

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y
EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS

Clima organizacional de los trabajadores administrativos en la
Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024

Para optar el Título Profesional de
CONTADOR PÚBLICO

Presentado por:

Br. Danila Bobadilla Calderón


Br. Katty Judith Maldonado Carrasco

Asesor:

Dr. Edgar Alexander Dávila Tarrillo

CHOTA – PERÚ

2025



Edgar Alexander Dávila Tarrillo
DNI: 42207417

COPYRIGHT © 2025 by

DANILA BOBADILLA CALDERÓN

KATTY JUDITH MALDONADO CARRASCO

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD



TESIS APROBADA

**Clima organizacional de los trabajadores administrativos en la
Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024**

**Para optar el Título Profesional de
CONTADOR PÚBLICO**

Presentado por:

Br. Danila Bobadilla Calderón

Br. Katty Judith Maldonado Carrasco

Asesor y Jurado Evaluador

Dr. Edgar Alexander Dávila Tarrillo

Asesor

Mtro. Artemio Fernández Gastelo

Secretario

Dra. Lita Elvira Saldaña Dávila

Presidente

Mag. Joel Yásquez Quintos

Vocal

Chota – Perú

2025



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN - FCCE

"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Colpa Matara, 17 de diciembre de 2025.

C. N° 047-2025-UI-FCCE.

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Jefe de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, hace constar que el Informe Final de Tesis titulado: **"Clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024"** elaborado por el bachiller en Contabilidad: **Danila Bobadilla Calderón y Katty Judith Maldonado Carrasco**, para optar el Título Profesional de Contador Público, presenta un índice de similitud de 22%, sin incluir material citado, material bibliográfico y fuentes con menos de 20 palabras, mostrando un criterio de plagio tipo 1; por lo tanto, cumple con los criterios de evaluación de originalidad establecidos en el Reglamento de Grados y títulos, aprobado con Resolución de Comisión Organizadora N° 120-2022- UNACH y en la Directiva para Uso de Software Antiplagio, Directiva N° 004-2020-UNACH.

Finalmente indicamos que dicho Informe Final de tesis fue asesorado por el **Dr. Edgar Alexander Dávila Tarrillo**.

Se expide la presente constancia al (a los) interesado(s) para los fines pertinentes.

Atentamente,






C.c. Arch. -2025.
RUR

Campus Universitario Colpa Matara – Chota

Danila Bobadilla calderon

Clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024

-  Clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024
-  clima organizacional de trabajadores administrativos
-  Universidad Nacional Autonoma de Chota

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3447139117

Fecha de entrega

17 dic 2025, 8:00 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

17 dic 2025, 8:04 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS_Danila_Bobadilla_Katty_Maldonado_1_.docx

Tamaño del archivo

2.3 MB

81 páginas

12.751 palabras

73.966 caracteres




22% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 23%  Fuentes de Internet
- 16%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 23% Fuentes de Internet
- 16% Publicaciones
- 0% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.unach.edu.pe	15%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	2%
3	Internet	www.repositorio.unach.edu.pe	2%
4	Internet	repositorio.unc.edu.pe	<1%
5	Internet	www.scribd.com	<1%
6	Internet	repositorio.puce.edu.ec	<1%
7	Internet	www.ceec.uh.cu	<1%
8	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
9	Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	<1%
10	Internet	repositorio.esan.edu.pe	<1%
11	Internet	theibfr.com	<1%

12	Internet	repositorio.upla.edu.pe	<1%
13	Internet	revistaconcordia.org	<1%
14	Internet	aunarcali.edu.co	<1%
15	Internet	bibliotecadigital.uda.edu.ar	<1%
16	Internet	repositorio.uct.edu.pe	<1%
17	Internet	repositorio.unan.edu.ni	<1%
18	Internet	fdocuments.es	<1%
19	Internet	idoc.pub	<1%



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

Siendo las 10:00 a. m. del 12 de enero del 2026, reunidos en Coworking (INCUBA) bajo la modalidad híbrida que por motivo de conectividad al internet no se pudo realizar en el Auditorio de la Escuela Profesional de Contabilidad, de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, los miembros del Jurado Evaluador, designados con Resolución de Facultad N° 424-2024-FCCE-UNACH, y debidamente actualizado mediante Resolución de Facultad N° 217-2025-FCCE-UNACH conformado por:

- Dra. Lita Elvira Saldaña Dávila, identificada con DNI N° 27428544, Presidente
- Mtro. Artemio Fernandez Gastelo, identificado con DNI N° 27415796, Secretario
- Mag. Joel Vásquez Quintos, identificado con DNI N° 47345655, Vocal

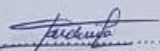
Reunidos para dar inicio a la sustentación del informe final de tesis, conforme a la Resolución de Facultad N° 003-2026-FCCE-UNACH cuyo título es: **“Clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024”**, cuyas autoras son las Br. en Contabilidad Danila Bobadilla Calderón y Katty Judith Maldonado Carrasco, cumpliendo así con los requerimientos exigidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.

Culminada la sustentación, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda declarar:

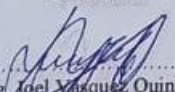
“APROBADO POR UNANIMIDAD”


El Informe Final de Tesis con calificativo de **“14 (CATORCE)”** y elevarse la presente acta a la Coordinación de la Facultad de Ciencias Contables y Empresariales, a fin de que se declare **APROBAR** el Informe Final de la Tesis a través de acto resolutivo.

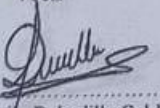
Siendo las 11:50 a. m del mismo día, en señal de conformidad, el Jurado Evaluador firma la presente acta.



Dra. Lita Elvira Saldaña Dávila
Presidente


Mtro. Artemio Fernandez Gastelo
Secretario


Mag. Joel Vásquez Quintos
Vocal


Dr. Edgar Alexander Dávila tarrillo
Asesor


Br. Danila Bobadilla Calderón
Tesisista


Br. Katty Judith Maldonado Carrasco
Tesisista

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme la salud, a mis padres por ser el apoyo, el pilar fundamental para conducirme por el camino del bien; principalmente a mi padre por ser un ejemplo a seguir y a mi hijo por ser mi inspiración y el motivo por quien luchar día a día

Danila Bobadilla Calderón

A Dios, por haberme dado la vida y permitir haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, a mis padres y hermana por su apoyo y confianza.

Katty Judith Maldonado Carrasco

AGRADECIMIENTO

A nuestro asesor de tesis Mtro. Edgar Alexander Dávila Tarrillo, quien, con su dedicación, paciencia y valiosa orientación, ha sido una guía fundamental en el desarrollo de este estudio.

A nuestros docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, quienes, con sus enseñanzas, aportes y constante motivación, han logrado transmitir sus conocimientos durante nuestra formación profesional.

Las autoras

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Descripción del problema	13
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Pregunta general	15
1.2.2. Preguntas específicas.....	15
1.3. Objetivos	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Hipótesis	16
1.5. Justificación	16
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes del problema.....	18
2.2. Bases teóricas científicas	22
2.3. Bases normativas	27
2.4. Definición de términos básicos	29
CAPÍTULO III.....	31
MARCO METODOLÓGICO.....	31

3.1. Método de investigación.....	31
3.2. Tipo de investigación.....	31
3.3. Diseño de investigación	32
3.4. Operacionalización de variables.....	33
3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	33
3.5.1. Población.....	33
3.5.2. Muestra	33
3.5.3. Unidad de análisis	34
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	34
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	34
3.7. Procesamiento y análisis de datos	35
3.7.1. Procesamiento de datos	35
3.7.2. Análisis de datos	35
3.8. Aspectos éticos y rigor científico	36
CAPÍTULO IV	37
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	37
4.1. Análisis e interpretación de resultados.....	37
4.2. Discusión de resultados.....	42
CONCLUSIONES.....	46
RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	49
ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables de la investigación.....	33
Tabla 2. Fiabilidad del cuestionario de investigación	35
Tabla 3. V de Aiken	35
Tabla 4. Baremos de la investigación.....	36
Tabla 5. Matriz de consistencia	56
Tabla 6. Nivel de clima organizacional.....	67
Tabla 7. Nivel de ambiente físico.....	67
Tabla 8. Distribución de espacio adecuado de trabajo	67
Tabla 9. El espacio asignado mantiene la privacidad.....	68
Tabla 10. Las instalaciones de la universidad se encuentran en buen estado	68
Tabla 11. Las instalaciones promueven un ambiente de trabajo ordenado	68
Tabla 12. Nivel de características estructurales del clima organizacional	69
Tabla 13. La estructura organizativa de la universidad clara y definida	69
Tabla 14. La estructura organizativa facilita las decisiones y resoluciones de problemas	69
Tabla 15. Las recompensas están alineadas con su desempeño	70
Tabla 16. Motivación por el sistema de recompensas de la universidad.....	70
Tabla 17. Retos y desafíos constantes en su rol dentro de la universidad.....	70
Tabla 18. Desafíos planteados son alcanzables y le permiten su desarrollo profesional	71
Tabla 19. Se informa y comprende claramente los estándares de desempeño	71
Tabla 20. Los estándares de desempeño están alineados con las capacidades del personal	71
Tabla 21. Nivel de características personales del clima organizacional.....	72

Tabla 22. Las responsabilidades asignadas están acorde a tu capacidad y formación	72
Tabla 23. Responsabilidad en las tareas, compromisos administrativos y académicos	72
Tabla 24. Identificado (a) con los valores y objetivos de la Universidad	73
Tabla 25. La universidad promueve un sentido de identidad entre sus miembros.....	73
Tabla 26. Nivel de ambiente social	73
Tabla 27. Respeto y cortesía por parte de sus colegas	74
Tabla 28. Integrado y aceptado en la oficina o área de trabajo	74
Tabla 29. Los miembros de la universidad están dispuestos a ayudarlo	74
Tabla 30. Trabajo en equipo y cooperación entre distintas áreas.....	75
Tabla 31. Los conflictos se resuelven de manera efectiva y oportuna	75
Tabla 32. Mecanismos adecuados para manejar disputas o desacuerdos.....	75
Tabla 33. Nivel de comportamiento organizacional.....	76
Tabla 34. Se ha sentido desmotivado para asistir a su trabajo	76
Tabla 35. Los colegas han faltado a su trabajo sin razones aparentes.....	76
Tabla 36. Alta rotación de personal en tu departamento en el último año	77
Tabla 37. El ambiente laboral influye en la decisión de abandonar el trabajo.....	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño de la investigación	32
Figura 2. Determinar el nivel de clima organizacional	37
Figura 3. Nivel de ambiente físico	38
Figura 4. Nivel de características estructurales del clima organizacional.....	39
Figura 5. Nivel de características personales del clima organizacional	40
Figura 6. Nivel de ambiente social.....	41
Figura 7. Nivel de comportamiento organizacional	42

LISTA DE ABREVIATURAS Y SIGLAS USADAS

BCRP	:	Banco Central de Reserva del Perú.
D.F.	:	Distrito Federal.
UNAEM	:	Universidad Autónoma del Estado de México.
UNACH	:	Universidad Nacional Autónoma de Chota.
RIT	:	Reglamento Interno de Trabajo.

RESUMEN

La Universidad Nacional Autónoma de Chota presenta limitaciones en su clima organizacional, relacionadas principalmente con la falta de canales de comunicación efectivos y ausencia de programas de capacitación, esto genera desinformación y desmotivación en el personal administrativo. El objetivo de la investigación fue determinar el nivel del clima organizacional percibido por los trabajadores administrativos en el año 2024. El estudio fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de alcance descriptivo. Se trabajó con el total de 115 colaboradores administrativos, a quienes se aplicó un cuestionario validado por juicio de expertos, con alta confiabilidad. Los resultados mostraron que el nivel del clima organizacional presentó un nivel regular en el 67% de personal, evidenciado en las dimensiones evaluadas. El ambiente físico obtuvo un nivel regular en el 44%, debido a la percepción de la insuficiencia de espacios físicos, aunque con instalaciones funcionales. Las características estructurales alcanzaron un nivel regular en el 65%, destacándose la presencia de desafíos profesionales, pero con sistemas de recompensa poco alineados al desempeño. Las características personales mostraron un nivel regular en el 45%, con adecuada responsabilidad laboral, pero débil identificación con los valores institucionales. El ambiente social mostró un nivel regular en el 63%, reflejando relaciones respetuosas, aunque con baja cooperación y resolución de conflictos. Finalmente, el comportamiento organizacional obtuvo un nivel regular en el 48%, asociado a la estabilidad laboral manifestada en bajos niveles de ausentismo y rotación. Se concluye que el clima organizacional en la institución es predominantemente regular, por lo que se requiere implementar estrategias de mejora en las dimensiones estructurales, personales y sociales.

Palabras claves: Clima organizacional, trabajador, comunicación, rendimiento, universidad.

ABSTRACT

La Universidad Nacional Autónoma de Chota exhibits limitations in its organizational climate, primarily related to a lack of effective communication channels and an absence of training programs. This leads to misinformation and demotivation among administrative staff. The objective of this research was to determine the level of organizational climate perceived by administrative employees in 2024. The study was basic, quantitative, non-experimental, and descriptive in scope. A questionnaire validated by expert judgment and demonstrating high reliability was administered to all 115 administrative staff members. The results showed that the organizational climate was at a fair level for 67% of the staff, as evidenced in the evaluated dimensions. The physical environment was rated at a fair level for 44%, due to the perception of insufficient physical space, although the facilities were functional. Structural characteristics reached a fair level for 65%, highlighting the presence of professional challenges but with reward systems poorly aligned with performance. Personal characteristics showed a fair level in 45% of cases, with adequate work responsibility but weak identification with institutional values. The social environment showed a fair level in 63% of cases, reflecting respectful relationships, although with low cooperation and conflict resolution skills. Finally, organizational behavior obtained a fair level in 48% of cases, associated with job stability manifested in low levels of absenteeism and turnover. It is concluded that the organizational climate in the institution is predominantly fair, therefore, improvement strategies are needed in the structural, personal, and social dimensions.

Keywords: Organizational climate, worker, communication, performance, university.



CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La percepción individual y grupal dentro de una organización a nivel internacional refleja el estado de desmotivación de los colaboradores dentro de una organización debido a falta de compromiso o baja productividad (Arifin et al., 2020). Las condiciones internas en diferentes organizaciones de Latinoamérica nace desde la percepción que se tiene sobre las mismas, esto determina en cómo un colaborador se desempeñe e influye directamente en la conducta personal la cual es determinante para la efectividad institucional (Soria et al., 2019). Se debe enfatizar y definir el clima organizacional como fenómeno fundamental para una mejora continua.

En México, la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM) los constantes conflictos internos, manejo inadecuado de relaciones interpersonales, comunicación distorsionada y desorganización debido a gestión deficiente, falta de identidad y desorganización para resolución de conflictos ha generado obstáculos que dificultan tener un buen clima organizacional deteriorando la comunicación interna. Buscar claridad y reforzar la idea de clima organizacional vincula a una comunicación asertiva y capacidad institucional de resolución de conflictos (Márquez y Cardoso, 2022).

En Colombia, en la Universidad de la Guajira se identificó que colaboradores laboran sin elementos necesarios para realizar sus funciones, desconocimiento de procedimientos institucionales negativa percepción del clima laboral debido a ineficiencias por parte de la dirección, falta de liderazgo y ausencia de estructura para gestionar riesgos, conllevando a impacto negativo en el comportamiento laboral y baja satisfacción del personal. Exponer factores institucionales indica la influencia de



gestión organizacional para el bienestar para el personal (Lozano y Tello 2024).

En Perú en las diferentes universidades han presentado ausencia de clima adecuado para desarrollo del sistema educativo, bajo liderazgo causando problemas estructurales y funcionales, a dificultad para cumplir con objetivos deteriorando el sistema educativo afectando la calidad institucional. Identificar los problemas y los factores claves para vincular directamente al clima organizacional para un desarrollo del sistema educativo (Bances y Ramírez 2021).

En Perú el clima organizacional al identificar personal con temor a errores, sensación de inseguridad y falta de reconocimiento ha conllevado a un clima organizacional poco agradable e inseguro, ausencia de reconocimiento lo cual ha generado renuncias constantes, bajo desempeño laboral y percepciones negativas. Mejorar el clima laboral impacta al rendimiento y retención de talento humano (Ríos et al. 2023).

En la Universidad Nacional Autónoma de Chota como ente estatal local, desarrolla actividades educativas de formación superior y otorga a los estudiantes, docentes y otros colaboradores una mejor calidad de vida, sin embargo, la entidad enfrenta desafíos en el clima organizacional atribuidos a la falta de canales de comunicación, que genera desinformación y percepciones erróneas sobre decisiones y políticas institucionales, además, la ausencia de programas de capacitación continua y oportunidades de desarrollo profesional incrementa la sensación de estancamiento y desmotivación del personal administrativo, asimismo, la continua rotación laboral y ausentismo; son desafíos que pueden perjudicar la imagen de la institución ante la comunidad estudiantil y la sociedad en general.

Enfocarse en factores internos influyen en el clima organizacional y la percepción externa de la misma, mejorando la imagen institucional lo cual genera



prestigio y retención del personal, motivando a un crecimiento profesional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es el nivel del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024?

1.2.2. Preguntas específicas

¿Cómo es el ambiente físico del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024?

¿Cómo son las características estructurales del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024?

¿Cómo son las características personales del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024?

¿Cómo es el ambiente social del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024?

¿Cómo es el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024?



1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Describir el ambiente físico del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.

Describir las características estructurales del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.

Describir las características personales del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.

Describir el ambiente social del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.

Describir el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.

1.4. Hipótesis

“Las investigaciones descriptivas según Bernal (2016) carecen de hipótesis porque solo buscan describir fenómenos o elementos de estudio, por lo tanto, la investigación careció del planteamiento de hipótesis.”

1.5. Justificación

La investigación, desde un enfoque teórico, se realizó con el fin de generar reflexión y debate sobre el conocimiento existente en torno al clima organizacional. Se buscó confrontar la teoría de la Relaciones Humanas y la teoría de Likert para describir



resultados y comprender las estructuras, políticas y procesos internos. Esto permitió vacíos o incongruencias, las cuales son puntos de estudio para el desarrollo de políticas y lineamientos que favorezcan un entorno organizacional.

La investigación presenta una justificación práctica ya que pretende identificar como es que los trabajadores perciben su entorno laboral si es favorable o no, esto permitirá mejorar la calidad en el servicio que brindan a los estudiantes, docentes y terceros usuarios.

La justificación valorativa radicó de manera cualitativa al contribuir con la comprensión del clima organizacional para fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso del personal administrativo. Se Identificó y señaló problemas relacionados con el ambiente laboral. Los resultados obtenidos pueden servir como referente para otras instituciones educativas que enfrenten situaciones similares, ofreciendo resultados para generar estrategias aplicables a distintos contextos organizacionales.

La investigación académica se justifica en generar conocimiento que sirve de base teórica para investigaciones futuras, es un aporte para estudiantes, egresados, bachilleres y público interesado en el tema. La investigación sirvió como parte del proceso académico con el fin de obtener el título de Contador Público.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Burgos (2022) en su investigación realizada en Venezuela cuyo objetivo fue describir el clima organizacional en instituciones educativas. Identificó tres factores organizacionales: psicológicos individuales, grupales y organizacionales, y cuatro tipos de liderazgo: coercitivo, benevolente, consultivo y participativo. Las principales dimensiones del clima fueron estructura organizativa, toma de decisiones, competencia, actitudes y reglas, vinculadas a motivación, rendimiento y comunicación. Se concluyó que el clima organizacional influye directamente en la productividad y la consecución de objetivos. El diseño fue descriptiva, basada en análisis documental de diversas fuentes.

La investigación fue relevante porque muestra cómo el clima organizacional depende del ambiente y las relaciones laborales, aspectos clave para mejorar el desempeño institucional.

Almada (2021) en su investigación realizada en México cuyo objetivo fue caracterizar el clima organizacional en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Pilar durante el año 2019. Obteniendo resultados como adecuada organización administrativa, eficiencia en la atención y tramitación de procesos, identificando un bajo nivel de ausentismo y rotación, asociado a una atención eficaz y respuestas rápidas por parte de la institución. El enfoque fue cualitativo y de alcance descriptivo, cuestionario utilizado como instrumento de recolección de datos.



La investigación abordó al segundo y tercer objetivo específico, ya que reflejó estructura organizacional y proyección social de institución como punto clave para percepción del clima organizacional.

Blanco et al. (2021) en su investigación realizada en Costa Rica cuyo objetivo fue analizar el clima organizacional en centros educativos de la Dirección Regional de Educación de Heredia. Se obtuvo resultados sobre comportamiento organizacional en un 80.6% y el ambiente social un 61.3%. Además, se encontró que el clima organizacional presenta un vínculo con la dimensión de características personales en un 65.3%. Concluyendo que las relaciones interpersonales son base para que los profesionales estén motivados y comprometidos. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo y diseño transversal, hizo uso del cuestionario.

El estudio evidenció el impacto del clima laboral en las relaciones interpersonales de los colaboradores dentro de las instituciones reflejando que existe puntos de mejora en cada institución.

González et al. (2021) en su investigación realizada en México cuyo objetivo describir los resultados de artículos científicos provenientes de México, Colombia, Perú y otros países latinoamericanos, sobre el clima organizacional en el sector público durante el periodo 2016–2020. Obteniendo resultados sobre el ambiente social, ambiente físico y características personales que el 80% de los trabajadores se sentían desmotivados por la falta de reconocimiento a su esfuerzo. Concluyendo que el pilar fundamental en las organizaciones es el clima organizacional, El estudio tuvo un enfoque cualitativo y de alcance descriptivo, como instrumento de recolección de datos se hizo uso de la revisión bibliográfica.



El estudio destacó las dimensiones de reconocimiento y comunicación para la búsqueda de mejorar normas dinámicas internas para las instituciones con el fin de revertir el descontento de los colaboradores.

Nájera et al. (2021) en su investigación realizada en Cuba cuyo objetivo fue conocer la percepción del clima laboral por parte de los funcionarios. Los resultados mostraron nivel medio respecto a la dimensión ambiente social, características estructurales, concluyendo que los factores de antigüedad tienen que ver en rasgos importantes sobre el clima organizacional. La metodología empleada fue de nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo y diseño transversal y como instrumento se hizo uso del cuestionario.

La investigación permitió comprender cómo las distintas dimensiones del clima organizacional afectan la percepción de los trabajadores y cómo ciertas variables personales pueden incidir en la construcción del ambiente laboral, aportando un marco útil para el análisis en contextos similares.

Orbegoso (2023) en su investigación realizada en Lambayeque cuyo objetivo fue analizar el clima laboral del personal administrativo en una entidad estatal. Los resultados reflejaron, en la dimensión ambiente físico, el 54.1% de los colaboradores lo percibieron como regular; en características personales el 46% también lo consideró regular, mientras que en comportamiento organizacional el 63.5% coincidió con una percepción regular; respecto a las características estructurales, el 43.5% manifestó una percepción regular, y en cuanto a características personales, el 60% la evaluó como baja. Concluyendo con 45.9% de clima laboral regular. La investigación fue de enfoque cuantitativa, descriptiva, con un diseño no experimental y corte transversal, instrumento el cuestionario.



El aporte de la investigación fue identificar el clima organizacional a través de autorrealización, el involucramiento, la supervisión y el propio ambiente laboral, elementos fundamentales para entender y evaluar el entorno organizacional dentro de instituciones públicas.

Pasco (2023) en su investigación realizada en Lambayeque cuyo objetivo fue identificar el nivel del clima laboral de los trabajadores administrativos durante el año 2022. Se obtuvo los siguientes resultados, el clima organizacional fue percibido como medio por el 45%, el ambiente físico fue medio en un 45%, el comportamiento organizacional regular en un 50%, las características estructurales regulares en un 45%, las características personales y el ambiente social fueron calificados como medios en un 55% y 45%, respectivamente. Se concluyó que el clima organizacional tiene un nivel medio. La investigación fue de alcance descriptiva, con diseño no experimental, y se aplicó un cuestionario.

La investigación permitió comprender las dimensiones del clima organizacional tales como autorrealización, el involucramiento laboral, la comunicación y las condiciones laborales son indispensables en toda institución.

Chahuin y Cueva (2022) en su investigación realizada en Huacho cuyo objetivo fue analizar el nivel del clima organizacional en los servidores administrativos durante el año 2022. Los resultados evidenciaron que el clima organizacional fue percibido como de nivel medio por el 66% de los participantes, evaluando las características personales fueron consideradas medias por el 48%, las características estructurales relacionadas con recompensa y desafíos alcanzaron un 50% en nivel medio. Se concluyó que el nivel del clima organizacional en la municipalidad es medio. La investigación fue de tipo básico, nivel descriptiva, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, aplicándose un cuestionario.



La investigación permitió comprender factores como la realización personal, la identidad y la estructura organizacional como fuente indispensable en el clima laboral, en estrecha relación con el objetivo general y los indicadores del estudio.

Álvarez y Gonzales (2021) en su investigación realizada en Cusco cuyo objetivo fue conocer el clima organizacional del personal administrativo durante el año 2019. Los resultados mostraron que en la dimensión estructura organizacional, el 25% de los encuestados lo consideró regular; las características personales asociadas a la responsabilidad el 40.6% también indicó regular; en cuanto al comportamiento organizacional el 36.1% opinó que era regular. Se concluyó que el clima organizacional en la Municipalidad de La Convención es regular, evidenciando que el personal no se siente a gusto dentro de la entidad. La investigación fue de tipo básica, descriptiva, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental y cuestionario como instrumento.

La investigación permitió evidenciar cómo las deficiencias en el clima organizacional afectan el desempeño y las tareas laborales, aportando información útil para el logro del objetivo general de la investigación.

2.2. Bases teóricas científicas

Teoría de las relaciones humanas

Chiavenato (2006) se centra en la Teoría de las Relaciones Humanas propuesta por Elton Mayo, la cual explica la importancia de las interacciones sociales y las relaciones interpersonales en el entorno laboral. Esta teoría destaca factores como la moral, la motivación y la satisfacción laboral, y sostiene que las organizaciones son sistemas sociales complejos que no pueden comprenderse solo a través de procesos técnicos, sino que deben considerar el bienestar emocional y psicológico de sus miembros. Aporta visión integral del trabajo.



La teoría de las relaciones humanas aportó conocimiento para entender cómo el clima organizacional influye en la calidad del servicio del personal administrativo. Al considerar el valor de las relaciones humanas y la motivación, se podrá analizar de manera más profunda cómo un ambiente laboral positivo puede fomentar un mayor compromiso y, en consecuencia, mejorar la atención y desempeño del personal en la organización.

Teoría de Likert

La teoría de Likert (1932), citada por Matas (2018), plantea que el estilo de liderazgo influye directamente en la productividad y satisfacción laboral, identificando cuatro sistemas: autoritario explotador, benevolente, consultivo y participativo. Esta teoría es relevante porque permite comprender cómo las conductas de los líderes y las condiciones del entorno laboral afectan el comportamiento de los empleados. En el contexto de la investigación, ayudó a analizar cómo los estilos de liderazgo y la gestión influyen en el clima organizacional y en la calidad del servicio del personal administrativo, permitiendo identificar factores que reflejan el funcionamiento institucional.

2.2.1. Clima organizacional

El clima organizacional se entiende como la percepción que los empleados tienen sobre la organización en la que laboran, basada en aspectos como la autonomía, la estructura y la consideración, entre otros (García, 2009). Según Chiavenato (2011), este clima está compuesto por las características del ambiente laboral que influyen en el comportamiento de los trabajadores a partir de cómo lo perciben. En esta línea, Robbins y Judge (2009) afirman que el clima organizacional refleja las propiedades que los integrantes de una organización reconocen y que afectan directamente su conducta.



Dimensiones

Litwin y Stringer (1968) citado por Acosta y Venegas (2010) refieren que existen nueve dimensiones entorno al clima organizacional. Cada una de las dimensiones se vincula con las características de la entidad. Para Salazar et al. (2009) el tratar el clima organizacional implica tratar un grupo de componentes y determinantes que, en su conjunto ofrece una visión global de la organización. En ese contexto se establece los componentes y determinantes como el ambiente físico, características estructurales, ambiente social, características personales y comportamiento organizacional.

Ambiente físico

Se encuentra establecido como el espacio físico, las instalaciones, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el grado de contaminación, entre otros (Salazar et al., 2009). Según Chiavenato (2011) las condiciones físicas que rodean el entorno laboral inciden en el ambiente laboral sea de manera positiva o negativa. El tener una iluminación, aseo orden, estímulos, seguridad, entre otros, afecta el confort y el ánimo del colaborador.

Características estructurales

En esta se comprende como el tamaño de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, recompensa, desafíos, entre otros (Kotler y Keller, 2012). En ese contexto se determina un concepto multidimensional, las cualidades durables, el nivel de motivación de los empleados y los desafíos que enfrenta un individuo en una organización (Chiavenato, 2011).

Estructura: Esta se encuentra vinculado a la percepción que tienen los individuos de una organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos,



trámites, normas y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desempeño de su labor. El resultado positivo o negativo, estará dado en la medida que la entidad pone énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un entorno de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado (Sotelo et al., 2012). Para Acosta y Venegas (2010) esta se encuentra vinculada a las reglas de la entidad, el formalismo, las obligaciones, lineamientos, jerarquías y regulaciones. Es decir, se encuentra vinculado a los canales formales dentro de una organización.

Recompensa: Este corresponde a los estímulos recibidos por las labores realizadas. Esto se vincula a como la entidad estimula a sus miembros por sus logros (Acosta y Venegas, 2010). Sotelo et al. (2012) refieren que corresponde a la percepción de los miembros sobre el beneficio recibido por su labor realizada. Es el factor que determina como la empresa utiliza más los beneficios que el castigo. Bajo esta premisa se busca que siempre se incentive al empleado a hacer bien su labor y si no lo hace bien se le incentive a mejorar en el mediano plazo.

Desafíos: Corresponde al sentimiento que tiene un individuo de una organización acerca de los desafíos que impone sus labores. Es el factor en que la organización promueve retos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos (Acosta y Venegas, 2010). Según Robbins y Judge (2009) corresponde a la sensación que tienen los miembros de una entidad referente a los retos que impone sus labores. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Estándares de desempeño: Es el énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento. Se refiere a la significancia de percibir metas implícitas y explícitas, así como las normas de desempeño (Acosta y Venegas, 2010). Para Robbins y Judge (2009) se comprende como la percepción de los individuos de una organización



sobre el énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento. Los estándares de desempeño establecen las expectativas respecto a lo que debe hacer y lo que debe saber en el desarrollo de sus actividades.

Características personales

Relaciona los factores como las aptitudes, actitudes, motivaciones, expectativas, sentido de responsabilidad e identidad, entre otros (Salazar et al., 2009). Según Robbins y Judge (2009), el clima organizacional es un concepto que involucra diversos elementos, entre los cuales destacan la responsabilidad y el grado de identificación del personal con la organización.

Responsabilidad: se encuentra vinculado a la percepción del jefe inmediato, compromiso con labores y toma de decisiones generadas por exigencia propia. Expresa la autonomía de los integrantes de una organización frente a decisiones vinculadas con el trabajo, en otras palabras, es el desempeño de manera autónoma y bajo supervisión constante (Robbins y Judge, 2009).

Identidad: sentimiento de pertenencia y el reconocimiento por parte del equipo de trabajo, compartir objetivos personales con los objetivos organizacionales, la pertenencia a la organización es fundamental ya que aporta al clima organizacional (Robbins y Judge, 2009).

Ambiente social

La calidad de relaciones interpersonales dentro de una organización incluyendo, compañerismo, cooperación, respeto, apoyo mutuo y manejo de conflictos entre los miembros del equipo y diferentes áreas, esto se resume en relaciones, cooperación y conflicto. se trata de la suma de costumbres, comportamientos, valores y lineamientos que se generan dentro de una entidad (Chiavenato, 2011).



Relaciones: indica la percepción de los empleados respecto a calidad y calidez, reflejado en los grupos formales los cuales son por estructura jerárquica y los grupos informales los cuales surgen por afinidad personal, mediante este indicador se identifica el grado de integración, confianza y apoyo mutuo, lo cual se ve reflejado en la motivación, compromiso y rendimiento de los colaboradores (Robbins y Judge, 2009).

Cooperación: percepción a cerca del nivel de apoyo y ayuda mutua, en los diferentes niveles jerárquicos, indica la disposición colectiva para cumplir con los objetivos comunes de la institución, en otras palabras, la cooperación promueve el entorno laboral solidario, integrado y eficiente (Rodríguez, 2015).

Conflicto: percepción de colaboradores a la presencia, manejo y aceptación de discrepancias en el entorno laboral, es el grado en el cual se acepta las opiniones diferentes y se enfrentan directamente con el debido control, esto refleja la madurez del equipo para abordar los mismos constructivamente (Robbins y Judge 2009).

Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional está enfocado en resultados observables como productividad, rotación, ausentismo, satisfacción laboral y nivel de tensión, centrándose en el comportamiento de los colaboradores, esto depende de características estructurales y contextuales enfocado de manera sistémica, influencias y estructura organizativa teniendo en cuenta el enfoque psicológico y conductual (Kloter y Keller, 2012).

2.3. Bases normativas

La Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N.º 27444), promulgada en 2001, regula la actuación de la administración pública con el objetivo de proteger el interés general y garantizar los derechos de los ciudadanos, en conformidad con el



marco legal vigente. Esta norma promueve procesos justos, eficientes y transparentes. En el contexto del estudio, se vincula con la necesidad de establecer reglas claras para la gestión pública, lo que fortalece la seguridad del personal y reduce los conflictos dentro de las instituciones. Esta ley con respecto al clima organizacional al establecer normas claras y procedimientos definidos contribuye a un mejor ambiente laboral, seguro y equitativo.

El Manual de Procedimientos Administrativos (MAPRO) de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, aprobado mediante la Resolución de Comisión Organizadora N.º 444-2021-UNACH, estableció procedimientos relacionados con las estrategias y mecanismos de gestión que permitieron el desarrollo de actividades y funciones de manera transversal e integral entre los colaboradores de la institución. Esta normativa se vincula directamente con el clima organizacional, ya que al definir de forma clara los procesos y responsabilidades, proporcionando una guía coherente para el accionar del personal.

El Reglamento Interno de Trabajo (RIT), aprobado por la Universidad Nacional Autónoma de Chota en 2015, tiene como finalidad establecer la normativa que regula la relación laboral entre la institución y sus colaboradores. Se estableció derechos y obligaciones que buscan propiciar un adecuado clima organizacional, promoviendo el respeto a la dignidad del trabajador, fomento de armonía, disciplina y la eficiencia en el desempeño de las labores asignadas. Esta normativa se vincula con el presente estudio porque, al definir claramente los derechos y deberes de los colaboradores, facilita la creación de un entorno laboral basado en el respeto mutuo.

El Manual de Organización y Funciones (MOF) (2015) y el Reglamento de Organización y Funciones (2021) de la Universidad Nacional Autónoma de Chota establecen las funciones, responsabilidades, niveles jerárquicos y relaciones de



dependencia dentro de la estructura institucional. Al definir claramente estos aspectos, facilitan la gestión coordinada y reducen la ambigüedad y los conflictos, favoreciendo un clima organizacional más claro y armonioso. Aporta a la investigación al definir los roles y responsabilidades, genera expectativas precisas y límites definidos.

2.4. Definición de términos básicos

Conflicto: Situación en la que dos o más partes perciben que sus intereses o necesidades son incompatibles o contradictorias (Illera, 2022).

Desempeño: Medida de rendimiento o ejecución de una tarea o actividad por parte de una persona o entidad (Montoya, 2009).

Entorno: Conjunto de circunstancias, factores o condiciones que rodean y afectan a un individuo entidad u objeto (Olis et al, 2021).

Entidad: Organización o entidad jurídica que está formada para efectuar actividades económicas específicas (Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), 2011).

Jerarquía: Sistema organizado de niveles o grados en el que cada uno tiene una autoridad o importancia relativa respecto a los otros (Chiavenato, 2011).

Liderazgo: Capacidad y habilidad de una persona para influir, motivar, y habilitar a otros a contribuir al logro de objetivos y metas en un grupo u organización (Kotler y Keller, 2012).

Objetivo: Meta o fin que se persigue. Representa un propósito o resultado específico y medible que se busca alcanzar dentro de un tiempo determinado (Robbins y Judge, 2009).



Percepción: Proceso cognitivo mediante el cual se selecciona, organiza e interpreta la información sensorial para representar y entender el entorno (Vilatuña et al., 2012)

Productividad: Relación entre la cantidad de productos o servicios producidos y los recursos utilizados para producirlos (Fontalvo, 2018).

Recompensa: Beneficio o estímulo que se ofrece o recibe debido a una acción o comportamiento determinado (Urrego, 2016).

Rotación: Se refiere al número de empleados que dejan una organización y son reemplazados por nuevos empleados en un periodo determinado (Robbins y Judge, 2009).



CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método de investigación

Para la investigación se empleó el método deductivo, ya que, según Bernal (2016), permite partir de principios generales para llegar a explicaciones específicas. Asimismo, se utilizó el método analítico, que consiste en descomponer el objeto de estudio para examinar sus partes de manera individual. En este estudio, a partir de la teoría y los conceptos relacionados con el clima organizacional, se definió las dimensiones e indicadores de los elementos a analizar en la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Posteriormente, la recolección y análisis de datos facilitó la generación de resultados, que a su vez permitió formular conclusiones y recomendaciones relacionadas con el estudio realizado.

3.2. Tipo de investigación

La finalidad de la investigación fue básica, como lo define Ñaupas et al. (2018), este tipo de estudio tiene como propósito ampliar y profundizar el conocimiento, sin buscar una aplicación inmediata. En este sentido, la investigación permitió comprender el estado del clima organizacional entre los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota durante el año 2024, aportando de manera teórica.

El alcance de la investigación fue descriptivo, ya que, según Ñaupas et al. (2018), este tipo de estudio se orienta a analizar y detallar las características, fenómenos y elementos relacionados con el objeto de estudio. En este contexto, la investigación se centró en describir el clima organizacional percibido por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota durante el año 2024.



El diseño de la investigación fue no experimental, ya que, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), en este tipo de estudio no se manipulan las variables, sino que se observan y analizan tal como se presentan en la realidad. En este caso, la investigación se enfocó en el estudio de la variable clima organizacional dentro del entorno administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, durante el periodo 2024, sin intervenir en la variable de estudio.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, ya que, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), este enfoque se caracteriza por el uso de datos numéricos para describir, analizar y explicar fenómenos. En este sentido, se realizó el análisis de la variable clima organizacional en la Universidad Nacional Autónoma de Chota mediante métodos estadísticos y porcentuales, lo que permitió obtener resultados objetivos y medibles.

3.3. Diseño de investigación

“El diseño de la investigación fue no experimental – transversal, dado que no se manipula las variables y su desarrollo se dará en un determinado periodo y tiempo (Hernández – Sampieri y Mendoza, 2018). Al respecto, en el estudio no se efectuó la manipulación de la variable clima organizacional y el análisis se dará el primer semestre del 2024 en las oficinas administrativas de la Universidad Nacional Autónoma de Chota”. El diseño de la investigación se muestra a continuación:

Figura 1

Diseño de la investigación

Clima organizacional

X_1



3.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables de la investigación

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Clima organizacional	Calidad del ambiente interno de una organización. que es percibido por sus miembros y que determina su comportamiento. Es la percepción que los trabajadores tienen de su entorno laboral y cómo este afecta su desempeño y satisfacción en el trabajo (Chiavenato, 2011).	Ambiente físico	Espacio físico Instalaciones
		Características estructurales	Estructura Recompensa Desafíos Estándares de desempeño
		Características personales	Responsabilidad Identidad
		Ambiente social	Relaciones Cooperación Conflicto
		Motivación para el trabajo	Ausentismo Rotación

3.5. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.5.1. Población

La población son los elementos de estudio y que guardan características similares (Bernal, 2016). En la investigación la población se encontró conformada por 115 colaboradores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota durante el periodo 2024 (anexo 3).

3.5.2. Muestra

El muestro censal consiste en estudiar a toda la población que forma parte del objeto de investigación, sin seleccionar un subconjunto o muestra representativa, se



incluyen a todos los individuos, lo que permite obtener información completa (Bernal, 2016). El presente estudio hizo uso del muestro censal (anexo 3).

3.5.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis está conformada por cada uno de los elementos de estudio (Arias, 2016). La unidad de análisis se estuvo conformada por cada uno de los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota conforme se muestra en el (anexo 3).

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica utilizada para la presente investigación fue la encuesta la cual consiste en recopilar información de forma directa y sistemática a través de preguntas aplicadas a un grupo de personas (Arias, 2016). En la investigación se utilizó la encuesta con el fin de describir y determinar el nivel del clima organizacional en la Universidad Nacional Autónoma de Chota durante el 2024.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado, conforme a la técnica, fue el cuestionario, definido por Bernal (2016) como el documento que permite obtener información primaria relacionada con un tema de estudio. En esta investigación, el cuestionario se aplicó a los colaboradores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, con el propósito de recopilar datos sobre el clima organizacional durante el año 2024.

Antes de su aplicación, el cuestionario fue validado mediante el juicio de tres expertos, tal como se muestra en el Anexo 5. Además, se evaluó la fiabilidad del instrumento utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue el siguiente:



Tabla 2

Fiabilidad del cuestionario de investigación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.937	26

Nota. Elaborado en base a cuestionario.

La fiabilidad del cuestionario se determinó vía prueba piloto en la que se tuvo en cuenta a 26 colaboradores de la entidad. El análisis de datos de prueba aplicada demostró que el cuestionario tiene una confiabilidad de 0.937 con lo que se establece un grado de fiabilidad aceptable.

Tabla 3

V de Aiken

Promedio V de Aiken	N de elementos
0.84	3

Nota. Elaborado en base a juicio de expertos.

3.7. Procesamiento y análisis de datos

3.7.1. Procesamiento de datos

El procesamiento de datos se efectuó en un primer momento de los datos vinculados al clima organizacional. Los cuales a través de la hoja de cálculo se procesó la información obtenida y se determinó el análisis respectivo de la variable de estudio en la Universidad Nacional Autónoma de Chota durante 2024.

3.7.2. Análisis de datos

El análisis de datos fue de carácter descriptivo y se efectuó a través de la hoja de cálculo como se indicó en el ítem anterior en esta se realizó el análisis de la variable y las dimensiones del clima organizacional en la Universidad Nacional Autónoma de Chota durante el 2024. Se tuvo en cuenta el análisis de datos a través de baremos como se muestra:



Tabla 4

Baremos de la investigación

Variable/Dimensiones	Rango		
	Alto	Regular	Bajo
Clima organizacional	88 – 130	44 – 87	1 - 43
Ambiente físico	14 – 20	8 – 13	1 - 7
Características estructurales	27 – 40	14 – 26	1 - 13
Características personales	14 – 20	8 – 13	1 - 7
Ambiente social	21 – 30	11 – 20	1 - 10
Comportamiento organizacional	14 – 20	8 – 13	1 - 7

La baremación se determinó de acuerdo a la cantidad de preguntas considerando la variable y sus dimensiones, esto multiplicado por la escala de respuesta cerrada más alta. Cabe precisar, que la presentación y resumen de los resultados se efectuó a través de tablas y figuras como se evidencia en el capítulo de resultados y discusión.

3.8. Aspectos éticos y rigor científico

La investigación consideró los aspectos éticos de la búsqueda del bien y la justicia vinculado a procurar conocer el clima organizacional administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota. Referente al rigor científico esta se planteó en el estudio sobre el valor de verdad, su aplicabilidad, consistencia y su neutralidad sobre los resultados obtenidos en la investigación, además de seguir con el cumplimiento de la normativa de la universidad, facultad y escuela profesional.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

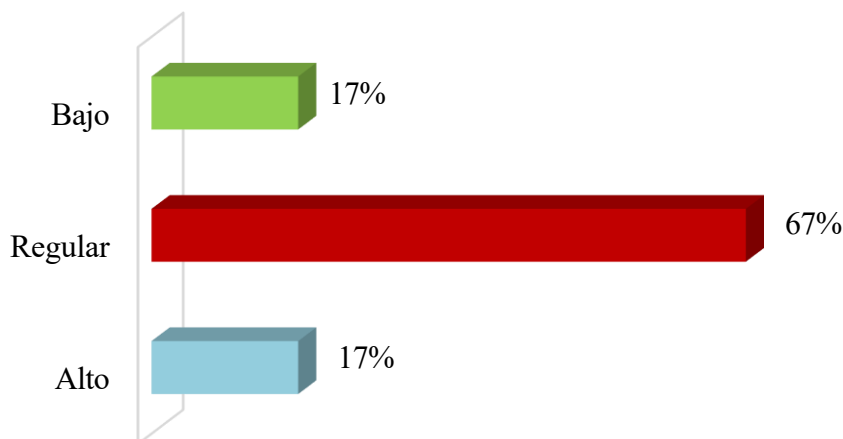
4.1. Análisis e interpretación de resultados

Los datos recolectados a través del cuestionario de estudio sobre el clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota permitieron determinar lo siguiente:

Objetivo general: determinar el nivel del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota durante el periodo 2024. El objetivo general, lo que permitió obtener los siguientes resultados:

Figura 2

Nivel de clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.



Nota. Elaborado en base al cuestionario.

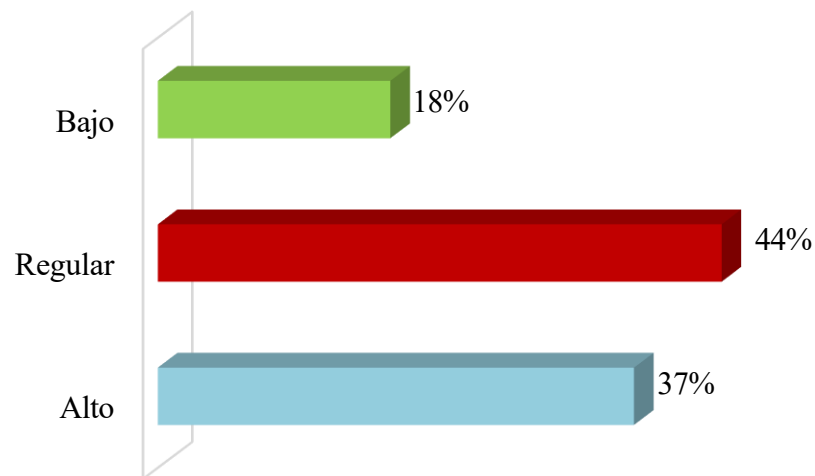
La figura 2 reflejó que el 17% de los trabajadores administrativos percibe un clima organizacional de nivel bajo, el 67% percibe un clima organizacional en un nivel regular, y el 17% considera que el clima organizacional está en un nivel alto, indicando

una percepción positiva. Se determinó que el nivel general del clima organizacional fue regular.

Objetivo específico 1: describir el ambiente físico del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota durante el periodo 2024, esto permitió establecer lo siguiente:

Figura 3

Nivel de ambiente físico del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.



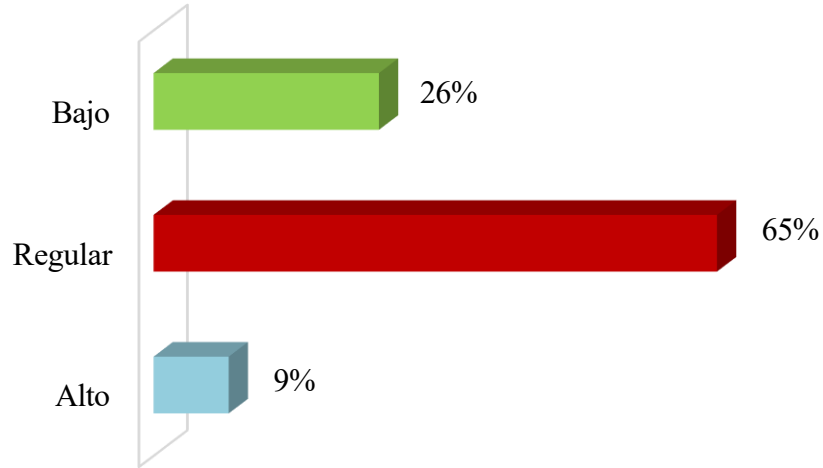
Nota. Elaborado en base al cuestionario.

La figura 3, demuestra que el 18% de los trabajadores percibe al ambiente físico en un nivel bajo, el 44% de los trabajadores percibe el ambiente físico en un nivel regular, y el 37% de los trabajadores percibe el ambiente físico en un nivel alto.

Objetivo específico 2: describir las características estructurales del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota durante el periodo 2024, lo que permitió determinar lo siguiente:

Figura 4

Nivel de características estructurales del clima organizacional de los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.



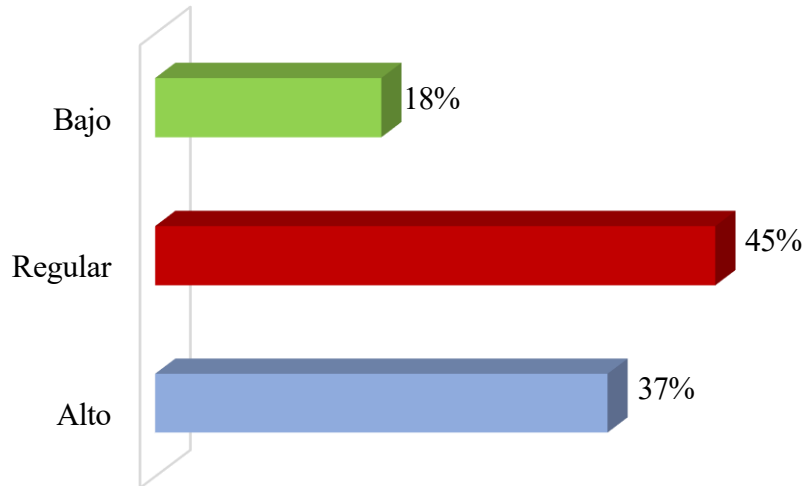
Nota. Elaborado en base al cuestionario.

En la figura 4 muestra que el 26% de los trabajadores percibe que el nivel de características estructurales del clima organizacional es bajo, el 65% de nivel regular y solo el 9% lo percibe a nivel alto.

Objetivo específico 3: describir las características personales del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota en el periodo 2024, lo que permitió determinar lo siguiente:

Figura 5

Nivel de características personales del clima organizacional de los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.



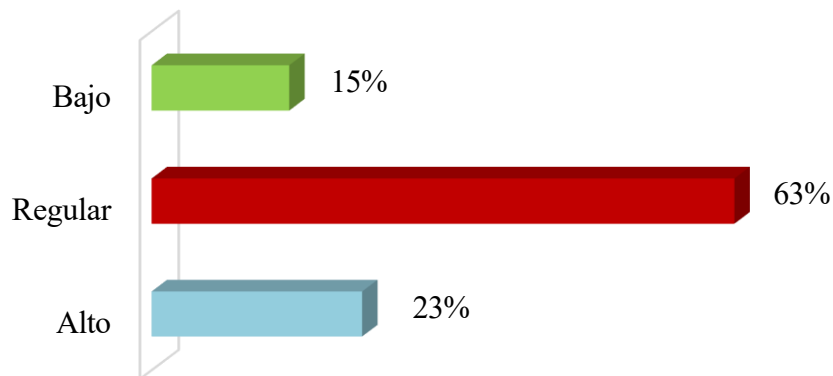
Nota. Elaborado en base al cuestionario.

La figura 5 muestra que el 18% de los trabajadores percibe un bajo nivel de características personales del clima organizacional, el 45% percibe un nivel regular y el 37% un nivel alto. Los resultados reflejaron condiciones favorables con oportunidad de mejora con el fin de mantener relaciones laborales sanas, colaborativas y productivas.

Objetivo específico 4: describir el ambiente social del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota en el periodo 2024, lo que permitió establecer lo siguiente:

Figura 6

Nivel de ambiente social del clima organizacional de los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.



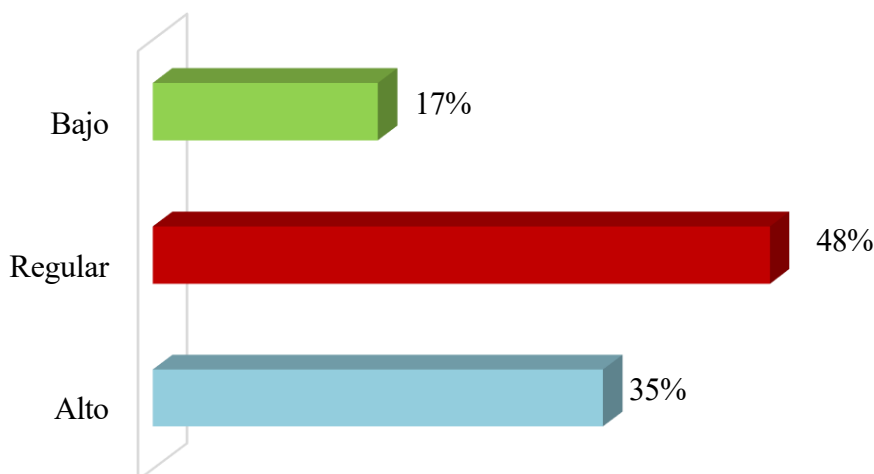
Nota. Elaborado en base al cuestionario.

La figura 6 refleja que el 15% de los trabajadores percibe un bajo nivel de ambiente social, el 63% percibe un nivel regular y el 23% nivel alto. Los resultados reflejaron necesidad de reforzar relaciones interpersonales y sentido de comunidad laboral, mediante acciones que promuevan la convivencia en armonía, colaboración y empatía entre trabajadores.

Objetivo específico 5: describir el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota en el periodo 2024, lo que permitió establecer lo siguiente:

Figura 7

Nivel de comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.



Nota. Elaborado en base al cuestionario.

La figura 7 muestra que el 17% de los trabajadores percibe un nivel bajo de comportamiento organizacional, el 48% nivel regular y 35% nivel alto. Los resultados reflejaron que los trabajadores no perciben las prácticas organizacionales de manera consistente, afectando de manera laboral, motivación e ineficiencia para el cumplimiento de objetivos.

4.2. Discusión de resultados

Respecto al objetivo general el resultado obtenido, reveló que el 67% percibe un clima organizacional de nivel regular, vinculado a factores como el ambiente físico, las características estructurales y personales, el ambiente social y el comportamiento organizacional. Esta percepción concuerda con estudios previos como los de Orbegoso (2023), quien encontró un clima organizacional regular en 45.9%, Pasco (2023), con un 45% asociado principalmente a las condiciones físicas del entorno laboral, y Chahuin y Cueva (2022), quienes reportaron un 66% de clima organizacional medio. Esto



resultados evidencian que la UNACH no difiere con otras instituciones, donde el clima organizacional tiende a situarse en niveles intermedios, indicando necesidad de implementar mejoras orientadas a optimizar las condiciones físicas, las características estructurales de la organización y el entorno laboral en general.

Los resultados obtenidos en relación con el primer objetivo específico, que consistía en describir el ambiente físico del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota (2024), permitieron determinar que dicho ambiente es percibido como regular en un 44%, debido principalmente a la insuficiencia de espacio físico, aunque un 54.1% reconoce que las instalaciones están en buen estado y permiten un trabajo ordenado. Estos hallazgos coinciden con estudios previos como el de Orbegoso (2023), quien también calificó el ambiente físico como regular, y Pasco (2023), quien reportó un 45% en la misma categoría. Asimismo, Chahuin y Cueva (2022) identificaron un nivel medio en un 56% mediante una escala específica, lo que evidencia que las instituciones, particularmente las universidades, presentan condiciones físicas que no alcanzan un nivel óptimo. Estos resultados ratifican la necesidad de que dichas entidades enfoquen sus esfuerzos en la adecuación y mejora de sus espacios para fortalecer el clima organizacional.

Para el segundo objetivo específico el resultado determinó que las características estructurales del clima organizacional en la Universidad Nacional Autónoma de Chota (2024) son percibidas como regulares en un 65%, destacando aspectos positivos como la toma de decisiones y resolución de problemas, pero con debilidades en los sistemas de recompensa y alineación de estándares de desempeño con las capacidades del personal. Estos resultados coinciden con estudios de Orbegoso (2023) y Álvarez y Gonzales (2021), que evidencian una problemática común en instituciones públicas. Además, investigaciones como la de Gonzales et al. (2021) y



Servín (2019) resaltan la necesidad de fortalecer la estructura organizativa y los mecanismos de reconocimiento para mejorar la motivación del personal.

El tercer objetivo específico, que estuvo orientado a describir las características personales del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota (2024), se determinó a través de los resultados obtenidos que estas son percibidas como regulares en un 45%, asociadas a una responsabilidad acorde a la formación del personal, pero con una débil identificación con los valores y objetivos institucionales. Este resultado es similar al hallado por Chahuin y Cueva (2022), quienes reportaron un nivel medio del 48%, mientras que Orbezo (2023) evidenció un nivel bajo del 60%, lo que refleja una problemática común en entidades respecto al vínculo personal con la organización. En contraste, Servín (2019) encontró en la Universidad Nacional del Pilar (Paraguay) un 48.5% de sentido de pertenencia, lo que sugiere que, a nivel internacional, se logra una mayor identificación institucional, aspecto que debería fortalecerse en el contexto de la UNACH.

El cuarto objetivo específico, enfocado en describir el ambiente social del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota (2024), los resultados obtenidos determinaron que este es percibido como regular en un 63%, caracterizado por relaciones basadas en el respeto y la cortesía, aunque con deficiencias en la cooperación, el apoyo mutuo y la gestión de conflictos. Estos resultados contrastan con los de Servín (2019), quien encontró niveles más altos de satisfacción en las relaciones con jefes y compañeros en un contexto internacional, y con Nájera et al. (2021), quienes identificaron un promedio aceptable de ambiente social en su estudio. Asimismo, Gonzáles et al. (2021) destacan que el ambiente social influye directamente en la fidelidad y el sentido de pertenencia



institucional, elementos aún débiles en la UNACH. Esto evidencia la necesidad de fortalecer las relaciones interpersonales y los mecanismos de apoyo interno para elevar la calidad del clima organizacional.

Los resultados obtenidos respecto al quinto objetivo específico, que estuvo orientado a describir el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota (2024), determinaron que este se percibe como regular en un 48%, asociado principalmente a indicadores como el ausentismo y la rotación, los cuales, aunque no son frecuentes, sí son percibidos por los colaboradores. Estos resultados se alinean con los hallazgos de Álvarez y Gonzales (2021), quienes reportaron un 36.1% de percepción regular, y con Chahuin y Cueva (2022), que establecieron un nivel medio del 65%. Sin embargo, Burgos (2022) señala que el ausentismo afecta directamente la productividad en instituciones educativas, lo que subraya la importancia de atender esta dimensión. En contraste, Almada (2021) encontró un bajo ausentismo y rotación gracias a una atención oportuna, destacando la necesidad de implementar políticas claras y mecanismos efectivos que promuevan un comportamiento organizacional sólido en la universidad y demás instituciones públicas.



CONCLUSIONES

Con respecto al objetivo general se concluye que el clima organizacional de los trabajadores Administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota fue regular en 67%, esto, asociado al ambiente físico, características estructurales y personales, ambiente social y comportamiento organizacional.

Con respecto al primer objetivo específico se concluye que el ambiente físico del clima organizacional percibido por los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota mostró un nivel regular en 44%, vinculado con que los espacios físicos no son suficientes y las instalaciones pocas veces se muestran en buen estado.

Con respecto al segundo objetivo específico se concluye que las características estructurales del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota se evidenciaron como regulares en 65%, asociado a que no se encuentra la estructura organizativa clara, las recompensas no están alineadas al desempeño, sin embargo, los desafíos profesionales son constantes y los estándares de desempeño están alineados a las capacidades.

Con respecto al tercer objetivo específico se concluye que las características personales del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota se evidenciaron como regulares en 45%, esto, vinculado a que la responsabilidad asignada está acorde a su capacidad y formación, sin embargo, no se identifican con los valores y objetivos de la universidad a pesar que se promueve.

Con respecto al cuarto objetivo específico se concluye que el ambiente social del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota se mostró como regular en 63%, asociado a las relaciones de respeto y cortesía, sin embargo, no se muestra cooperación, además que los conflictos no se resuelven de manera efectiva.

Con respecto al quinto objetivo específico se concluye que el comportamiento organizacional percibido por los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, se estableció en un nivel regular de 48% ligado a que se presenta un bajo ausentismo y una mínima rotación del personal de la universidad.



RECOMENDACIONES

Respecto al objetivo general se recomienda a la comisión organizadora de la UNACH que a través de sus diferentes direcciones se le recomienda:

Con respecto al primer objetivo específico se recomienda la implementación de un Plan General para la mejora del Clima organizacional, la que deberá incluir actividades coordinadas en infraestructura, comunicación interna, crecimiento personal además de administración del talento, haciendo seguimiento periódico con el fin de medir progresos.

Con respecto al segundo objetivo específico se recomienda llevar a cabo un plan de mantenimiento preventivo y de adecuar espacios, dando prioridad a los espacios críticos y administrando recursos a través de alianzas con otras instituciones con la finalidad de lograr también la optimización de los recursos de la organización.

Con respecto al tercer objetivo específico se recomienda elaboración y difusión del manual de organización y funciones actualizado, que deberá estar asociado a un sistema de incentivos no monetarios como pueden ser incentivos de reconocimiento, capacitación; que esté relacionado con el logro de metas.

Con respecto al cuarto objetivo específico se recomienda efectuar programas de integración que consoliden la misión, la visión de la universidad, para fomentar el sentido de pertenencia.

Con respecto al quinto objetivo específico se recomienda instaurar el Comité de Convivencia Laboral, que se encargue de la promoción de actividades colaborativas, estableciéndose reglas transparentes con el fin de mediar y poder resolver diferencias.

Fortalecer la gestión de desempeño con evaluaciones habituales y con retroalimentación la que deberá ser provechosa, debiéndose complementar con planes de capacitación continua para el fortalecimiento del compromiso y de las competencias.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, B., y Venegas, C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: Un estudio exploratorio. *IIPSI*, 13(1), 163-172.
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Almada, L. (2021). Clima organizacional en la Facultad de Derecho de la UNP, según los estudiantes. *Ciencia Latina*, 5(1), 204-211.
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.220
- Álvarez, S., y Gonzales, F. (2021). *El clima organizacional del personal administrativo en la Municipalidad Provincial de La Convención – 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio Institucional UANDINA.
<https://hdl.handle.net/20.500.12557/4376>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación* (7° ed.). Episteme.
- Arifin, J., Sugiyo, Rustono, y Joko, T. (2020). Analysis of the Organizational Climate Factors on the Service Quality and Work Satisfaction Towards Lecturer's Work Commitments in the Specialist's Medical Education Program at Universitas Diponegoro Semarang. *Atlantis Press*, 574(1), 545-548.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2991/assehr.k.211125.102>
- Bances, J., y Ramírez, I. (2021). El clima organizacional y su efecto en la planificación académica de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Tumbes 2017. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(2), 1-8.
<https://doi.org/10.17268/rev.cyt.2021.02.06>



- Banco Central de Reserva del Perú (BCRP). (01 de marzo de 2011). *Glosario de términos económicos*. Banco Central de Reserva del Perú (BCRP): <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Glosario/Glosario-BCRP.pdf>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación* (4° ed.). Pearson Educación.
- Blanco, S., Cerdas, V., y García, J. (2021). Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: Un análisis multifactorial. *Educación*, 45(1), 1-18. <https://www.redalyc.org/journal/440/44064134020/44064134020.pdf>
- Burgos, J. (2022). El clima organizacional en organizaciones educativas. *CienciaMatria*, 8(3), 1003-1021. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v8i3.814>
- Chahuin, D., y Cueva, N. (2022). *Clima laboral en colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Huaura 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión]. Repositorio Institucional UNJFSC. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6911>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (17 ed.). McGraw - Hill Interamericana. <https://esmirasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9° ed.). Mc Graw Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Comisión Permanente del Congreso de la República (CPCR). (10 de abril de 2001). Ley N° 27444: Ley del Procedimiento Administrativo General. *Presidencia de*



la República [PR]. Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano.
<https://www.indecopi.gob.pe/documents/20795/225805/07.+Ley+del+Procedimiento+Administrativo+General+-+Ley+27444.pdf/725a60ce-7f01-4542-9e1f-82ac40dd5810#:~:text=La%20presente%20Ley%20tiene%20por,constitucion al%20y%20jur%C3%ADdico%20en%20general.>

Fontalvo, T., De la Hoz, E., y Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. <https://doi.org/https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>

García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 1(42), 43-62. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/n42/n42a4.pdf>

González, J., Ramirez, R., Terán, N., y Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina*, 5(1), 1157-1170. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rm.v5i1.318

Hernández - Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1° ed.). Mc Graw Hill Education. <https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>

Hincapié, N., y Orellana, E. (2020). Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia. *Revista Oratores*, 9(9), 34-57. <https://doi.org/10.37594/oratores.n9.282>

Illera, M. (2022). Conflicto, derecho y mecanismos alternativos. *Ius et Praxis*, 28(1), 236-253. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122022000100236>



- Kotler, P., y Keller, K. (2012). *Marketing Management* (14° ed.). Pearson.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/14584/mod_resource/content/1/Fundamentos%20del%20Marketing-Kotler.pdf
- Lozano, E., y Tello, C. (2024). El clima organizacional de una universidad en tiempos del COVID - 19. *Revista CEA*, 10(22), 1-35.
<https://doi.org/10.22430/24223182.2702>
- Márquez, J., y Cardoso, D. (2022). El clima organizacional y su influencia en colaboradores en una universidad mexicana. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 13(25), 1-27.
<https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1324>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Investigación Educativa*, 20(1), 38-47.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v20n1/1607-4041-redie-20-01-38.pdf>
- Montoya, A. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital humano. *Visión Futuro*, 11(1), 1-22.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935472005>
- Nájera, J., Izar, J., y Zanela, D. (2021). Clima organizacional de una dependencia pública en la ciudad de Cárdenas, S.L.P. *TLATEMOANI*, 1(38), 90-108.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8238814.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (5° ed.). Ediciones de la U.+



- Olis, I., Reyes, G., Florino, V., y Villalobos, J. (2021). Crisis empresarial, factores que influyen y alteran la gestión de las empresas en Colombia. *Ciencias Sociales*, 27(4), 93-112. [https://doi.org/https://doi.org/10.31876/rcs.v27i4.37236](https://doi.org/10.31876/rcs.v27i4.37236)
- Orbegoso, G. (2023). *Desarrollo de competencias para mejora del clima laboral en el personal administrativo de una entidad estatal, 2021*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10803>
- Palomino, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 07-16. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>
- Pasco, R. (2023). *Diagnóstico del clima laboral en el área administrativa de una entidad pública estatal de Pomalca, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/10782>
- Ríos, L., Saldaña, C., Alejandría, C., y Fasanando, T. (2023). Factores relacionados con el clima organizacional. *Revista Amazónica de Ciencias Económicas*, 2(1), 1-12. <https://doi.org/10.51252/race.v2i1.455>
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13° ed.). Pearson Educación.
- Rodríguez, E. (2015). Factores del clima organizacional en una empresa de manufacturera. *Educación en Valores*, 2(24), 20-31. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7022015.pdf>



Salas, L., Gutiérrez, L., y Pérez, C. (2020). Análisis del clima organizacional para el desarrollo de los trabajadores de una institución de Educación Superior de la Región Centro de Coahuila. *VinculaTégica*, 6(2), 1369-1376. http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_2/33_Salas_Gutierrez_Perez.pdf

Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., y Cañedo, R. (2009). Clima organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75. <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>

Soria, A., Pedraza, N., y Bernal, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta Universitaria*, 29(1), 1-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>

Sotelo, J., Figueroa, E., Arrieta, D., y Solís, R. (2012). Clima organizacional en Universidades públicas. *Investigación Educativa Duranguense*, 1(12), 11-16. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4025582.pdf>

Universidad Nacional Autónoma de Chota (UNACH). (01 de enero de 2015). Manual de Organización y Funciones (MOF). *Portal de Transparencia*. Chota, Perú. https://www.unach.edu.pe/desarrollo/unach2/images/documentos/documentos_gestion/MOF_UNACH.pdf

Universidad Nacional Autónoma de Chota (UNACH). (19 de mayo de 2015). Resolución 188 - 2015 - C.O./UNACH. Reglamento interno de trabajo (RIT). *Universidad Nacional Autónoma de Chota (UNACH)*. Chota, Perú. https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/14307/PLAN_14307_2016_REGLA_MENTO_INTERNO_DE_TRABAJO.PDF



Universidad Nacional Autónoma de Chota (UNACH). (01 de diciembre de 2021).

Reglamento de Organización y Funciones (ROF). *Universidad Nacional Autónoma de Chota (UNACH)*. Chota, Perú.

http://portal.unach.edu.pe/images/documentos/documentos_gestion/ROF-2021.pdf

Universidad Nacional Autónoma de Chota (UNACH). (22 de diciembre de 2021).

Resolución de Comisión Organizadora N° 444 - 2021 - UNACH. Manual de procedimientos administrativos (MAPRO). *Portal de Transparencia*. Chota, Perú.

https://portaluni.unach.edu.pe/images/documentos/documentos_gestion/GESTION2022/ManualdeProcedimientos-MAPRO2021.pdf

Urrego, P. (01 de diciembre de 2016). *Incentivos al talento humano en salud*. Ministerio de Salud (MINSALUD):

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/1.estrategia-tarea-todos-incentivos-minsalud.pdf>

Vilatuña, F., Guajala, D., Pulamarin, J., y Ortiz, W. (2012). Sensación y percepción en la construcción del pensamiento. *Sophia*, 1(13), 123-149.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=441846102006>



ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencias

Tabla 5

Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024							
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores				
	General	Las	Clima Organizacional				
		investigacion	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
General	Determinar el nivel del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.	es descriptivas					
¿Cuál es el nivel del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024?		según Bernal (2016)	Ambiente físico	Espacio físico	1-2		
	Específicas	carecen de hipótesis		Instalaciones	3-4		
¿Cómo es el ambiente físico del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024?	Describir el ambiente físico del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.	porque solo		Estructura	5-6		
¿Cómo son las características estructurales del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024?	Describir las características estructurales del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.	buscan		Recompensa	7-8		
¿Cómo son las características personales del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024?	Describir las características personales del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.	describir		Desafíos	9-10		
¿Cómo es el ambiente social del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024?	Describir el ambiente social del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.	fenómenos o elementos de estudio, por lo tanto, la investigación carece del planteamiento de hipótesis.		Estándares de desempeño	11-12		(1) Nunca
¿Cómo es el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024?	Describir el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.			Responsabilidad	13-14		(2) Casi nunca
¿Cómo es el comportamiento organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024?	Describir el ambiente social del clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.			Identidad	15-16	Ordinal	(3) A veces
				Relaciones	17-18		(4) Casi siempre
			Ambiente social	Cooperación	19-20		(5) Siempre
				Conflicto	21-22		
			Comportamiento organizacional	Ausentismo	23-24		
				Rotación	25-26		



Alcance, tipo y diseño de investigación	Población, Muestra y Unidad de análisis	Técnica e instrumento	Estadístico a utilizar
<p>Alcance</p> <p>El alcance de la presente investigación fue descriptivo, debido a estar orientado al análisis y detalle de características sin manipular la variable.</p>	<p>Población</p> <p>La población en la presente investigación estuvo conformada por 115 colaboradores de la Universidad Nacional Autónoma de Chota durante el periodo 2024.</p>	<p>Técnica</p> <p>La técnica utilizada fue la encuesta, la cual permitió recopilar información de forma directa y sistemática a través de preguntas aplicadas a los trabajadores administrativos.</p>	
<p>Tipo</p> <p>La investigación fue de tipo básica, ya que buscó profundizar el conocimiento con respecto a la variable.</p>	<p>Muestra</p> <p>La muestra o muestro utilizado en la presente investigación fue el muestro censal, puesto que se aplicó el cuestionario a toda la población.</p>	<p>Instrumento</p> <p>El instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual fue de aplicación a los colaboradores, lo que permitió obtener información primera para poder cumplir con los objetivos.</p>	<p>En la presente investigación se hizo uso de la estadística descriptiva mediante baremación.</p>
<p>Diseño de investigación</p> <p>No experimental – transversal, debido a que no se manipuló la variable en un determinado periodo de tiempo.</p>	<p>Unidad de análisis</p> <p>La unidad de análisis estuvo conformada por cada colaborador administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.</p>		



Anexo 2. Instrumento

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Presentación

La investigación tiene como fin determinar el nivel del clima organizacional como describir los componentes vinculados al clima organizacional de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024.

Instrucción

Lea atentamente cada uno de los ítems propuestos y marque con un aspa (X) o una cruz (+) la respuesta que usted considere pertinente.

(1) Nunca	(2) Casi nunca	(3) A veces	(4) Casi siempre	(5) Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

Cuestionario

N°	Descripción	Escala				
Clima organizacional						
Ambiente físico						
1	El espacio físico en su lugar de trabajo es suficiente para realizar sus tareas cómodamente.	1	2	3	4	5
2	El espacio asignado para su trabajo le permite mantener privacidad cuando la necesita.	1	2	3	4	5
3	Las instalaciones de la universidad se encuentran en buen estado	1	2	3	4	5
4	Las instalaciones promueven un ambiente de trabajo ordenado.	1	2	3	4	5
Características estructurales						
5	Siente que la estructura organizativa de la universidad es clara y definida.	1	2	3	4	5
6	La estructura organizativa facilita la toma de decisiones y resoluciones de problemas.	1	2	3	4	5
7	Considera que las recompensas (monetarias o de reconocimiento) están alineadas con su desempeño.	1	2	3	4	5
8	Se siente motivada por el sistema de recompensas establecido en la universidad.	1	2	3	4	5
9	Constantes retos y desafiado en su rol dentro de la universidad.	1	2	3	4	5
10	Considera que los desafíos planteados son alcanzables y permiten su desarrollo profesional.	1	2	3	4	5



11	Se siente informado y comprende claramente los estándares de desempeño esperados de su posición.	1	2	3	4	5
12	Considera que los estándares de desempeño establecidos son justos y alineados con las capacidades del personal.	1	2	3	4	5
Características personales						
13	Consideras que las responsabilidades asignadas a ti están acorde a tu capacidad y formación.	1	2	3	4	5
14	Asumes con responsabilidad las tareas y compromisos administrativos y académicos asignados.	1	2	3	4	5
15	Te sientes identificado (a) con los valores y objetivos de la Universidad Nacional Autónoma de Chota.	1	2	3	4	5
16	La universidad promueve un sentido de identidad entre sus miembros (estudiantes, docentes, administrativos).	1	2	3	4	5
Ambiente social						
17	Sientes que tus colegas te tratan con respeto y cortesía.	1	2	3	4	5
18	Te sientes integrado (a) y aceptado (a) en tu oficina o área de trabajo.	1	2	3	4	5
19	Consideras que los miembros de la universidad están dispuestos a ayudar cuando lo necesitas.	1	2	3	4	5
20	Se promueve el trabajo en equipo y la cooperación entre distintas áreas.	1	2	3	4	5
21	Sientes que los conflictos que surgen se resuelven de manera efectiva y oportuna.	1	2	3	4	5
22	Consideras que hay mecanismos adecuados para manejar disputas o desacuerdos.	1	2	3	4	5
Comportamiento organizacional						
23	¿Cuán a menudo te has sentido desmotivado para asistir al trabajo en el último año?	1	2	3	4	5
24	Ha observado a sus colegas faltar al trabajo sin razones aparentes.	1	2	3	4	5
25	Has notado una alta rotación de personal en tu oficina en el último año.	1	2	3	4	5
26	Consideras que el ambiente laboral actual puede influir en la decisión de un empleado para abandonar la universidad.	1	2	3	4	5

¡Gracias por su colaboración!



Anexo 3. Población de estudio

SE REMITE INFORMACIÓN SOLICITADA

1 mensaje

MILTON ELI BERRIOS <emiltonberrios@gmail.com> mar, 14 mar 2023 a las 18:41
Para: DANILA BOBADILLA CALDERON <2016011003@unach.edu.pe>, KATTY JUDITH MALDONADO CARRASCO
<2016011028@unach.edu.pe>
CC: UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS - UNACH <urecursoshumanos@unach.edu.pe>, Ingrid Milagros Alban Melendez
<ialban@unach.edu.pe>

Estimadas,
Danila Bobadilla Calderón
Katty Judith Maldonado Carrasco

Muy buenas tardes, en atención a su solicitud referente a la cantidad del personal administrativo que labora en la UNACH y en virtud a su declaración Jurada, se hace de conocimiento que la Universidad a la fecha cuenta con un total de **ciento quince (115) servidores administrativos**, según el siguiente detalle:

D.Leg. 276	D. Leg. 1057	Total de servidores
0	115	115

Saludos Cordiales,

Milton Eli Berrios Vasquez
Unidad de Recursos Humanos - UNACH

2 archivos adjuntos

- FORMATO ÚNICO DE TRÁMITE.docx**
467 KB
- Declaración jurada.docx**
91 KB



Anexo 4. Autorización de la entidad



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA
Universidad Licenciada con Resolución N° 160-2018-SUNEDU/CD
Presidencia

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



Chota, 10 de marzo de 2023

CARTA N° 0062-2023-UNACH/P

Señorita:
Danila Bobadilla Calderón
Tesisista
Universidad Nacional Autónoma de Chota
Correo: 2016011003@unach.edu.pe, 2016011028@unach.edu.pe
Celular: 978 314 979, 910 166 55
Presente. –

Asunto: *Autorizo el desarrollo del proyecto de tesis titulado "Clima Organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024."*

Referencia: Solicitud, de fecha 31 de enero de 2023
REGISTRO N° 00282 - 2023 MESA DE PARTES (REGISTRO N° 0353 - 2023 PRESIDENCIA)
Solicitud, de fecha 23 de febrero de 2023
REGISTRO N° 00501 - 2023 MESA DE PARTES (REGISTRO N° 0746 - 2023 PRESIDENCIA)

De mi especial consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted, para expresar mi cordial saludo; al mismo tiempo, en virtud a los documentos de la referencia, autorizo a usted y a Katty Judith Maldonado Carrasco, el desarrollo del proyecto de tesis titulado "Clima Organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024".

En tal sentido, para las coordinaciones respectivas deberá contactarse con la Mg. Ingrid Milagros Albán Meléndez, Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, Universidad Nacional Autónoma de Chota, al celular 978 480 956, correo: urecursoshumanos@unach.edu.pe.

Ocasión propicia para reiterar a usted, los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


Sebastián Bustarazo Esquivel
PRESIDENTE

C.c.
- Katty Judith Maldonado Carrasco - Tesisista
Archivo.
Chota - 2023



Anexo 5. Validación del cuestionario

FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- I.1. Título** : Clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024
- I.2. Autor** : Br. Danila Bobadilla Calderón.
Br. Katty Judith Maldonado Carrasco
- I.3. Experto** : Edinson Nestor Mendoza Culqui
- I.4. Especialidad** : Contador Público
- I.5. Cargo actual** : Docente
- I.6. Grado académico** : Maestro en Ciencias con Mención: Auditoría
- I.7. Institución** : IESTP "Santos Villalobos Huaman"
- I.8. Tipo de Instrumento** : Cuestionario.
- I.9. Lugar y fecha** : Chota, 31 de agosto de 2024

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.						X
2	Formulación con lenguaje apropiado.						X
3	Adecuado para los sujetos en estudio.						X
4	Facilita la prueba de hipótesis.					X	
5	Suficiente para medir la variable.						X
6	Facilita la interpretación del instrumento.						X
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.						X
8	Expresado en hechos perceptibles.						X
9	Tiene secuencia lógica.						X
10	Basado en aspectos teóricos.						X
	Total	0				4	45

Coefficiente de valoración porcentual:

49/50 = 98%

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES


 Edinson Nestor Mendoza Culqui
 Contador Público Colegiado



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- I.1. Título** : Clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024
- I.2. Autor** : Br. Danila Bobadilla Calderón.
Br. Katty Judith Maldonado Carrasco
- I.3. Experto** : Wilder Omar Vargas Campos
- I.4. Especialidad** : Contador Público
- I.5. Cargo actual** : Docente
- I.6. Grado académico** : Doctor en Ciencias Mención: Ciencias Económicas
- I.7. Institución** : Universidad Nacional Autónoma de Chota
- I.8. Tipo de instrumento** : Cuestionario.
- I.9. Lugar y fecha** : Chota, 31 de agosto de 2024

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.						X
2	Formulación con lenguaje apropiado.					X	
3	Adecuado para los sujetos en estudio.						X
4	Facilita la prueba de hipótesis.						X
5	Suficiente para medir la variable.						X
6	Facilita la interpretación del instrumento.						X
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.						X
8	Expresado en hechos perceptibles.						X
9	Tiene secuencia lógica.						X
10	Basado en aspectos teóricos.						X
	Total					4	45

Coefficiente de valoración porcentual: 49/50 = 98%

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

.....


 Dr. F.S. Wilder Omar Vargas Campos



FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- I.1. Título** : Clima organizacional de los trabajadores administrativos en la Universidad Nacional Autónoma de Chota, 2024
- I.2. Autor** : Br. Danila Bobadilla Calderón.
Br. Katty Judith Maldonado Carrasco
- I.3. Experto** : Yonel Delgado Requejo
- I.4. Especialidad** : Contador Público
- I.5. Cargo actual** : Docente
- I.6. Grado académico** : Maestro en Administración de Negocios - MBA
- I.7. Institución** : Universidad Nacional Autónoma de Chota
- I.8. Tipo de Instrumento** : Cuestionario.
- I.9. Lugar y fecha** : Chota, 31 de agosto de 2024

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

N°	EVIDENCIAS	VALORACIÓN					
		0	1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores.						X
2	Formulación con lenguaje apropiado.					X	
3	Adecuado para los sujetos en estudio.						X
4	Facilita la prueba de hipótesis.	X					
5	Suficiente para medir la variable.						X
6	Facilita la interpretación del instrumento.						X
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología.						X
8	Expresado en hechos perceptibles.						X
9	Tiene secuencia lógica.						X
10	Basado en aspectos teóricos.						X
	Total	0				4	40

Coefficiente de valoración porcentual: 44/50 = 88%

OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES



 MBA. Yonel Delgado Requejo
 Mat. 02-010541



Anexo 6. Base de datos para el análisis de la V de Aiken

Ítem	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Promedio	V Aiken
Ítem 1	4	4	4	4.00	1.00
Item 2	4	4	4	4.00	1.00
Item 3	4	3	4	3.67	0.89
Item 4	4	3	4	3.67	0.89
Item 5	4	4	3	3.67	0.89
Item 6	4	4	3	3.67	0.89
Item 7	3	3	3	3.00	0.67
Item 8	3	3	4	3.33	0.78
Item 9	3	4	4	3.67	0.89
Item 10	3	4	4	3.67	0.89
Item 11	3	3	4	3.33	0.78
Item 12	3	3	4	3.33	0.78
Item 13	3	4	3	3.33	0.78
Item 14	3	4	4	3.67	0.89
Item 15	3	4	4	3.67	0.89
Item 16	3	4	3	3.33	0.78
Item 17	4	3	4	3.67	0.89
Item 18	4	3	4	3.67	0.89
Item 19	3	3	4	3.33	0.78
Item 20	3	3	4	3.33	0.78
Item 21	4	4	4	4.00	1.00
Item 22	4	4	4	4.00	1.00
Item 23	3	3	3	3.00	0.67
Item 24	3	3	4	3.33	0.78
Item 25	3	3	3	3.00	0.67
Item 26	3	3	3	3.00	0.67
Promedio de V Aiken					0.84

Nota. Se recopilaron las fichas validadas por 3 expertos, el puntaje obtenido de la evaluación tiene un promedio de 0.84 dando un alto nivel de confianza el instrumento es adecuado para ser aplicado.



Anexo 7. Base de datos para el cálculo de alfa de Cronbach

Nº	CLIMA ORGANIZACIONAL																									
	AMBIENTE FISICO				CARACTERISTICAS ESTRUCTURALES								CARACTERISTICAS PERSONALES				AMBIENTE SOCIAL				COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26
1	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	5	4	2	3	5	4	2	4	2
2	2	4	2	4	2	4	4	2	5	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	4	4	4	4	1	5	5	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
5	1	1	2	2	1	5	2	3	5	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
7	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
9	1	3	4	3	4	5	5	4	5	2	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	3	5	2	5	2
10	2	2	4	4	2	2	2	4	5	2	3	4	4	3	2	2	2	3	1	3	3	3	2	2	2	2
11	4	3	2	3	3	2	4	2	4	2	2	1	1	4	3	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2
12	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	1	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	2	2
13	4	4	3	4	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
14	1	4	4	1	4	4	4	4	2	4	4	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	2
15	1	3	3	1	4	4	4	4	4	2	4	3	3	2	3	4	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2
16	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
17	4	3	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	1	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4
18	3	3	3	4	3	1	1	4	5	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	3	4	3	3	1	4	1	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	1	4	3	4	3	4	3	4
21	1	3	3	3	3	2	3	4	5	3	4	4	3	3	3	2	5	3	4	2	1	3	3	2	3	2
22	1	3	3	2	2	4	4	1	5	4	4	2	2	2	1	3	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1
23	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3
24	2	3	3	2	4	2	2	3	4	3	2	3	2	1	2	2	3	2	1	1	1	3	2	3	2	3
25	1	2	2	4	3	1	1	4	5	1	2	1	2	2	2	4	4	1	2	1	2	1	2	2	2	2
26	1	1	3	4	4	4	1	4	4	1	4	4	3	1	4	3	4	1	4	3	3	3	3	3	3	3

Alfa de Cronbach

N de elementos

0.937

26



Anexo 8. Tabla de resultados

Tabla 6

Nivel de clima organizacional

	N	%
Alto	19	17%
Regular	77	67%
Bajo	19	17%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 7

Nivel de ambiente físico

	N	%
Alto	43	37%
Regular	51	44%
Bajo	21	18%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 8

Distribución de espacio adecuado de trabajo

	N	%
Nunca	46	40%
Casi nunca	35	30%
A veces	14	12%
Casi siempre	18	16%
Siempre	2	2%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.



Tabla 9

El espacio asignado mantiene la privacidad

	N	%
Nunca	39	34%
Casi nunca	20	17%
A veces	30	26%
Casi siempre	22	19%
Siempre	4	3%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 10

Las instalaciones de la universidad se encuentran en buen estado

	N	%
Nunca	34	30%
Casi nunca	21	18%
A veces	36	31%
Casi siempre	19	17%
Siempre	5	4%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 11

Las instalaciones promueven un ambiente de trabajo ordenado

	N	%
Nunca	31	27%
Casi nunca	27	23%
A veces	23	20%
Casi siempre	30	26%
Siempre	4	3%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.



Tabla 12

Nivel de características estructurales del clima organizacional

	N	%
Alto	10	9%
Regular	75	65%
Bajo	30	26%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 13

La estructura organizativa de la universidad clara y definida

	N	%
Nunca	26	23%
Casi nunca	40	35%
A veces	29	25%
Casi siempre	18	16%
Siempre	2	2%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 14

La estructura organizativa facilita las decisiones y resoluciones de problemas

	N	%
Nunca	25	22%
Casi nunca	33	29%
A veces	9	8%
Casi siempre	40	35%
Siempre	8	7%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.



Tabla 15

Las recompensas están alineadas con su desempeño

	N	%
Nunca	25	22%
Casi nunca	40	35%
A veces	13	11%
Casi siempre	31	27%
Siempre	6	5%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 16

Motivación por el sistema de recompensas de la universidad

	N	%
Nunca	24	21%
Casi nunca	24	21%
A veces	14	12%
Casi siempre	45	39%
Siempre	8	7%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 17

Retos y desafíos constantes en su rol dentro de la universidad

	N	%
Nunca	1	1%
Casi nunca	8	7%
A veces	3	3%
Casi siempre	37	32%
Siempre	66	57%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.



Tabla 18

Desafíos planteados son alcanzables y le permiten su desarrollo profesional

	N	%
Nunca	26	23%
Casi nunca	36	31%
A veces	26	23%
Casi siempre	25	22%
Siempre	2	2%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 19

Se informa y comprende claramente los estándares de desempeño

	N	%
Nunca	18	16%
Casi nunca	27	23%
A veces	36	31%
Casi siempre	30	26%
Siempre	4	3%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 20

Los estándares de desempeño están alineados con las capacidades del personal

	N	%
Nunca	15	13%
Casi nunca	32	28%
A veces	43	37%
Casi siempre	24	21%
Siempre	1	1%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.



Tabla 21

Nivel de características personales del clima organizacional

	N	%
Alto	42	37%
Regular	52	45%
Bajo	21	18%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 22

Las responsabilidades asignadas están acorde a tu capacidad y formación

	N	%
Nunca	20	17%
Casi nunca	28	24%
A veces	44	38%
Casi siempre	21	18%
Siempre	2	2%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 23

Responsabilidad en las tareas, compromisos administrativos y académicos

	N	%
Nunca	42	37%
Casi nunca	34	30%
A veces	27	23%
Casi siempre	11	10%
Siempre	1	1%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.



Tabla 24

Identificado (a) con los valores y objetivos de la Universidad

	N	%
Nunca	42	37%
Casi nunca	27	23%
A veces	21	18%
Casi siempre	21	18%
Siempre	4	3%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 25

La universidad promueve un sentido de identidad entre sus miembros

	N	%
Nunca	30	26%
Casi nunca	29	25%
A veces	24	21%
Casi siempre	32	28%
Siempre	0	0%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 26

Nivel de ambiente social

	N	%
Alto	26	23%
Regular	72	63%



Bajo	17	15%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 27

Respeto y cortesía por parte de sus colegas

	N	%
Nunca	15	13%
Casi nunca	20	17%
A veces	12	10%
Casi siempre	38	33%
Siempre	30	26%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 28

Integrado y aceptado en la oficina o área de trabajo

	N	%
Nunca	41	36%
Casi nunca	34	30%
A veces	22	19%
Casi siempre	16	14%
Siempre	2	2%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 29

Los miembros de la universidad están dispuestos a ayudarle

	N	%
Nunca	29	25%
Casi nunca	38	33%
A veces	24	21%



Casi siempre	23	20%
Siempre	1	1%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 30

Trabajo en equipo y cooperación entre distintas áreas

	N	%
Nunca	27	23%
Casi nunca	43	37%
A veces	30	26%
Casi siempre	15	13%
Siempre	0	0%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 31

Los conflictos se resuelven de manera efectiva y oportuna

	N	%
Nunca	46	40%
Casi nunca	30	26%
A veces	25	22%
Casi siempre	14	12%
Siempre	0	0%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 32

Mecanismos adecuados para manejar disputas o desacuerdos

	N	%
Nunca	31	27%
Casi nunca	25	22%



A veces	34	30%
Casi siempre	24	21%
Siempre	1	1%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 33

Nivel de comportamiento organizacional

	N	%
Alto	40	35%
Regular	55	48%
Bajo	20	17%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 34

Se ha sentido desmotivado para asistir a su trabajo

	N	%
Nunca	38	33%
Casi nunca	36	31%
A veces	22	19%
Casi siempre	17	15%
Siempre	2	2%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 35

Los colegas han faltado a su trabajo sin razones aparentes

	N	%
Nunca	38	33%
Casi nunca	41	36%
A veces	24	21%



Casi siempre	12	10%
Siempre	0	0%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 36

Alta rotación de personal en tu departamento en el último año

	N	%
Nunca	38	33%
Casi nunca	36	31%
A veces	22	19%
Casi siempre	17	15%
Siempre	2	2%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.

Tabla 37

El ambiente laboral influye en la decisión de abandonar el trabajo

	N	%
Nunca	38	33%
Casi nunca	41	36%
A veces	24	21%
Casi siempre	12	10%
Siempre	0	0%
Total	115	100%

Nota. Elaborado en base a la estadística descriptiva.