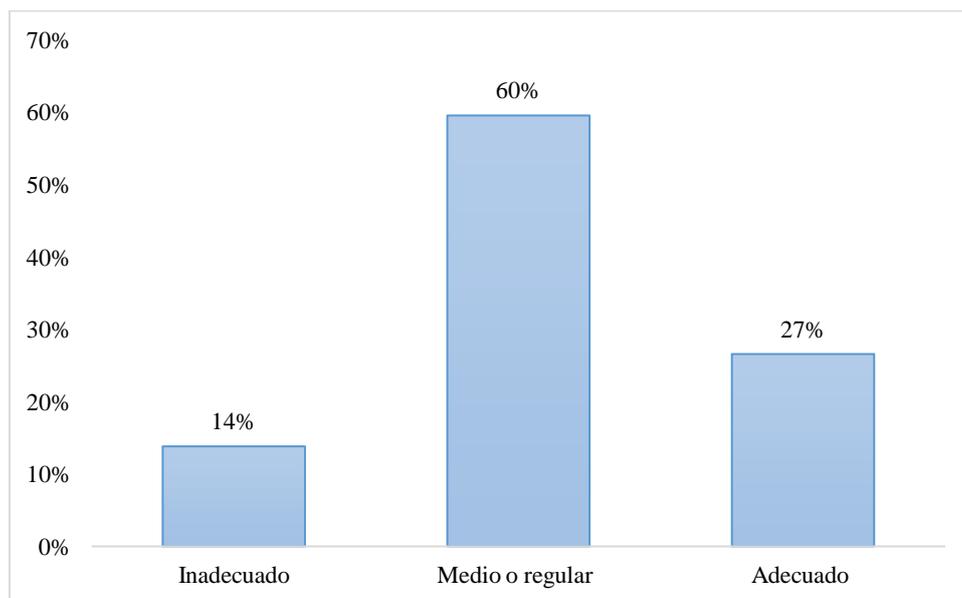


Gráfico 9. Dimensión: Conflictos

Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 11, se muestran los resultados de la variable clima laboral, específicamente la dimensión conflictos relacionada respecto a la opinión de los compañeros y solucionar problemas, 14% la considera inadecuada, 60% media o regular y 27% adecuada.

Tabla 12. Dimensión: Identidad

<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	<i>2 a 4</i>	<i>17</i>	<i>18%</i>
<i>Medio o regular</i>	<i>5 a 7</i>	<i>59</i>	<i>63%</i>
<i>Adecuado</i>	<i>8 a 10</i>	<i>18</i>	<i>19%</i>
<i>Total</i>		<i>94</i>	<i>100%</i>

Fuente: SPSS 25

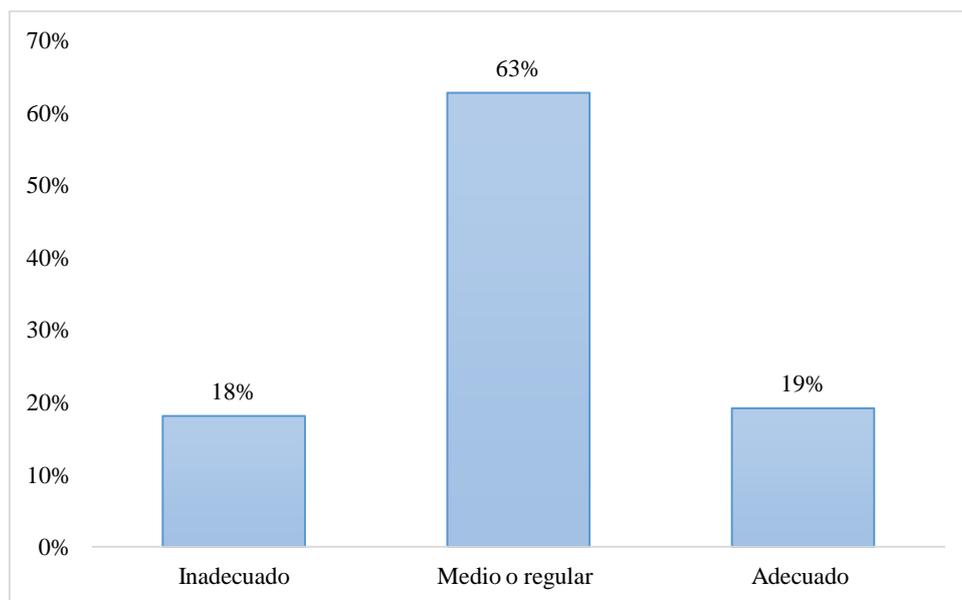


Gráfico 10. Dimensión: Identidad

Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 12, se muestran los resultados de la variable clima laboral, específicamente la dimensión identidad relacionada temas como el sitio es agradable y sentido de pertenencia, 18% la considera inadecuada, 63% media o regular y 19% adecuada.

## Variable: Motivación laboral

Tabla 13. Variable: Motivación laboral

<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	<i>14 a 22</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Medio o regular</i>	<i>23 a 46</i>	<i>22</i>	<i>23%</i>
<i>Adecuado</i>	<i>47 a 70</i>	<i>72</i>	<i>77%</i>
<i>Total</i>		<i>94</i>	<i>100%</i>

Fuente: SPSS 25

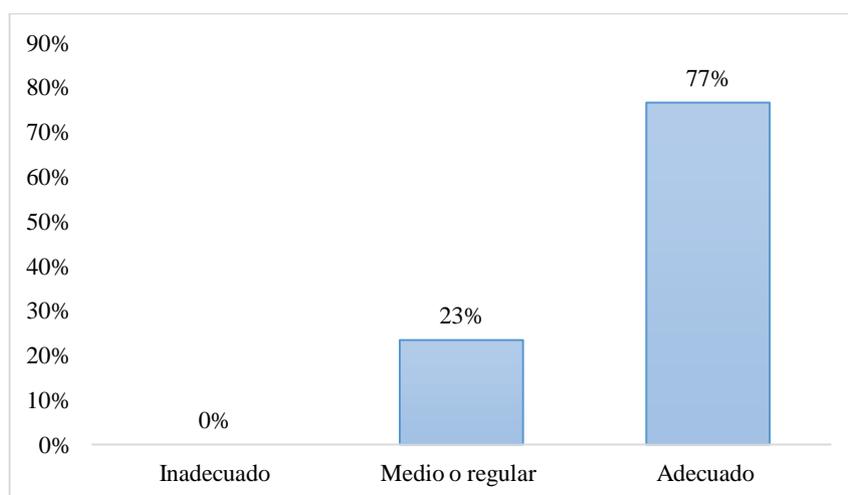


Gráfico 11. Variable: Motivación laboral

Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 13, se muestran los resultados de la variable motivación laboral, 0% la considera inadecuada, 23% media o regular y 77% adecuada. Evidentemente más del 70% considera la motivación como adecuada en la universidad Nacional de Cajamarca.

Tabla 14. Dimensión: Diseño de trabajo

<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	<i>2 a 4</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Medio o regular</i>	<i>5 a 7</i>	<i>18</i>	<i>19%</i>
<i>Adecuado</i>	<i>8 a 10</i>	<i>76</i>	<i>81%</i>
<i>Total</i>		<i>94</i>	<i>100%</i>

Fuente: SPSS 25

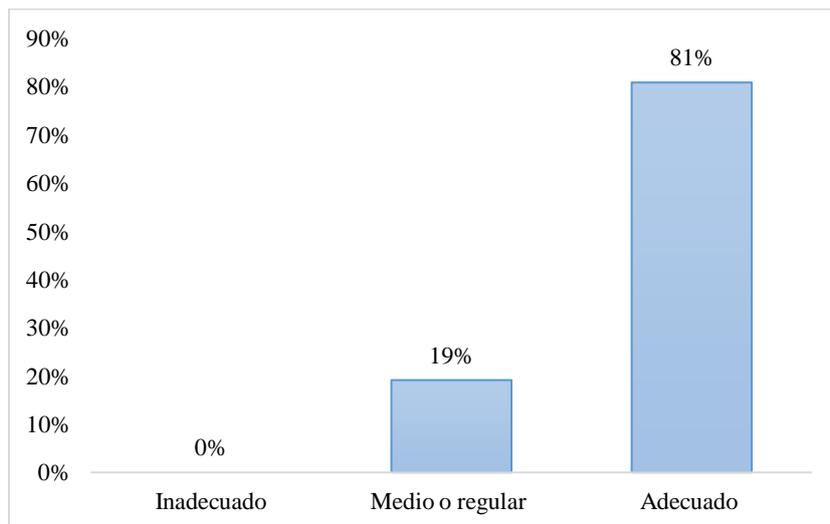


Gráfico 12. Dimensión: Diseño de trabajo

Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 14, se muestran los resultados de la variable motivación laboral, específicamente la dimensión diseño de trabajo relacionada temas la influencia en el logro de objetivos y mejoras para las tareas laborales de la oficina, 0% la considera inadecuada, 19% media o regular y 81% adecuada.

Tabla 15. Dimensión: Realización personal

<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	<i>2 a 4</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Medio o regular</i>	<i>5 a 7</i>	<i>13</i>	<i>14%</i>
<i>Adecuado</i>	<i>8 a 10</i>	<i>81</i>	<i>86%</i>
<i>Total</i>		<i>94</i>	<i>100%</i>

Fuente: SPSS 25

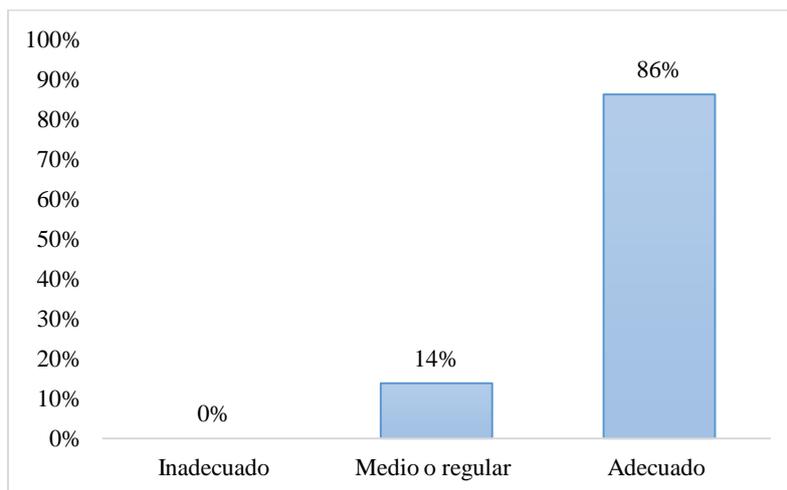


Gráfico 13. Dimensión: Realización personal

Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 15, se muestran los resultados de la variable motivación laboral, específicamente la dimensión realización personal relacionada con aprendizaje y potencial en el puesto de trabajo, 0% la considera inadecuada, 14% media o regular y 86% adecuada.

Tabla 16. Dimensión: Oportunidades de desarrollo futuro

<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	<i>2 a 4</i>	<i>2</i>	<i>2%</i>
<i>Medio o regular</i>	<i>5 a 7</i>	<i>20</i>	<i>21%</i>
<i>Adecuado</i>	<i>8 a 10</i>	<i>72</i>	<i>77%</i>
<i>Total</i>		<i>94</i>	<i>100%</i>

Fuente: SPSS 25

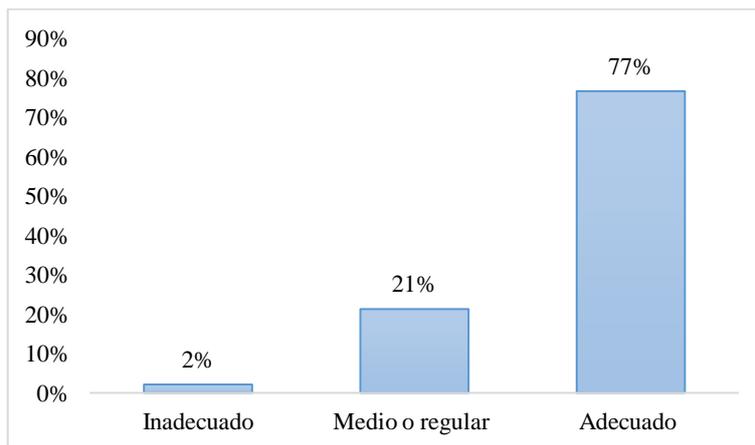


Gráfico 14. Dimensión: Oportunidades de desarrollo futuro

Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 16, se muestran los resultados de la variable motivación laboral, específicamente la dimensión oportunidades de desarrollo futuro vinculada a oportunidades de progresar y estancado dentro del puesto de trabajo, 2% la considera inadecuada, 21% media o regular y 77% adecuada.

Tabla 17. Dimensión: Relaciones sociales y tiempo libre

<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	<i>1</i>	<i>5</i>	<i>5%</i>
<i>Medio o regular</i>	<i>2 a 3</i>	<i>21</i>	<i>22%</i>
<i>Adecuado</i>	<i>4 a 5</i>	<i>68</i>	<i>72%</i>
<i>Total</i>		<i>94</i>	<i>100%</i>

Fuente: SPSS 25

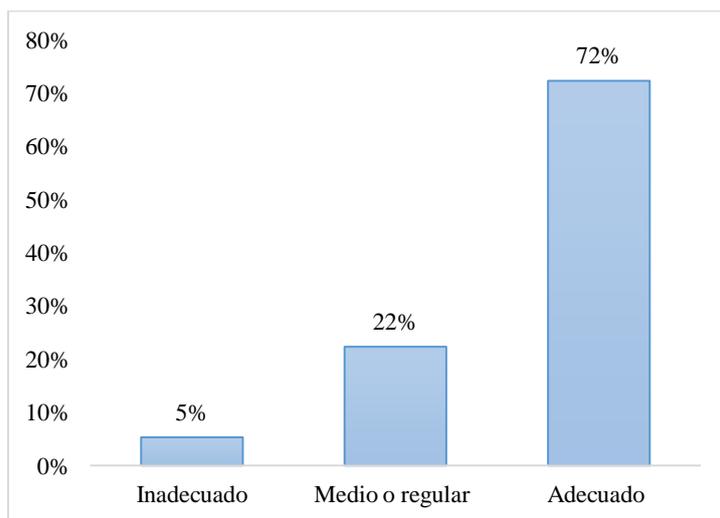


Gráfico 15. Dimensión: Relaciones sociales y tiempo libre

Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 17, se muestran los resultados de la variable motivación laboral, específicamente la dimensión relaciones sociales y tiempo libre referido a las relaciones con los compañeros fuera del horario de oficina, 5% la considera inadecuada, 22% media o regular y 72% adecuada.

Tabla 18. Dimensión: Reconocimiento del propio desempeño laboral

<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	<i>2 a 4</i>	<i>1</i>	<i>1%</i>
<i>Medio o regular</i>	<i>5 a 7</i>	<i>17</i>	<i>18%</i>
<i>Adecuado</i>	<i>8 a 10</i>	<i>76</i>	<i>81%</i>
<i>Total</i>		<i>94</i>	<i>100%</i>

Fuente: SPSS 25

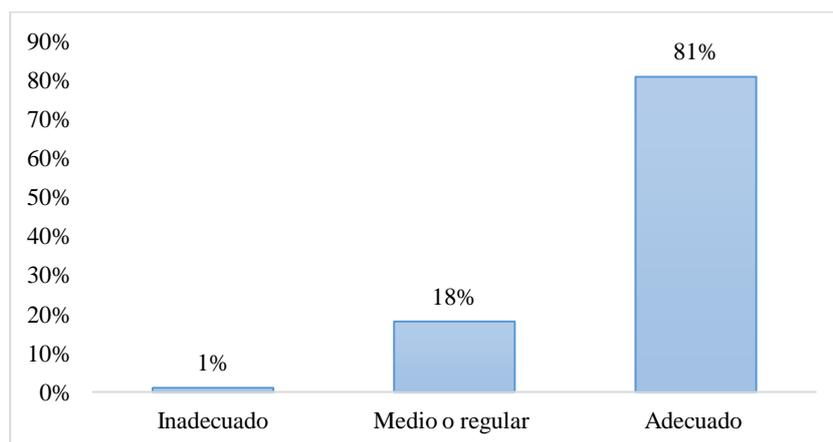


Gráfico 16. Dimensión: Reconocimiento del propio desempeño laboral

Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 18, se muestran los resultados de la variable motivación laboral, específicamente la dimensión reconocimiento del propio desempeño laboral relacionado con reconocimiento por parte de los compañeros y el jefe del esfuerzo, 1% la considera inadecuada, 18% media o regular y 81% adecuada.

Tabla 19. Dimensión: Valoración social del trabajo

<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Medio o regular</i>	<i>2 a 3</i>	<i>14</i>	<i>15%</i>
<i>Adecuado</i>	<i>4 a 5</i>	<i>80</i>	<i>85%</i>
<i>Total</i>		<i>94</i>	<i>100%</i>

Fuente: SPSS 25

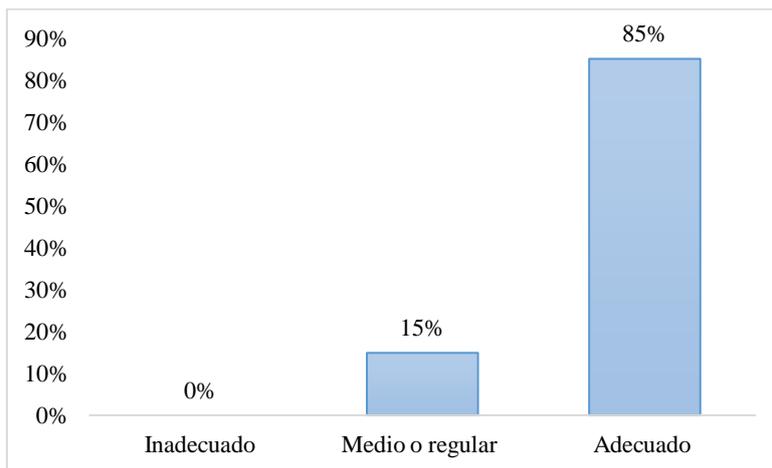


Gráfico 17. Dimensión: Valoración social del trabajo

Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 19, se muestran los resultados de la variable motivación laboral, específicamente la dimensión valoración social del trabajo vinculado a reconocimiento económicamente las horas extra y beneficios sociales, 0% la considera inadecuada, 15% media o regular y 85% adecuada.

Tabla 20. Dimensión: Recompensas extrínsecas

<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	<i>2 a 4</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>Medio o regular</i>	<i>5 a 7</i>	<i>5</i>	<i>5%</i>
<i>Adecuado</i>	<i>8 a 10</i>	<i>89</i>	<i>95%</i>
<i>Total</i>		<i>94</i>	<i>100%</i>

Fuente: SPSS 25

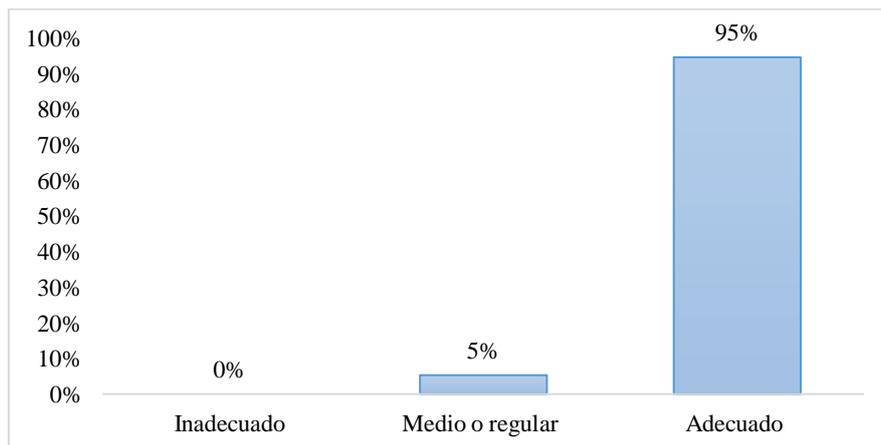


Gráfico 18. Dimensión: Recompensas extrínsecas

Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 20, se muestran los resultados de la variable motivación laboral, específicamente la dimensión recompensas extrínsecas vinculadas a reconocimiento económicamente las horas extra y beneficios sociales, 0% la considera inadecuada, 15% media o regular y 85% adecuada.

Tabla 21. Dimensión: Oportunidades de promoción

<i>Categoría</i>	<i>Escala</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
<i>Inadecuado</i>	<i>2 a 4</i>	<i>1</i>	<i>1%</i>
<i>Medio o regular</i>	<i>5 a 7</i>	<i>26</i>	<i>28%</i>
<i>Adecuado</i>	<i>8 a 10</i>	<i>67</i>	<i>71%</i>
<i>Total</i>		<i>94</i>	<i>100%</i>

Fuente: SPSS 25

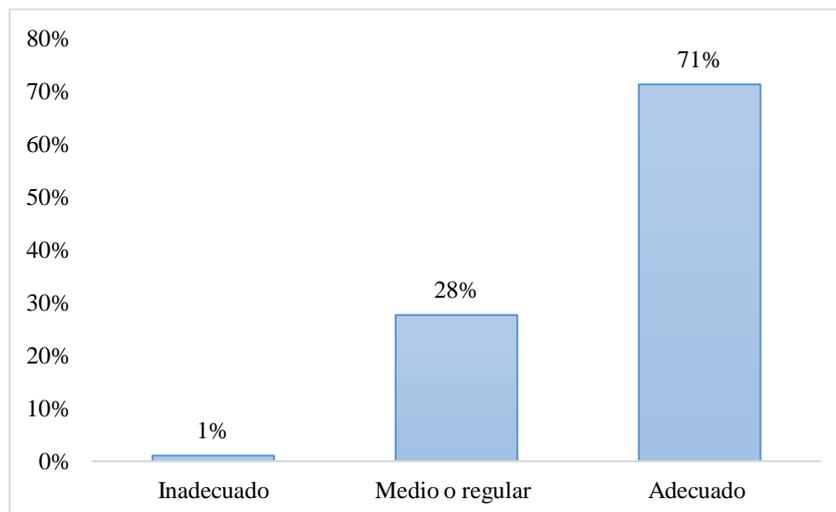


Gráfico 19. Dimensión: Oportunidades de promoción  
Fuente: SPSS 25

**Interpretación:** En la tabla 21, se muestran los resultados de la variable motivación laboral, específicamente la dimensión oportunidades de promoción relacionado con probabilidades de ascender y méritos, 1% la considera inadecuada, 28% media o regular y 71% adecuada.

### 5.3. Discusión de resultados

Los resultados descriptivos indicaron la variable clima laboral obtuvo un nivel medio con más del 50%. En relación a las dimensiones la estructura fue percibida como adecuada por más del 60%, en la dimensión responsabilidad predominó la opción adecuada con más del 50%, en la dimensión recompensa la opción adecuada obtuvo un 50%, en la dimensión desafío predominó la opción

adecuada con más del 50%, en la dimensión relaciones opción adecuada obtuvo un 60%, en la dimensión cooperación predominó la opción adecuada con más del 49%, en la dimensión estándares opción adecuada obtuvo un 45%, en la dimensión conflictos prevaleció la opción media o regular con 60%, en la dimensión identidad la opción media o regular con 63%.

Para Mosquera (2019) si hay una relación entre el clima y la motivación organizacional, que ayuda a que exista un ambiente laboral grato. No concuerda con los resultados obtenidos por Bastidas (2017) el cual concluyó que, el establecimiento no tiene una buena carga de funciones para el desenvolvimiento correcto de sus tareas, asimismo, hay una sobre carga de tareas y hay despidos masivos, lo que conlleva a tener muy poco personal sin reemplazos.

En relación a la variable motivación laboral predominó la opción adecuada con más del 77%. Las dimensiones diseño de trabajo predominó la opción adecuada con más del 80%, en la dimensión realización personal prevaleció la opción adecuada con más del 80%, en la dimensión oportunidades de desarrollo futuro predominó la opción adecuada con más del 70%, en la dimensión relaciones sociales y tiempo libre la opción adecuada prevaleció con más del 72%, en la dimensión reconocimiento del propio desempeño laboral la opción adecuada prevaleció con más del 80%, en la dimensión valoración social prevaleció la alternativa adecuada con más del 80%, en la dimensión recompensas extrínsecas prevaleció la alternativa adecuada con más del 80%, en la dimensión oportunidades de promoción prevaleció la alternativa adecuada con más del 70%.

Para Ivette (2015) la motivación es un factor determinante en el desempeño laboral en los colaboradores. De acuerdo con Obrequé (2015) si existe una relación entre el clima organizacional y el grado de compromiso dado por el trabajador,

dando como resultado  $p:0.004$ , evidenciando que las dimensiones del clima que son parte del compromiso son la motivación, supervisión, identidad y comunicación.

Los resultados inferenciales señalaron el clima laboral influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho = ,343$  indicando que la influencia es positiva media entre el clima laboral y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca. Estos resultados coinciden con Mogrovejo (2020) el cual señaló que existe una relación entre las 2 variables clima organizacional y motivación del personal, la correlación de Pearson, que dio como resultado un coeficiente de 0.937, con significancia de 0.000, teniendo como resultado una correlación fuerte y positiva.

Asimismo, para Ayquipa (2019) existe relación entre motivación y clima laboral, dando como resultado 0,326 de coeficiente en el Rho de Spearman, que indica que su nivel correlacional es bajo.

En la dimensión estructura se determinó que influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho = ,299$  indicando que la influencia es positiva media entre la dimensión estructura y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

En la dimensión responsabilidad se determinó que influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho = ,284$  indicando que la influencia es positiva media entre la dimensión responsabilidad y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca. En la dimensión recompensa se determinó que influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho = ,244$  indicando que la influencia es positiva media entre la dimensión recompensa y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca. Para Zeballos (2017) los

resultados dieron que, la correlación entre motivación y clima laboral fue de  $p=0,027 < \alpha=0.05$ , rechazando la hipótesis nula y confirmando la general, también, se halló una correlación lineal de significancia media positiva de  $\rho=0,692$ . Se concluyó que, si hay relación moderada entre motivación y clima organizacional, ya que no solo interfiere el clima, sino que otros factores como los incentivos, etc.

En la dimensión desafío se determinó que influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho= ,299$  indicando que la influencia es positiva media entre la dimensión desafío y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca. En la dimensión relaciones se determinó que influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho= ,492$  indicando que la influencia es positiva media entre la dimensión relaciones y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

En la dimensión cooperación se determinó que influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho= ,328$  indicando que la influencia es positiva media entre la dimensión cooperación y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca. En la dimensión estándares se determinó que influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho= ,244$  indicando que la influencia es positiva media entre la dimensión estándares y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

En la dimensión estándares se determinó que influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho= ,244$  indicando que la influencia es positiva media entre la dimensión estándares y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca. En la

dimensión conflictos se determinó que influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho = ,311$  indicando que la influencia es positiva media entre la dimensión conflictos y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca. En la dimensión identidad se determinó que influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho = ,417$  indicando que la influencia es positiva media entre la dimensión identidad y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

Para Cabrera (2016) existe una relación significativa entre motivación y clima laboral en el Hospital Regional de Maynas, con un resultado de  $\rho = 0.046$  de coeficiente de correlación de Pearson. De igual forma, Becerra (2015) concluyó que, las dimensiones del clima organizacional, ya sean cualidades ambientales o físicas en un trabajo tienen correlación positiva como motivación para los trabajadores, lo que no pasaría en una dimensión de normativa organizacional que se ve una correlación positiva. Igualmente, Ortiz (2018) señaló que existe una relación directa entre la satisfacción y clima laboral con una influencia positiva y significativa alta con un coeficiente correlacional de 0.997 con una relación directa y grado de significancia 0.01.

Asimismo, para Segura y Cuzco (2017) los resultados dieron que, el 57% tenía un nivel alto en necesidades fisiológicas, el 69% poseía un nivel medio en necesidad de seguridad, más del 90% tenía un nivel alto en relaciones sociales, más del 60% tenía un nivel alto en estima, un 45% tenían un nivel medio en autorrealización y más del 62% tenía un nivel alto en motivación laboral, existiendo una correlación de  $r = 0,627$  a una  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$ . Se concluyó que, existe una relación importante entre el clima y la motivación, mientras más sea el nivel

motivacional, mejor será el clima organizacional. En forma contraria, Romero (2016) en el establecimiento existen niveles bajos de motivación y un buen clima organizacional, en esta Municipalidad no hay una relación directa entre las variables.

#### 5.4. Contrastación de hipótesis

Previo a la presentación de los resultados de la investigación, ha sido necesario la realización de las pruebas de normalidad para las variables de investigación, siendo que de ella depende la elección de las pruebas estadísticas, en razón de ello se tiene:

Tabla 22. Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,428	94	,000
Motivacion laboral	,475	94	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS 25

#### Planteamiento de hipótesis:

H<sub>1</sub>: La distribución es normal.

H<sub>2</sub>: La distribución no es normal.

**Criterio de decisión:** Sí p-value (nivel de significancia) es mayor a 0.05, se acepta H<sub>0</sub>.

De acuerdo con los resultados de la tabla 22, la muestra es igual a 94, le corresponde la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, en ese sentido, se tiene que el p=0,000, se acepta la H<sub>1</sub>: La distribución es normal.

## Hipótesis general

$H_1$ = El clima laboral influye de una forma significativa en la motivación del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

$H_0$ = El clima laboral no influye de una forma significativa en la motivación del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

El nivel de error fue 0,05. Si  $p < 0,05$ , se rechaza  $H_0$ .

Tabla 23. Hipótesis general

		Clima laboral	Motivación laboral
Rho de Spearman	Clima laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,343**
		N	94
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,343**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	94

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada y SPSS 25.

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 23 se observó que el  $p < 0,05$ , permitiendo rechazar  $H_0$ . Es decir, el clima laboral influye de una forma significativa en la motivación del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca. El resultado del Rho de Spearman ,343 indicando que la influencia es positiva débil entre el clima laboral y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

## Hipótesis específica 1

$H_1$ = La dimensión estructura influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

$H_0$ = La dimensión estructura no influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

El nivel de error fue 0,05. Si  $p < 0,05$ , se rechaza  $H_0$ .

Tabla 24. Hipótesis específica 1

			Dimensión: Estructura	Motivación laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Estructura	Coefficiente de correlación	1,000	,299**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	94	94
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,299**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	94	94

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada y SPSS 25.

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 24 se observó que el  $p < 0,05$ , permitiendo rechazar  $H_0$ . Es decir, la dimensión estructura influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca. El resultado del Rho de Spearman ,299 indicando que la influencia es positiva débil entre la dimensión estructura y la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

### Hipótesis específica 2

$H_1$ = La dimensión responsabilidad influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

$H_0$ = La dimensión responsabilidad no influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca

El nivel de error fue 0,05. Si  $p < 0,05$ , se rechaza  $H_0$ .

Tabla 25. Hipótesis específica 2

			Dimensión: Responsabilidad	Motivación laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Responsabilidad	Coefficiente de correlación	1,000	,284**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	94	94
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,284**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	94	94

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada y SPSS 25.

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 25 se observó que el  $p < 0,05$ , permitiendo rechazar  $H_0$ . Es decir, la dimensión responsabilidad influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca. El resultado del Rho de Spearman ,284 indicando que la influencia es positiva débil entre la dimensión responsabilidad y la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

### Hipótesis específica 3

$H_1$ = La dimensión recompensa influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

$H_0$ = La dimensión recompensa no influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

El nivel de error fue 0,05. Si  $p < 0,05$ , se rechaza  $H_0$ .

Tabla 26. Hipótesis específica 3

			Dimensión: Recompensa	Motivación laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	,244*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	94	94
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,244*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	94	94

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada y SPSS 25.

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 26 se observó que el  $p < 0,05$ , permitiendo rechazar  $H_0$ . Es decir, la dimensión recompensa influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca. El resultado del Rho de Spearman ,244 indicando que la influencia es positiva débil entre la dimensión recompensa y la motivación del personal administrativo de la

Universidad Nacional de Cajamarca.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>1</sub>= La dimensión desafío influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

H<sub>0</sub>= La dimensión desafío no influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

El nivel de error fue 0,05. Si  $p < 0,05$ , se rechaza H<sub>0</sub>.

Tabla 27. Hipótesis específica 4

		Dimensión:	Motivación	
		Desafío	laboral	
Rho de Spearman	Dimensión:	Coefficiente de correlación	1,000	,292**
		Sig. (bilateral)	.	,004
	Desafío	N	94	94
	Motivación	Coefficiente de correlación	,292**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
	laboral	N	94	94

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada y SPSS 25.

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 27 se observó que el  $p < 0,05$ , permitiendo rechazar H<sub>0</sub>. Es decir, la dimensión desafío influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca. El resultado del Rho de Spearman ,292 indicando que la influencia es positiva débil entre la dimensión desafío y la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

#### Hipótesis específica 5

H<sub>1</sub>= La dimensión relaciones influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

H<sub>0</sub>= La dimensión relaciones no influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

El nivel de error fue 0,05. Si  $p < 0,05$ , se rechaza  $H_0$ .

Tabla 28. Hipótesis específica 5

			Dimensión: Relaciones	Motivación laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Relaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,492**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,492**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada y SPSS 25.

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 28 se observó que el  $p < 0,05$ , permitiendo rechazar  $H_0$ . Es decir, la dimensión relaciones influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca. El resultado del Rho de Spearman ,492 indicando que la influencia es positiva debil entre la dimensión relaciones y la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

### Hipótesis específica 6

$H_1$ = La dimensión cooperación influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

$H_0$ = La dimensión cooperación no influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

El nivel de error fue 0,05. Si  $p < 0,05$ , se rechaza  $H_0$ .

Tabla 29. Hipótesis específica 6

			Dimensión: Cooperación	Motivación laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Cooperación	Coefficiente de correlación	1,000	,328**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	94	94
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,328**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	94	94

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada y SPSS 25.

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 29 se observó que el  $p < 0,05$ , permitiendo rechazar  $H_0$ . Es decir, la dimensión cooperación influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca. El resultado del Rho de Spearman ,328 indicando que la influencia es positiva débil entre la dimensión cooperación y la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

### Hipótesis específica 7

$H_1$ = La dimensión estándares influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

$H_0$ = La dimensión estándares no influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

El nivel de error fue 0,05. Si  $p < 0,05$ , se rechaza  $H_0$ .

Tabla 30. Hipótesis específica 7

			Dimensión: Estándares	Motivación laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Estándares	Coefficiente de correlación	1,000	,244*
		Sig. (bilateral)	.	,018
		N	94	94
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,244*	1,000
		Sig. (bilateral)	,018	.
		N	94	94

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada y SPSS 25.

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 30 se observó que el  $p < 0,05$ , permitiendo rechazar  $H_0$ . Es decir, la dimensión estándares influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca. El resultado del Rho de Spearman ,244 indicando que la influencia es positiva débil entre la dimensión estándares y la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

### Hipótesis específica 8

$H_1$ = La dimensión conflictos influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

$H_0$ = La dimensión conflictos no influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

El nivel de error fue 0,05. Si  $p < 0,05$ , se rechaza  $H_0$ .

Tabla 31. Hipótesis específica 7

		Dimensión: Conflictos	Motivación laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Conflictos	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,002
		N	94
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,311**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	94

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada y SPSS 25.

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 31 se observó que el  $p < 0,05$ , permitiendo rechazar  $H_0$ . Es decir, la dimensión conflictos influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca. El resultado del Rho de Spearman ,311 indicando que la influencia es positiva débil entre la dimensión conflictos y la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

### Hipótesis específica 9

$H_1$ = La dimensión identidad influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

$H_0$ = La dimensión identidad influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

El nivel de error fue 0,05. Si  $p < 0,05$ , se rechaza  $H_0$ .

Tabla 32. Hipótesis específica 9

			Dimensión: Identidad	Motivación laboral
Rho de Spearman	Dimensión: Identidad	Coefficiente de correlación	1,000	,417**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	94	94
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,417**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	94	94

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta aplicada y SPSS 25.

**Interpretación:** De acuerdo a la tabla 32 se observó que el  $p < 0,05$ , permitiendo rechazar  $H_0$ . Es decir, la dimensión identidad influye significativamente en la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca. El resultado del Rho de Spearman ,417 indicando que la influencia es positiva débil entre la dimensión identidad y la motivación del personal administrativo de la Universidad Nacional de Cajamarca.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES

#### 6.1. Conclusiones

Se determinó que el clima laboral influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho = ,343$  indicando que la influencia es positiva débil entre el clima laboral y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

Se determinó que la dimensión estructura influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho = ,299$  indicando que la influencia es positiva débil entre la dimensión estructura y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

Se determinó que la dimensión responsabilidad influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho = ,284$  indicando que la influencia es positiva débil entre la dimensión responsabilidad y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

Se determinó que la dimensión recompensa influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho = ,244$  indicando que la influencia es positiva débil entre la dimensión recompensa y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

Se determinó que la dimensión la desafío influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho = ,299$  indicando que la influencia es positiva débil entre la dimensión desafío y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

Se determinó que la dimensión relaciones influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho = ,492$  indicando que la influencia es

positiva débil entre la dimensión relaciones y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

Se determinó que la dimensión cooperación influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho = ,328$  indicando que la influencia es positiva débil entre la dimensión cooperación y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

Se determinó que la dimensión estándares influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho = ,244$  indicando que la influencia es positiva débil entre la dimensión estándares y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

Se determinó que la dimensión conflictos influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho = ,311$  indicando que la influencia es positiva débil entre la dimensión conflictos y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

Se determinó que la dimensión identidad influye de una forma significativa en la motivación del personal con una  $\rho = ,417$  indicando que la influencia es positiva débil entre la dimensión identidad y la motivación laboral del personal administrativo de la universidad Nacional de Cajamarca.

## **6.2. Recomendaciones**

- Una vez que se han realizado las conclusiones el investigador está en la capacidad de elaborar con base en los resultados una serie de sugerencias, las cuales se explican a continuación.
- A la oficina general de recursos humanos de la Universidad Nacional de Cajamarca, planificar talleres referidos al manejo de conflictos laborales para

fortalecer las habilidades del personal administrativo, también planificar actividades que permitan fortalecer la identidad del personal administrativo para que puedan considerarse parte de la Universidad.

- A la oficina general de recursos humanos de la Universidad Nacional de Cajamarca, incentivar el trabajo en equipo basándose en la cooperación, también planificar talleres considerando los elementos presentes en el clima laboral y la motivación.
- A la oficina general de recursos humanos de la Universidad Nacional de Cajamarca, realizar evaluaciones periódicamente en relación a los niveles motivacionales del personal.
- A la oficina general de recursos humanos de la Universidad Nacional de Cajamarca, realizar evaluaciones periódicamente en relación al tipo de clima laboral que percibe el personal.

## REFERENCIAS

- Anaya Nieto, D., & López Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*. 33 (2): 435-452. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283341409012>.
- Ayquipa Cruz, F. E. (2017). *Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017*. [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23500/Ayquipa\\_CFE.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23500/Ayquipa_CFE.pdf?sequence=1).
- Bastidas Bastidas, A. N. (2017). *Diagnóstico del clima organizacional de la agencia nacional de tránsito de esmeraldas*. [Tesis Maestría, Pontificia Universidad Católica Del Ecuador]. Repositorio Institucional: .
- Bordas Martínez, M. (2016). Gestión estratégica del clima organizacional. Universidad Nacional de Educación a Distancia .
- Cabrera Jiménez , D. I. (2016). *El clima laboral y la motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017*. [Tesis Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38133/cabrera\\_jd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38133/cabrera_jd.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Callata Gallegos, Z. E., & Fuentes López, J. D. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la UNA-Puno. *Revista de investigaciones de la Escuela de Posgrado. Universidad Nacional del Altiplano*. 7 (2): 592-597. <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/312/177>.
- Carrasco Díaz, S. (2017). *Metodología de l investigación*. Lima - Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. (9a. ed.)*. McGraw-Hill/Interamericana.
- Cuadra Peralta, A. A., & Veloso Besio, C. B. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*. 18 (1): 15-25. [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-33052010000100003](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052010000100003).
- Domínguez Aguirre, L. R., Ramírez Campos, Á. F., & García Méndez, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de administración*. 4 (1) : 59-70 . <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419>.
- Guevara Segura, A. (2017). *Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cajamarca*. [Tesis Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/400>.
- Mariños Obeso, R. (2018). *El clima laboral y su influencia en la motivación de los colaboradores administrativos en una empresa constructora, Cajamarca 2018*. [Tesis Maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14559/Mari%c3%b1os%20Obeso%2c%20Raquel%20Araceli.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Martínez Chairez, G. I., & Guevara Araiza, A. (2015). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai*, vol. 11 (4), 113-124. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf>.

- Mogrovejo Peralta , M. A. (2020). *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del hospital Liborio Panchana Sotomayor*. [Tesis Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14220/1/T-UCSG-POS-MGSS-273.pdf>.
- Mosquera Rosero, E. E. (2019). *Clima laboral y su influencia en la motivación de los trabajadores*. [Tesis Maestría, Universidad Estatal De Milagro]. Repositorio Institucional: .
- Ortiz Abanto, G. N. (2018). *Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Distrital De Namora, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional:<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2336>.
- Palomino, J., Peña, J., Zevallos, G., & Orizano, L. (2015). Metodología de la investigación. Guía para la elaborar un proyecto en salud y educación. Lima- Perú: San Marcos.
- Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Roza Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. 39 (16): 1-19. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>.
- Romero Aguinaga, N. I. (s.f.). *Influencia del clima organizacional en el nivel motivacional del personal de la municipalidad provincial de Santa Cruz en la región Cajamarca para el periodo 2015*. [Tesis Maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional: <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/762>.
- Sandoval Caraveo, M. d. (2021). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de ciencias económico administrativas*. 10-27: 88-83. <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402>.
- Sotomayor, A. A. (2016). *Administración de recursos humanos. Su proceso organizacional*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Zevallos Suarez, V. (2017). *El clima organizacional y la motivación laboral en el Banco BBVA Continental, Barranca – 2016*. [Tesis, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2330475>.

## ANEXOS

### ANEXO 1: ENCUESTA

#### ENCUESTA

**Nombre del encuestador:** David Alberto Silva Villalobos.

El siguiente instrumento tiene como fin recabar datos sobre la influencia del clima laboral sobre la motivación laboral.

#### Instrucciones:

Luego de leer cada enunciado marque con un aspa según su forma de pensar (X). Se le recuerda que la encuesta es anónima.

#### I. DATOS GENERALES:

<b>Sexo</b>	
Masculino	
Femenino	
<b>Formación académica, Grado académico y/o Nivel de estudio</b>	
Bachiller	
Título Técnico	
Título universitario	
Maestría	
Doctorado	
Otro:	
<b>Edad</b>	
Menos de 20 años	
Entre 20 y 30 años	
Entre 30 y 40 años	
Entre 40 y 50 años	
Más de 50 años	

<b>¿Tiempo de trabajo en puesto actual?</b>	
Menos de 1 año	
Entre 1 y 3 años	
Más de 3 años	

<b>¿Cuál es su condición laboral?</b>	<b>NOMBRADO</b>	<b>CONTRATADO</b>	<b>CAS</b>	<b>CARGO DE CONFIANZA</b>
Especialista				
Auxiliar Administrativo				
Otro				

N°	Enunciado	N	C N	R	CS	S
1.	¿Las políticas y procedimientos de la institución son claras para mí?					
2.	¿Las políticas y reglas y normas de la Universidad me ayudan a realizar bien mi trabajo?					
3.	¿Tengo libertad para aportar ideas, realizar cambios en mi lugar de trabajo?					
4.	¿Recibo incentivos para realizar mejor mi trabajo?					
5.	¿Cuándo me esfuerzo en mi trabajo felicitan?					
6.	¿Recibo incentivos para realizar mejor mi trabajo?					
7.	¿El sueldo que recibo es adecuado para la labor que realizo?					
8.	¿Mi trabajo es muy simple?					
9.	¿Es un reto la dificultad de mi trabajo?					
10.	¿Mis compañeros de trabajo y yo somos muy unidos(as)?					
11.	¿Considero a mis compañeros de trabajo como amigos?					
12.	¿Cuándo tengo un problema laboral recibo ayuda de mis compañeros de trabajo?					
13.	¿Yo ayudo a mis compañeros de trabajo?					
14.	¿Las normas laborales de la Universidad exigen demasiado al trabajador?					
15.	¿Creo que las normas laborales de la Universidad están obsoletas?					
16.	¿Respeto la opinión de mis compañeros de trabajo, aunque no la comparto?					
17.	¿Yo soluciono los problemas laborales cuando se presentan?					
18.	¿El área administrativa de la Universidad es la más agradable para trabajar?					
19.	¿Me considero parte de una familia en la Universidad?					

N°	Enunciado	N	C N	R	CS	S
1.	¿Puedo influir en la realización los objetivos del(la) jefe de la oficina?					
2.	¿Puedo aportar con mejoras para las tareas laborales de la oficina?					
3.	¿Puedo aprender más de mi profesión trabajando dentro de la universidad?					
4.	¿Creo que mi potencial se desperdicia dentro del puesto que ocupo?					
5.	¿Existen oportunidades de progresar dentro de la universidad?					
6.	¿Creo que estoy estancado dentro de un mismo puesto de trabajo?					
7.	¿Mis compañeros de trabajo y yo nos reunimos de vez en cuando fuera de horario de oficina?					
8.	¿Mis compañeros de trabajo reconocen mi esfuerzo?					
9.	¿El jefe me da reconocimiento cuando realizo bien mi trabajo?					
10.	¿La universidad tiene a los mejores trabajadores de Cajamarca?					
11.	¿Me reconocen económicamente las horas extra?					
12.	¿La Universidad me da beneficios sociales?					
13.	¿Si realizo bien mi trabajo tengo más probabilidades de ascender?					
14.	¿He subido de puesto gracias a mis méritos?					

## ANEXO 2: CÁLCULO DEL ALFA DE CRONBACH. VARIABLE: CLIMA LABORAL

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Las políticas y procedimientos de la institución son claras para mí?	55,30	110,456	,587	,898
2. ¿Las políticas y reglas y normas de la Universidad me ayudan a realizar bien mi trabajo?	55,90	112,544	,410	,901
3. ¿Tengo libertad para aportar ideas, realizar cambios en mi lugar de trabajo?	55,50	118,500	,016	,908
4. ¿Recibo incentivos para realizar mejor mi trabajo?	56,40	102,489	,692	,893
5. ¿Cuándo me esfuerzo en mi trabajo felicitan?	55,90	112,767	,395	,901
6. ¿Recibo incentivos para realizar mejor mi trabajo?	55,80	107,067	,644	,895
7. ¿El sueldo que recibo es adecuado para la labor que realizo?	55,50	105,389	,597	,896
8. ¿Mi trabajo es muy simple?	56,00	111,111	,764	,897
9. ¿Es un reto la dificultad de mi trabajo?	56,00	109,111	,358	,904
10. ¿Mis compañeros de trabajo y yo somos muy unidos(as)?	56,10	103,211	,634	,895
11. ¿Considero a mis compañeros de trabajo como amigos?	56,30	102,011	,751	,891

12. ¿Cuándo tengo un problema laboral recibo ayuda de mis compañeros de trabajo?	55,20	108,622	,459	,900
13. ¿Yo ayudo a mis compañeros de trabajo?	57,20	103,289	,654	,894
14. ¿Las normas laborales de la Universidad exigen demasiado al trabajador?	56,30	103,122	,789	,891
15. ¿Creo que las normas laborales de la Universidad están obsoletas?	56,00	115,778	,097	,911
16. ¿Respeto la opinión de mis compañeros de trabajo, aunque no la comparta?	56,90	103,656	,739	,892
17. ¿Yo soluciono los problemas laborales cuando se presentan?	56,90	103,211	,676	,894
18. ¿El área administrativa de la Universidad es la más agradable para trabajar?	56,80	103,511	,657	,894
19. ¿Me considero parte de una familia en la Universidad?	57,40	106,489	,567	,897

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	19

## CÁLCULO DEL ALFA DE CRONBACH. VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. ¿Puedo influir en la realización los objetivos del(la) jefe de la oficina?	50,70	80,456	,839	,946
2. ¿Puedo aportar con mejoras para las tareas laborales de la oficina?	50,80	76,400	,891	,945
3. ¿Puedo aprender más de mi profesión trabajando dentro de la universidad?	50,40	79,822	,852	,945
4. ¿Creo que mi potencial se desperdicia dentro del puesto que ocupo?	49,90	85,878	,881	,946
5. ¿Existen oportunidades de progresar dentro de la universidad?	50,20	88,844	,806	,948
6. ¿Creo que estoy estancado dentro de un mismo puesto de trabajo?	50,70	79,567	,890	,944
7. ¿Mis compañeros de trabajo y yo nos reunimos de vez en cuando fuera de horario de oficina?	50,90	74,767	,908	,945
8. ¿Mis compañeros de trabajo reconocen mi esfuerzo?	50,20	86,178	,808	,947
9. ¿El jefe me da reconocimiento cuando realizo bien mi trabajo?	49,90	87,433	,755	,948
10. ¿La universidad tiene a los mejores trabajadores de Cajamarca?	50,20	93,067	,402	,955
11. ¿Me reconocen económicamente las horas extra?	49,80	91,067	,641	,951

12. ¿La Universidad me da beneficios sociales?	50,40	92,711	,319	,957
13. ¿Si realizo bien mi trabajo tengo más probabilidades de ascender?	51,20	85,067	,740	,948
14. ¿He subido de puesto gracias a mis méritos?	50,60	83,600	,897	,945

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	14