

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS
ECONÓMICAS



TESIS

El clima organizacional y su relación con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino, Lima, 2018

Presentado por:

BACH ADM. ESMITH KARINA ALCA HUERTA

Para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

LIMA – PERÚ

2018

DEDICATORIA

Con todos mis sentimientos más profundos para mi padre que en vida me encamino y oriento en la superación, en lograr mis sueños, que siga sintiéndose orgulloso de lo que estoy logrando.

AGRADECIMIENTO

A nuestro señor Jesucristo, por ser el que me dio la vida, la fuerza y la voluntad de salir adelante a pesar de los obstáculos y caídas en el camino y por tener un propósito conmigo.

A mis padres y hermanas, quienes forman parte de mi vida y de mis logros.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado Dictaminador:

En cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la **Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega**, presento a vuestra consideración la tesis titulada: “El clima organizacional y su relación con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino” con el propósito de obtener el **título profesional de Licenciada en Administración.**

Espero que la presente tesis sea de su satisfacción y sirva de fuente de conocimiento para los estudiantes y futuros profesionales de la Carrera de Administración.

Lima, agosto del 2018

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN.....	iv
ÍNDICE	v
INDICE DE TABLAS	vii
INDICE DE GRÁFICOS	ix
INDICE DE FIGURAS.....	x
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xv
1. CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1 Situación problemática	18
1.2 Problema de investigación	21
1.2.1 Problema General	21
1.2.2 Problemas específicos.....	21
1.3 Justificación	22
1.3.1 Justificación teórica.....	22
1.3.2 Justificación práctica.....	22
1.4 Objetivos	23
1.4.1 Objetivo General:	23
1.4.2 Objetivos específicos	23
2. CAPITULO II MARCO TEORICO	24
2.1 Antecedentes de la investigación	24
2.2 Bases Teóricas	43

2.3	Glosario de términos	65
3.	CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES	69
3.1	Hipótesis General	69
3.2	Hipótesis Específicas	69
3.3	Identificación de variables	69
3.4	Operacionalización de variables	70
3.5	Matriz de consistencia (ver anexo).....	70
4.	CAPÍTULO IV METODOLOGÍA	71
4.1	Tipo de investigación	71
4.2	Diseño de la investigación	71
4.3	Unidad de análisis.....	72
4.4	Población de estudio	72
4.5	Tamaño de muestra.....	73
4.6	Selección de muestra.....	73
4.7	Técnicas de recolección de datos.	74
4.8	Análisis e interpretación de la información.	74
5.	CAPÍTULO V PRESENTACUIÓN DE RESULTADOS.....	76
5.1	Análisis e Interpretación de Resultados	76
5.2	Prueba de Hipótesis	94
6.	ANEXOS	114

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 ¿Considera usted que las condiciones físicas del área donde labora le permite trabajar cómodo y eficientemente?	76
Tabla N° 2 ¿ Considera usted que los jefes de áreas y/o equipos expresan reconocimiento por los logros alcanzados?	77
Tabla N° 3 ¿Cree usted que la entidad donde labora brinda estabilidad laboral a los trabajadores?	78
Tabla N° 4 ¿Considera usted que el líder soluciona los conflictos que se presentan durante el desarrollo de las actividades programadas?	79
Tabla N° 5 ¿Considera usted que su jefe trabaja en equipo en las actividades a desarrollar?	80
Tabla N° 6 ¿Cree usted que los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos?	81
Tabla N° 7 ¿Considera usted que existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	82
Tabla N° 8 ¿Considera usted que el ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza a todo nivel sin temor a represalias?.....	83
Tabla N° 9 ¿Considera usted que los canales de comunicación son suficientes para comunicarse entre los trabajadores?.....	84
Tabla N° 10 ¿Considera usted que existe un apoyo por parte de los compañeros cuando no puede resolver algo solo?.....	85
Tabla N° 11 ¿Considera usted que existe igualdad de trato entre sus compañeros de parte de su jefe?	86
Tabla N° 12 ¿Considera que existe la participación e identificación por parte de sus compañeros de trabajo, dentro de toda la Entidad?	87
Tabla N° 13 ¿Considera usted que la institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño del puesto?	88
Tabla N° 14 ¿Considera usted que los trabajadores conocen las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?.....	89
Tabla N° 15 ¿Usted cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo para el cumplimiento de metas?	90

Tabla N° 16 ¿Considera usted que está conforme con las tareas o actividades asignadas a su cargo?	91
Tabla N° 17 ¿Cree usted que los trabajadores cumplen con eficiencia y eficacia su trabajo dentro de la Entidad?	92
Tabla N° 18 ¿Considera usted que el nivel de producción de los trabajadores está acorde a lo establecido por las políticas de la Entidad?	93
Tabla N° 19 Frecuencias Observadas de la primera Hipótesis Específica..	96
Tabla N° 20 Frecuencias esperadas de la primera Hipótesis Específica.....	97
Tabla N° 21 Chi cuadrado de la primera Hipótesis específica	97
Tabla N° 22 Frecuencias Observadas de la segunda Hipótesis Específica .	99
Tabla N° 23 Frecuencias esperadas de la segunda Hipótesis Específica ..	100
Tabla N° 24 Chi cuadrado de la segunda Hipótesis específica	100
Tabla N° 25 Frecuencias Observadas de la tercera Hipótesis Específica .	102
Tabla N° 26 Frecuencias esperadas de la tercera Hipótesis Específica	103
Tabla N° 27 Chi cuadrado de la tercera Hipótesis específica	103
Tabla N° 28 Frecuencias Observadas de Hipótesis General	105
Tabla N° 29 Frecuencias Esperada de Hipótesis General	106
Tabla N° 30 Chi cuadrado de la Hipótesis general.....	106

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1	76
Gráfico N° 2	77
Gráfico N° 3	78
Gráfico N° 4	79
Gráfico N° 5	80
Gráfico N° 6	81
Gráfico N° 7	82
Gráfico N° 8	83
Gráfico N° 9	84
Gráfico N° 10	85
Gráfico N° 11	86
Gráfico N° 12	87
Gráfico N° 13	88
Gráfico N° 14	89
Gráfico N° 15	90
Gráfico N° 16	91
Gráfico N° 17	92
Gráfico N° 18	93
Gráfico N° 19	98
Gráfico N° 20	101
Gráfico N° 21	104
Gráfico N° 22	107

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Las variables más importantes de la estructura y de los procesos organizacionales.	47
Figura N° 2 : Componentes Del Clima Organizacional	48
Figura N° 3: Procesos de la motivación.....	55
Figura N° 4: Jerarquía de necesidades de Maslow	57
Figura N° 5 – Hallazgos encontrados	59
Figura N° 6 - Los tres factores de la motivación para producir.....	61
Figura N° 7: Individuos insatisfechos con algún aspecto del puesto.	64

RESUMEN

La presente tesis titulada: “El clima organizacional y su relación con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino, Lima, 2018” es de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de nivel correlacional y diseño no experimental.

La población de la investigación constó por 70 trabajadores de la Entidad, la muestra fue expresa de manera probabilística obteniendo un resultado de 59 trabajadores.

Para recoger los datos respecto al comportamiento de las variables clima organizacional y motivación laboral, se optó como técnica de recolección de datos la encuesta y se empleó como instrumento de recolección de datos una lista de preguntas el cual constaba por 18 ítems con escala de valoración de Likert.

El análisis de resultados se realizó mediante el empleo de codificación y tabulación de la información, una vez que dicha información fue tabulada y ordenada se sometió a un proceso de análisis y/o tratamiento mediante técnicas de carácter estadístico.

La exposición de lo que arrojó las encuestas realizadas fue mediante tablas y gráficos, subsiguientemente para contrastar la hipótesis se aplicó la técnica estadística Chi cuadrado, demostrando la hipótesis general donde el (V1) clima organizacional se relaciona directa y positivamente con la (V2) motivación laboral de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

Finalmente se presenta conclusiones y recomendaciones como propuestas del estudio.

Palabras claves: satisfacción, eficiencia, productividad

ABSTRACT

The present thesis entitled: "The organizational climate and its relationship with the work motivation of the teaching and administrative staff of UGEL 05 of San Juan de Lurigancho and El Agustino, Lima, 2018" is a quantitative approach, applied type, correlation level and non-experimental design.

The population of the research consisted of 70 workers of the Entity, the sample was expressed in a probabilistic manner obtaining a result of 59 workers.

To collect the data regarding the behavior of the organizational climate variables and work motivation, the survey was chosen as a data collection technique and a list of questions was used as a data collection instrument, which consisted of 18 items with an assessment scale. Likert.

The analysis of results was carried out through the use of coding and tabulation of the information, once said information was tabulated and ordered it was subjected to a process of analysis and / or treatment using statistical techniques.

The exposition of what the surveys conducted was through tables and graphs, subsequently to test the hypothesis the statistical technique Chi square was applied, demonstrating the general hypothesis where the (V1)

organizational climate is directly and positively related to the (V2) motivation work of the UGEL 05 of San Juan de Lurigancho and El Agustino.

Finally, conclusions and recommendations are presented as study proposals.

Keywords: satisfaction, efficiency, productivity

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se denomina: “El clima organizacional y su relación con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino, Lima, 2018, Entidad que promueve un servicio educativo de calidad.

Hoy en día en el País se puede apreciar a simple vista que la mayoría de las empresas, están enfocados en generar ganancias a costa del trabajo fuerte de los que prestan sus servicios. El cual se ha dejado de lado velar por la seguridad del trabajador; así mismo cabe mencionar que es de suma importancia prestar atención a las necesidades de los trabajadores, demostrarles de una u otra manera el interés hacia ellos, valorar el esfuerzo humano, mental y físico.

Por tal motivo, el estudio del clima organizacional y la motivación resulta indispensable ya que permite visualizar que los trabajadores sientan que el ambiente laboral en el cual desarrollan sus actividades les genera confianza, que tengan apoyo mutuo entre compañeros, que exista la razón por el cual llegar a sus puestos de trabajo sea una satisfacción, de poder ofrecer sus conocimientos en las tareas encomendadas.

La investigación tiene como fin comprobar la relación del clima organizacional con la motivación laboral de los trabajadores, teniendo en consideración los siguientes capítulos:

En el **capítulo I**, se identificó el planteamiento del problema, la importancia del clima organizacional y su relación con la motivación laboral.

Es evidente que la existencia de un adecuado u óptimo clima organizacional resultará positivamente en el desempeño del trabajador y la Institución. Por lo tanto, consideramos que una apropiada motivación influirá directamente sobre el rendimiento de los empleados y la productividad.

En el **capítulo II**, demostramos el marco teórico de la investigación; contiene los antecedentes relacionados con el problema de investigación; internacional y nacional así mismo la información teórica tanto de las variables a estudiar como de sus respectivas dimensiones con la finalidad de enriquecer dicha investigación.

En el **capítulo III**, presentamos las hipótesis y variable; En este capítulo se presenta los presuntos que ayudarán a resolver el problema de la investigación, así mismo construiremos indicadores para proporcionar la medición de las dimensiones de cada una de nuestras variables.

En el **capítulo IV**, presentamos la metodología de la investigación, mediante la cual nos da a conocer el método que utilizaremos que en este caso es el descriptivo correlacional, que consiste en describir, analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente trabajo de investigación, así mismo el diseño de la investigación es no experimental transversal; decimos que nuestra investigación es transversal porque recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único y es correlacional porque se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos variables de interés

en una misma muestra de sujeto o el grado de relación entre dos fenómenos o eventos observados.

En el **capítulo V**: encontrará la presentación de resultados, en este capítulo desarrollaremos el análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante las encuestas las cuales fueron demostrados estadísticamente fiables para determinar la influencia entre ambas variables, a su vez demostraremos las hipótesis planteadas.

Las conclusiones y recomendaciones se realizan con el propósito de fortalecer las actividades de integración entre el personal docente y administrativo de la institución, a fin permitir un buen desarrollo de sus actividades diarias.

CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

El clima organizacional tiene un resultado significativo en el comportamiento de los trabajadores, en su desempeño laboral y en su rendimiento. Para que una organización sea exitosa, se debe procurar tener un excelente lugar para trabajar y un ambiente social sin conflictos.

La satisfacción laboral se entiende que son resultados organizacionales que mide el grado de eficiencia y eficacia alcanzada por la entidad, en el cual el trabajador se desarrolla como persona a través de las funciones que realiza y se encuentra satisfecho con la ocupación que desempeña.

Además, con la comunicación se puede lograr un buen clima organizacional donde los trabajadores interactúan ideas y de ello resultan cosas positivas; y además poder influir en alcanzar los objetivos trazados por la Institución.

El liderazgo en una organización es de vital importancia para lograr resultados en la entidad, incrementando la identidad de los trabajadores con la organización y se traduce en un mejor desempeño individual y organizacional. Así mismo un líder crea y mantiene vías de comunicación dentro y fuera del Equipo.

La motivación laboral del trabajador, es un impulso el cual puede ser externo o interno con el fin de realizar una meta determinada, a efecto de lograr una satisfacción de alguna necesidad.

El personal que labora en la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino muestran una desmotivación, entre ellos los motivos son:

Actitudes negativas entre compañeros de área y/o equipos.

Exceso de presión, por actitudes de jefes.

Desigualdad con los demás compañeros

Puestos de trabajo poco dotados de elementos necesarios.

Falta de definición de las tareas a realizarse por los trabajadores.

La poca disposición a prestar apoyo en la ejecución de tareas, aunque no les competen a sus responsabilidades.

La escasa participación y/o identificación en las actividades programadas por la institución.

El personal contratado por la modalidad de Tercero, se encuentran tensos, estresados por la inestabilidad laboral; ya que se les solicita los servicios siempre en cuando se disponga de presupuesto.

El personal contratado por la modalidad CAS, desmotivados porque las renovaciones y/o adendas mayormente les otorgan solo por 01 mes, el cual los tiene preocupados.

Al no poder despedir a personal que no desarrolla sus labores eficientemente, por ser nombrado; esto perjudica al personal que

labora en el mismo equipo; ya que se genera una sobrecarga tratando de buscar eficiencia.

Las diferencias existentes entre el personal contratado con el personal Nombrado.

La falta de conocimiento y/o experiencia de los cargos a asumir.

El escaso apoyo y comunicación, tanto el personal o como los jefes.

Cuando existe insatisfacción laboral de los trabajadores, tendrán consecuencias negativas, generando de esta manera la disminución de la productividad, siendo este perjudicial para la empresa.

La insatisfacción conducirá a la desmotivación o falta de interés por el trabajo, lo cual puede llevar al trabajador de la UGEL 05 a la apatía, incumpliendo sus funciones habituales.

La existencia de la desmotivación en el personal que labora en la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino puede generar numerosos bisbiseos acerca de la situación y esto afectar al clima organizacional, lo que sería en el bajo rendimiento de la entidad.

Es por tal que la entidad debería de prestar atención a la motivación laboral, para que los trabajadores sientan una relación satisfactoria generando ello, el cumplimiento de las tareas asignadas y generando productividad a la Entidad.

La presente investigación pretende demostrar que con la información recogida sobre la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral, se obtiene mejores parámetros de productividad a nivel laboral y así mismo se obtiene la satisfacción

del personal. El mismo clima organizacional se fortalecerá con las diferentes actividades que se desarrollen en beneficio la motivación laboral y satisfacción que respectivamente dará ventajas a la organización y a los trabajadores de la misma.

Buscar nuevas formas de compensar al empleado por su trabajo para que sienta lo suficientemente motivado y mejorar la productividad de la Entidad. La organización debe de motivar a sus empleados para que inviertan sus esfuerzos e interés en el desempeño a sus funciones.

1.2 Problema de investigación

La problemática descrita así, como sus orígenes e incidencias en la gestión empresarial, nos permite plantear la siguiente interrogante, en torno al cual desarrollaremos la investigación:

1.2.1 Problema General

¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino?

1.2.2 Problemas específicos

Para sistematizar el problema arriba descrito, nos planteamos las siguientes sub preguntas:

- a) ¿Cómo la identidad se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino?

- b) ¿En qué medida el liderazgo se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino?
- c) ¿Cómo la recompensa se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino?

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica

La investigación nos interesará para demostrar y confirmar la relación que existe en el clima organizacional con la motivación, propiciando climas de trabajo motivante y retadores, logrando alcanzar objetivos y metas trazados a favor de la entidad y ofreciendo un servicio de calidad a los usuarios.

1.3.2 Justificación práctica

Las propuestas desarrolladas servirán para mejorar la actitud hacia el trabajo del personal que labora en la UGEL 05, San Juan de Lurigancho y El Agustino.

Los favorecidos directos, con los resultados de la investigación serán los trabajadores y por lo tanto la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino; así como los usuarios quienes son: los directores, docentes, alumnos, padres de familia, proveedores entre otros a los que se les brinda el servicio. Pues se apreciaría una mejora significativa en la atención, como consecuencia del

cambio de actitud hacia el trabajo que desarrolla el personal que labora en la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

Así mismo, las propuestas ayudaran a que la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino mejore las prácticas motivacionales y el otorgamiento técnico de incentivos, orientado a optimizar el clima organizacional y satisfacción laboral

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General:

Conocer si el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Conocer si la identidad se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.
- b) Conocer si el liderazgo se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.
- c) Conocer si la recompensa se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

CAPITULO II MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Nacionales

Céspedes & Torres (2017) en su investigación “Relación entre la motivación del personal y la gestión del cambio en la Clínica de Limatambo”, 2016 concluye que: Hoy en día la gran mayoría de las empresas enfrentan nuevos retos, ya sea desde la más grande hasta la más pequeña empresa, ya que se presentan ciertos cambios con el comportamiento y en el desempeño.

En estos tiempos nosotros las personas estamos en constantes cambios en ciertas ocasiones son buenas como también malas, siempre de una u otra manera conectados con la motivación, esto surge en cada etapa de nuestras vidas; más aún cuando llegamos a la etapa en el cual empezamos a laborar y necesitamos más aun sentirnos motivados para un óptimo desarrollo en nuestras funciones a cargo.

Al tener tiempos cambiantes, los nuevos retos quebrantan s

En estos tiempos de cambios rápidos, los nuevos desafíos atentan gravemente sobre la persistencia de las empresas, que exigen a los trabajadores que llevan las direcciones de sus empresas a estar prevenidas para el cambio y también considerar en tener destreza de motivar a su personal a cargo para conseguir la permanencia.

Hoy en día la mayoría de las empresas se enfocan en cómo seguir generando más ingresos, lo cual hace la diferencia con la poca preocupación que se imparte por el personal que labora en dichas empresas. Su único enfoque es que el trabajo que ejecutan se dé de la forma adecuada, dejando de lado del sentir del trabajador, es por tal que según la investigación menciona que las empresas se no se tienen que olvidar que los trabajadores son primordial e importante para el desarrollo de las funciones y/o actividades, ya que una persona que se encuentra motivada cumplirá sus labores de manera efectiva y satisfecha de cómo ha logrado alcanzar los resultados favorables.

Es por ello que, ante esta situación, existen diversas situaciones que van cambiando continuamente, pueden ser estos como la tecnología, la internacionalización económica o incluso el ambiente de trabajo, niveles de competencia, todo esto intervendrá en el cambio que se planeen y a favor de toda la empresa.

De acuerdo a la investigación se aprecia un riguroso estudio por parte del autor, con respecto a las dos variables que guarden relación entre si que son la Motivación y la Gestión del cambio. Finalmente después de realizar una investigación no experimental - transversal descriptiva correlacional y cuestionarios como técnicas de recolección de datos a una población de ciento seis trabajadores de la clínica Limatambo, el

autor concluye que la motivación del personal y la gestión del cambio tienen una relación directa con un coeficiente de 0,618; significativa entre las 02 variables (La Motivación y la Gestión), ya que si una de las variables aumenta la otra también lo hará, obteniendo así como resultado de que mientras se aplique una excelente motivación esto va generar un gran cambio dentro de la Empresa.

Budiel (2014) en su investigación de “Relación entre nivel de motivación y logro de competencias en los estudiantes del IX semestre de la clínica odontológica de la UCSM”. Arequipa – 2011, concluye: Lo que se pretendió con esta investigación es dar a conocer el desarrollo de actividades, a su vez el deseo y la necesidad entre ello el conocimiento.

Las metas se dice que deben estar dirigidas al desarrollo de algún determinado objetivo, así mismo valorar más a los trabajadores ya que tienen el concepto que mientras se mantenga un buen estado de satisfacción por parte del personal esto generará un buen desarrollo de las actividades.

La forma de como se aprecia las aptitudes del personal que labora, examinarlas e investigar más a fondo sobre estas. Así mismo menciona que se dice que para la universidad, que tanto la demanda como las profesiones que ofrecen son preocupaciones que forman de

ella; pero otra cosa muy distinta es que analicen desde otra perspectiva, no solo de lo que ellos ofrecen cuanto puede generar, sino a quienes se dirigen, que ventajas y desventajas para la formación y el desarrollo profesional.

De ahí su mayor relación con una motivación intrínseca (por la acción en sí misma), que con una motivación extrínseca (forma para conseguir otra meta). Al tener en cuenta la importancia de conocer la relación entre nivel de motivación y logro de competencias de los estudiantes del IX semestre de Odontología de clínica de la UCSM, durante el año 2011, saliendo de esta manera del problema de investigación.

Planteo como un objetivo general el de como se relaciona el nivel de motivación con el logro de competencias, por lo cual se determina las siguientes conclusiones, que a continuación se detallan:

- De acuerdo al estudio realizado se llega a determinar que en cuanto a la motivación de los alumnos la mitad de estos consideran significativo y trascendental la motivación por afiliación. Mientras que aproximadamente en su totalidad de los alumnos poseen una impresión de autoconfianza, pudiendo de esta manera hallar diversas salidas y soluciones a problemas a las que se tengan que enfrentar; es por eso que genera esa acción de esforzarse mucho más para

sobresalir estas conflictos, tambien cabe mencionar que en su mayoria los alumnos se hallan grandemente motivados en la obtención de sus objetivos; así como la satisfacción de alcanzar cierto cambios específicos en el establecimiento medico en estudio.

- En lo concerniente al resultado de competencias en los alumnos se ha podido determinar que la totalidad está crecidamente ligada con su aprendizaje. En un buen prcentage los alumnos demuestran mucha seguridad cuando desarrollan sus practicas en la clinica, cuidan y valoran la oportunidad que se les brinda, se rigen y se basan a los medios establecidos.

- Según el autor este analisis ha permitido que se demuestre que el grado de motivación en los alumnos es favorable por el nivel de satisfacción que se percibe en el ambiente laboral; así como el mayor porcentaje (%) exhibe un nivel de logro en proceso por brindar una buena calidad y seguridad; estadísticamente existe vínculo entre el grado de motivación y el resultado de competencias y la correlación es optima en los alumnos en estudio que forman parte de facultad de medicina de la universidad en investigación. Consiguiendo los objetivos y asi mismo queda totalmente admitida la hipótesis de la investigación expuesta.

Huayanay (2017) en su investigación realizada en la Municipalidad Distrital de Amarilis” 2017, concluye lo siguiente: Se dice que en esta época actual no encontramos en los tiempos donde los valores tienen cambios constantes y donde los recursos son más exiguos; es por tal que es preciso entender lo que interviene en el rendimiento y/o desempeño de los trabajadores en su empleo; es así donde el clima organizacional nos permite apreciar de que como el trabajador sienta su desenvolvimiento, satisfacción, agrado, etc.

También cabe recalcar que el clima organizacional establece la eficacia de una organización y fija el comportamiento de un integrante de la organización, aunque sus concluyentes son dificultosas de identificar ya que no se sabe si son las políticas de dirección de la organización, el modo de liderazgo del esquema u otro elemento del clima.

Por ello es preciso identificar el clima de la Entidad, investigar cuales son los motivos que provocan las dificultades y de acuerdo a ellos que solución se le podría dar.

Precisamente ante esta causa es que esta investigación, lo que pretende demostrar que es lo que se ha podido identificar el clima organizacional de la Entidad Publica en estudio y seguido de ello optimizarla empleando la motivación laboral.

Para esta presente investigación se expuso los capítulos I, II, II IV en el cual se encuentran plasmados y detallados cada capítulo el cual ayudo a poder determinar y entender, lo cual era lo que se pretendía lograr al momento de realizar esta investigación; de tal manera que cada punto detallado en los párrafos de la investigación, permitió que se pudiera comprobar la hipótesis y llegar con éxito al final de la indagación.

Quispe (2015) en su investigación concluyen: Este presente estudio de investigación se ejecutó en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas.

Que, para que puedan recabar información, vieron por conveniente realizar un cuestionario de preguntas y aplicárselos a los trabajadores de ambos sexos que laboran dentro de la Entidad Pública del periodo 2015, al cual va dirigido está presente investigación.

De la misma manera se detalla que, de acuerdo a los datos que contaban (las variables) se realizaron el cuestionario de preguntas.

La encuesta realizada a los trabajadores de la Entidad Pública estuvo plasmada referente a la variable del clima organizacional estuvo conformada por 15 ítems con unas alternativas que serían marcadas de acuerdo a la apreciación, realidad y/o sentimiento alguno por el cual se hayan sentidos identificados en la realidad en la que se encontraban

en ese entonces (muy pocas veces, casi siempre, siempre, nunca y algunas veces).

De este modo, las preguntas avocadas sobre desempeño laboral, también contaba con 15 preguntas, de esta manera entre las dos variables, asieron un total de 30 preguntas.

La veracidad y la confidencialidad del cuestionario de preguntas fueron ejecutadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados adquiridos fueron de 0.864 para las 15 preguntas referentes a la variable del clima organizacional y de 0.873 para las otras 15 preguntas referentes a la variable de desempeño laboral. Por lo tanto, los instrumentos son probas y firmes.

Esta investigación es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental que adquirió como objetivo principal fijar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral, así mismo admitió conocer el nivel de desempeño laboral de los colaboradores en base a tres dimensiones eficacia, productividad laboral y eficiencia laboral.

A las terminaciones al cual llegaron con su presente investigación de acuerdo a los análisis realizados a los trabajadores de ambos sexos de la Entidad Pública, que en algunas ocasiones realizan sus labores con usual desempeño. Sin embargo, referente al objetivo general, afirman

y comprueban que consta de la relación significativa del el clima organizacional y el desempeño laboral

De la Cruz & Huaman (2016) en su investigación concluyen lo siguiente: En esta investigación el estudio se realizó en el departamento de Huancavelica, a una cantidad de 32 trabajadores de ambos sexos del Programa Nacional Cuna Más en la Provincia de Huancavelica – 2015.

Se puede apreciar de dentro de los objetivos el primordial ha sido el de determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en el personal del Programa en mención.

En esta investigación se aplicó un nivel de investigación Correlacional, también se empleó los métodos de investigación general, método deductivo, Correlacional, con diseño de investigación Experimental: Transeccional - Descriptivo – Correlacional, donde la población de estudio está conformada por treinta y dos trabajadores que se encuentran por la modalidad de Contrato Administrativo de Servicio.

También nos mencionan que para el desarrollo de sus investigaciones usaron sus encuestas, fichas entre otros. Y posteriormente procesaron la “r” de Pearson y la prueba “t” para comprobar las hipótesis de investigación.

Eh ahí donde se determinó que el clima organizacional tiene una relación favorable, significativa con el desempeño laboral en los trabajadores de ambos sexos del programa nacional CUNA MAS en la provincia de Huancavelica periodo 2015. El ímpetu de la relación hallada es de $r=71\%$ que tienen asociado una probabilidad $p=0,0 < 0,05$ por lo que dicha relación es efectiva media. En el 53,1% de casos el clima organizacional es alto y en el 56,3% de casos el desempeño laboral.

Así mismo dentro de la investigación el autor menciona que se recomienda a la Institución

Por lo que se recomienda a la institución CUNA MAS, fortificar el clima organizacional que se tiene, como resultado de nuestra investigación para crecentar del cincuenta y tres por ciento a más, organizando eventos en las cuales se tome prevea de conocimientos mediante capacitaciones, talleres, retiros en el cual pueda compartir momentos de compañerismo y conocerse más entre sí; las capacitaciones que se realicen de acuerdo a las actividades que realizan en cada uno de sus puesto lo cual sea en beneficio para el

trabajador, al obtener mayor conocimiento en la rama. Ya que al realizar el estudio a la mencionada Institución se ha podido percibir que solo un poco más de la mitad si conoce debidamente sus ocupaciones y los demás hacen en torno a un cuarenta y cuatro por ciento, cumplen medianamente el desempeño.

Internacionales

Según **Cortés(2009)** realizo un estudio de investigación denominada “Diagnóstico del clima organizacional”. Hospital el cual ha concluido de la siguiente manera: Que, en la mayoría de las organizaciones en todos los ámbitos, están conformadas por trabajadores el cual son contratados con la finalidad de que ayuden al logro de las metas trazadas. Es por tal se tiene que entender la importancia de los trabajadores y su comportamiento de ellos.

De acuerdo a la situación que atraviesa el clima organizacional se puede apreciar en el estado en el que encuentra cada uno de los trabajadores, ya que su comportamiento son reflejo de lo que están sintiendo dentro de su ámbito laboral

En la ciudad de Xalapa se halla situada, una de las trascendentales organizaciones que ofrecen servicios de salud a la localidad, el

Hospital Regional “Dr. Luís F. Nachón”, el cual cuenta con una exorbitante cantidad de personal. Por otra parte, la OPS implementa un modelo de estudios y desarrollo organizacional, en el cual el clima organizacional es uno de los cuatro magnánimos alejados que el autor ha considerado dentro de su investigación.

Por todo lo expuesto en su investigación, la interrogante de ¿Cuáles son las dimensiones del clima organizacional que prevalecen en el Hospital “Dr. Luís F. Nachón” de la ciudad de Xalapa, Veracruz, en el 2009? Cuya finalidad es proporcionar respuesta a esta pregunta, se bosqueja un objetivo general: precisar las dimensiones del clima organizacional en el Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Además de seis objetivos específicos que se inclinan a determinar el grado de liderazgo, motivación, reciprocidad y participación que prevalece en el hospital, así como también plantear opciones de solución que optimen el ambiente laboral.

Según el análisis realizado, el personal que labora en el hospital, discurre que los jefes no muestran interés en el desarrollo personal y profesional, como tampoco en la valoración de reconocer el trabajo o logro de alcance de metas, a pesar que este es en beneficio del hospital.

En tanto al clima organizacional concerniente al personal que labora en el hospital se pudo apreciar que en general presentan una percepción no satisfactoria del clima organizacional, lo cual implica a todas las variables y sus dimensiones.

Por lo general, el autor alcanza a un desenlace, de que en el Hospital el clima organizacional no se percibe una satisfacción por parte de los trabajadores, mientras que la variable del liderazgo obtuvo una mejor valoración.

Maldonado & Perucca (2008) concluye su investigación de la siguiente manera: en esta investigación le permitió al autor dar la razón sobre la existencia de una herramienta que aporta a acrecentar el valor de la Entidad, el cual se encuentra representado por la planificación y gestión de las carreras, ya que con este programa influiría directamente la motivación con los trabajadores; lo cual es favorable en la producción y/o resultados.

Uno de los primordiales efectos de esta investigación ha sido que se ha podido identificar los beneficios que afecten a los trabajadores como de igual forma para las organizaciones de contar con esos programas. En el punto uno, es que se examinar la posibilidad de seguir obteniendo y al tener la posibilidad de continuar adquiriendo y desplegando competitividades que accedan a sumar el coste a las

carreras y que sobresalten favorable y adecuadamente la empleabilidad.

En el punto dos, menciona el contribuir a que la organización mejore su capacidad de adaptación e invención, al acrecentamiento de la productividad y al resultado de un mayor compromiso de los colaboradores con una empresa que se inquieta por su mejora, resulta fundamentados en los efectos motivacionales que la implementación triunfante de este tipo de procedimientos trae y al considerar la modernización y agregación de nuevas experiencias en el personal. Así mismo se pudo dar a conocer que para que los mencionados beneficios se muestren, es preciso tener en cuenta el tipo de empresa y su estructura organizacional

La forma de cómo se obtuvo los resultados expuestos se fundamentó en cuanto al estudio de la teoría concerniente al tema, en donde resultó en convicción la precisa relación que debe existir entre la motivación de los empleados y la administración, ya que según el análisis práctico que se realizó, se practicó diferentes tipos de evaluación de los indicadores referente a la gestión de personal. Se dice que le fue permisible comprobar el impacto a nivel económico del personal, no se pudo comprobar la existencia de un área de Gestión de Personal congruente a lo que realmente de acuerdo a la realidad se necesita para

que se pueda administrar mejor los planes de carrera de los colaboradores.

Sum (2015) en su investigación sobre la “motivación y desempeño laboral”, concluye lo siguiente: que la motivación es uno de los temas de mayor importancia dentro de las organizaciones, por motivo de que se si aplica de una manera y/o forma correcta esto puede ayudar a que los trabajadores puedan desarrollar con eficiencia y eficacia su trabajo generando una buena productividad. Obteniendo de esta manera buenos resultados para la empresa.

Según lo que explica el autor, no se dé olvidar en ninguna organización la motivación ya que es de gran relevancia si se desea obtener un buen desempeño en los colaboradores, ya que es un sentimiento en el cual implica en el comportamiento de los empleados para de el desarrollo de sus funciones; siendo esta obtener buenos resultados convenientes para la empresa.

El desenvolvimiento de los trabajadores se aprecia en el momento que desarrolla sus funciones, es ahí donde se refleja en sentir de cada uno de ellos, esto también depende mucho de cómo se sientan los colaboradores. La motivación ayuda a detallar la conducta de los colaboradores en el desarrollo de sus actividades, el trabajador

necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y llegue alcanzar sus objetivos y metas.

Durante el desarrollo de la presente investigación se evidenció que el nivel de motivación que tienen los trabajadores es alto, para su desempeño en la organización, se realizó con treinta y cuatro colaboradores del personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para calcular el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores, los resultados alcanzados en el estudio de la investigación comprueban que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Pinto (2015) en su investigación concluye:

En su trabajo de investigación menciona que su disertación Final ha tenido como una meta trazada, ¿de cómo? ¿De qué manera? puede generar que se refuerce cada día el ambiente laboral y a su vez de la mano con la motivación en la Compañía Costarricense del Café S.A. (CAFESA) lo cual se puede lograr observando directamente la realidad, para que de acuerdo a ellos se puedan generar ideas el cual lleve a tomar buenas decisiones al respecto.

Se menciona que, para poder entrar más a fondo con respecto al estudio de investigación, se tiene que llenar de conocimiento con respecto al rubro de la empresa, lo cual le facilitaría el entendimiento de la misma; desde la visión, misión, finalidad, los servicios que ofrecen, los productos, como también de cómo se creó la empresa, personal que laboran, entre otros relacionados al funcionamiento de la entidad; que permitan realizar el diseño de la propuesta.

Dentro de la investigación hace hincapié e aporta lo que averiguo sobre lo mencionado en el párrafo anterior, recalcó la importancia de conocer más a fondo el funcionamiento de la entidad, el cual nos menciona que esta empresa en mención se dedica a las importaciones, fabricación y comercialización de fertilizantes, relativo a actividades agrícolas.

En una parte de su investigación agrega sobre el estado en que se encuentra el clima organización en la Empresa en estudio, de acuerdo a la investigación realizada presencialmente en la empresa. Es que con esta información que contaba en ese momento pudo desarrollar unas ideas y aportes de como mejor el ambiente laboral, esto le costó 09 secciones, en el cual agrega sus planes que ayuden a mejorar y/o contribuir al mejoramiento del ambiente laboral. Estas propuestas se mejoran al adjuntar las conclusiones y recomendaciones añadidas.

La finalidad de esta investigación es que se tiene la perspectiva de que ayude a la mejoría de entidad, pudiendo así facilitar y contribuir a la mejora del clima organización y la motivación de los servidores, los cuales de acuerdo a la investigación se estaban viendo afectados debido a que el ambiente donde se encuentran no es la optima

Zans (2017) en la tesis realizada concluye: de acuerdo a la exposición presentada mediante las investigaciones realizadas, nos menciona que se consideró el enfoque cuantitativo con elementos cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. Su población fue con una cantidad de ochenta y ocho empleados y jefes, ya la muestra de cincuenta y nueve empleados y jefes.

Con respecto al análisis realizado por el autor, nos detalla sobre el Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016, con la intención de poder ir más a fondo con respecto al detalle del clima organizacional, de la misma manera identificar sobre el desempeño laboral que se vive, donde la finalidad es evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad en estudio.

Al realizar la indagación se tomaron en diversos criterios para la aplicación del estudio los cuales son fundamentales para una excelente investigación, todo esto por conducto regular de acuerdo a las normas. Se aplicó la metodología, las técnicas e instrumentos necesarios para una adecuada investigación, siguiendo la normativa determinada por la entidad en estudio para este tipo de trabajo.

Se ha visto por necesidad que de manera rápida se realice motivaciones a los empleados que realizan cargos de jefes, gerentes, sub gerentes, encargados de áreas, oficinas y/o equipos, para poder alcanzar un clima organizacional, positiva, prospero, óptima el cual se refleje en grados de satisfacción, fresesí, y felicidad. En el cual una de las maneras de proponer lo mencionado es mediante una buena comunicación, donde se escuchen y dejen que sean escuchados, demostrarle la importancia de sus aportes e ideas por la mejora de la entidad.

También nos hace hincapié con respecto a las decisiones individuales, que es recomendable que se evite estas, ya que causa incomodidad con el resto; es por tal que se debe de fomentar las tomas de decisiones en equipo, donde todos los integrantes se apunten a un solo objetivo por la mejora y crecimiento de la entidad.

Según el análisis del estudio arroja que se gran porcentaje referente al clima organizacional la mayoría tiene un ánimo de felicidad, alegría, optimismos, y en un porcentaje menor sucede con los que mostraron estado y situaciones de desánimo, desgano, por lo cual se determina que el clima laboral está entre regularmente Favorable y Desfavorable.

2.2 Bases Teóricas

Clima Organizacional

El clima organizacional es un componente en el cual nos permite ver el estado en el cual se encuentra la empresa. Al estudiarlo nos ayuda a identificar, organizar y valorar lo que sienten y piensan el personal que labora en una empresa.

Chiavenato (2011) Señala:

El clima organizacional está íntimamente relacionado con la motivación de los miembros de la organización. Cuando la motivación entre los participantes es elevada, el clima organizacional tiende a ser elevado y a proporcionar relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración entre los participantes. (p.74)

Sobre el clima organizacional Guízar (2013) indica que es una manera y/o forma en el cual se enlazan componentes diversos (reacciones, actitudes, apreciaciones, sentimientos) de manera que se puede medir el estado de como se encuentra la Entidad u organización.

El estado de ánimo de los colaboradores tiene un valor significativo, ya que repercute en la motivación de los que conforman la organización. Por lo tanto se concluye que mientras la organización mantenga un clima organizacional en el cual los miembros se encuentren motivados esto generara una mayor productividad, satisfacción, y logros de metas trazadas.

Así mismo, para Chiavenato (2009) es su segunda edición Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones menciona que dentro de una organización que mantenga un buen clima organizacional, los trabajadores se sienten satisfechos y esto genera que laboren a gusto y con entusiasmo hacia

un solo objetivo. Mientras que, si vemos el panorama desde otro punto de vista negativo, como es un clima organizacional desfavorable, esto produce malestar en el cual el personal que labora no se siente cómodo con las labores que desempeña y aquello genera que la organización detenga y/o baje la producción, eficiencia, eficacia, entre otras actitudes negativas que no sean en beneficio de la organización.

Chiavenato (2011) plasma que el clima organizacional tiene un vinculo muy fuerte en el estado de motivacion que tienen los miembros de una organización, tambien nos enseña que cuando el nivel de motivacion es alta el clima organizacional tiende a subir generando de esta manera un grado de satisfaccion favorable en los integrantes de la organización.

Sin embargo cuando el nivel de motivacion es baja esto repercute en la satisfaccion que el trabajador pueda sentir, como es el estado de animo, desinteres por realizar sus labores y/o apoyo mutuo entre compañeros, como tambien nos dice que se da en los casos extremos las agresiones entre si, los desacuerdos seguido de ellos las huelgas, manifestaciones entre otros.

Según Sikula (1991) citado por Edel, García, & Casiano (2007), confirma que una variable importante que determina e influye en el clima general de una empresa es el liderazgo. Se dice que el clima tiende a depender de cómo se da la relación entre el líder y sus

empleados, ya sea por la comunicación, confianza entre sí, mientras haya una buena relación entre ellos, y el líder sepa dirigir o conducir a su equipo de trabajo, verán un buen estado favorable dentro del clima organizacional.

La Teoría Del Clima Organizacional De Rensis Likert

Según Likert (1968) citado por Rodriguez (2016), funda lo siguiente:

El comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la relación estará determinada por la percepción del clima organizacional tales como: los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional. (p.6)

El mismo autor menciona que, Likert forma ciertas variables el cual precisa de la siguiente manera:

1. Variables causales: en esta variable nos indica en como funciona y se desarrolla una organización para el logro y alcance de sus objetivos propuestos.
2. Variables Intermedias: nos dice que en esta segunda variable se miden el estado situacional de como se encuentra una

organización, como: la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

3. Variables Finales: y por último en estas variables salen como resultado de las variables causales y las intermedias estos generar resultados obtenidos por la organización como son: productividad, ganancia y pérdida.

Para Brunet (2004), las variables más importantes según el estudio y conceptos analizados realizado al clima organizacional las variables más estudiadas son: motivación, satisfacción, recompensas, propósito, comunicación, conflicto, estructura, liderazgo.

Figura N° 1: Las variables más importantes de la estructura y de los

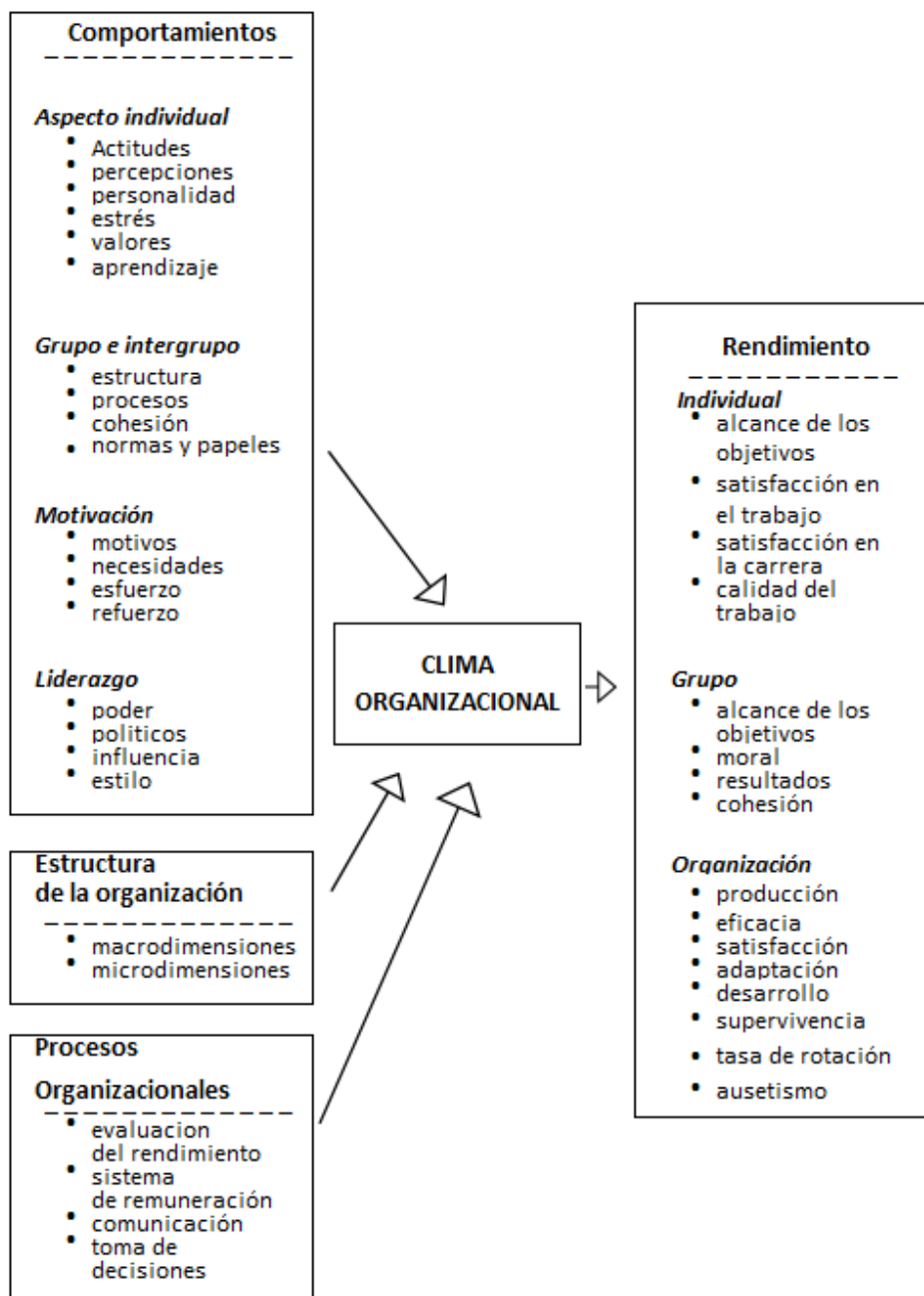
<i>Estructura organizacional</i>	<i>Proceso organizacional</i>
1. Envergadura del control.	1. Liderazgo.
2. Dimensión y tamaño de la organización.	2. Comunicación.
3. Número de los niveles jerárquicos.	3. Control.
4. Configuración jerárquica de puestos.	4. Gestión de conflictos.
5. La relación dimensión de una unidad / departamento sobre el número de unidades / departamentos.	5. Coordinación.
6. Especialización de funciones.	6. Centralización, descentralización.
7. Centralización / descentralización.	7. Especialización de funciones.
8. Normalización de los procedimientos organizacionales.	8. Estatus, papel y relaciones.
9. Aspecto formal de los procedimientos organizacionales.	9. Mecanismos de socialización de los empleados.
10. Grado de interdependencia de los diferentes subsistemas.	10. Grado de autonomía de los empleados.

Fuente: Brunet (2004) (p.15)

procesos organizacionales.

Figura N° 2 : Componentes Del Clima Organizacional

COMPONENTES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL



Fuente: Brunet (2004) (p.40)

Dimensiones Del Clima Organizacional

Llaneza (2009), nos explica que Litwin y Stringer miden los conocimientos de los trabajadores de acuerdo a nueve dimensiones.

1. **Estructura:** conocer las responsabilidades, obligaciones, reglas y políticas que maneja cada organización.
2. **Responsabilidad:** en un sentimiento en el cual se siente autónomo, concernientes a temas laborales.
3. **Recompensa:** remuneración que se recibe por el trabajado bien realizado y terminado en el tiempo indicado.
4. **Reto:** en cada organización se presentan desafíos, riesgos de diferentes tamaños, al cual elegir diferentes opciones para resolver situaciones.
5. **Relaciones:** son sentimientos de ayuda y amistad que se da entre los trabajadores de una organización, un ambiente laboral agradable.
6. **Cooperación:** sentimiento de apoyo por parte del líder y compañeros de trabajo.
7. **Estándares:** es la percepción de los miembros del control que existe sobre las normas de rendimiento.
8. **Conflictos:** es el sentimiento en el cual se recibe a bien las opiniones e ideas que se puedan discreparse y así mismo la capacidad de enfrentarlas en búsqueda de soluciones.

9. **Identidad:** es un sentimiento de pertenencia dentro de la organización.

Para Münch (2007) expone que:

La calidad de las relaciones entre los empleados y la empresa depende en gran parte de la cultura y clima organizacional, y por supuesto de los sistemas de motivación que promuevan el logro de los objetivos y metas propuestos, no sólo de la empresa sino también del personal.
(p.183)

El autor nos explica que para que se aprecie una buena costumbre dentro del ámbito laboral, es mediante un buen trato y del cómo nos llevemos entre compañeros de trabajo, de tal manera que la responsabilidad de mantener una excelente relación entre compañeros, no solo está en manos de la entidad, sino también en el trabajador.

Liderazgo

El liderazgo es de gran importancia para un buen clima organizacional, ya que los líderes son los que tienen un vínculo y relación más cercana con los trabajadores, se podría decir que en sus manos también está la tarea de poder generar un buen clima organizacional; como en muchos de los conceptos se coincide en que el liderazgo es dirigir guiar a un conjunto de personas hacia un logro de metas y/u objetivos trazados. Que todos los trabajadores sepan la finalidad y a donde se quiere llegar o se pretende alcanzar.

Uno de los elementos fundamentales de los líderes es la motivación, ya que es parte fundamental para que los integrantes de equipo en el cual lidera logren alcanzar sus objetivos y metas con mejor eficiencia y así obteniendo mejores resultados.

Amaru (2009) nos dice sobre el liderazgo que aparte de que un líder administra las tareas que desarrollan sus seguidores, este se siente y forma parte del equipo, ya que maneja una buena relación de comunicación entre sus seguidores permitiendo de esta manera conseguir sus deseos y metas.

Componentes Del Liderazgo

Koontz, Weihrich, & Cannice (2012) nos detallan los componentes del liderazgo son: “poder, entendimiento básico de las personas, capacidad de inspirar a los seguidores para que apliquen todos sus potenciales, estilo del líder y desarrollo de un clima organizacional propicio” (p.414).

Primeras Teorías Del Liderazgo

Robbins & Coulter (2005), nos enseñan las primeras teorías con respecto al liderazgo

Teoría de rasgos

En esta teoría nos explican sobre las investigaciones realizadas en los años 90, se concentraron en buscar los rasgos del cual hacían la diferencia de

quienes eran líderes realmente y quienes no; mediante la recopilación de características que poseían los líderes, entre estas las más analizadas fueron la apariencia física (tamaño), la estabilidad emocional, la presencia, la clase social, la facilidad en el manejo de palabras y de socializar con los demás compañeros.

Teorías del comportamiento

Se realizó el estudio de 04 comportamientos

10. Estudio en la Universidad de Iowa
11. Estudios del estado de Ohio
12. Estudios de la universidad de Michigan
13. Parrilla gerencial

Recompensa

Dessler & Varela (2011) nos menciona que las recompensas mas utilizadas para motivar a la fuerza laboral son:

- Brindando reconocimientos
- Certificados de regalos
- Eventos especiales
- Capacitándolos
- Viajes en equipo
- Viaje de forma individual
- Incentivo
- Gratificación en efectivo

MOTIVACIÓN

Se dice que este sentir es el sistema a través lo cual se incita al comportamiento del trabajador por lograr obtener un fin, alcance de objetivos y metas, de la misma manera se considera que el trabajador debe sentirse motivado para que este sea más productivo. La motivación es un sentimiento que conlleva a los trabajadores a obtener mediante acciones el logro de objetivos, es decir alcanzar metas personales y de grupo siendo este, un elemento fundamental para el éxito empresarial ya que en gran medida de ella se depende para la obtención de los objetivos de la empresa.

Robbins & DeCenzo (2009) en la sexta edición del libro Fundamentos de la administración a definido a la motivación como “La voluntad para realizar grandes esfuerzos para alcanzar las metas de la organización, a condición de que el esfuerzo pueda satisfacer alguna necesidad personal” (p.266).

Hellriegel & Slocum (2009) nos explica que:

La motivación también desempeña un papel importante cuando se trata de determinar lo que percibe una persona. Las necesidades y los deseos más urgentes de una persona en un momento determinado influyen en lo que percibe. Por ejemplo, imagine que se está duchando y que le parece escuchar que su teléfono timbra. ¿Saldría usted mojado a contestarlo o llegaría a la conclusión de que sólo está

suponiendo que suena? En esta situación su comportamiento quizá dependa de otros factores además del volumen del timbre. Si espera una llamada importante, entonces es probable que salga de inmediato de la ducha. Si no es así, es más probable que atribuya el sonido del timbre a los ruidos de la ducha. Por tanto, sus expectativas y motivaciones han influido en su decisión. (p.74)

Chiavenato (2009) expone que cada autor tiene diferentes conceptos y/o ideas con respecto a la motivación, de las cuales el concluye y resume de la siguiente manera “La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano” (p.236).

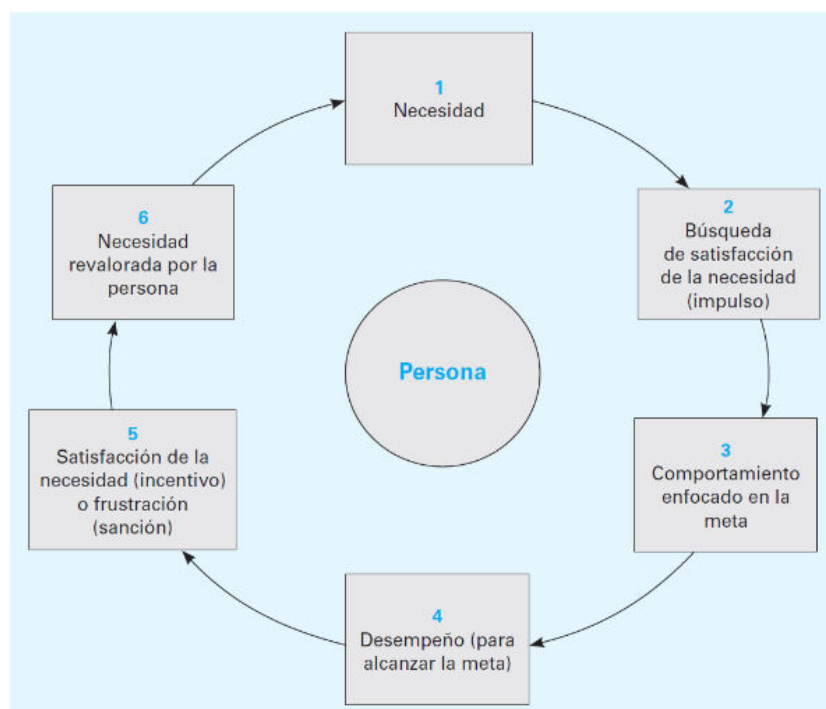
Proceso De La Motivación

Chiavenato (2009) nos explica con respecto al proceso de motivación de la siguiente manera:

1. Las necesidades y las carencias provocan tensión e incomodidad en la persona, lo que desencadena un proceso que busca reducir o eliminar esa tensión.
2. La persona escoge un curso de acción para satisfacer determinada necesidad o carencia y surge el comportamiento enfocado en esa meta (impulso).

3. Si la persona satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito. La satisfacción elimina o reduce la carencia. No obstante, si por algún obstáculo no logra la satisfacción, surgen la frustración, el conflicto o el estrés.
4. Esa evaluación del desempeño determina algún tipo de recompensa (incentivo) o sanción para la persona.
5. Se desencadena un nuevo proceso de motivación y se inicia otro ciclo.
(p.238-239)

Figura N° 3: Procesos de la motivación



Fuente: Chiavenato (2009), (p.239)

Al respecto Münch (2010) señala que:

Las necesidades del ser humano tienen una jerarquía: en tanto que la primera necesidad básica no sea satisfecha, tiene el poder exclusivo de motivar la conducta; sin embargo, al ser cubierta pierde su poder de motivación. De esta forma, un nivel más alto de necesidad se convertirá en un factor de motivación sólo cuando las necesidades que ocupan el nivel inmediato anterior hayan sido realizadas. Por tanto, para lograr la motivación de los empleados será necesario satisfacer sus necesidades a través del trabajo. (p.147)

Teorías De La Motivación

Robbins & Coulter (2005) describen y analizan las tres primeras teorías de la motivación, estas tres teorías son:

- Jerarquía de las Necesidades de Maslow
- Las teorías X y Y de McGregor
- La teoría de motivación e higiene de Herzberg.

1. Jerarquía de las necesidades de Maslow

Maslow propuso que en cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades.

- a) **Necesidades fisiológicas:** necesidades o deseo en el cual nuestro cuerpo humano necesita satisfacer
- b) **Necesidades de seguridad:** deseo en sentir protección y cuidado hacia uno mismo.

- c) **Necesidades sociales:** sociabilizar entre compañeros, tener relaciones de comunicación y/o afectuosas.
- d) **Necesidades de estima:** sentimiento de respetarse y querer a uno mismo, valorar lo que uno desarrolla.
- e) **Necesidad de autorrealización:** deseo e impulso de convertirse en el mejor, sentimiento de superación y crecimiento de uno mismo.

Figura N° 4: Jerarquía de necesidades de Maslow



Fuente: Robbins & Coulter (2005) (p.394)

Al respecto Robbins & Coulter (2005), la teoría de Maslow propuso que:

Aunque ninguna necesidad es satisfecha por completo, una necesidad muy satisfecha ya no motivará a un individuo. Por lo tanto, según Maslow, si usted desea motivar a alguien necesita entender en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y

centrarse en satisfacer las necesidades en ese nivel o por arriba del mismo. (p.394)

En este párrafo nos da a entender que una necesidad no se debe de satisfacer completamente, ya que al encontrarnos satisfechos en su totalidad no tendremos motivación alguna, porque ya se cumplió con lo que uno deseaba; es por tal que en esta teoría nos indica o proporciona ideas en el cual como se debe de satisfacer las necesidades; y así mantener al personal que labora con una estimulación e incentivos al cual perseguir y día a día mejorar para el buen desarrollo de la organización.

2. Teoría X Y Teoría De Mcgregor

Robbins & Coulter (2005) refiere que:

Douglas McGregor es mejor conocido por proponer dos series de supuestos sobre la naturaleza humana. La teoría **X** presenta un punto de vista básicamente negativo de las personas. Supone que los trabajadores tienen poca ambición, les disgusta trabajar, desean evitar la responsabilidad y necesitan un control estricto para trabajar con eficacia. La teoría **Y** ofrece un punto de vista positivo. Supone que los trabajadores pueden dirigirse a sí mismos, aceptan y realmente buscan tener responsabilidad, y consideran el trabajo como una actividad natural.

Además, propuso que la participación en la toma de decisiones, los trabajos responsables y desafiantes, y las buenas relaciones

grupales podrían maximizar la motivación de los empleados.

(p.394-395)

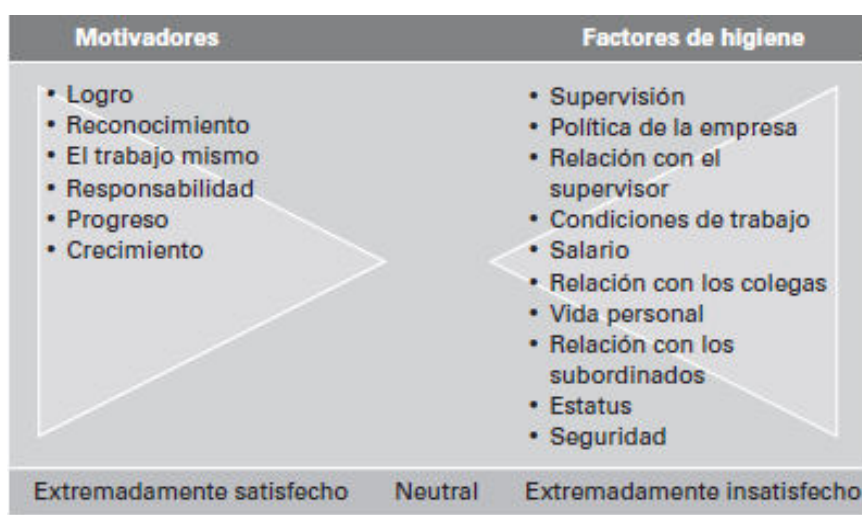
3. Teoría De La Motivación E Higiene De Herzberg

Robbins & Coulter (2005) :

Frederick Herzberg argumenta que “la satisfacción y la motivación en el trabajo se relacionan con factores intrínsecos, en tanto que la insatisfacción en el trabajo se relaciona con factores extrínsecos” (p.395).

Que mientras se desarrolle una satisfacción y motivación favorable dentro de una organización las tareas se realizarán de manera positiva con actitudes de mejorar, sin embargo, si se relacionan con los factores extrínsecos generara un clima desfavorable y este repercute de manera negativa dentro de una organización.

Figura N° 5 – Hallazgos encontrados

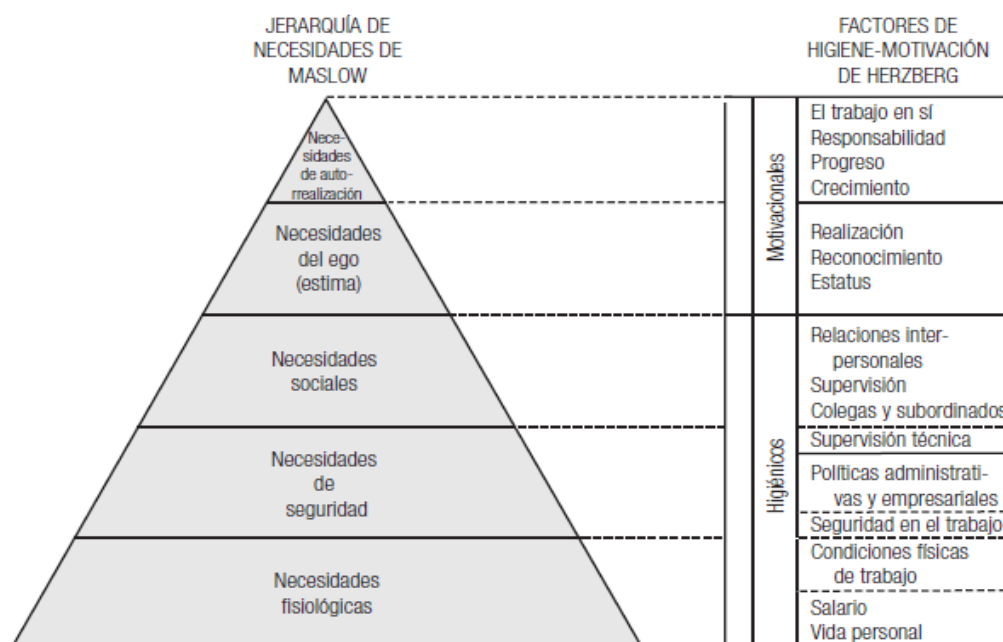


Fuente: Robbins y Coulter (2005), (p.395).

Factores Intrínsecos

Chiavenato (2007), nos explica con respecto a los factores intrínsecos o también conocidos como factores motivacionales; que se refiere con respecto al puesto de trabajo con las tareas y obligaciones que se relacionan de la cual el resultado es la satisfacción y por consiguiente el aumento de la productividad, así mismo que la motivación es un sentimiento de crecimiento y de reconocimiento, que se manifiestan por medio de la realización de las tareas que se nos asigna, las cuales son aceptadas como retos.

Figura N° 6 – Comparación de los modelos de motivación de Maslow y de Herzberg

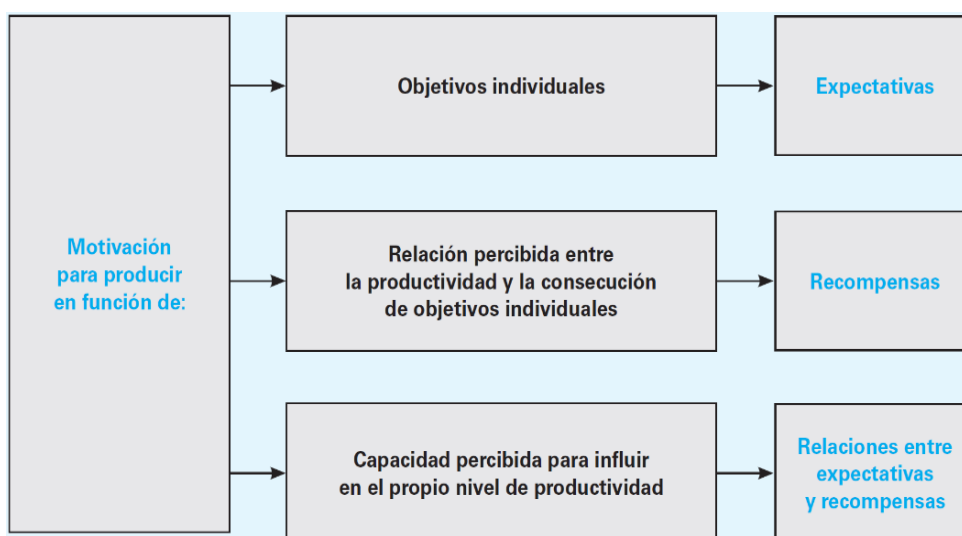


Fuente: Chiavenato (2007), (p.55).

Robbins & Coulter (2005) menciona que: “Herzberg sugirió destacar los motivadores, es decir, los factores intrínsecos que aumentan la satisfacción en el trabajo”. (p.396)

Así mismo cabe mencionar que la motivación y la satisfacción son sentimientos distintos, la motivación se refiere al impulso, la voluntad y esfuerzo que realiza para satisfacer un deseo o meta trazada y la satisfacción nos da a entender que es al agrado que se experimenta cuando se logra alcanzar el deseo o meta trazada. En síntesis, motivación implica a las ganas de cumplir una meta obteniendo un resultado, mientras que satisfacción implica experimentar los resultados, las metas ya alcanzadas.

Figura N° 7 - Los tres factores de la motivación para producir.



Fuente: Chiavenato (2009), (p.254)

Satisfacción

La satisfacción es un sentimiento en el cual se aprecia el grado de aprobación en como siente en su entorno laboral y en las condiciones que la organización le brinda como empleador, esta acción de sentirse conforme es muy importante para la organización ya que mientras uno se sienta satisfecho desarrollara y/o desempeñará sus labores de calidad generando de esta manera una mayor rentabilidad y productividad.

Newstrom (2011) con respecto a la definición de la satisfacción laboral nos indica que son acciones, sentimientos en el cual se puede dar de dos maneras: positivas (satisfacer necesidades) y negativas (insatisfacción), del trabajador hacia el desarrollo de las funciones asignadas. En el cual de acuerdo a las emociones que tenga influirá en el avance de sus tareas. En muchos caso se da que el ambiente es medianamente satisfechos, ya que algunos trabajadores presentan molestias, estrés, desgano y la otra parte con actitudes favorables.

Según Larouche y Delorme citado por Brunet (2004), refiere que la satisfacción en el trabajo “es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas, llamados necesidades humanas e incitaciones del empleo” (p.79).

Puesto que si un trabajador sienta que se encuentra dentro de un ambiente laboral calido, el resultado de este, de las funciones que realiza sera de manera eficiente y eficaz; ya que tendra motivos en el cual enfocarse para el desarrollo de sus funciones; asi mismo que la entidad les brinde capacitaciones, reconocimientos en el cual sienta que es valorado el esfuerzo.

Para Hellriegel & Slocum (2009) la satisfaccion laboral emite el nivel que los empleados sienten la satisfaccion en sus empleos. Asi mismo se menciona que este sentimiento se enlaza con que los trabajadores deben de encontrarse en sus puestos de trabajo y cuando mantienen un poco rotacion. Ya que el costo de suplir a un empleado es de mas o menos entre treinta y cuarenta por ciento de lo que ganan; y el que roten le sale costoso.

Por otro lado dice que los trabajadores que se encuentran con buen nivel de satisfaccion en las funciones que realizan, son los que tienen menos probabilidad de ausentarse de sus trabajos por motivos de salud.

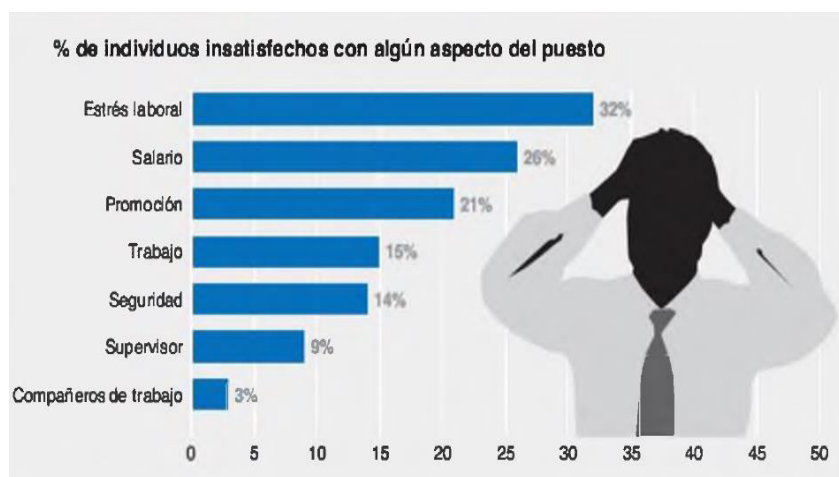
En algunas ocasiones se cree que las personas que realizan disrtuvios, huelgas y en casos que reaccionan de mala manera se encuentran en un estado de insatisfaccion; pero el autor menciona que no siempre es el caso. Posiblemente si se encuentren satisfechos con sus labores encomendadas.

Estas actitudes en mencionadas en el parrafo anterior se le denomina satisfaccion laboral, son sentimientos que se aprecian dentro de un ambito laboral ya sea en las funciones o actividades que desempeñan; cuando el

ambiente es negativo, mayormente es por la presencia de la poca satisfacción, que siente el trabajador, ya sea por la poca comunicación, recursos insuficientes, desvalorización del trabajo, entre otros factores.

La satisfacción laboral es muy importante y necesario que sienta dentro del ámbito laboral, por lo cual se tiene que fomentar, incentivar a contribuir sobre ello; por el bien de la organización.

Figura N° 8: Individuos insatisfechos con algún aspecto del puesto.



Fuente: Robbins & Judge (2013) (p.79)

Amaru (2008) señala con respecto a la satisfacción de los jefes y/o líderes; que mientras el empleador tenga y/o sienta un nivel de satisfacción alto, más eficiente será el desenvolvimiento de sus tareas, y esto generando buen clima organizacional

2.3 Glosario de términos

- **Factores intrínsecos:** Son actitudes positivas, aquellos que están de una manera vinculados con el cargo que se ocupa dentro de la entidad que labora, estos factores motivacionales producen resultados duraderos de satisfacción. La importancia que les da a las tareas a realizar desde el inicio al final.
- **Factores extrínsecos:** nos indica la insatisfacción ya sea por el salario que perciben, por no tener un trabajo estable, el clima desfavorable, la mala relación entre compañeros de trabajo, entre otros.
- **Productividad:** resultado que se obtiene, en cuanto menor tiempo se llegue a obtener el resultado trazado mayor será logro que se obtenga, con eficiencia y eficacia se obtiene buenos resultados.

- **Satisfacción laboral:** es el estado de conformidad de una persona respecto a las actividades que desarrolla en su trabajo.
- **Cultura organizacional:** comportamiento, creencias, valores que se comparte con los que conforman la empresa.
- **Estrés:** proceso psicológico, situación o hecho, saturación física y/o mental que afectan a la salud y a su entorno más cercano. Alguno de ellos son cuando el personal se encuentra irritado, deprimido, agotamiento físico y/o mental; ante esta situación que presenta el trabajador genera una reducción en la productividad.
- **Organización:** Es un grupo conformado por personas, quienes tienen metas y objetivos trazados que cumplir, cabe decir que una organización funciona cuando las personas mantienen una comunicación y tienen un mismo objetivo de lograr alcanzar la misión.
- **Capacitación:** Son actividades didácticas, en el cual están situadas en ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes de los trabajadores de una empresa. Esta actividad permite que se obtenga mejores conocimientos y el desarrollo de las funciones sean excelentes, adecuándose a la información de la actualidad. Así mismo al mantener capacitado al personal que labora y ayuda a no caer en el retraso, permite que los trabajadores conozcan más de su entorno laboral y sobre las nuevas tecnologías que se van aplicando.

- **Frustración:** Es una insatisfacción que la persona siente, lo cual se recomienda saber sobrellevar y superarla, para que no implique en las funciones que uno desempeña.
- **Recompensa:** Es un incentivo, una muestra de aprecio por un trabajo bien realizado al termino de ello. Así mismo es una manera de influir y estimular en los trabajadores para que logren más altos niveles en sus funciones.
- **Estructura organizacional:** Esta estructura es fundamental para las organizaciones, ya que se aprecia en el funcionamiento de estas como es la jerarquía, los organigramas, entre otras. El cual permite que se desarrolle de forma ordenada y adecuada para lograr los objetivos trazados.
- **Estructura administrativa:** son las relaciones que se establecen dentro de una organización en el cual les permite lograr una determinada disposición de los recursos, llevando así de una manera más fácil sus actividades y coordinaciones para el buen funcionamiento.
- **Satisfacer necesidades:** un deseo u objetivo logrado, alcanzado y terminado con éxito.
- **Metas trazadas:** Una persona se propone, planea y se compromete a obtener y/o lograr en un tiempo determinado. Siempre esperando obtenerlo con éxito.
- **Toma de decisiones:** La toma de decisiones se entra presente en nuestra vida cotidiana, en lo profesional, familiar entre

otros. El cual nos vemos en un escenario de resolver diversos desafíos a los que nos toque enfrentarnos ya sea como persona o dentro de una organización.

- **Pérdida:** En caso nos refiramos a una organización, se entiende como la ausencia de algo que ya se tenía, algo que ya se creía poder obtenerlo y que por diferentes motivos no se logren alcanzar y esto genere bajas en la productividad.
- **Insatisfacción:** Es un sentimiento que se tiene cuando se no realiza o no se logra alcanzar lo que tenía como objetivo.
- **Logro de metas:** Es alcanzar y/o conseguir lo que se tenía propuesto en el tiempo determinado, y de manera favorable.
- **Reconocimiento:** Contribuye a que los trabajadores se sientan a gusto, ya que al reconocerlos se sientan importantes y esto aporta a al éxito de la empresa.
- **Rendimiento laboral:** esta de una u otra manera con lo que se desea obtener y el resultado que se logra. Así mismo se aprecia cuando un trabajador desarrolla sus actividades, cuanto produce y en el tiempo que ha empleado para alcanzarlo.

CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis General

El clima organizacional se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

3.2 Hipótesis Específicas

- a) La identidad se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.
- b) El liderazgo se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.
- c) La recompensa se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

3.3 Identificación de variables

3.3.1 Variable independiente:

Clima Organizacional

3.3.2 Variable dependiente:

Motivación Laboral

3.4 Operacionalización de variables

Variables	Indicadores
Variable independiente: Clima Organizacional	1.1 Identidad 1.2 Liderazgo 1.3 Recompensa
Variable dependiente: Motivación Laboral	2.1 Reconocimiento 2.2 Factores intrínsecos 2.3 Satisfacción

3.5 Matriz de consistencia (ver anexo)

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1 Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación, está enmarcado dentro del tipo de investigación descriptiva y correlacional, de enfoque cuantitativo ya que describe y explica la influencia o relación entre las variables de investigación en la realidad concreta del universo.

Descriptiva:

Según Moran & Alvarado (2010) descriptivo porque “Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.8).

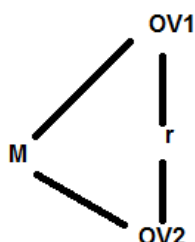
Correlacional:

Según Moran & Alvarado (2010) “Tiene como propósito evaluar la relación existente entre dos o más conceptos, categorías o variables” (p.8).

Como es el caso entre la V1 y la V2.

4.2 Diseño de la investigación

El estudio responde a un Diseño no experimental de corte transversal porque estos estudios se realizan sin la manipulación de variables y sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural, para luego analizarlos; esto implica la recolección de datos en un momento determinado y en un tiempo único. (Moran & Alvarado, 2010).



Dónde:

M: Muestra

O: Observación

V1: Clima organizacional

V2: Motivación laboral

r: nivel de relación o impacto entre las variables

4.3 Unidad de análisis

La unidad de análisis se denomina como elemento de población, en una misma encuesta puede existir más de un elemento de población.

La unidad de análisis de esta investigación serán el personal docente y administrativo de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

4.4 Población de estudio

La población de estudio estará constituida por un total de 70 trabajadores.

4.5 Tamaño de muestra

La muestra a determinar fue para realizar ciertas inferencias de la población de usuarios, trabajadores y jefes con relación a la variable: Motivación laboral de los trabajadores de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

4.6 Selección de muestra

Se decidió tomar una muestra probabilística aleatoria simple de los usuarios.

Asimismo, se determinará la cantidad total de elementos muestrales con las que se trabajará respecto a los estudiantes se trabajará con la siguiente fórmula:

$$n = (Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N) / [e^2 \cdot (N - 1)] + (Z^2 \cdot p \cdot q)$$

Donde:

Z = 1.96 (95% de confianza)

p = 0.50 (probabilidad de éxito)

q = 0.50 (probabilidad de fracaso)

e = 0.05 error permisible

N = 70 trabajadores

Reemplazando valores tenemos:

$$n = \frac{[(1.96)^2 (0.50) (0.50) (70)]}{[(0.05)^2 - (70 - 1)] + [(1.96)^2(0.50) (0.50)]}$$

$$\boxed{n = 59}$$

Tamaño de muestra será de 59 usuarios

4.7 Técnicas de recolección de datos.

Para obtener la información pertinente respecto a las variables arriba indicadas se aplicarán las siguientes técnicas:

- a. **La técnica del análisis documental:** Utilizando, como instrumentos de recolección de datos: fichas textuales y de resumen; teniendo como fuentes informes y otros documentos de la empresa respecto a las variables dependientes.
- b. **La técnica de la encuesta:** utilizando como instrumento un cuestionario; recurriendo como informantes a los actores de la empresa; el cual se aplicará para obtener los datos de la variable: clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la entidad.

4.8 Análisis e interpretación de la información.

Los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos antes indicados, recurriendo a los informantes

también indicados; fueron ordenados y tabulados para iniciar el análisis respectivo.

Los datos ordenados y tabulados serán analizados mediante la estadística descriptiva, haciendo uso de tablas de frecuencias y gráficos, para poder interpretar adecuadamente el resultado de cada una de las preguntas.

Así mismo, para la contratación de las hipótesis, se plantearán hipótesis estadísticas (Hipótesis Nula e Hipótesis Alternativa), utilizando para ello como estadística de prueba la correlación, toda vez que se trataba de demostrar la relación existente entre las variables, involucradas en el estudio.

El resultado de la contratación de las hipótesis, nos permitió tener bases para formular las conclusiones de investigación, y así llegar a la base para formular las conclusiones generales de la investigación.

CAPÍTULO V PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5.1 Análisis e Interpretación de Resultados

Del cuestionario se presenta a continuación la siguiente información:

Tabla N° 1

¿Considera usted que las condiciones físicas del área donde labora le permite trabajar cómodo y eficientemente?

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	0	0%
2 En Desacuerdo	5	8%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	16	27%
4 De Acuerdo	23	39%
5 Totalmente De acuerdo	15	25%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia

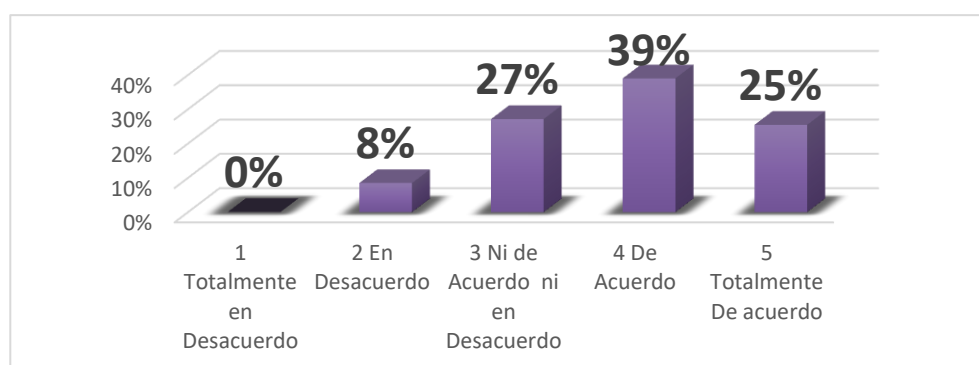


Gráfico N° 1

Fuente: Elaboración propia

En la figura se observa que del 100% de la muestra encuestada el 25% está totalmente de acuerdo que las condiciones físicas del área donde labora le permite trabajar cómodo y eficientemente, mientras que el 39% está de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo un 27% de la muestra, por otro lado, el 8% está en desacuerdo y el 0% está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 2

¿Considera usted que existe identificación con la entidad por parte de sus

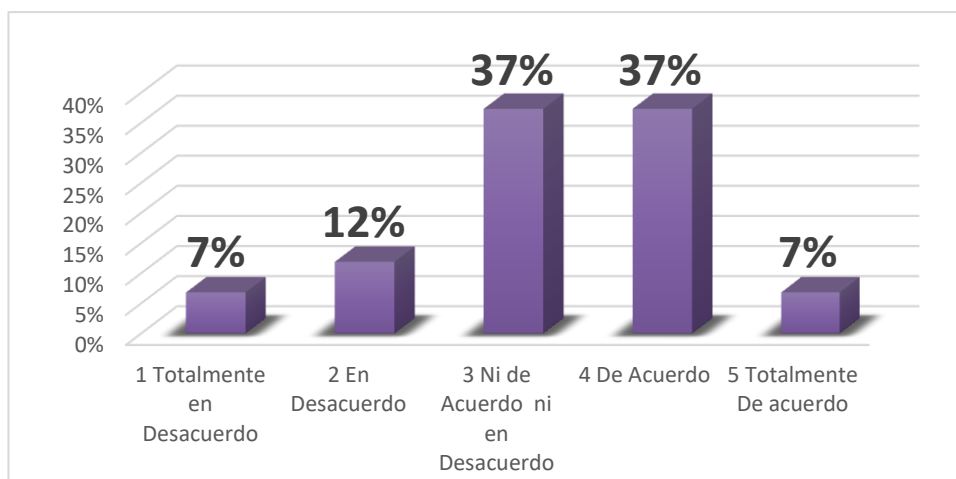
Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	4	7%
2 En Desacuerdo	7	12%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	22	37%
4 De Acuerdo	22	37%
5 Totalmente De acuerdo	4	7%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia
compañeros de su área y/o equipo de trabajo?

Gráfico N° 2

Fuente: Elaboración propia

En la figura se observa que del 100% de la muestra encuestada el 7% está



muy de acuerdo que los jefes de áreas y/o equipos expresan reconocimiento por los logros alcanzados, mientras que el 37% está de acuerdo, igualmente un 37% de la muestra, por otro lado, el 12% está en desacuerdo y el 7% está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 3

¿Cree usted que la entidad donde labora brinda estabilidad laboral a los

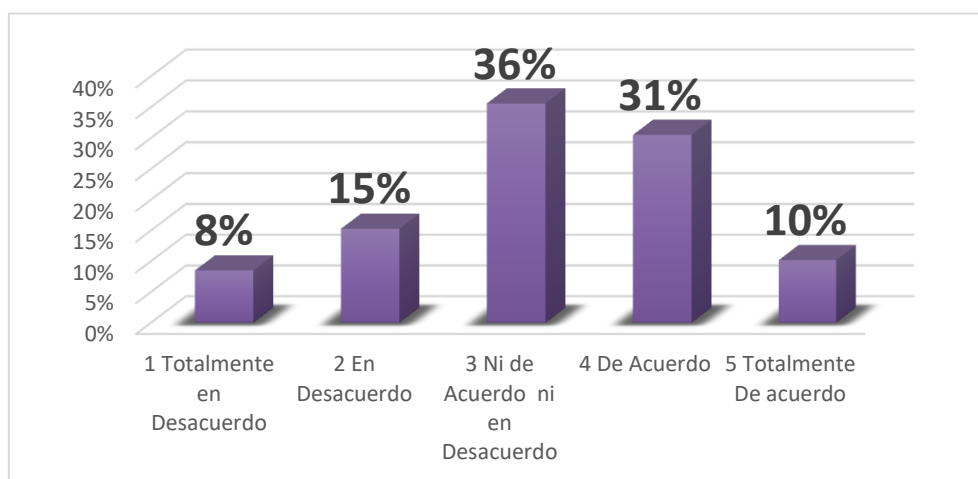
Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	5	8%
2 En Desacuerdo	9	15%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	21	36%
4 De Acuerdo	18	31%
5 Totalmente De acuerdo	6	10%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia
trabajadores?

Gráfico N° 3

Fuente: Elaboración propia

En la figura se observa que del 100% de la muestra encuestada el 10% está



muy de acuerdo que la entidad donde labora brinda estabilidad laboral a los trabajadores, mientras que el 31% está de acuerdo, el 36% de la muestra ni

de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 15% está en desacuerdo y el 8% está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 4

¿Considera usted que el líder soluciona los conflictos que se presentan

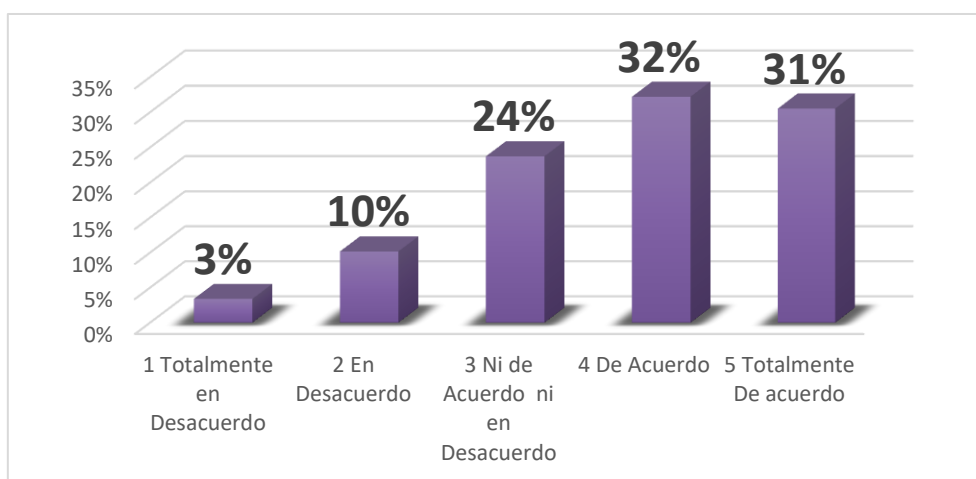
Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	2	3%
2 En Desacuerdo	6	10%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	14	24%
4 De Acuerdo	19	32%
5 Totalmente De acuerdo	18	31%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia
durante el desarrollo de las actividades programadas?

Gráfico N° 4

Fuente: Elaboración propia

En la figura se observa que del 100% de la muestra encuestada el 31% está



muy de acuerdo que el líder soluciona los conflictos que se presentan durante el desarrollo de las actividades programadas, mientras que el 32% está de acuerdo, el 24% de la muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 10% está en desacuerdo y el 3% está totalmente en desacuerdo.

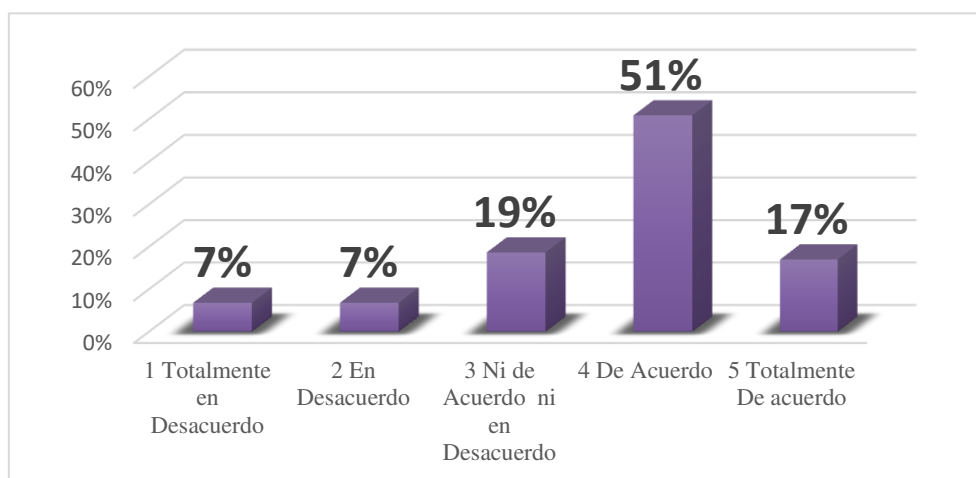
Tabla N° 5

¿Considera usted que su jefe trabaja en equipo en las actividades a

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	4	7%
2 En Desacuerdo	4	7%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	11	19%
4 De Acuerdo	30	51%
5 Totalmente De acuerdo	10	17%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia
desarrollar?

Gráfico N° 5



Fuente: Elaboración propia

En la figura se observa que del 100% de la muestra encuestada el 17% está muy de acuerdo que su jefe trabaja en equipo en las actividades a desarrollar, mientras que el 51% está de acuerdo, el 19% de la muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 7% está en desacuerdo y el 7% está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 6

¿Cree usted que los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y

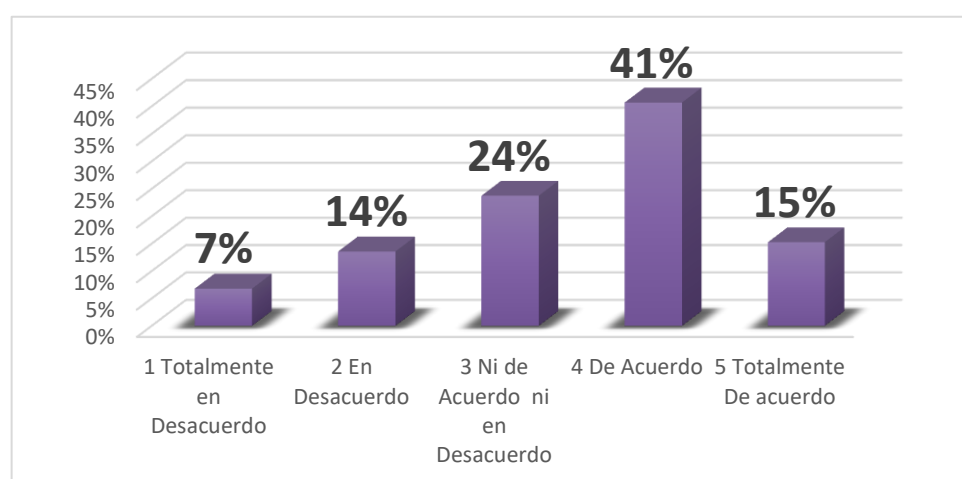
Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	4	7%
2 En Desacuerdo	8	14%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	14	24%
4 De Acuerdo	24	41%
5 Totalmente De acuerdo	9	15%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia
es fácil hablar con ellos?

Gráfico N° 6

Fuente: Elaboración propia

En la figura se observa que del 100% de la muestra encuestada el 15% está



muy de acuerdo que los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos, mientras que el 41% está de acuerdo, el 24% de la muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 14% está en desacuerdo y el 7% está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 7

¿Considera usted que existe una relación interpersonal adecuada entre los

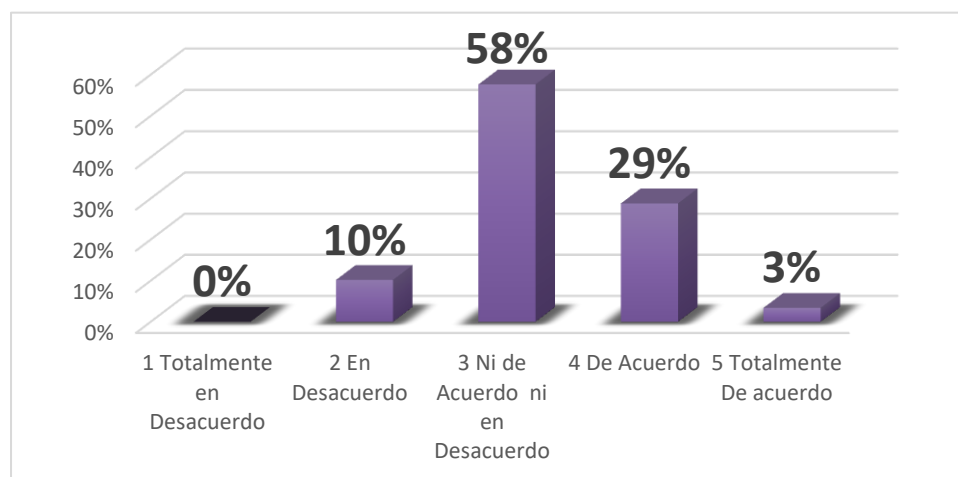
Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	0	0%
2 En Desacuerdo	6	10%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	34	58%
4 De Acuerdo	17	29%
5 Totalmente De acuerdo	2	3%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia
compañeros de trabajo?

Gráfico N° 7

Fuente: Elaboración propia

En la figura se observa que del 100% de la muestra encuestada el 3% está



muy de acuerdo que existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo, mientras que el 29% está de acuerdo, el 58% de la muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 10% está en desacuerdo y el 0% está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 8

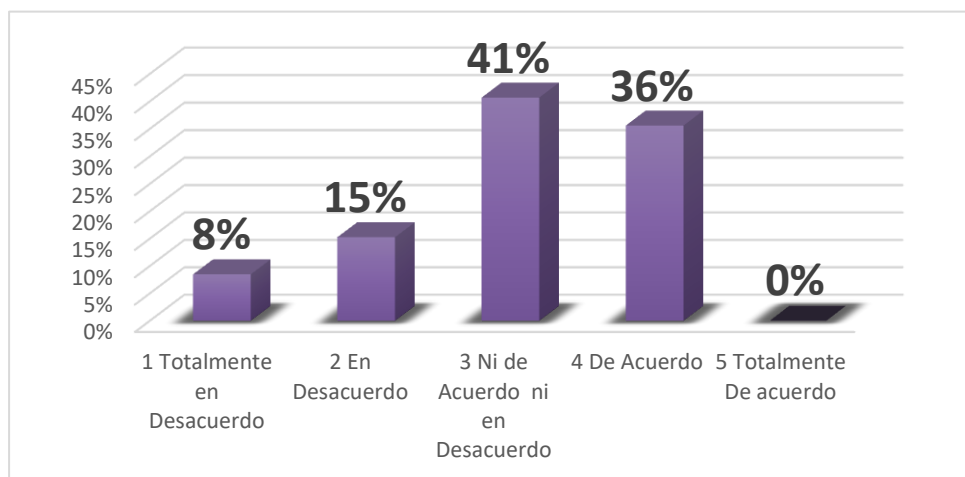
¿Considera usted que el ambiente de la institución permite expresar

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	5	8%
2 En Desacuerdo	9	15%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	24	41%
4 De Acuerdo	21	36%
5 Totalmente De acuerdo	0	0%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia
opiniones con franqueza a todo nivel sin temor a represalias?

Gráfico N° 8

Fuente: Elaboración propia



En la figura se observa que del 100% de la muestra encuestada el 0% está muy de acuerdo que el ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza a todo nivel sin temor a represalias, mientras que el 36% está de acuerdo, el 41% de la muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 15% está en desacuerdo y el 8% está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 9

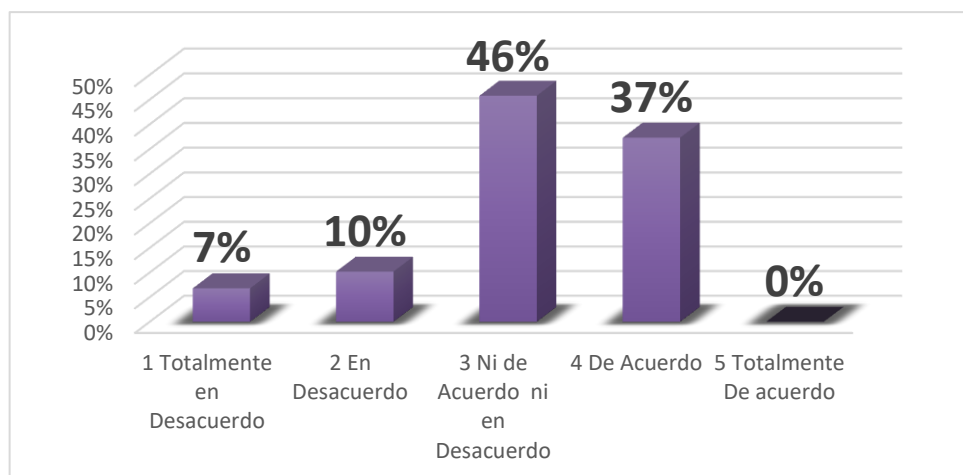
¿ Considera usted que los jefes de áreas y/o equipos expresan

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	4	7%
2 En Desacuerdo	6	10%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	27	46%
4 De Acuerdo	22	37%
5 Totalmente De acuerdo	0	0%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia
reconocimiento por los logros alcanzados?

Gráfico N° 9

Fuente: Elaboración propia



En la figura se observa que del 100% de la muestra encuestada el 0% está muy de acuerdo que existe identidad en su área y/o equipo, mientras que el 37% está de acuerdo, el 46% de la muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 10% está en desacuerdo y el 7% está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 10

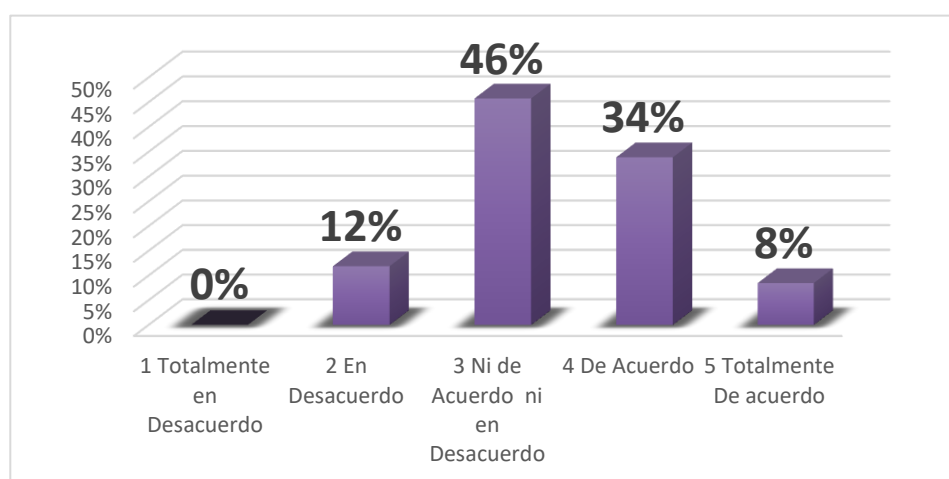
¿Considera usted que existe un apoyo por parte de los compañeros cuando no puede resolver algo solo?

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	0	0%
2 En Desacuerdo	7	12%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	27	46%
4 De Acuerdo	20	34%
5 Totalmente De acuerdo	5	8%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia

Gráfico N° 10

Fuente: Elaboración propia



En la figura se observa que del 100% de la muestra encuestada el 8% está totalmente de acuerdo que existe un apoyo por parte de los compañeros cuando no puede resolver algo solo, mientras que el 34% está de acuerdo, el 46% de la muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 12% está en desacuerdo y el 0% está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 11

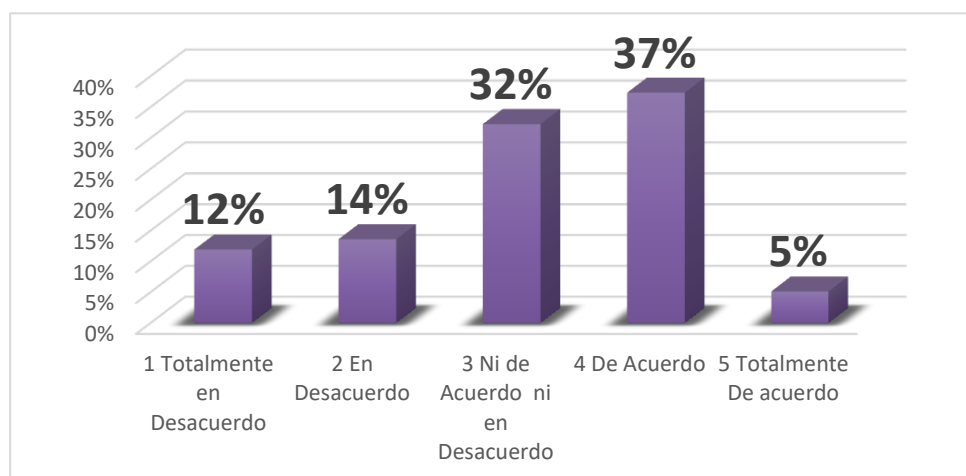
¿Considera que existe unión de equipo para el desarrollo de actividades

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	7	12%
2 En Desacuerdo	8	14%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	19	32%
4 De Acuerdo	22	37%
5 Totalmente De acuerdo	3	5%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia
organizadas por la entidad?

Gráfico N° 11

Fuente: Elaboración propia



En la figura se observa que del 100% de la muestra encuestada el 5% está totalmente de acuerdo que existe igualdad de trato entre sus compañeros de parte de su jefe, mientras que el 37% está de acuerdo, el 32% de la muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 14% está en desacuerdo y el 12% está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 12

¿Considera usted que existe igualdad de trato entre sus compañeros de parte

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	2	3%
2 En Desacuerdo	14	24%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	29	49%
4 De Acuerdo	14	24%
5 Totalmente De acuerdo	0	0%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia
de su jefe?

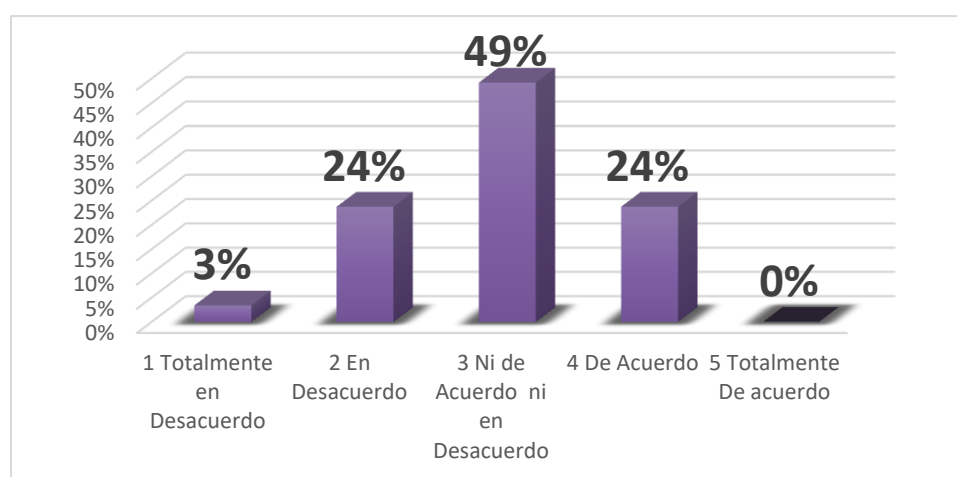


Gráfico N° 12

Fuente: Elaboración propia

En la figura se observa que del 100% de la muestra encuestada el 0% está totalmente de acuerdo que existe la participación por parte de sus compañeros de trabajo, dentro de toda la Entidad, mientras que el 24% está de acuerdo, el 49% de la muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 24% está en desacuerdo y el 3% está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 13

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	0	0%
2 En Desacuerdo	11	19%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	21	36%
4 De Acuerdo	24	41%
5 Totalmente De acuerdo	3	5%
Total	59	100%

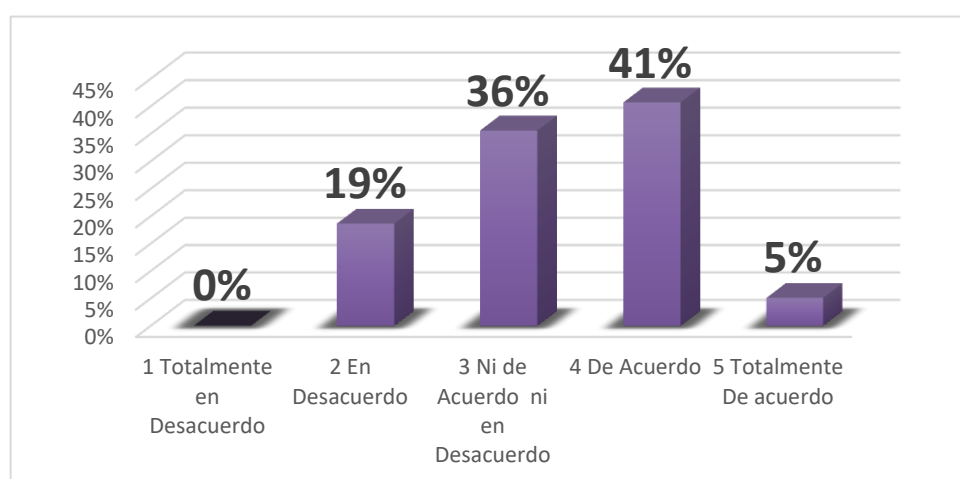
Fuente: Elaboración propia

¿Considera usted que su jefe premia ante los logros obtenidos?

Gráfico N° 13

Fuente: Elaboración propia

En la figura se observa que del 100% de la muestra encuestada el 5% está



totalmente de acuerdo que la institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño del puesto, dentro de toda la Entidad, mientras que el 41% está de acuerdo, el 36% de la muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 19% está en desacuerdo y el 0% está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 14

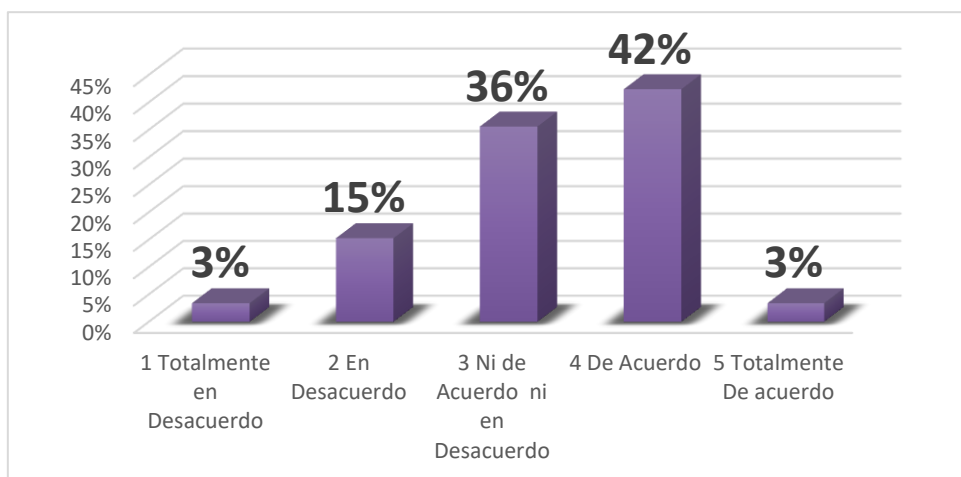
¿Considera usted que los trabajadores conocen las funciones que se

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	2	3%
2 En Desacuerdo	9	15%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	21	36%
4 De Acuerdo	25	42%
5 Totalmente De acuerdo	2	3%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia
desarrolla en su puesto de trabajo?

Gráfico N° 14

Fuente: Elaboración propia



En la figura se observa que del 100% de la muestra encuestada el 3% está totalmente de acuerdo que los trabajadores conocen las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo, dentro de toda la Entidad, mientras que el 42% está de acuerdo, el 36% de la muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 15% está en desacuerdo y el 3% está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 15

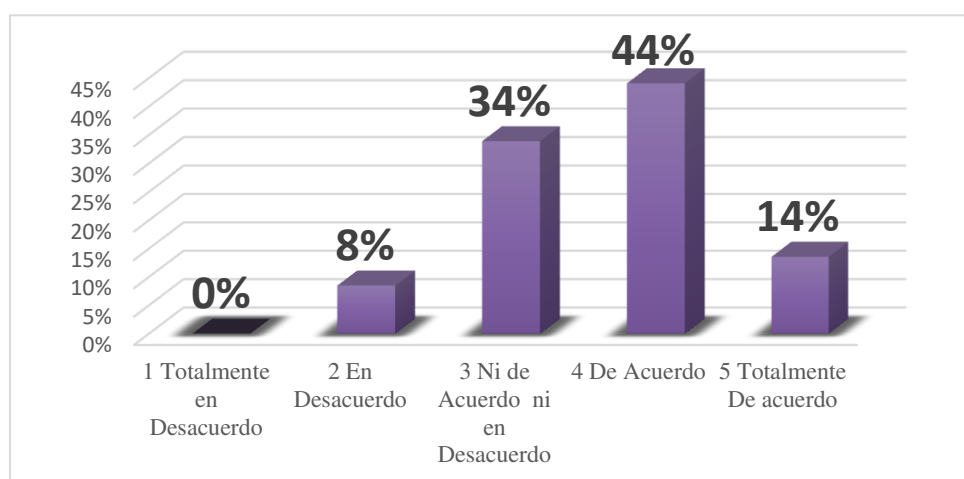
¿Usted cree que son recompensados por realizar un buen trabajo en el

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	0	0%
2 En Desacuerdo	5	8%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	20	34%
4 De Acuerdo	26	44%
5 Totalmente De acuerdo	8	14%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia
tiempo determinado?

Gráfico N° 15

Fuente: Elaboración propia



En la figura se observa que del 100% de la muestra encuestada el 14% está totalmente de acuerdo que son recompensados por realizar un buen trabajo, dentro de toda la Entidad, mientras que el 44% está de acuerdo, el 34% de la muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 8% está en desacuerdo y el 0% está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 16

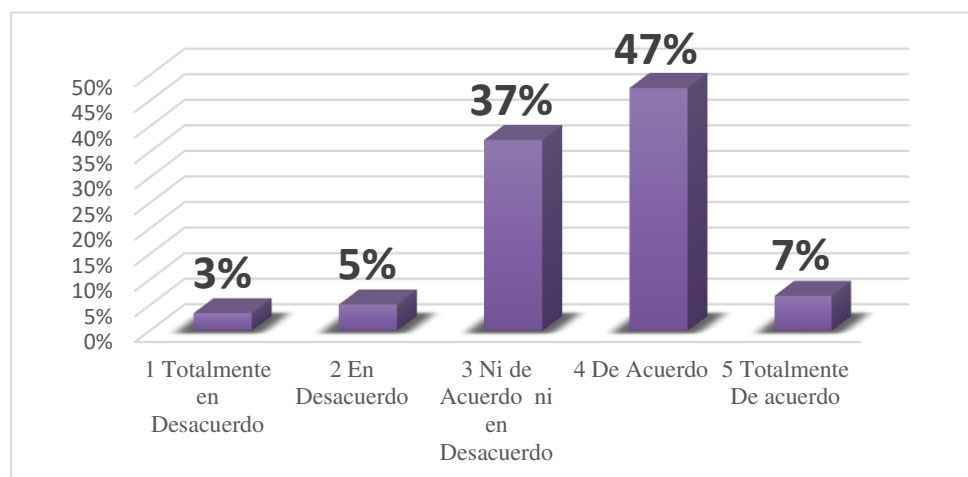
¿Considera usted que está conforme con las tareas o actividades asignadas a

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	2	3%
2 En Desacuerdo	3	5%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	22	37%
4 De Acuerdo	28	47%
5 Totalmente De acuerdo	4	7%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia
su cargo?

Gráfico N° 16

Fuente: Elaboración propia



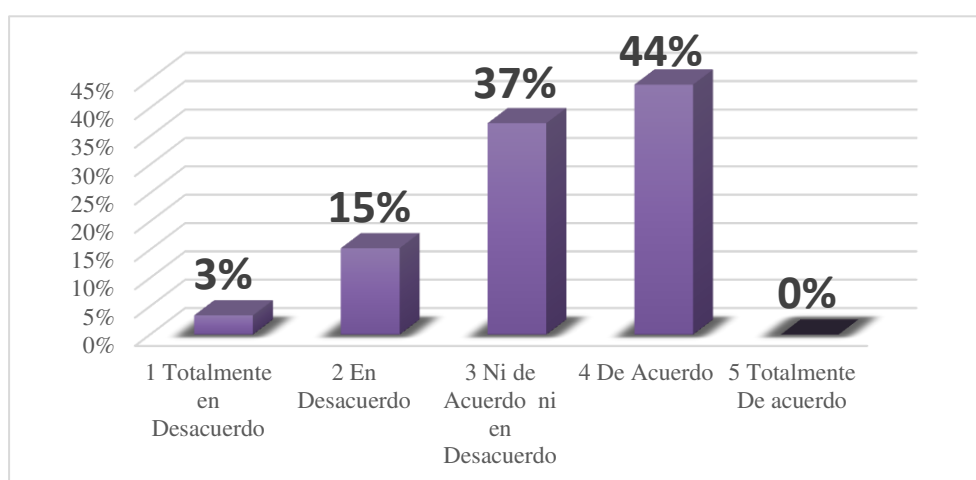
En la figura se observa que del 100% de la muestra encuestada el 7% está totalmente de acuerdo que está conforme con las tareas o actividades asignadas a su cargo, dentro de toda la Entidad, mientras que el 47% está de acuerdo, el 37% de la muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 5% está en desacuerdo y el 3% está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 17

¿Cree usted que los trabajadores cumplen con eficiencia y eficacia su

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	2	3%
2 En Desacuerdo	9	15%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	22	37%
4 De Acuerdo	26	44%
5 Totalmente De acuerdo	0	0%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia



trabajo dentro de la Entidad?

Gráfico N° 17

Fuente: Elaboración propia

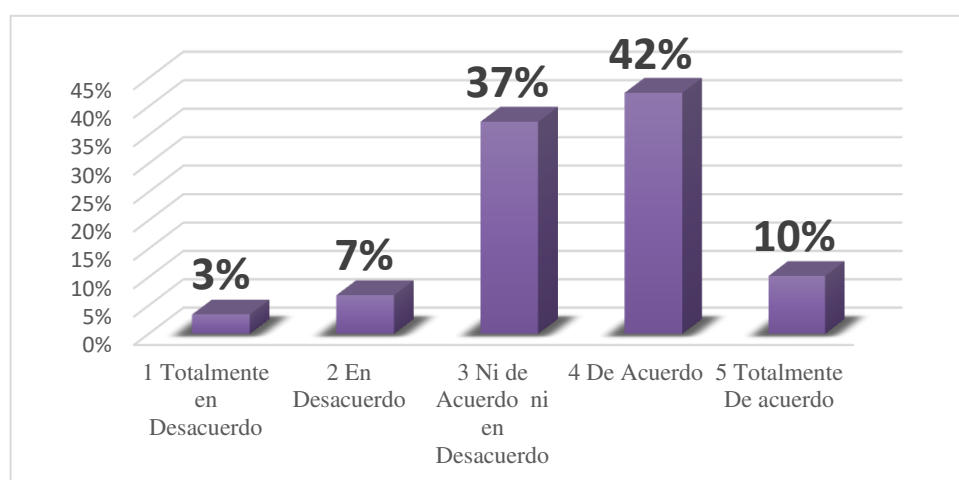
En la figura se observa que del 100% de la muestra encuestada el 0% está totalmente de acuerdo que los trabajadores cumplen con eficiencia y eficacia su trabajo dentro de la Entidad, dentro de toda la Entidad, mientras que el 44% está de acuerdo, el 37% de la muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 15% está en desacuerdo y el 3% está totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 18

¿Considera usted que, durante el desarrollo de las labores encomendadas, el

Escala	Número	%
1 Totalmente en Desacuerdo	2	3%
2 En Desacuerdo	4	7%
3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	22	37%
4 De Acuerdo	25	42%
5 Totalmente De acuerdo	6	10%
Total	59	100%

Fuente: Elaboración propia



líder, impulsa para el logro de las metas?

Gráfico N° 18

Fuente: Elaboración propia

En la figura se observa que del 100% de la muestra encuestada el 10% está totalmente de acuerdo que el nivel de producción de los trabajadores está acorde a lo establecido por las políticas de la Entidad, dentro de toda la Entidad, mientras que el 42% está de acuerdo, el 37% de la muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 7% está en desacuerdo y el 3% está totalmente en desacuerdo.

5.2 Prueba de Hipótesis

La **Prueba Chi-Cuadrada**, es la adecuada por estudiarse variables con un nivel de medición nominal y ordinal.

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Distribución muestral: Chi – Cuadrada calculada con la fórmula

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde

f_o = Frecuencia observada o real

f_e = Frecuencia esperada

Σ = Sumatoria

La frecuencia esperada se determina de la siguiente manera:

A	B	C	D	E	n_1
F	G	H	I	J	n_2
K	L	M	N	O	n_3
P	Q	R	S	T	n_4
U	V	W	X	Y	n_5
n_6	n_7	n_8	n_9	n_{10}	n

$$A = \frac{n_1 \times n_6}{n} \quad B = \frac{n_1 \times n_7}{n} \quad C = \frac{n_1 \times n_8}{n} \quad D = \frac{n_1 \times n_9}{n} \quad E = \frac{n_1 \times n_{10}}{n}$$

$$F = \frac{n_2 \times n_6}{n} \quad G = \frac{n_2 \times n_7}{n} \quad H = \frac{n_2 \times n_8}{n} \quad I = \frac{n_2 \times n_9}{n} \quad J = \frac{n_2 \times n_{10}}{n}$$

$$K = \frac{n_3 \times n_6}{n} \quad L = \frac{n_3 \times n_7}{n} \quad M = \frac{n_3 \times n_8}{n} \quad N = \frac{n_3 \times n_9}{n} \quad O = \frac{n_3 \times n_{10}}{n}$$

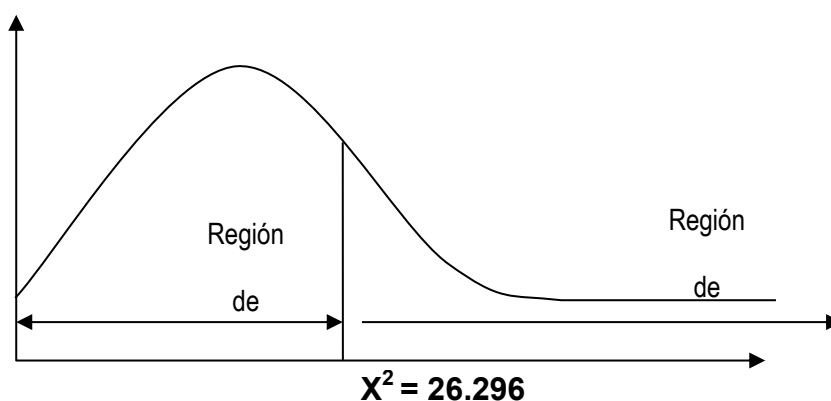
$$P = \frac{n_4 \times n_6}{n} \quad Q = \frac{n_4 \times n_7}{n} \quad R = \frac{n_4 \times n_8}{n} \quad S = \frac{n_4 \times n_9}{n} \quad T = \frac{n_4 \times n_{10}}{n}$$

$$U = \frac{n_5 \times n_6}{n} \quad V = \frac{n_5 \times n_7}{n} \quad W = \frac{n_5 \times n_8}{n} \quad X = \frac{n_5 \times n_9}{n} \quad Y = \frac{n_5 \times n_{10}}{n}$$

Región de rechazo

La región de rechazo resulta al lado derecho del valor crítico o valor tabular de Chi – cuadrado que para este caso es:

$\chi^2 (0.05, 16) = 26.296$, que de manera gráfica tenemos:



a) Hipótesis Específicas.

Primera Hipótesis específica.

Hipótesis Alternativa H_1

La identidad se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

Hipótesis Nula H_0

La identidad no se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

Decisión:

Gráfico de tabla de contingencia con frecuencias observadas y frecuencias esperadas

Tabla N° 19 Frecuencias Observadas de la primera Hipótesis Específica

Pregunta 2 ¿Considera usted que existe identificación con la entidad por parte sus compañeros de su área y/o equip de trabajo?	Pregunta 11 ¿Considera que existe unión de equipo para el desarrollo de actividades organizadas por la entidad?						
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	totalmente de acuerdo	Total
Totalmente en desacuerdo		4	0	0	0	0	4
En desacuerdo		1	6	0	0	0	7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		2	2	14	4	0	22
De acuerdo		0	0	5	16	1	22
totalmente de acuerdo		0	0	0	2	2	4
Total		7	8	19	22	3	59

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 20 Frecuencias esperadas de la primera Hipótesis Específica

Pregunta 2 ¿Considera usted que existe identificación con la entidad por parte sus compañeros de su área y/o equip de trabajo?	Pregunta 11 ¿Considera que existe unión de equipo para el desarrollo de actividades organizadas por la entidad?						
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	totalmente de acuerdo	Total
Totalmente en desacuerdo		0.47	0.54	1.29	1.49	0.20	4
En desacuerdo		0.83	0.95	2.25	2.61	0.36	7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo		2.61	2.98	7.08	8.20	1.12	22
De acuerdo		2.61	2.98	7.08	8.20	1.12	22
totalmente de acuerdo		0.47	0.54	1.29	1.49	0.20	4
Total		7	8	19	22	3	59

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 21

Chi cuadrado de la primera Hipótesis específica

Resolviendo la Chi – cuadrada, se tiene:

No	Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) ²	(Fo-Fe) ² /Fe
1	4	0.47	3.53	12.43	26.19
2	0	0.54	-0.54	0.29	0.54

3	0	1.29	-1.29	1.66	1.29
4	0	1.49	-1.49	2.22	1.49
5	0	0.20	-0.20	0.04	0.20
6	1	0.83	0.17	0.03	0.03
7	6	0.95	5.05	25.51	26.88
8	0	2.25	-2.25	5.08	2.25
9	0	2.61	-2.61	6.81	2.61
10	0	0.36	-0.36	0.13	0.36
11	2	2.61	-0.61	0.37	0.14
12	2	2.98	-0.98	0.97	0.32
13	14	7.08	6.92	47.82	6.75
14	4	8.20	-4.20	17.67	2.15
15	0	1.12	-1.12	1.25	1.12
16	0	2.61	-2.61	6.81	2.61
17	0	2.98	-2.98	8.90	2.98
18	5	7.08	-2.08	4.35	0.61
19	16	8.20	7.80	60.79	7.41
20	1	1.12	-0.12	0.01	0.01
21	0	0.47	-0.47	0.23	0.47
22	0	0.54	-0.54	0.29	0.54
23	0	1.29	-1.29	1.66	1.29
24	2	1.49	0.51	0.26	0.17
25	2	0.20	1.80	3.23	15.87
					104.31

Fuente: elaboración propia

Nivel de significancia de: 0.05

Grados de libertad: $(m-1)(n-1) = (5-1)(5-1) = 16$

m: Número de fila = 5

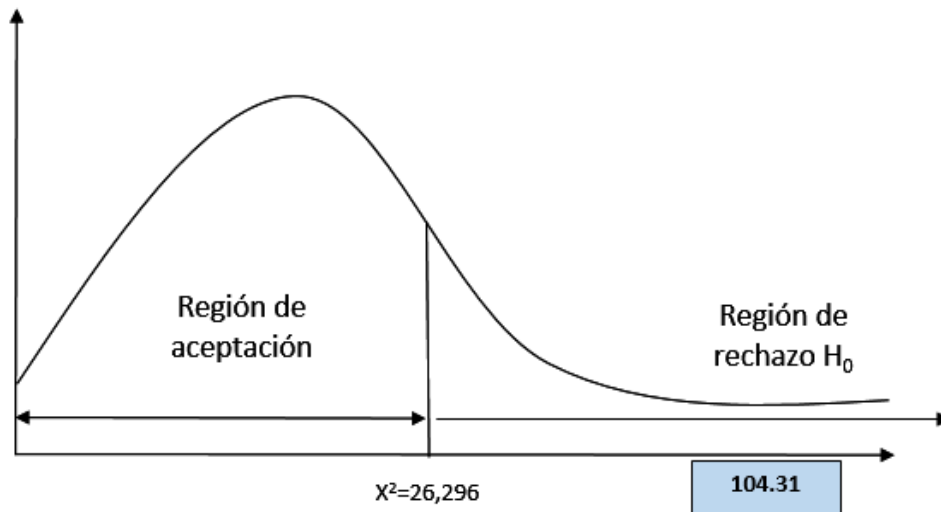
n: Número de columnas = 5

Chi cuadrado tabular

$X^2=26.296$

Gráfico N° 19

De manera gráfica tenemos:



Entonces, X^2 calculada es igual a 104.31, resultado que se compara con el valor de X^2 teórico que se obtiene de la distribución de Chi- cuadrada. En este caso, observamos que la X^2 calculada es mayor a la tabular (26.296), en efecto, la primera hipótesis específica nula (H_0): “La identidad no se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino” queda rechazada; aceptándose la primera hipótesis específica alternativa (H_1): “La identidad se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino”

Segunda Hipótesis específica.

Hipótesis Alternativa H₂

El liderazgo se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

Hipótesis Nula H₀

El liderazgo no se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

Decisión:

Gráfico de tabla de contingencia con frecuencias observadas y frecuencias esperadas

Tabla N° 22 Frecuencias Observadas de la segunda Hipótesis Específica

		Pregunta 13 ¿Considera usted que su jefe premia ante los logros obtenidos?					
Pregunta 4 ¿Considera usted que el líder soluciona los conflictos que se presentan durante el desarrollo de las actividades programadas?		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	totalmente de acuerdo	Total
	Totalmente en desacuerdo	0	0	2	0	0	2
	En desacuerdo	0	3	1	2	0	6
	Ni de acuerdo ni en	0	2	8	1	3	14
	De acuerdo	0	0	7	12	0	19
	totalmente de acuerdo	0	6	3	9	0	18
	Total	0	11	21	24	3	59

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 23 Frecuencias esperadas de la segunda Hipótesis Específica

		Pregunta 13 ¿Considera usted que su jefe premia ante los logros obtenidos?					
Pregunta 4 ¿Considera usted que el líder soluciona los conflictos que se presentan durante el desarrollo de las actividades programadas?		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	totalmente de acuerdo	Total
	Totalmente en desacuerdo	0.00	0.37	0.71	0.81	0.10	2
	En desacuerdo	0.00	1.12	2.14	2.44	0.31	6
	Ni de acuerdo ni en	0.00	2.61	4.98	5.69	0.71	14
	De acuerdo	0.00	3.54	6.76	7.73	0.97	19
	totalmente de acuerdo	0.00	3.36	6.41	7.32	0.92	18
	Total	0	11	21	24	3	59

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 24

Chi cuadrado de la segunda Hipótesis específica

Resolviendo la Chi – cuadrado, se tiene

No	Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) ²	(Fo-Fe) ² /Fe
1	0	0.00	0.00	0.00	0.00
2	0	0.37	-0.37	0.14	0.37
3	2	0.71	1.29	1.66	2.33
4	0	0.81	-0.81	0.66	0.81
5	0	0.10	-0.10	0.01	0.10
6	0	0.00	0.00	0.00	0.00
7	3	1.12	1.88	3.54	3.16
8	1	2.14	-1.14	1.29	0.60
9	2	2.44	-0.44	0.19	0.08
10	0	0.31	-0.31	0.09	0.31
11	0	0.00	0.00	0.00	0.00
12	2	2.61	-0.61	0.37	0.14
13	8	4.98	3.02	9.10	1.83
14	1	5.69	-4.69	22.04	3.87
15	3	0.71	2.29	5.24	7.35
16	0	0.00	0.00	0.00	0.00
17	0	3.54	-3.54	12.55	3.54
18	7	6.76	0.24	0.06	0.01
19	12	7.73	4.27	18.24	2.36
20	0	0.97	-0.97	0.93	0.97
21	0	0.00	0.00	0.00	0.00
22	6	3.36	2.64	6.99	2.08
23	3	6.41	-3.41	11.61	1.81
24	9	7.32	1.68	2.82	0.38
25	0	0.92	-0.92	0.84	0.92
					33.04

Fuente: elaboración propia

Nivel de significancia de: 0.05

Grados de libertad: $(m-1)(n-1) = (5-1)(5-1) = 16$

m: Número de fila = 5

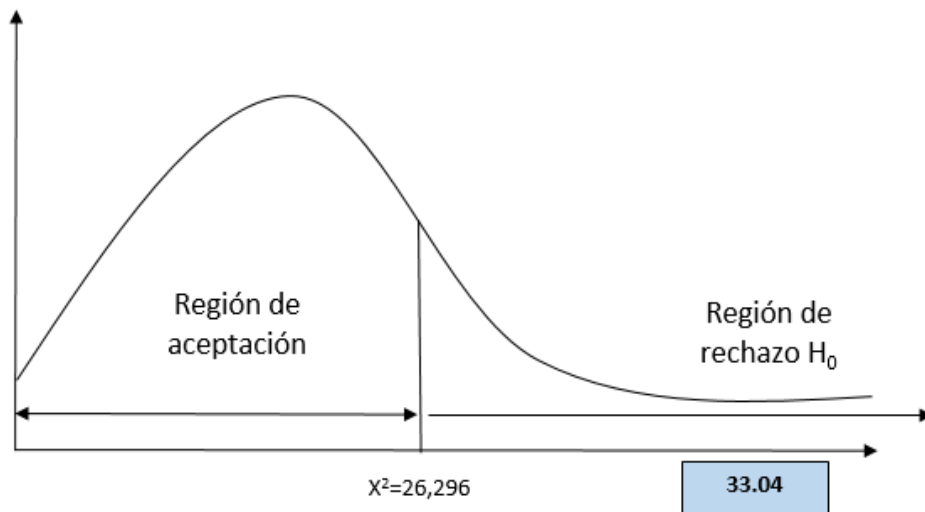
n: Número de columnas = 5

Chi cuadrado tabular

 $X^2=26.296$

Gráfico N° 20

De manera gráfica tenemos:



Entonces, X^2 calculada es igual a 33.04, resultado que se compara con el valor de X^2 teórico que se obtiene de la distribución de Chi- cuadrado. En este caso, observamos que la X^2 calculada es mayor a la tabular (26.296), en efecto, la segunda hipótesis específica nula (H_0): “El liderazgo no se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.” queda rechazada; aceptándose la segunda hipótesis específica alternativa (H_2): “El liderazgo se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino”.

Tercera Hipótesis específica.

Hipótesis Alternativa H_3

La recompensa se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

Hipótesis Nula H_0

La recompensa no se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

Decisión:

Gráfico de tabla de contingencia con frecuencias observadas y frecuencias esperadas

Tabla N° 25 Frecuencias Observadas de la tercera Hipótesis Específica

Pregunta 9 ¿ Considera usted que los jefes de áreas y/o equipos expresan reconocimiento por los logros alcanzado	Pregunta 18 ¿Considera usted que durante el desarrollo de las labores encomendadas, el líder, impulsa para el logro de las metas?						
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	totalmente de acuerdo	Total
	Totalmente en desacuerdo	2	2	0	0	0	4
	En desacuerdo	0	1	2	3	0	6
	Ni de acuerdo ni en	0	1	17	8	1	27
	De acuerdo	0	0	3	14	5	22
	totalmente de acuerdo	0	0	0	0	0	0
	Total	2	4	22	25	6	59

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 26 Frecuencias esperadas de la tercera Hipótesis Específica

Pregunta 9 ¿ Considera usted que los jefes de áreas y/o equipos expresan reconocimiento por los logros alcanzado	Pregunta 18 ¿Considera usted que durante el desarrollo de las labores encomendadas, el líder, impulsa para el logro de las metas?						
		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	totalmente de acuerdo	Total
	Totalmente en desacuerdo	0.14	0.27	1.49	1.69	0.41	4
	En desacuerdo	0.20	0.41	2.24	2.54	0.61	6
	Ni de acuerdo ni en	0.92	1.83	10.07	11.44	2.75	27
	De acuerdo	0.75	1.49	8.20	9.32	2.24	22
	totalmente de acuerdo	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0
	Total	2	4	22	25	6	59

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 27

Chi cuadrado de la tercera Hipótesis específica

Resolviendo la Chi – cuadrada, se tiene

No	Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) ²	(Fo-Fe) ² /Fe
1	2	0.14	1.86	3.48	25.64
2	2	0.27	1.73	2.99	11.02
3	0	1.49	-1.49	2.22	1.49
4	0	1.69	-1.69	2.87	1.69
5	0	0.41	-0.41	0.17	0.41
6	0	0.20	-0.20	0.04	0.20
7	1	0.41	0.59	0.35	0.87
8	2	2.24	-0.24	0.06	0.03
9	3	2.54	0.46	0.21	0.08
10	0	0.61	-0.61	0.37	0.61
11	0	0.92	-0.92	0.84	0.92
12	1	1.83	-0.83	0.69	0.38
13	17	10.07	6.93	48.06	4.77
14	8	11.44	-3.44	11.84	1.03
15	1	2.75	-1.75	3.05	1.11
16	0	0.75	-0.75	0.56	0.75
17	0	1.49	-1.49	2.22	1.49
18	3	8.20	-5.20	27.08	3.30
19	14	9.32	4.68	21.88	2.35
20	5	2.24	2.76	7.63	3.41
21	0	0.00	0.00	0.00	0.00
22	0	0.00	0.00	0.00	0.00
23	0	0.00	0.00	0.00	0.00
24	0	0.00	0.00	0.00	0.00
25	0	0.00	0.00	0.00	0.00
					61.54

Fuente: elaboración propia

Nivel de significancia de: 0.05

Grados de libertad: $(m-1)(n-1) = (5-1)(5-1) = 16$

m: Número de fila = 5

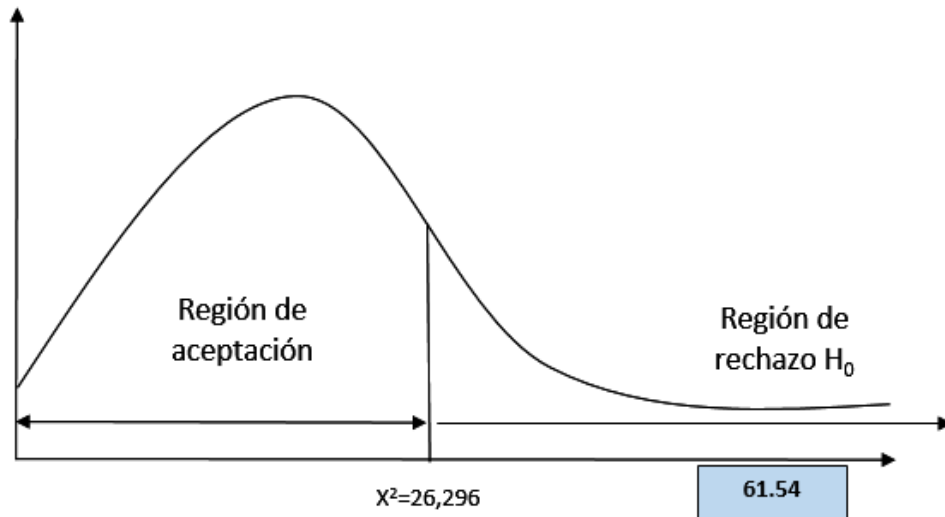
n: Número de columnas = 5

Chi cuadrado tabular

 $X^2=26.296$

Gráfico N° 21

De manera gráfica tenemos:



Entonces, X^2 calculada es igual a 61.54, resultado que se compara con el valor de X^2 teórico que se obtiene de la distribución de Chi- cuadrada. En este caso, observamos que la X^2 calculada es mayor a la tabular (26.296), en efecto, la tercera hipótesis específica nula (H_0): “La recompensa no se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino” queda rechazada; aceptándose la tercera hipótesis específica alternativa (H_3): “La recompensa se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino”.

b) Hipótesis General

Hipótesis General Alternativa H_4

El clima organizacional se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

Hipótesis General Nula H0

El clima organizacional no se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.

Decisión:

Gráfico de tabla de contingencia con frecuencias observadas y frecuencias esperadas

Tabla N° 28 Frecuencias Observadas de Hipótesis General

TABLA DE LA FRECUENCIA OBSERVADA						
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Total
Pregunta 2	4	7	22	22	4	59
Pregunta 11	7	8	19	22	3	59
Pregunta 4	2	6	14	19	18	59
Pregunta 13	0	11	21	24	3	59
Pregunta 9	4	6	27	22	0	59
Pregunta 18	2	4	22	25	6	59
Total	19	42	125	134	34	354

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 29 Frecuencias Esperada de Hipótesis General

TABLA DE LA FRECUENCIA ESPERADA						
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Total
Pregunta 2	3.17	7.00	20.83	22.33	5.67	59.00
Pregunta 11	3.17	7.00	20.83	22.33	5.67	59.00
Pregunta 4	3.17	7.00	20.83	22.33	5.67	59.00
Pregunta 13	3.17	7.00	20.83	22.33	5.67	59.00
Pregunta 9	3.17	7.00	20.83	22.33	5.67	59.00
Pregunta 18	3.17	7.00	20.83	22.33	5.67	59.00
Total	19	42	125	134	34	354

Fuente: elaboración propia

Tabla N° 30
Chi cuadrado de la Hipótesis general

Resolviendo la Chi – cuadrada, se tiene:

No	Fo	Fe	Fo-Fe	(Fo-Fe) ²	(Fo-Fe) ² /Fe
1	4	3.17	0.83	0.69	0.22
2	7	7.00	0.00	0.00	0.00
3	22	20.83	1.17	1.36	0.07
4	22	22.33	-0.33	0.11	0.00
5	4	5.67	-1.67	2.78	0.49
6	7	3.17	3.83	14.69	4.64
7	8	7.00	1.00	1.00	0.14
8	19	20.83	-1.83	3.36	0.16
9	22	22.33	-0.33	0.11	0.00
10	3	5.67	-2.67	7.11	1.25
11	2	3.17	-1.17	1.36	0.43
12	6	7.00	-1.00	1.00	0.14
13	14	20.83	-6.83	46.69	2.24
14	19	22.33	-3.33	11.11	0.50
15	18	5.67	12.33	152.11	26.84
16	0	3.17	-3.17	10.03	3.17
17	11	7.00	4.00	16.00	2.29
18	21	20.83	0.17	0.03	0.00
19	24	22.33	1.67	2.78	0.12
20	3	5.67	-2.67	7.11	1.25
21	4	3.17	0.83	0.69	0.22
22	6	7.00	-1.00	1.00	0.14
23	27	20.83	6.17	38.03	1.83
24	22	22.33	-0.33	0.11	0.00
25	0	5.67	-5.67	32.11	5.67
26	2	3.17	-1.17	1.36	0.43
27	4	7.00	-3.00	9.00	1.29
28	22	20.83	1.17	1.36	0.07
29	25	22.33	2.67	7.11	0.32
30	6	5.67	0.33	0.11	0.02
					53.95

Fuente: elaboración propia

Nivel de significancia de: 0.05

Grados de libertad: $(m-1)(n-1) = (6-1)(5-1) = 20$

m: Número de fila = 6

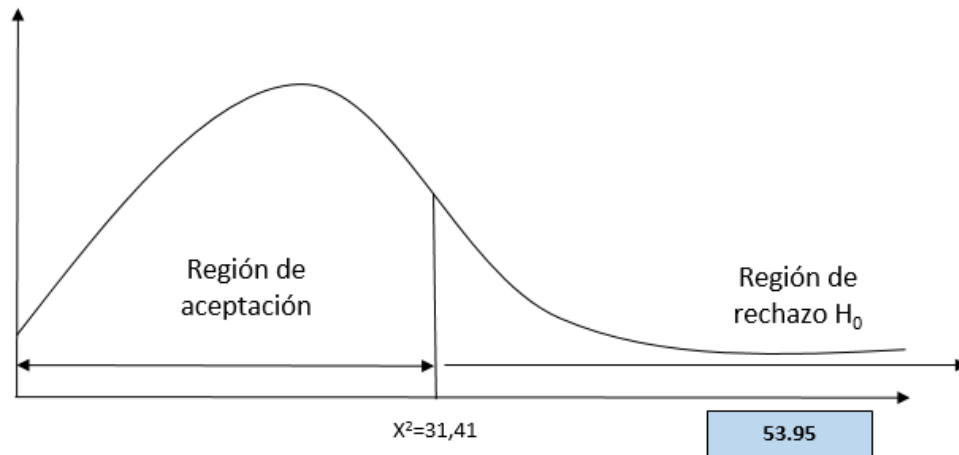
n: Número de columnas = 5

Chi cuadrado tabular

$X^2=31,41$.

Gráfico N° 22

De manera gráfica tenemos:



Entonces, X^2 calculada es igual a 53.95, resultado que se compara con el valor de X^2 teórico que se obtiene de la distribución de Chi- cuadrada. En este caso, observamos que la X^2 calculada es mayor a la tabular (31.41), en efecto, la hipótesis general nula (H_0): “El clima organizacional no se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino” queda rechazada; aceptándose la hipótesis general alternativa (H_4): “El clima organizacional se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino”.

CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino lo cual quiere decir que el clima organizacional se relaciona con la

motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino, versión sustentada en los resultados estadísticos obtenidos, donde según el resultado de la chi cuadrado X^2 la hipótesis general alternativa queda aceptada (Tabla N° 30).

2. Se ha demostrado que, la identidad se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino, el cual quiere decir que la satisfacción se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino, versión sustentada en los resultados estadísticos obtenidos, donde según el resultado de la chi cuadrado X^2 la primera hipótesis alternativa queda aceptada (Tabla N° 21).
3. Se ha demostrado que, el liderazgo se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino, esto nos dice que el liderazgo se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino, versión sustentada en los resultados estadísticos obtenidos, donde según el resultado de la chi cuadrado X^2 la segunda hipótesis alternativa queda aceptada (Tabla N° 24).
4. Se ha demostrado que, la recompensa se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino, lo cual quiere decir que la comunicación se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino, versión sustentada en los resultados estadísticos obtenidos, donde según el

resultado de la chi cuadrada X^2 la tercera hipótesis alternativa queda aceptada (Tabla N° 27).

RECOMENDACIONES

1. Fortalecer la motivación laboral del personal, realizando reuniones de confraternidad, reconocimiento al trabajador del mes, desarrollo de capacitaciones relacionadas a sus puestos de trabajo.

2. Fomentar la identidad, que se sientan parte de la entidad, motivarlos mediante reconocimientos por los logros obtenidos; impulsando a convertirse en lo que puede llegar a ser capaz de ser.
3. Fomentar el nivel de liderazgo, haciendo equipo sin mostrar preferencias, mostrando preocupación por su bienestar, premiando, elogiando los pequeños logros, aplicando los factores motivacionales.
4. Impulsar la recompensa, para motivar a la fuerza laboral, ofreciendo reconocimientos, prestaciones y privilegios laborales, viajes en grupo o individuales, entre otros; a fin de que el personal sienta ese entusiasmo de laborar motivado.

BIBLIOGRAFIA

- Amaru, A. (2008). *Administración para emprendedores. Fundamentos para la creación y gestión de nuevos negocios*. México: Pearson Educación.
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de Administración. Teoría general y proceso administrativo*. México: Pearson Educación.
- Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas.
- Budiel, Y. (2014). "Relación entre nivel de motivación y logro de competencias en los estudiantes del IX semestre de la Clínica Odontológica de la UCSM, Arequipa - 2011". Universidad Católica de Santa María, Perú.
- Céspedes, J., & Torres, K. (2017). "Relación entre la motivación del personal y la gestión del cambio en la clínica Limatambo en Cajamarca, 2016". Universidad Privada del Norte, Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones - octava edición*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. Segunda edición*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill.
- Cortés, N. (2009). *Diagnóstico del clima organizacional Hospital Dr. Luis F. Nachón Xalapa ver.. 2009*. Universidad Veracruzana, México.

- D'Alessio, F. (2004). *Administración y dirección de la producción. Enfoque estratégico y de calidad*. México: Pearson Educación.
- De la Cruz, E., & Huaman, A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa Nacional CUNA MAS en la Provincia de Huancavelica - 2015*. Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos - quinta edición*. México: Pearson.
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional. Vol, I*. México: Versión electrónica gratuita. texto completo en <http://eumed.net/libros/2007c/>.
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones. Cuarta Edición*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento organizacional. 12a. edición*. México: CENGAGE learning.
- Huayanay, K. (2017). *Motivación laboral y clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2017*. Universidad de Huánuco, Perú.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. México: McGrawHill Educación.
- Llaneza, J. (mayo de 2009). *google book*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=EAq3__YLOjIC&pg=PA479&dq=LAS+9+dimensiones+de+litwin+y+stinger&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjqp_DrnIneAhWHjywKHfgpAoAQ6AEIJJA#v=onepage&q=LAS%209%20dimensiones%20de%20litwin%20y%20stinger&f=false

- Maldonado, P., & Perucca, P. (2008). *"La motivación de los empleados en organizaciones con planes de desarrollo de carrera"*. Universidad de Chile, Chile.
- Moran, G., & Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación*. México: Pearson Educación.
- Münch, L. (2007). *Administración. Escuela, procesos administrativos, áreas funcionales y desarrollo emprendedor*. México: Pearson Educación.
- Münch, L. (2010). *Administración Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Prentice Hall.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo. Decimotercera edición*. México: McGrawHill Educación.
- Pinto, L. (2015). *Propuesta estratégica para el fortalecimiento del clima organizacional y la mejora de la motivación del recurso humano en la Compañía Costarricense del Café S.A. (CAFESA)*. Universidad de Costa Rica, Costa Rica.
- Quispe, E. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015*. Universidad Nacional José María Arguedas, Perú.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración. Octava edición*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & DeCenzo, D. (2009). *Fundamentos de la administración. Sexta edición*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional. Décimo quinta edición*. México: Pearson.

- Rodriguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Venezuela: Revista Educación en valores. vol. 1 N° 25.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)*. Universidad Rafael Landivar, Guatemala.
- Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua en el periodo 2016*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA UGEL N° 05 DE SAN JUAN DE LURIGANCHO Y EL AGUSTINO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y SUBVARIABLES	INDICADORES
<p>Problema Central</p> <p>¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cómo la entidad se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino?</p> <p>¿En qué medida el liderazgo se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino?</p> <p>¿Cómo la recompensa se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Conocer si el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Conocer si la identidad se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p> <p>Conocer si el liderazgo se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p> <p>Conocer si la recompensa se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El clima organizacional se relaciona con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>La identidad se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p> <p>El liderazgo se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p> <p>La recompensa se relaciona positivamente con la motivación laboral del personal docente y administrativo de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho y El Agustino.</p>	<p>Identificación de Variables.</p> <p>V. Independiente:</p> <p>X = Clima organizacional</p> <p>V. Dependiente:</p> <p>Y = Motivación</p>	<p>V. Independiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identidad - Liderazgo - Recompensa <p>V. Dependiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento - Factores intrínsecos - Satisfacción

		Agustino.		
--	--	-----------	--	--

V1 clima organizacional

N°	Preguntas	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que las condiciones físicas del área donde labora le permite trabajar cómodo y eficientemente?	1	2	3	4	5
2	¿Considera usted que existe identificación con la entidad por parte de sus compañeros de su área y/o equipo de trabajo?	1	2	3	4	5
3	¿Cree usted que la entidad donde labora brinda estabilidad laboral a los trabajadores?	1	2	3	4	5
4	¿Considera usted que el líder soluciona los conflictos que se presentan durante el desarrollo de las actividades programadas?	1	2	3	4	5
5	¿Considera usted que su jefe trabaja en equipo en las actividades a desarrollar?	1	2	3	4	5
6	¿Cree usted que los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos?	1	2	3	4	5
7	¿Considera usted que existe una relación interpersonal adecuada entre los compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
8	¿Considera usted que el ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza a todo nivel sin temor a represalias?	1	2	3	4	5
9	¿Considera usted que los jefes de áreas y/o equipos expresan reconocimiento por los logros alcanzados?	1	2	3	4	5

RANGO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo
ESCALA	1	2	3	4	5

V2 Motivación laboral

Nº	Preguntas	ESCALA VALORATIVA				
		1	2	3	4	5
10	¿Considera usted que existe un apoyo por parte de los compañeros cuando no puede resolver algo solo?	1	2	3	4	5
11	¿Considera que existe unión de equipo para el desarrollo de actividades organizadas por la entidad?	1	2	3	4	5
12	¿Considera usted que existe igualdad de trato entre sus compañeros de parte de su jefe?	1	2	3	4	5
13	¿Considera usted que su jefe premia ante los logros obtenidos?	1	2	3	4	5
14	¿Considera usted que los trabajadores conocen las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo?	1	2	3	4	5
15	¿Usted cree que son recompensados por realizar un buen trabajo en el tiempo determinado?	1	2	3	4	5
16	¿Considera usted que está conforme con las tareas o actividades asignadas a su cargo?	1	2	3	4	5
17	¿Cree usted que los trabajadores cumplen con eficiencia y eficacia su trabajo dentro de la Entidad?	1	2	3	4	5
18	¿Considera usted que, durante el desarrollo de las labores encomendadas, el líder, impulsa para el logro de las metas?	1	2	3	4	5

RANGO	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacuerdo
ESCALA	1	2	3	4	5