



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Clima organizacional y motivación laboral docente en las
instituciones educativas rurales – Huarmaca - Piura.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en administración de la educación

AUTOR:

Camizan Garcia Rodolfo Segundo (orcid.org/0000-0001-8993-2354)

ASESORAS:

Mg. Zorrilla de Ventura Gladys Dalila (orcid.org/0000-0003-3856-0698)

Mg. Briceño Hernandez Roxita Nohely (orcid.org/0000-0002-0837-5697)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

CHICLAYO – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios, por ser guía de todas las personas que me apoyaron.

A mis padres, Elisia y Rodolfo, quienes con esfuerzo y amor siempre están presentes para salir adelante.

Rodolfo Segundo

AGRADECIMIENTO

Con aprecio, a los directores de la Red Educativa Rural Succhirca del distrito de Huarmaca, Riccy Cruz Aguilar, Hernando Huancas Huancas y Saturdino Carrasco Rodríguez, por haberme permitido continuar con mi investigación.

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS.....	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Nivel de clima organizacional – dimensiones</i>	18
Tabla 2 <i>Nivel de clima organizacional</i>	19
Tabla 3 <i>Nivel de motivación laboral docente – dimensiones</i>	20
Tabla 4 <i>Nivel de motivación laboral docente</i>	21
Tabla 5 Normalidad.....	22
Tabla 6 <i>Relación Clima organizacional y motivación laboral docente</i>	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de estudio	14
---	----

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y la motivación laboral, en las I.E rurales – Huarmaca – Piura. Para ello, el autor optó por una metodología de alcance descriptivo - correlacional con paradigma cuantitativo y de diseño no experimental, además, empleó un cuestionario, dirigido a los 69 docentes pertenecientes a los colegios de zona rural. En ese sentido, obtuvo como resultados que gran parte del profesorado calificaron el nivel del clima organizacional como bajo, mientras que, en la motivación laboral, la puntuación mayor, representa a más de la cuarta parte de docentes, quienes lo calificaron como regular. Por tal razón se concluyó que el clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral, es decir a mayor clima organizacional, mayor es la motivación laboral docente.

Palabras clave: Clima organizacional, motivación laboral, instituciones educativas

ABSTRACT

The aim of the study was to determine the relationship between organizational climate and work motivation in rural schools - Huarmaca - Piura. For this purpose, the author opted for a descriptive-correlational methodology with a quantitative paradigm and a non-experimental design, in addition, a questionnaire was used, which was addressed to 69 teachers belonging to rural schools. The results showed that more than half of the teachers rated the level of organizational climate as low, while more than a quarter of the teachers rated the level of work motivation as average. Therefore, it was concluded that organizational climate is significantly related to work motivation, the higher the organizational climate, the higher the teacher's work motivation.

Keywords: Organizational climate, work motivation, educational institutions.

I. INTRODUCCIÓN

El entorno organizacional, enfrenta constantes desafíos debido a los cambios que impactan a las organizaciones en la actualidad, particularmente en lo que concierne al desempeño de los empleados, asimismo, es crucial reconocer que su influencia en el clima laboral o escolar afecta directamente el proceso formativo para el aprendizaje (Satorre, 2022). Además, el factor administrativo del clima en las instituciones educativas no está determinada por la autoridad inherente, sino más bien está influenciada por el incremento de su impacto en los comportamientos, relaciones y otras interacciones complejas que prevalecen en la escuela (Rhmah et al., 2022)

En el entorno internacional, de acuerdo con lo previsto por el Organismo de las Naciones Unidas encargada del ámbito educativo, el ambiente científico y enfoque cultural (UNESCO, 2022) los docentes muestran falta de motivación en relación a la instrucción de conceptos de producción sostenible, debido a la carencia de acceso a información veraz. Una situación similar se evidencia en lo concerniente a temas socioemocionales y aprendizaje conductual. Por otro lado, la UNESCO señaló que gran parte del profesorado exhibe elevados niveles de entusiasmo para abordar temas vinculados a aptitudes cognitivas.

En esa misma línea, la UNESCO (2021) identifica diversos factores que contribuyen a la desmotivación de los profesores, entre los cuales se destacan: salarios inferiores en comparación con otras áreas educativas, condiciones laborales precarias derivadas de los incrementos en grandes cantidades de los educandos en las aulas, carencia de apoyo de los agentes directivos, rendición de cuentas insuficiente, incidencia de violencia en los entornos escolares, entre otros aspectos. En este sentido, se puede decir que la motivación de los docentes a nivel mundial ha disminuido generando una escasez de profesorado.

Por otro lado, Odoh y Onuma (2021) indican que el ambiente en la entidad educativa incide en el compromiso laboral de los educadores. No obstante, los autores refieren que los docentes que trabajan en un entorno escolar de clima positivo (es decir, abierto) tienden a estar más comprometidos que aquellos en un ambiente de clima negativo (es decir, cerrado) o poco saludable. Sin embargo, es posible que el nivel de compromiso laboral entre el profesorado de los centros públicos con los privados presenten variaciones en algunos casos,

porque la disparidad en el compromiso laboral podría estar influenciada por las condiciones climáticas en las que trabajan.

Asimismo, Febriansyah et al. (2018) indican que los efectos del compromiso laboral inciden en los rendimientos del profesorado. De manera similar, el ambiente organizacional desempeña un rol fundamental que mantiene a todos los miembros de la entidad involucrados; en este sentido, una carencia de un clima organizacional favorable puede dar lugar a insatisfacción, interrupciones y disminución del rendimiento de los trabajadores. Además, aquellos individuos que no manifiestan una dedicación activa en sus tareas y dudan en colaborar con los demás contribuyen a una disminución del nivel de desempeño de la organización (Sanchez, 2022).

En el entorno nacional, para que los docentes puedan acceder a roles directivos o especializados, es necesario que alcancen la tercera etapa de la carrera pública magisterial. Esto con el propósito de fomentar un adecuado clima organizativo en la institución que dirijan. Sin embargo, es importante destacar que este requisito se enfoca principalmente en la experiencia docente en el ámbito público, sin necesariamente requerir una formación específica como gestor educativo (Quispe et al., 2023)

En esa línea, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2021) mediante su plataforma de evaluación docente, señala que, en la valoración para acceder a la profesión docente en el ámbito público, de un total de 230,952 docentes registrados, únicamente 15,874 lograron aprobar la prueba y avanzar a la siguiente etapa. Estos resultados evidencian la necesidad de mejorar la comprensión y motivación de los conocimientos inherentes a la profesión (Cotaquispe et al., 2021).

Por otra parte, la motivación laboral de los profesores no ha sido favorable en los últimos años, debido a que durante décadas no se había percibido un reconocimiento oficial por parte del Estado hacia su labor y su contribución al mejoramiento educativo. Sin embargo, este enfoque ha experimentado un cambio en la narrativa, lo que ha llevado a que los docentes muestren una mayor receptividad a las reformas promovidas por el MINEDU y a la política de crecimiento docente que fue implementada a partir del 2012. Esta política incluye

la introducción de una nueva estructura de carrera magisterial en función de su dedicación y formación académica (Loaysa et al., 2022).

Basándose en lo previamente expuesto, a nivel local, resulta esencial examinar la conexión del clima en las organizaciones junto con el factor motivante laboral que prevalece entre los empleados de las escuelas rurales. Donde la motivación, se determina como predominante, e incide directamente en el entorno laboral. Además, el ambiente y el nivel de organización de los colegios se pueden presentar como factores fundamentales para que los profesores fortalezcan su autoeficacia, incrementen su satisfacción laboral y disminuyan la probabilidad de tentar una vacante en el ámbito urbano. En este sentido, el estudio respondió a la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación del clima organizacional y motivación laboral docente en las instituciones educativas rurales – Huarmaca – Piura?

Por otra parte, la investigación se justificó de la siguiente manera: **Teórica**, porque se precisaron determinadas teorías y conceptos vinculados a las dos variables de estudio con la finalidad de generar una base para futuras indagaciones. **Práctica**, porque contribuyó a que los colaboradores de los colegios rurales cultiven tanto una motivación intrínseca como extrínseca. Finalmente, **metodológica**, debido a que se emplearon dos cuestionarios que fueron correctamente validados para su ejecución, asimismo, se empleó el procedimiento del método científico.

Referente a los objetivos, se plantearon los siguientes: el objetivo general consistió en determinar la relación entre el clima organizacional y motivación laboral docente, en las instituciones educativas rurales-Huarmarca-Piura; los objetivos específicos se basaron en: i) Identificar el nivel del clima organizacional en las instituciones educativas rurales – Huarmarca – Piura, ii) Identificar el nivel de la motivación laboral docente en las instituciones educativas rurales – Huarmarca – Piura.

Finalmente, la hipótesis radicó en lo siguiente: Existe relación significativa entre el clima organizacional y motivación laboral docente, en las instituciones educativas rurales-Huarmarca-Piura.

II. MARCO TEÓRICO

En esta sección se proporcionó contenido proveniente de diversos autores que exploraron tanto las dos variables de interés en esta investigación, con el propósito de añadir un valor sustancial al estudio. Este apartado reviste una relevancia significativa, ya que representa el núcleo mismo de la investigación. Con esto en mente, se han tenido en cuenta investigaciones previas en el campo y se ha detallado la forma en que se midieron las variables en cuestión.

Faqih y Bugis (2022) en Nigeria, determinaron el efecto del clima laboral y la motivación en el trabajo de los profesores de SMP Negeri 2 Masohi. A partir de ello, los investigadores emplearon el paradigma cuantitativo de alcance correlacional y utilizaron la encuesta para obtener la información de profesores de Negeri. Los resultados mostraron que los componentes de clima organizativo escolar y el factor motivante laboral del profesorado generan efectos positivos en el rendimiento docente de los profesores. La magnitud de la contribución del clima organizativo escolar y la motivación laboral de los profesores al rendimiento docente se expresó mediante el coeficiente de determinación (R^2) del 68,3%. A partir de lo presentado, los investigadores concluyeron que los niveles de clima organizativo y el factor motivante laboral presentan un vínculo asociativo positivo con el rendimiento laboral del profesorado en las escuelas, aunque alrededor del 31,7% está influido por otros factores ajenos al estudio.

Tapia y Ruiz (2022) en Madrid, analizaron la potencial influencia de cómo el profesorado percibe el ambiente escolar y de los componentes motivacionales ligados a los educandos en relación a la satisfacción de los docentes con la institución educativa. El enfoque de este estudio se basó en una perspectiva relacional, utilizando un paradigma cuantitativo y un diseño no experimental. En total, participaron 441 docentes y 5,380 educandos. Los datos revelaron que la interpretación del entorno escolar, en conjunto con las anticipaciones de los educadores, tienen un impacto sustancial en el grado de satisfacción del profesorado hacia el centro educativo. Adicionalmente, se notó que el ambiente motivacional no presenta una asociación directa con el grado de satisfacción del profesorado, sino que está ligado a dos elementos del entorno escolar: la colaboración mutua del profesorado, las percepciones de los educandos y las

perspectivas de autoeficacia. Por último, los hallazgos del estudio indican que la motivación de los profesores está en gran medida vinculada al ambiente institucional en el que se desarrollan.

Brasales (2021) en el territorio de Ambato efectuó una investigación cuya finalidad fue analizar el grado asociativo del clima organizativo con los desempeños del profesorado en diversas instituciones de los cantones Penipe y Guano. En ese sentido, el autor empleó un tipo cuantitativo con diseño no experimental que le permitió aplicar un cuestionario a 77 profesores. A partir de los hallazgos obtenidos, se pudo observar que el entorno laboral, se sitúa en un nivel del 81% (calificado como muy favorable), lo que implica que la percepción de este aspecto se ubica por encima del promedio general. A partir de lo presentado, el estudio evidenció una correlación de tipo media entre las dos variables.

Alev (2021) en Turquía examinaron la correlación existente entre la justicia organizativa, la motivación profesional y la identificación organizativa. A partir del propósito, el investigador hizo uso del paradigma cuantitativo y de nivel explicativo, donde participaron 368 docentes de diversas instituciones de Gaziantep, quienes resolvieron formularios. Los resultados descriptivos del estudio señalan que las percepciones de los profesores respecto a la motivación profesional y la identificación organizativa se encuentran en un nivel elevado. Igualmente, se observó una asociación de grado positivo y moderado entre la motivación profesional y la identificación organizativa. Finalmente, se determinó que la motivación profesional cumple un rol mediador parcial en la relación entre la justicia organizativa y la identificación organizativa. Por lo tanto, se sugiere que es de relevancia incrementar las iniciativas orientadas a fomentar la motivación profesional entre los docentes, dado su potencial impacto en la percepción de justicia y en la identificación con la organización.

Rivai et al. (2019) en Indonesia, efectuaron un estudio cuyo propósito fue la determinación de la incidencia del clima y cultura organizacional en la motivación docente. A partir de ello, se utilizó el paradigma cuantitativo, de alcance explicativo, además se encuestaron a 201 participantes. La evaluación de los datos desveló el grado de impacto de las organizaciones con el factor motivante, siendo significativo y alcanzando un valor de 0,024, con un coeficiente

de regresión positivo de 2,264. Por otro lado, se determinó que los efectos del clima organizativo con el factor motivante laboral son altamente significativos ($\rho=5,327$). Por último, los autores evidenciaron que el clima organizativo incide positivamente en la motivación laboral.

En el entorno nacional, Cuba et al. (2022) en Apurímac determinaron el nivel de motivación laboral entre profesores de tres I.E en Chincheros. El estudio se centró en un alcance descriptivo comparativo, empleando un paradigma cuantitativo, no experimental, donde participaron 98 docentes, a quienes se les administró un cuestionario integrado por 27 ítems. A partir de los datos presentados los autores encontraron que en el colegio 01 el 63,6% consideró elevados niveles de motivación. En el caso del colegio 02, el 68,5% la percibió como alta. De manera similar, en el colegio 03 el 72,7% reportó un nivel alto. Concluyendo que no hay disparidades notables en relación a la motivación laboral entre el profesorado de los colegios que se evaluaron, debido a que todos contaron con altos niveles.

Loayza et al. (2022) en Lima estableció la vinculación entre la motivación laboral y los rendimientos del profesorado en un centro educativo. Empleó un paradigma cuantitativo, explorando información relativa al problema de investigación en el contexto educativo contemporáneo. Los investigadores optaron por un diseño no experimental, de carácter correlativo – transaccional, donde participaron 70 individuos, quienes desarrollaron formularios. Los datos mostraron un número de correlación igual a 0,462 y una significancia de 0,000. A partir de ello, los redactores del estudio indicaron la existencia de un vínculo asociativo moderado de ambos componentes del estudio investigativo.

Zulema et al. (2021) efectuó un estudio en Lima que tuvo como propósito evaluar los niveles correlativos del clima organizativo con el grado motivacional del personal. A partir de lo indicado, los autores se centraron en un paradigma cuantitativo, de tipo básico, no experimental y de corte transaccional, además, contó con la participación de 120 colaboradores, quienes respondieron un conjunto de interrogantes formuladas en cuestionarios. En relación a los datos hallados, se observó que el 65,8% de los participantes evaluaron el clima organizacional como regular, mientras que un 23,3% lo calificó como bueno y un 10,8% lo consideró malo. En cuanto a la motivación, se evidenció que un 65%

de los encuestados la percibió como moderada, un 24,2% la calificó como alta y un 10,8% expresó que era baja. Por último, los investigadores revelaron una correlación moderada entre las dos variables ($r = 0,591$ y $p = 0,000$).

Díaz y Rosario (2020) en Trujillo establecieron la conexión del clima organizativo con los rendimientos del profesorado, según su percepción, en I.E públicas. En esa línea, el paradigma empleado fue cuantitativo, de alcance relacional y contó con la participación de 229 docentes procedentes de 12 colegios públicos, donde se emplearon los cuestionarios pertenecientes. En cuanto a la percepción de los docentes, un 54% consideró que el clima institucional es bueno, mientras que el 51% consideró que el nivel de desempeño es bueno. Finalmente, el estudio evidenció un grado asociativo positivo ($\rho = 0,771$ y $p < 0,01$) de los componentes en estudio, evaluados mediante la correlación de Spearman.

Noreña y Mendoza (2018) realizaron una investigación efectuada en Huancavelica cuyo propósito fue establecer el vínculo asociativo del clima organizativo con el factor motivante ocupacional en una I.E. de Paucarbamba. Empleó un paradigma cuantitativo, de alcance correlacional, de corte transversal, no experimental. Los participantes del estudio fueron 26, los cuales respondieron dos cuestionarios diseñados específicamente para cada variable. Los hallazgos encontrados por los investigadores revelaron un nivel satisfactorio (53.8%) para el clima organizacional mientras. En relación a la motivación laboral, los resultados ponen de manifiesto que un 42.3% manifestaron niveles regulares y bajo de motivación. Concluyendo la existencia de una asociación efectiva del clima organizativo y el factor motivante ocupacional.

Por otro lado, a continuación, se exponen supuestos teóricos que proporcionan definiciones conceptuales de los dos componentes de investigación. Además, cada una de las explicaciones presentadas se caracterizó por su precisión y pertinencia.

En cuanto a las teorías de la variable 1, Hassanpour et al. (2019) indicaron que el supuesto teórico de Litwin y Stringer del año de 1968 consideraron que el Clima Organizacional (CO) es un conjunto relativamente constante de trabajadores que comparten puntos de vista sobre diversos aspectos que se

involucran el crecimiento organizacional y la calidad constante de todo el contexto laboral, lo cual refleja la atmósfera predominante dentro de la entidad. En otras palabras, las afirmaciones de Litwin y Stringer explican que el CO se entiende como aquel grupo que contempla las características observables del ámbito ocupacional, descrita de modo directo o indirecto, donde los individuos conviven y trabajan en un contexto específico, asimismo presume que este clima ejerce influencia sobre su motivación y comportamiento (Abun et al., 2023).

Otra teoría que se vincula con el CO es la teoría del intercambio social (TEIS), que proporciona una explicación acerca de cómo se lleva a cabo el intercambio de recursos entre dos o más partes, cómo se desarrollan las secuencias de estos intercambios y cómo estos intercambios impactan en la relación entre las partes involucradas. El fundamento esencial de esta teoría radica en la interacción humana, es decir, que las relaciones en el trabajo deben fortalecer la confianza, lealtad y compromiso necesario cuando las partes involucradas (por ejemplo, superiores y subordinados) siguen ciertas "reglas" de intercambio (Obeng et al., 2021).

Por lo general, el término clima organizacional se distingue por las conductas y acciones de los empleados en una entidad y se materializa en las actitudes que se desarrollan entre sí (Ahmed et al., 2021). En otros términos, abarca todas las vinculaciones laborales y personales que se establecen en el entorno de trabajo. Por tal razón, el clima organizativo, también se denomina ambiente laboral (Moreno et al., 2022). Además, para los líderes de una organización, es fundamental comprender el CO tanto entre los subordinados como en las interacciones de factores externos, como proveedores o clientes, con los cuales se establecen convenios (Simbron y Sanabría, 2020).

Desde la perspectiva de Sherman et al. (2018) la noción de ambiente laboral se define como las percepciones que los empleados tienen en relación a una organización y sus políticas, procesos, métodos, prácticas habituales y recompensas. En esa misma línea, Hussainy (2022) indica que el CO alude a las características que definen a una organización y la distinguen de otras entidades similares, ejerciendo influencia en las acciones de los empleados y manifestando su percepción acerca de la organización.

Argumenta que el CO constituye la manera en que los individuos dentro de una organización perciben y caracterizan su entorno, fundamentándose en actitudes y valores. Estas percepciones engloban conceptos como cooperación, confianza, conflictos, respaldo del liderazgo, relaciones sociales, equidad, compromiso y criterios de rendimiento (Wudarzewski, 2019). Además, abarca la estructura y dinámica organizacional, interacciones entre personas, comportamiento de los empleadores, expectativas de rendimiento y posibilidades de desarrollo (Rozman y Strukelj, 2021).

Asimismo, Martínez y Valenzo (2020) comentan que la variable 1 representa un elemento de importancia en cualquier sistema humano complejo, y su evaluación contribuye a una comprensión más profunda de las diversas y eficaces dinámicas presentes en cualquier entidad organizativa. En resumen, el CO se refiere al contexto humano en el cual los empleados desempeñan sus funciones dentro de una organización. En consecuencia, este concepto de sistema en constante cambio generalmente estará influido por prácticamente todos los acontecimientos dentro de una entidad, es decir, por el liderazgo, la motivación, la comunicación, la interacción, la elección de acciones, la definición de objetivos, factores de control, entre otros (Mustika et al., 2023; Gonzales et al., 2021).

En cuanto a las dimensiones, Lopez et al. (2020) señala que el modelo Litwin y Stringer establece la presencia de nueve dimensiones que permiten explorar la naturaleza del clima presente en una organización específica, dichos componentes interactúan con los elementos que conforman dicha institución:

El primer componente se denomina estructura, el cual corresponde a la apreciación en relación a las normas, procesos, formalidades y otras restricciones con las que se topan en la ejecución de sus labores, en otros términos, esta dimensión está vinculada con las directrices de la organización, los procedimientos formales, los deberes, políticas, estructuras jerárquicas y normativas. Además, implica los conductos oficiales dentro de la organización e involucra las reglas y normas establecidas por la entidad. El segundo componente es la responsabilidad, el cual se entiende como la percepción del empleado en cuanto a su actuar como su propio líder, mostrando un alto grado de dedicación laboral y asumiendo responsabilidades en su tarea. Asimismo,

implica las percepciones de los integrantes del entorno organizacional acerca de su grado de independencia para tomar decisiones relacionadas con su labor y la amplitud de la supervisión que reciben, siendo más genérica que restrictiva. En otras palabras, se trata del sentimiento de autorregulación laboral y de no contar con un control adicional en la labor (Lopez et al., 2020).

El tercer componente (recompensa) hace referencia al sistema de retribuciones, tanto monetarias como no monetarias, que la organización ofrece a sus empleados como reconocimiento por su desempeño efectivo, incluyendo posibilidades de ascenso y oportunidades de formación. El cuarto componente (Riesgo), engloba las oportunidades de enfrentar nuevos desafíos y responsabilidades en el trabajo, así como la capacidad de tomar decisiones. El quinto componente (Calor), alude a la percepción que tienen los trabajadores respecto a la existencia de un entorno laboral ameno y relaciones sociales positivas en todos los niveles jerárquicos, como entre colegas y entre superiores y subordinados (Lopez et al., 2020).

El sexto componente (Apoyo), alude a la sensación de contar con un ambiente de colaboración por parte de los compañeros de rango superior, percibiendo el respaldo dentro del grupo de trabajo. El séptimo componente (Estándares de desempeño), engloba las percepciones relacionadas con las normas que guían el rendimiento laboral y fomentan la mejora continua en la ejecución de las tareas. El octavo componente (conflicto) se refiere a la percepción de cómo se manejan los desacuerdos dentro de la organización, ya sea entre colegas o con superiores, y cómo se afrontan y resuelven constructivamente. Finalmente, el último elemento, llamado identidad, se relaciona con la percepción del grado de conexión y compromiso con la organización, incluyendo la coordinación de las metas personales con los propósitos organizacionales (Lopez et al., 2020).

De acuerdo con los modelos teóricos de la variable 2, se mencionan las siguiente: El primer modelo aborda la teoría de la Autodeterminación (SDT), que explora diversos elementos de la motivación humana, como el crecimiento personal, la autorregulación, el establecimiento de metas, la energía, la vitalidad, las metas personales, las demandas psicológicas comunes y los efectos culturales sobre el factor motivante (Télllez et al., 2022). La segunda teoría

discutida corresponde a las Necesidades de Maslow, donde resalta los elementos motivacionales vinculados al ámbito laboral que contribuyen a la satisfacción en el trabajo. Estos elementos incluyen el reconocimiento y logros obtenidos por el desempeño laboral, las relaciones satisfactorias con colegas, la responsabilidad en las tareas laborales y la compensación económica (Desmet y Fokkinga, 2020).

En cuanto a la conceptualización de la segunda variable, Arif et al. (2019) menciona que la motivación se presenta como un impulso en los individuos para ejecutar una actividad o tarea de manera óptima, con el fin de alcanzar un logro que sea merecedor de reconocimiento. En otros términos, la motivación, se presenta como un recurso esencial para todos, incluidos los profesores. En ese sentido, la motivación por el logro cobra vida cuando un docente encuentra satisfacción en los logros obtenidos, por eso, aquellos educadores que cultivan la motivación por el logro en el cumplimiento de sus labores y responsabilidades escolares generan impactos positivos en los individuos y en las instituciones educativas (Anzwar, 2022).

Desde la perspectiva de Chinelli et al. (2022) la motivación del docente se refiere a las causas que determinan la elección de ejecutar una tarea, el nivel de energía invertido en dicha tarea y la constancia en el ejercicio de la labor docente. Estos aspectos son influenciados por el contexto en el que se desenvuelven. En consonancia, Abós et al. (2018) añaden que la motivación de los docentes se evidencia de manera palpable en sus acciones educativas.

En esa misma línea de lo mencionado anteriormente, Tandees et al. (2021) afirma que la motivación actúa como un activador dinámico, surgiendo en momentos específicos, especialmente cuando surge o se percibe la necesidad urgente de satisfacer requerimientos. En línea con esto, Vurtanen y Laine (2021) conceptualizan la motivación como un impulso en el individuo en función del cual intenta y actúa de una manera particular para atender sus necesidades y deseos. Por otro lado, según Idrus et al. (2020) la motivación laboral está relacionada con la magnitud del esfuerzo que un individuo dedica a sus labores, siendo difícil prever una productividad significativa si la motivación es escasa. En consonancia, Adarkwah (2023) define a la motivación como la disposición para

invertir un esfuerzo substancial en las metas organizacionales, influenciada por la capacidad de dicho esfuerzo para satisfacer las necesidades individuales.

En esa misma secuencia, Forson et al. (2021) señaló que el término motivación se refiere a la noción de movimiento, en este sentido, resulta prácticamente invariable transformar las pautas de comportamiento de las personas en una entidad organizativa a menos que dicho desplazamiento sea impulsado por incentivos específicos. Según Adbi y Ghafournial, (2020) la motivación de los educadores alude a las motivaciones arraigadas en los valores internos de los individuos para elegir la docencia y apoyar el proceso educativo. La intensidad de la motivación docente se manifiesta en los esfuerzos concretos que realizan, los cuales son dañados por los aspectos contextuales (Phytanza y Burhaein, 2020).

De acuerdo con Maharini et al. (2022) el factor motivante impacta en la generación, orientación y constancia de comportamientos relacionados con el entorno laboral. Este proceso se inicia ante una carencia o necesidad, ya sea fisiológica o psicológica, que activa una conducta o impulso hacia una meta o incentivo (Suhaimi et al., 2021). En consonancia a lo mencionado, Rambe y Nofrizal (2022) señalan que la motivación en el ámbito laboral se define como la disposición a invertir un alto nivel de esfuerzo en pos de los objetivos organizacionales, condicionada por la capacidad de esos esfuerzos para satisfacer una necesidad individual. Según McClelland (1987, citado en Maharini et al., 2022) la motivación laboral puede verse influenciada por factores de necesidad, incluyendo: las necesidades de logro, poder y afiliación. En resumen, la motivación laboral alude a la energía psicológica que estimula a los individuos para comenzar, mantener y perfeccionar sus actividades laborales (Piedimonte y Domingo, 2019).

Referente a las dimensiones de la variable, Piedimonte y Domingo (2019) que la motivación laboral se puede medir teniendo en consideración tres aspectos: El primer aspecto se refiere a la motivación intrínseca, que se considera como la realización de una conducta solo por el placer y la satisfacción derivada de su ejecución. En otras palabras, este aspecto se relaciona con cualquier instante en el cual un trabajador puede experimentar diversos pensamientos (inducidos por el raciocinio, la evocación o el inconsciente). Estas

nociones, generalmente están conectadas por los componentes sentimentales, los cuales culminan en varias respuestas. En este sentido, la formación de una actitud, tanto positiva como negativa, se ve influida por elementos tales como la percepción de sí mismo, las convicciones y los fundamentos de índole moral y ético del sujeto (Corea et al., 2021).

El segundo aspecto (extrínseca) revela la realización de una tarea por incentivos o consecuencias asociadas a ella (Piedimonte y Domingo, 2019). En términos más simples, para que la motivación se origine es necesario que influencias externas interactúen con los componentes receptores (pensamiento, sentimiento y acción). Estas influencias externas deben crear un cambio perceptible en el trabajador para que sean consideradas como motivadoras. Un ejemplo ilustrativo son los estipendios del empleado: la remuneración no constituye realmente un elemento motivador; sin embargo, cuando se produce un aumento salarial, se produce un cambio exterior que influye en los pensamientos y/o sentimientos, motivando a obtener un rendimiento mejorado durante un tiempo determinado (Corea et al., 2021).

El último aspecto denominado desmotivación refleja la ausencia de motivación hacia una actividad, es decir, es un estado en el cual la persona carece de la intención de actuar. En otros términos, los empleadores no se sienten competentes para su ejecución, o no esperan obtener un resultado deseado (Piedimonte y Domingo, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El actual estudio adoptó un enfoque fundamental (básica), puesto que su objetivo principal consistió en generar nuevo conocimiento sobre un fenómeno o problema originado en un ámbito territorial, sin una orientación inmediata hacia la aplicación práctica (Arias, 2020). Además, se situó dentro del marco del paradigma cuantitativo, dado que se evaluó el grado de eventos a través de un estudio estadístico que abarca tanto la descripción y las inferencias (Arias et al., 2022).

3.1.2. Diseño de investigación

Se empleó un diseño no experimental, basado en el componente observacional que mide el fenómeno natural o social del estudio sin introducir cambios o manipular las variables en cuestión (Sucasaire, 2022). Asimismo, la estructura del estudio fue de tipo transaccional, dado que se obtuvieron en un momento único y en una ubicación geográfica específica (Arispe et al., 2020). Por último, se aplicó un nivel correlación, cuya finalidad fue conocer el grado asociativo de los componentes de interés (Arias et al., 2022).

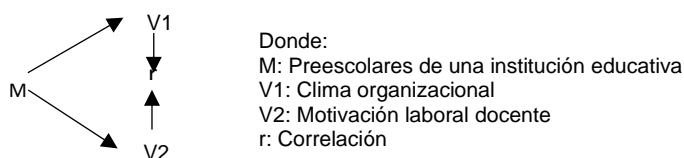


Figura 1 *Diseño de estudio*

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

En 1968, Litwin y Stringer postularon que el CO se refiere a un conjunto estable de empleados que comparten perspectivas sobre varios aspectos influyentes en el desenvolvimiento de las organizaciones y en la consistente calidad del entorno laboral (Hassanpour et al., 2019).

Definición operacional

Se midió teniendo en consideración los componentes que establecieron Litwin y Stringer en su postulado realizado en el año de 1968: Descritos como factores estructurales, responsabilidades, recompensas, riesgos, ambiente

cálido, normas, apoyos, conflictos e identidad propia. Dichos componentes se evaluaron teniendo en cuenta una escala de Likert que inicia con nunca (1) y termina en siempre (5).

Indicadores

Interacción personal, incentivos, ambiente laboral, relaciones humanas, interacciones sociales, rendimiento en el trabajo, procedimientos establecidos, objetivos comunes, rendimiento en el trabajo, tradiciones, cultura y hábitos.

Escala de medición

Ordinal

Variable 2: Motivación laboral docente

Definición conceptual

El componente motivacional en el ámbito ocupacional se refiere al impulso psicológico que incentiva al individuo a comenzar, mantener y perfeccionar sus actividades de trabajo (Piedimonte y Domingo, 2019).

Definición operacional

Para medir el componente se realizó teniendo en cuenta tres aspectos: motivación intrínseca, extrínseca y desmotivación. Dichos aspectos se evaluaron teniendo en consideración una escala de Likert que empezó con la opción de respuesta denominada totalmente de acuerdo (1) y terminó con la opción totalmente en desacuerdo (5).

Indicadores

Los tres aspectos de la variable presentaron los siguientes indicadores: trabajador automotivado, cumple los propósitos y no cumple sus funciones.

Escala

Ordinal

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

3.3.1. Población

Comprende el conjunto de los componentes incluidos en el estudio, los cuales comparten atributos comunes y son definidos por el autor siguiendo la propuesta planteada (Arias y Covinos, 2021). En vista de lo expuesto, la población estuvo compuesta por un conjunto de 69 profesores provenientes de 3 instituciones educativas ubicadas en la región rural de Huarmaca.

A partir de lo señalado, se consideró las siguientes particularidades de los profesores:

- Criterios de inclusión: Profesores que dirigen actividades escolares en el ámbito rural de Huarmaca, además, dichos docentes pertenecieron a los tres colegios que se ubicaron en Huarmaca.
- Criterios de exclusión: Profesores que se encuentren ausentes en sus actividades escolares por motivo de salud u otro tipo de particularidad, asimismo, se excluyeron a los profesores que migraron a la educación urbana.

3.3.2. Muestra

Una muestra se conceptualiza como una porción o subgrupo del conjunto total de individuos o elementos en estudio, el cual debe ser representativo y característico de la población en cuestión (Arias y Covinos, 2021). Con base en lo mencionado, se contó con la participación de 69 profesores que ejecutaron sus actividades escolares en la parte rural de Huarmaca.

3.3.3. Muestreo

El muestreo no probabilístico de conveniencia se utiliza cuando se busca seleccionar una muestra del universo en función de sus particularidades o similitudes en características, o mediante un juicio parcial del investigador (Hadi et al., 2023). Siguiendo esta premisa, el investigador optó por aplicar el muestreo no aleatorio por conveniencia.

3.3.4. Unidad de análisis

Profesores que ejecutan sus actividades escolares en tres escuelas rurales del territorio de Huarmaca.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica denominada encuesta cuyo propósito fue medir y evaluar las variables objeto de estudio. Esta técnica, tal como define Arias (2020), implica la recolección de información por medio de preguntas formuladas a los participantes mediante un instrumento conocido como cuestionario.

A partir de lo mencionado, se emplearon los siguientes instrumentos: El cuestionario que se utilizó para la primera variable es la Escala de motivación laboral (R – MAWS – 2010), que logró ser adaptada en el año 2012 por el español por Gagné, la cual fue dirigida al profesorado de las entidades educativas rurales del distrito de Huarmaca, región Piura. Para el clima organizacional, se aplicaron

los cuestionarios de Litwin y Stringer (1968) formada por 50 preguntas que contienen los valores: muy en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo, muy de acuerdo. Por último, el cuestionario correspondiente a la primera variable arrojó un coeficiente alfa de 0.789, lo que indica que el formulario posee la autorización necesaria para ser implementado. En relación al cuestionario asociado a la segunda variable, se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach igual a 0.769, lo que respalda la consideración de que el instrumento es confiable y adecuado para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Como procedimiento se envió un oficio a los directores, para el permiso pertinente del recojo de los datos correspondientes mediante la ejecución de la encuesta al grupo de confiabilidad, es por ello que se conversó muy amablemente con los docentes mediante llamada, para que puedan acceder a ella. Después de dicha gestión, a través de un formulario se obtuvo la respuesta de cada participante.

3.6. Métodos de análisis de datos

El abordaje de los objetivos determinados, se planteó por medio de tablas estadísticas generadas mediante el software SPSS 23, con el apoyo del programa Microsoft Excel, cuya finalidad fue valorar los niveles de clima institucional y motivación laboral, detallando cada una de sus dimensiones que influyen en dichas variables. Una vez recopilada esta información, se procedió con la examinación del vínculo asociativo existente del clima institucional con la motivación laboral del profesorado.

3.7. Aspectos éticos

El RCU No. 0340-2021 - UCV del Consejo Universitario estableció los criterios necesarios para establecer las pautas éticas a seguir. Estos criterios involucraron la adhesión a principios fundamentales que incluyen la prohibición de la manipulación, y por el contrario prevalezca una transparencia enfocada en los resultados obtenidos. Además, se aplicaron las directrices de la séptima edición de las normas APA. En este contexto, también se destacaron tres principios fundamentales (autonomía, beneficencia y justicia) que deben ser respetados en todo tipo de investigación.

IV. RESULTADOS

El capítulo se centró en llevar a cabo un análisis exhaustivo de la información recolectada durante el desarrollo del estudio, es decir, en este tramo investigativo se adquiere una relevancia crucial, ya que ofrece una perspectiva precisa y enriquecedora del vínculo asociativo de los componentes del CO y la motivación laboral de docentes en tres colegios rurales. Además, la evaluación de estos datos no solo brindó una comprensión más nítida de la situación actual, sino que también contribuyó a un mejor entendimiento de cómo estos elementos interactúan mutuamente.

Tabla 1

Nivel de clima organizacional – dimensiones

Dimensiones	Muy malo		Baja		Regular		Bueno		Muy bueno		Total
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
Estructura	0	0%	13	43%	14	47%	3	10%	0	0%	30
Responsabilidad	0	0%	8	27%	20	67%	2	7%	0	0%	30
Recompensas	2	7%	25	83%	3	10%	0	0%	0	0%	30
Riesgo	1	3%	12	40%	17	57%	0	0%	0	0%	30
Calor	0	0%	28	93%	2	7%	0	0%	0	0%	30
Normas	0	0%	5	17%	20	67%	5	17%	0	0%	30
Apoyo	4	13%	24	80%	2	7%	0	0%	0	0%	30
Conflicto	10	33%	20	67%	0	0%	0	0%	0	0%	30
Identidad	2	7%	27	90%	1	3%	0	0%	0	0%	30

Nota. Cuestionario aplicado a los docentes.

El clima organizacional, es bajo, debido que su estructura institucional no es lo adecuado (43% y 47% indican que es bajo y regular respectivamente), por otro lado, el nivel de responsabilidad de los profesores es regular (67%), debido a que en ocasiones los docentes solo cumplen sus funciones, por no dejar de hacerlo, no conocen los objetivos institucionales. En esa misma línea, el 83%, el 93% y el 57% de los encuestados refirieron que las recompensas, el calor y el riesgo es bajo y regular respectivamente, esto sugiere que tampoco se practica el compañerismo entre ellos. Finalmente, las normas, el apoyo, el conflicto y la identidad presentaron deficiencias debido a que los procedimientos no se

encuentran bien establecidos, debido que hay situaciones, que deben reunirse con los padres de familia, en horario fuera de lo establecido, al no recibir algún incentivo, no lo realizan.

Tabla 2

Nivel de clima organizacional

Niveles	Fr	%
Muy malo	2	7%
Baja	18	60%
Regular	9	30%
Bueno	1	3%
Muy bueno	0	0%
Total	30	100%

Nota. Cuestionario aplicado a los docentes.

A partir del análisis exhaustivo que realizó el investigador, se puede visualizar que el 60% y 7% de los participantes del estudio mencionaron que el CO en colegios rurales es bajo y muy malo, esta situación significa que las relaciones entre compañeros son deficientes, la responsabilidad de cada uno de los integrantes no cuenta con parámetros definidos, los procedimientos establecidos no son claros en todo momento, los incentivos que ofrecen los directivos no son suficientes, los objetivos comunes no existen y la cultura, las tradiciones y los hábitos de los colegios se han perdido. Por otro lado, el 30% indicó que el CO es de nivel medio, lo que sugiere que hay un porcentaje de docente que todavía presenta esperanza para lograr los objetivos establecidos del colegio. Asimismo, solo un docente (3%) de todos los encuestados mencionan que el CO es bueno, debido que su estructura institucional es la más adecuada, en todo momento los docentes cumplen sus funciones, conocen los objetivos institucionales, practican el compañerismo entre ellos, a su vez los horarios se encuentran bien establecidos, por ello no existen reuniones con padres de familia fuera de lo establecido y reciben todo tipo de incentivo. En resumen, se puede mencionar que más del 50% de los docentes consideran que el CO es bajo, por lo tanto, se deben ejecutar distintas acciones que les permita mejorar este panorama sombrío.

Tabla 3*Nivel de motivación laboral docente – dimensiones*

Dimensiones	Muy malo		Baja		Regular		Bueno		Muy bueno		Total
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
Motivación intrínseca	6	20%	15	50%	4	13%	3	10%	2	7%	30
Motivación extrínseca	0	0%	1	3%	15	50%	8	27%	6	20%	30
Desmotivación	4	13%	4	13%	6	20%	7	23%	9	30%	30

Nota. Cuestionario aplicado a los docentes.

Los docentes de los colegios rurales de Huarmaca que fueron parte del estudio, se encuentran con un bajo nivel de motivación laboral, debido a que el 50% de ellos refirieron que su motivación intrínseca es baja, esto sugiere que no se encuentran automotivados, no logran cumplir con los propósitos de las instituciones, por lo general no realizan retroalimentación con los estudiantes, asimismo no cumplen con sus funciones que se les designa, en ocasiones existen programaciones educativas, que se deben cumplir, pero no lo realizan. Por otro lado, el 50% de los participantes mencionaron que su motivación extrínseca es regular, esto significa que los docentes perciben que los aspectos externos (infraestructura, salario, incentivos, relaciones sociales, entre otros) no son los ideales para que les ayude a cumplir con todos los propósitos planteados. Por último, el 30% de los profesores indicaron que su desmotivación es muy buena, lo que significa que en la mayoría de días que imparten clases no presentan la predisposición necesaria para cumplir a cabalidad las funciones que demanda su cargo o profesión dentro de la institución.

Tabla 4*Nivel de motivación laboral docente*

	Fr	%
Muy malo	3	10%
Baja	7	23%
Regular	8	27%
Bueno	6	20%
Muy bueno	6	20%
Total	30	100%

Nota. Cuestionario aplicado a los docentes.

Mediante el análisis correspondiente, se evidenció que del 100% de los participantes que fueron inmersos en el estudio, el 27% indicaron que el nivel de motivación laboral docente en los colegios rurales del distrito de Huarmaca es regular; lo que sugiere que tanto la motivación interna que tiene relación con los pensamientos, emociones, sentimientos y situaciones no resueltas del docente son inestables, como la motivación externa cuentan con un estado regular debido a que la institución presenta distintas debilidades que deben ser resueltas. Por otra parte, el 23% indica que es baja y el 10% sugiere que es muy mala, lo que significa que hay determinados docentes que presentan demasiados inconvenientes para sentirse motivados en el ejercicio de sus funciones, por lo tanto, no estarían desarrollando de manera adecuada y eficiente sus actividades curriculares, lo que estaría siendo perjudicial para cada uno de los educandos que tiene a su cargo. Finalmente, el 20% de los encuestados mencionaron que su motivación se encuentra en un estado bueno y muy bueno, lo que significa que existen docentes que si ejecutan sus funciones de manera eficiente y si cuentan con las herramientas e incentivos necesarios para realizarlas con el fin de proporcionar servicios educativos efectivos a cada uno de los educandos que esperan lo mejor de ellos.

Tabla 5*Normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	0.909	24	0.033
Motivación laboral docente	0.897	24	0.019

Nota. Cuestionario aplicado a los docentes.

Debido a que el presente estudio tuvo una participación de docentes menor que 50, se tomó como punto de referencia la prueba Shapiro Wilk. Por ello, en la tabla se revelan datos importantes para ambas variables, es decir el CO contó con un p igual a 0.033 y para la motivación laboral se observa un p equivalente a 0.019, ambos datos son inferiores al umbral aceptado habitualmente de 0.05. En ese sentido, se señala que no hay distribución adecuada para los datos, por lo tanto, la prueba Spearman es la más idónea para corroborar la conexión entre variables.

Tabla 6 *Relación Clima organizacional y motivación laboral docente*

			Clima organizacional	Motivación laboral docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,807
		Sig. (bilateral)		,005
	Motivación laboral docente	N	69	69
		Coeficiente de correlación	,807	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	
		N	69	69

** . Es significativo en el nivel de 0,05 (bilateral).

A partir del análisis minucioso que ejecutó el investigador, se encontró que el nivel de significancia que muestra la tabla 6 es inferior a 5%, lo que significa que existe relación entre el CO y la motivación de los profesores en el sector rural. En esa misma línea, se puede observar que el número de correlación es equivalente a 0.807, este dato evidencia que la vinculación entre las dos variables es directa y considerable, lo que significa que cuando el CO se incrementa generará que la motivación de los profesores para ejecutar de forma eficiente sus labores también aumente.

V. DISCUSIÓN

En el quinto apartado se llevaron a cabo comparaciones de los datos relevantes de la actual indagación y los hallazgos previos relacionados con las mismas variables. Además, se tomó en cuenta la relación con teorías y conceptos que respaldan la investigación, lo que posibilitó un análisis exhaustivo y detallado de los resultados obtenidos.

Respecto al primer propósito específico, referido a identificar los niveles del clima organizacional en colegios rurales de Huarmaca, se presenta lo siguiente:

Luego de haber considerado una muestra de 69 profesores, cuyas percepciones sobre las variables fueron recopiladas a través de formularios, se concluyó que el clima organizacional en los colegios rurales de Huarmaca se caracteriza por ser bajo (60%). Esta evaluación se basa en que aspectos como estructura, responsabilidad, riesgo y normas han sido calificados en un nivel regular, mientras que elementos como recompensas, calor, apoyo, conflicto e identidad se han ubicado en la categoría de bajo. En otros términos, se especifica que, tras realizar un análisis detenido, se pudo observar que el 60% y el 7% de los participantes en el estudio han expresado que el CO en los colegios rurales es calificado como bajo y muy malo, respectivamente. Esta evaluación refleja que las relaciones entre los compañeros son deficientes, la asignación de responsabilidades carece de parámetros claros, los procedimientos establecidos no son siempre transparentes, los incentivos proporcionados por la dirección son insuficientes y la falta de objetivos comunes es evidente. Por otro lado, el 30% de los encuestados ha indicado que el CO se sitúa en un nivel medio, lo que sugiere que algunos docentes aún mantienen cierta esperanza en lograr los objetivos institucionales.

Por otro lado, la variable 1 contó con componentes que permitieron evaluarla, en ese sentido, el análisis revela que el CO se percibe como bajo en términos de la estructura institucional, con un 43% y 47% de los participantes calificándolo como bajo y regular respectivamente. Además, se observa que el nivel de responsabilidad de los profesores es evaluado como regular por el 67% de los encuestados, indicando que en ocasiones los docentes cumplen sus

tareas por obligación y no necesariamente porque estén familiarizados con los objetivos de la institución.

Asimismo, se destaca que el 83%, el 93% y el 57% de los encuestados consideraron que las recompensas, el calor y el riesgo son percibidos como bajos y regulares. Estos resultados sugieren que la práctica del compañerismo entre los docentes no es robusta. Por último, las dimensiones de normas, apoyo, conflicto e identidad también muestran deficiencias. La falta de establecimiento claro de procedimientos es un factor en la percepción de normas. La necesidad de realizar reuniones con padres de familia fuera de los horarios establecidos y la ausencia de incentivos se destacan como factores que afectan negativamente el apoyo, el conflicto y la identidad.

En resumen, estos resultados subrayan una serie de desafíos en el CO, en particular en áreas como estructura institucional, responsabilidades, recompensas, ambiente cálido, riesgos, normas, apoyos, conflictos e identidad organizacional. Estos aspectos reflejan la necesidad de implementar medidas con el fin de mejorar la situación actual y promover un CO más saludable en los colegios rurales.

Esta información presentada difiere con estudios como el de Brasales (2021), quien halló que el clima en colegios se encuentra calificado como muy bueno (81%), esto indica que la percepción de este aspecto se encuentra por encima del promedio general. También se separa con lo descrito por Zulema et al. (2021) y Noreña y Mendoza (2018), quienes mencionaron que el CO es regular (65.8%) y satisfactorio (53.8%) respectivamente.

En colación a lo anterior, la suposición teórica propuesta por Litwin y Stringer en 1968 sostiene que el CO se entiende como un conjunto relativamente estable de empleados que comparten percepciones en relación a diversos aspectos que impactan en el progreso de la organización y en la calidad constante del entorno laboral. Esto, a su vez, refleja la atmósfera predominante dentro de la entidad. Otra teoría relacionada con el Clima Organizacional (CO) es la TEIS, que ofrece una explicación sobre la manera en que se realiza el intercambio de recursos entre dos o más partes, cómo se desarrollan las

secuencias de estos intercambios y cómo estos intercambios influyen en la relación entre las partes involucradas.

En asociación al segundo objetivo específico, el cual radicó en identificar los niveles motivantes en las labores del docente en I.E rurales ubicados en Huarmaca.

Considerando los hallazgos encontrados, al analizar el total de los participantes involucrados en el estudio, el 27% de los docentes indicaron niveles regulares de motivación laboral en los colegios rurales del distrito de Huarmaca. Esto sugiere que tanto la motivación interna, relacionada con los pensamientos, emociones y situaciones no resueltas de los docentes, como la motivación externa, influenciada por las debilidades institucionales, presentan un grado de inestabilidad. Además, un 23% de los participantes señaló que su nivel de motivación es bajo, mientras que un 10% lo describió como muy bajo. Estos resultados revelan que algunos docentes enfrentan múltiples dificultades para encontrar la motivación necesaria en el desempeño de sus funciones, lo que produce un efecto negativo en su desenvolvimiento, poniendo en riesgo la calidad de la educación brindada a los estudiantes.

En relación con lo anterior, un 20% de los encuestados afirmó que su nivel de motivación es bueno o muy bueno. Esto sugiere que existen docentes que logran llevar a cabo sus responsabilidades de manera eficaz y que cuentan con las herramientas y los incentivos adecuados para hacerlo, cuya finalidad es proporcionar un ambiente educativo próspero a sus estudiantes. Estos resultados resaltan los retos que deben enfrentar los educadores para mejorar su rendimiento y contribuir a una educación más efectiva en los colegios rurales del distrito de Huarmaca.

Por otro lado, la variable 2 contó con dimensiones que fueron fundamentales para su medición, por lo tanto, es importante mencionar el nivel en que se encontró cada una de ellas. Un 50% de los encuestados manifestó que su motivación intrínseca es baja, lo que sugiere una carencia de automotivación. Estos docentes no logran cumplir con los propósitos institucionales, evitan la retroalimentación con los estudiantes y no satisfacen las

funciones asignadas. Además, en ocasiones, no siguen las programaciones educativas establecidas.

Por otra parte, un 50% de los participantes indicó que su motivación extrínseca es regular. Esto implica que perciben que los factores externos como la infraestructura, el salario, los incentivos y las relaciones sociales no son ideales para respaldar sus objetivos profesionales. Por último, un 30% de los profesores mencionó que su nivel de desmotivación es significativo, lo que sugiere que en la mayoría de las ocasiones en que imparten clases, carecen de la disposición necesaria para cumplir plenamente con las responsabilidades que su cargo o profesión demanda dentro de la institución.

A partir de lo presentado, se puede señalar que los datos hallados concuerdan con los estudios descritos por Zulema et al. (2021) evidenciando que el 65% del profesorado señalaron que sus elementos motivantes se encuentran en un estado moderado (65%). Asimismo, Noreña y Mendoza (2018) encontraron resultados que ponen de manifiesto que un 42.3% de los educadores indicaron que su motivación es regular y baja. Sin embargo, los datos difieren con el estudio investigativo de Cuba et al. (2022) determinado en un espacio geográfico de Apurímac, manifestando que la motivación que presentan los educadores del sector rural se encuentra en niveles altos (63.6%), (68.5%) y (72.7%).

En colación a lo reflejado anteriormente es importante destacar que la motivación laboral se refiere a la aplicación secuencial de impulsos, deseos, necesidades y anhelos, lo que denota que se trata de un estado interno que orienta el pensamiento. En este sentido, la motivación busca satisfacer al trabajador, permitiéndole alcanzar sus objetivos en la institución de manera eficiente (Idrus et al.,2020).

Además, los resultados indicados se refuerzan con lo señalado en las siguientes teorías: La primera de ellas, enfocada en la Autodeterminación (SDT), que aborda diversos componentes motivantes del individuo, como el desarrollo personal, la autorregulación, el establecimiento de metas, la energía, la vitalidad, los deseos personales, las demandas psicológicas compartidas y la influencia cultural sobre el factor motivante (Télllez et al., 2022). La segunda teoría

analizada, se enfoca en las Necesidades de Maslow, donde se enfatiza la presencia de factores motivacionales relacionados con el ámbito laboral que contribuyen a la satisfacción en el trabajo. Estos factores incluyen el reconocimiento y los logros alcanzados a través del desempeño laboral, las relaciones satisfactorias con los compañeros, la responsabilidad en las tareas laborales y la remuneración económica (Desmet y Fokkinga, 2020).

Lo antes descrito, se corrobora con lo que señala Piedimonte y Domingo (2019) que indican que la motivación laboral puede ser medida teniendo en cuenta la tipología de la motivación: la motivación intrínseca, descrita cuando un trabajador se encuentra motivado internamente para llevar a cabo sus tareas sin depender de incentivos externos, es decir, encuentra satisfacción y placer en realizar su labor por sí mismo. Por otro lado, la motivación extrínseca implica que los trabajadores alcanzan sus objetivos mientras la organización proporciona incentivos como recompensas o reconocimientos por su desempeño. En contraste, la desmotivación se presenta cuando un trabajador no realiza sus funciones con entusiasmo o interés, lo que puede afectar su rendimiento y compromiso laboral.

Referente al propósito general de la investigación, el cual consistió en determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral docente en I.E rurales de Huarmaca.

Dado el procesamiento realizado, se halló una correlación considerable entre el CO y la motivación laboral en profesores que ejecutan sus actividades en colegios rurales. En otras palabras, tras un análisis detallado realizado por el investigador, se determinó que el nivel de significancia presentado en la tabla de correlación es menor al 5%. Esto indica la existencia de un vínculo asociativo del CO y el factor motivante del profesorado en el entorno rural, determinado por su coeficiente correlativo, descrito con un valor de 0.807, demostrando que la asociación de los componentes es directa y significativa. Esto implica que un aumento en el CO se traduce en un aumento en la motivación de los profesores para desempeñar eficazmente sus labores.

Estos resultados, coinciden con los estudios de Noreña y Mendoza (2018), quienes presentaron un desenlace positivo de su propia indagación

debido a la correlación efectiva del CO y el factor motivante laboral. De igual manera, Zulema et al. (2021), precisan el grado asociativo moderado de los componentes en cuestión. En esa misma línea, Rivai et al. (2019) indicaron que el CO presenta un impacto en la motivación de los docentes.

Por otra parte, Alev (2021) evidenció que la motivación profesional desempeña un papel de mediador parcial en la conexión entre la justicia organizacional y el grado identificativo con la entidad organizacional. Por lo que, el autor mencionó que se deben fortalecer las acciones encaminadas a promover la motivación profesional entre los docentes. Esta estrategia se vuelve relevante debido a su potencial para fomentar una mayor igualdad organizacional y en la consolidación del vínculo entre los profesores y la institución. También se precisa que el estudio de Tapia y Ruiz (2022) revelan que la motivación de los docentes está estrechamente relacionada con el entorno organizacional en el cual llevan a cabo sus actividades. Por último, se precisa el estudio de Faqih y Bugis (2022), quienes señalaron un vínculo asociativo positivo del nivel de clima organizativo con el factor motivante laboral de los profesores con su rendimiento en las escuelas. Sin embargo, aproximadamente el 31,7% de este rendimiento se ve influenciado por factores externos no considerados en el estudio.

Dado este escenario, la información se refuerza con las siguientes teorías: Las afirmaciones de Litwin y Stringer sostienen que el CO se refiere a un conjunto de características observables en el entorno laboral. Estas atribuciones son detectadas tanto de manera directa como indirecta por las personas que integran este contexto. Además, se presume que este clima tiene un impacto en la motivación y el comportamiento de estos individuos (Abun et al., 2023). El segundo supuesto teórico es el enfoque de Necesidades de Maslow, donde resaltan los factores motivacionales relacionados con el entorno laboral que contribuyen a la satisfacción en el trabajo. Estos factores engloban el reconocimiento y los logros alcanzados mediante el desempeño laboral, las relaciones gratificantes con compañeros, la asunción de responsabilidades en las labores profesionales y la retribución económica (Desmet y Fokkinga, 2020).

VI. CONCLUSIONES

1. El nivel del clima organizacional en los colegios rurales de Huarmaca se postula como bajo (68%). Esto se refuerza con los datos encontrados en sus componentes, donde se indica que tanto el componente estructura, responsabilidad, riesgo y normas se califican en una tendencia regular, mientras que los componentes recompensas, calor, apoyo, conflicto e identidad se posicionan como bajo.
2. El nivel laboral docente en I.E rurales de Huarmaca se posiciona como regular (27%). Esto se debe a que los profesores calificaron la motivación intrínseca en una tendencia baja, mientras que la motivación extrínseca, se posiciona como regular.
3. El nivel de clima organizativo se vincula de modo significativo con la motivación laboral docente en las entidades educativas rurales en Huarmaca, debido que, si llegara a mejorar el ambiente educativo de las instituciones, mayores serían los aspectos motivantes de índole laboral de los docentes.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la dirección de las instituciones educativas rurales, llevar a cabo capacitaciones permanentes, con el propósito de incentivar al personal para que favorezca al mejoramiento y crecimiento profesional, además, se recomienda que puedan realizar un análisis exhaustivo para identificar las normas y responsabilidades que se están omitiendo.
2. A cada uno de los directores de los colegios estudiados, se recomienda programar un sistema de evaluación de un antes y después de las metas trazadas para saber, si el docente llega satisfactoriamente al alumno. Se sugiere que esto se debería hacer después de concluir las actividades estudiantiles.
3. Se recomienda a los directores de los colegios rurales en Huarmaca, evaluar la motivación laboral, cuya finalidad fue la determinación de los factores influyentes de esta variable, considerando que los resultados, revelan el vínculo asociativo de ambos componentes, por lo tanto, en la coordinación con todos los organismos correspondientes deben fomentar estrategias para que el ambiente de la institución mejore y así se puede ver una mejora en la motivación de cada integrante del plantel escolar.

REFERENCIAS

- Abós, A., Sevilla, J., Martín, J., Aibar, A., & García, L. (2018). Validation Evidence of the Motivation for Teaching Scale in Secondary Education. *The Spanish Journal of Psychology*, 21(9), 1 - 12. <https://doi.org/https://doi.org/10.1017/sjp.2018.11>
- Abun, D., Nicolas, M., Natividad, E., May, W., Ancheta, C., Acidera, E., & Fredolin, J. (2023). Measuring the Effect of Organizational Climate on the Employees' Work Performance as perceived by the Employees. *Divine Word International Journal of management and Humanities*, 2(1), 120 - 147. <https://hal.science/hal-04048766/document>
- Adarkwah, M. (2023). Researching Teacher Work Motivation in Ghana through the Lens of COVID-19. *Mdpi*, 3(2), 301 - 319. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/covid3020023>
- Adbi, Y., & Ghafournial, N. (2020). The relationship among anxiety, motivation, and burnout: A study of Irianian EFL Teachers. *International Journal of Research in English*, 5(4), 1 - 19. <https://ijreeonline.com/article-1-405-en.pdf>
- Ahmed, Z., Fathi, W., Sleen, F., & Mohamed, H. (2021). Relation between characteristics of work climate and job empowerment at mansoura university hospital. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 8(2), 1 - 20. https://pssjn.journals.ekb.eg/article_185491_806b4698db6c8ecbff6df208cd4c75e7.pdf
- Alev, S. (2021). The Relationship Between Organizational Justice, Professional Motivation and Organizational Identification: A Study on Teachers. *Educational Policy Analysis and Strategic*, 16(4), 1 - 13. https://epasr.inased.org/files/3/manuscript/manuscript_2682/epasr-2682-manuscript-133659.pdf
- Anzwar, B. (2022). The Role of The Counseling Teacher In Developing The Social Dimensions of Children With Special Needs. *Management of islamic education*, 3(2), 1 - 50. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i2.238>

- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2238>
- Arias, J., Holgado, J., Luz, T., & Vasquez, M. (2022). *Metodología de la investigación*. Puno: Editado por Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf
- Arif, Muhamad, & Sulistianah, S. (2019). Problems in 2013 Curriculum Implementation for Classroom Teachers in Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal pendidikan guru*, 6(1), 1 - 20. <https://syekhnrjati.ac.id/jurnal/index.php/ibtida/article/view/3916>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica, una aproximación para los estudios de posgrado* (Primera ed.). Guayaquil, Ecuador: Departamento de Investigación y Postgrados, Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%3%8DFICA.pdf>
- Brasales, I. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación*. Repositorio de la Universidad de Ambato [Tesis de maestría]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31971/1/097%20GTH.pdf>
- Chinelli, P., Rufini, S., & Bzuneck, J. (2022). Teacher's motivation for teaching: questionnaire validity evidence. *Psychological studies*, 40(1), 1 - 12. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1982-0275202340e210084>
- Corea, S., Aguilar, C., Olivas, H., Ruiz, J., Flores, P., & Cueto, R. (2021). Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública. *Ciencia Latina*, 5(3), 1 - 20. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.564

- Cotaquispe, L., Soplapuco, J., Rivas, A., & Vales, J. (2021). Revisión sistemática del desempeño docente en la educación. *Revista Iberoamericana de educación*, 1(1), 2737 - 6321. <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/ie.vi.126>
- Cuba, S., Saavedra, N. V., & Vilchez, C. (2022). Estudio descriptivo comparativo de motivación laboral docente en tres instituciones educativas de Chincheros. *Apurímac*, 2021. *Ciencia Latina*, 6(1), 2707 - 2207. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1837
- Desmet, P., & Fokkinga, S. (2020). Beyond Maslow's Pyramid: Introducing a Typology of Thirteen Fundamental Needs for Human-Centered Design. *Multimodal technologies and interaction*, 4(38), 1 - 22. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.3390/mti4030038>
- Díaz, E., & Rosario, T. (2020). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Ugel N° 03 - Trujillo, 2017. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 8(15), 1 - 28. <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3906>
- Faqih, M., & Bugis, F. (2022). The Effect Of The Work Climate And Motivation On Teacher`S Job Performance At Smp Negeri 2 Masohi, Central Maluku Regency. *Social Science Journal*, 12(2), 1 - 9. <https://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/view/286>
- Febriansyah, H., Pringgabayu, D., Hidayanti, N., & Febrianti, F. (2018). Enhancing the employee engagement through the organizational climate (a study of school of business and management). *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(3), 1 - 9. <https://doi.org/https://doi.org/10.24052/JBRMR/V12IS03/ART-09>
- Forson, J., Dwamena, E., Afrakomah, R., & Adjavon, S. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Springer Open*, 30(1), 1 - 20. <https://fbj.springeropen.com/articles/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Gonzales, J., Postigo, A., Perez, R., Cuesta, M., & Garcia, E. (2021). Assessing Organizational Climate: Psychometric properties of the ECALS Scale.

Annals of psychology, 37(1), 168 - 177.
<https://doi.org/https://doi.org/10.6018/analesps.417571>

Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Puno: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>

Hassanpour, A., Abedi, H., Abbassian, H., & Touri, S. (2019). Organizational Climate Typology: A Thematic Analysis. *Organizational Behavior Studies Quarterly*, 8(3), 207 - 249.
https://obs.sinaweb.net/article_37254_644c1b3050445d2cdd28c8786a7ea219.pdf

Hussainy, S. (2022). Organizational climate: from literature review to agenda ahead . *International journal of engineering technologies and mangement research* , 9(1), 1908 - 4286.
<https://doi.org/https://doi.org/10.29121/ijetmr.v9.i1.2022.1107>

Idrus, N., Ahmad, A., & Zakaira, N. (2020). Conceptualizing Basic Psychological Needs (BSPN) and Motivation Regulations as Antecedents for Guided Teachers Work Commitment And Satisfaction. *International journal of academic research in business y social science* , 10(11), 779 - 803.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v10-i11/8145>

Loaysa, L., Primo, J., Marujo, M., & Alanya, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Propuestas educativas* , 4(7), 19 - 31.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>

Loayza, F., Primo, J., Marujo, M., & Alanya, E. (2022). Motivación laboral y desempeño docente en el Perú. *Propuestas educativas* , 4(7), 19 - 31.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33996/propuestas.v4i7.772>

López, E., Bañuelos, J., Poblano, E., Reyes, R., & Análís, J. (2020). Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES A.C. . *Coloquio de Investigación Multidisciplinaria* , 8(1), 1 - 8.
<https://doi.org/https://zenodo.org/record/6459506>

- Maharani, A., Sunaryo, H., & Salim, A. (2022). Compensation and Work Motivation Effect on Teacher Performance at Baitul Makmur Foundation Malang. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 19376-19387. <https://www.bircu-journal.com/index.php/birci>
- Martínez, J., & Valenzo, M. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher education institution. *Revista espacios*, 41(26), 1 - 14. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>
- Ministerio de educación [MINEDU]. (2019). *Ascenso 2021 - Educación Básica*. Ministerio de educación [MINEDU]. <https://evaluaciondocente.perueduca.pe/ascenso2021/>
- Moreno, K., Santana, B., & Guevara, J. (2022). Job satisfaction response based on the challenges of the organizational climate of the public servants of Tungurahua. *Espíritu Emprendedor TES*, 6(4), 55 - 74. <https://doi.org/https://doi.org/10.33970/eetes.v6.n4.2022.318>
- Mustika, A., Satoso, D., Hadujaya, Y., & Srinio, F. (2023). Effect of Organizational Climate and Achievement Motivation on Teacher Performance . *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* , 8 (2), 152 - 165. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/ndh.v8i2.3066>
- Noreña, R., & Mendoza, J. (2018). *Clima organizacional y motivación laboral en la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018*. Repositorio de la Universidad César Vallejo [Tesis de maestría]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32774/nore%C3%B1a_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Obeng, A., Zhu, Y., & Quansah, P. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader–Member Exchange and Coaching. *Original Research*, 1(1), 1 - 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/21582440211008456>
- Odoh, J., & Onuma, N. (2021). Relationship between school climates and teachers job commitment in public secondary schools in ebonyi state.

Unizik Journal of Educational Research and Policy Studies, 7(1), 1 - 24.
<https://unijerps.org/index.php/unijerps/article/view/172>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (23 de 09 de 2021). *Motivación del profesorado y resultados del aprendizaje*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]: <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/motivacion-del-profesorado-y-resultados-del-aprendizaje>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2022). *Motivación, habilidades y oportunidades para enseñar la educación para el desarrollo sostenible y la ciudadanía mundial*. Ginebra: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381225/PDF/381225spa.pdf.multi>

Phytanza, D., & Burhaein, E. (2020). The Effects of Tenure, Teacher Certification, and Work Motivation on Special Needs Teacher Performance. *Universal Journal of Educational Research*, 8(9), 4348 - 4356. <https://www.hrpub.org/download/20200830/UJER62-19516383.pdf>

Piedimonte, F., & Domingo, P. (2019). Motivación y Valores relativos al Trabajo en Bomberos Voluntarios y Remunerados argentinos. *Scielo*, 24(2), 223 - 7666. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.08>

Quispe, M., Dávila, M., Cubas, M., & Tapia, A. (2023). Transformational leadership in the institutional climate and teacher performance in Peru. *Scielo*, 7(27), 1 - 12. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>

Rambe, E., & Nofrizal, D. (2022). Effect of Work Motivation and Professional Competence about the Performance of Teachers in SMP N Tebing Tinggi, Meranti Islands Regency. *Formosa Journal of Sustainable Research (FJSR)*, 1(7), 2830-6228. <https://doi.org/https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i7.2188>

- Rhmah, M., Noermijati, N., Sudiro, A., & Rahayu, M. (2022). Spiritual work motivation in mediating the influence of organizational climate on teacher performance during the COVID-19 pandemic. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43(1), 749–754. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/260342>
- Rivai, D., Umar, M., & Zulkifli, M. (2019). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2), 1 - 12. <https://doi.org/10.14738/assrj.62.6267>.
- Rozman, M., & Strukelj, T. (2021). Organizational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organizations. *Economic research ekonomska istrazivanja*, 34(1), 775 - 806 . <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967>
- Sanchez, O. (2022). Influence of Professional Commitment and Organizational Climate on the Work Engagement of Employees in the Department of Education. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 10(14), 2321 - 3418. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v10i14.2321-3418>
- Satorre, C. (2022). The Effect of Organizational Climate on the Teachers' Performance and Job Satisfaction in Selected Secondary Schools in the Division of Albay. *Step*, 3(1), 381-394. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/77056/ssoar-puissant-2022-satorre-The_Effect_of_Organizational_Climate.pdf?sequence=1&isAllowed=y&Inkname=ssoar-puissant-2022-satorre-The_Effect_of_Organizational_Climate.pdf
- Sherman, S., Hadar, I., & Luria, G. (2018). Leveraging organizational climate theory for understanding industry-academia collaboration. *Scopus*, 98(1), 148 - 160. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.infsof.2017.12.006>
- Simbron, S., & Sanabría, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista interdisciplinar de humanidades*,

educación, ciencia y tecnología , 1(6), 1 - 15.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

Sucasaire, J. (2022). *Orientaciones para la selección y el cálculo del tamaño de la muestra en investigación* (Primera ed.). Lima.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3096/1/Orientaciones_para_seleccion_y_calculo_del_tama%C3%B1o_de_muestra_de_investigacion.pdf

Suhaimi, S., Wahdini, E., & Amberansyah, A. (2021). Principal Leadership and Teacher Work Motivation Synergize with Kindergarten Teacher Performance in Banjarmasin City. *Journal of Advances in Education and Philosophy*, 5(7), 193-204.
https://saudijournals.com/media/articles/JAEP_57_193-204.pdf

Tandeas, W., Sibarani, H., Pakpahan, E., Purba, K., & Luibis, S. (2021). The effect of school leadership and motivation on teacher performance through work satisfaction at cinta budaya elementary school in medan. *International Journal of Business, Economics and Law*, 24(3), 289-1552.
<https://ijbel.com/wp-content/uploads/2021/08/IJBEL24-604.pdf>

Tapia, J., & Ruiz, M. (2022). School Climate and Teachers' Motivational Variables: Effects on Teacher Satisfaction and Classroom Motivational Climate Perceived by Middle School Students. A Cross-cultural Study. *Psicología educativa*, 28(2), 151 - 163.
https://journals.copmadrid.org/psed/archivos/1135_755X_psed_28_2_0151.pdf

Télllez, A., Zamarripa, J., Delgado, M., & Baltazar, J. (2022). Teoría de la Autodeterminación. *Dialnet*, 2(1), 9 - 22.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8408523>

Vitanen, P., & Laine, A. (2021). Grounds for differences in motivation among Finnish student teachers and novice primary school teachers. *Issues in Educational Research*, 31(1), 1 - 18.
<https://www.iier.org.au/iier31/virtanen.pdf>

- Wudarczyński, G. (2019). Measurement Inventory MOCMI - verification of author's Climate Model and Validation and validation of the tool. *Central and Eastern European Journal of Management and Economics*, 7(2), 7 - 45. https://ceejme.eu/wp-content/uploads/2019/06/ceejme_2_9_art_01.pdf
- Zulema, A., Tuanama, C., & Cárdenas, A. (2021). El clima organizacional y la motivación laboral del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia, Lima, 2016. *Revista iberoamericana de educación*, 1(1), 1 - 30. <https://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/90>

ANEXOS

ANEXO 1

Tabla de operacionalización de la variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Escalas
Clima organizacional	En 1968, Litwin y Stringer postularon que el CO se refiere a un conjunto estable de empleados que comparten perspectivas sobre varios elementos que influyen en el desarrollo de la organización y en la consistente calidad del entorno laboral (Hassanpour et al., 2019).	Se midió teniendo en consideración los componentes que establecen Litwin y Stringer en su postulado realizado en el año de 1968: Estructura, responsabilidad, recompensas, riesgo, calor, normas, apoyo, conflicto e identidad. Dichos componentes se evaluaron teniendo en cuenta una escala de Likert que inicia con nunca (1) y termina en siempre (5).	Estructura	Interacción personal	1,2,3,4,5,6,7,8	Muy malo: 3–10 Malo: 11– 18 Regular 19–26 Bueno: 27 – 34 Muy Bueno 35 – 42	Ordinal
			Responsabilidad	Ambiente laboral	9,10,11,12,13,14,15		
			Recompensas	Incentivos	16,17,18,19,20,21		
			Riesgo	Interacciones sociales.	22,23,24,25,26		
			Calor	Relaciones humanas	27,28,29,30,31		
			Normas	Procedimientos establecidos	32, 33, 34, 35, 36, 37, 38		
			Apoyo	Rendimiento en el trabajo	39,40,41,42,		
			Conflicto	Objetivos comunes	43,44,45,46,		
Identidad	Cultura Tradiciones Hábitos	47,48,49,50					

ANEXO 2

Tabla de operacionalización de la variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías	Escalas
Motivación laboral docente	La motivación laboral hace referencia a la fuerza psicológica que impulsa a los individuos a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales (Piedimonte y Domingo, 2019).	La medición de la variable se realizó teniendo en cuenta tres aspectos:	Intrínseca	Trabajador automotivado	1,2,3,4,5,6		
		motivación intrínseca, extrínseca y desmotivación. Dichos aspectos se evaluaron teniendo en consideración una escala de Likert que empezó con la opción de respuesta denominada totalmente de acuerdo (1) y terminó con la opción totalmente en desacuerdo (5).	Extrínseca	Cumple los propósitos	7,8,9,10,11,12	Muy malo: 3 – 9 Baja: 10 – 13 Regular 14 – 17 Bueno: 18 – 21	Ordinal
			Desmotivación	No cumple sus funciones Tradiciones	13,14,15,16,17,18,19	Muy Bueno: 22 - 25	
				Hábitos			

ANEXO 3

Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y motivación laboral docente en las instituciones educativas rurales – Huarmaca - Piura.								
Formulación	Objetivos	Hipótesis	Variables, dimensiones e indicadores					
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Clima organizacional					
¿Cuál es la relación entre clima organizacional y la motivación laboral docente en las instituciones educativas rurales – Huarmaca – Piura?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral docente, en las instituciones educativas rurales-Huarmaca-Piura	Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral docente, en las instituciones educativas rurales-Huarmaca-Piura.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	
			Ordinal	Muy malo: 3–10 Malo: 11– 18 Regular 19–26 Bueno: 27 – 34 Muy Bueno 35 – 42				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Estructura	Interacción personal	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal		
¿Cuál es el nivel del clima organizacional en las instituciones educativas rurales – Huarmaca – Piura?	Identificar el nivel del clima organizacional en las instituciones educativas rurales – Huarmaca – Piura.	Existe un nivel alto de clima organizacional en las instituciones educativas rurales – Huarmaca – Piura.	Responsabilidad	Ambiente laboral	9,10,11,12,13,14,15			
			Recompensas	Incentivos	16,17,18,19,20,21			
			Riesgos	Interacciones sociales	22,23,24,25,26			
			Calor	Relaciones humanas	27,28,29,30,31			
			Normas	Procedimientos establecidos	32, 33, 34, 35, 36, 37, 38			
¿Cuál es el nivel de la motivación laboral docente en las instituciones educativas rurales – Huarmaca – Piura?	Identificar el nivel de la motivación laboral docente en las instituciones educativas rurales – Huarmaca – Piura.	Existe un nivel alto de motivación laboral docente en las instituciones educativas rurales – Huarmaca – Piura.	Apoyo	Rendimiento en el trabajo	39,40,41,42,			
			Conflicto	Objetivos comunes	43,44,45,46,			
			Identidad	Cultura, tradiciones y hábitos	47,48,49,50			
			Motivación laboral docente					Ordinal
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles	
Intrínseca	Trabajador automotivado	1,2,3,4,5,6	Ordinal	Muy malo: 3 – 9, Baja: 10 – 13, Regular 14 – 17, Bueno: 18 – 21 Muy Bueno: 22 - 25				
Extrínseca	Cumple los propósitos	7,8,9,10,11,12						
Utilidad	No cumple sus funciones	13,14,15,16,17,18,19						
	Tradiciones y hábitos							

ANEXO 4

Validez y confiabilidad

Validez y confiabilidad (prueba piloto Instrumento 1)

N°	DOCENTES	ITEMS	IT 1	IT 2	IT 3	IT 4	IT 5	IT 6	IT 7	IT 8	IT 9	IT 10	IT 11	IT 12	IT 13	IT 14	IT 15	IT 16	IT 17	IT 18	IT 19	TOTAL
1	Marissel		1	1	1	3	6	2	6	3	6	2	3	2	6	3	2	2	3	6	6	64
2	Alipio		2	3	2	1	1	3	1	3	1	3	3	2	6	6	1	1	1	7	7	54
3	Angela		2	1	1	6	6	6	6	5	6	2	6	2	6	6	2	2	6	6	6	83
4	Beatriz		1	4	1	6	3	2	4	1	6	1	2	1	6	2	1	1	1	6	5	54
5	Noelia		2	2	2	3	2	2	2	2	6	1	2	2	6	3	2	2	2	6	2	51

Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,789	19

ANEXO 5

Instrumentos de recolección de datos de la variable 1 (clima organizacional)

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL DE LITWIN Y STRINGER

ESCALA DE VALORACIÓN						
CLIMA ORGANIZACIONAL		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
	Estructura					
1	<i>En esta institución los trabajos están bien definidos y organizados.</i>					
2	<i>En esta institución no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.</i>					
3	<i>Esta institución se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y cuáles son las tareas y responsabilidades de cada uno.</i>					
4	<i>En esta institución no es necesario permiso para hacer cada cosa.</i>					
5	<i>Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.</i>					
6	<i>A veces trabajamos de forma desorganizada y sin planificación.</i>					
7	<i>En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe.</i>					
8	<i>Quiénes dirigen esta institución prefieren reunir a las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.</i>					
	Responsabilidad					
9	<i>En esta institución hay poca confianza en la responsabilidad individual respecto del trabajo.</i>					
10	<i>Quiénes dirigen esta institución prefieren que, si uno está haciendo bien las cosas, siga adelante con confianza en vez de consultarlo todo con ellos.</i>					
11	<i>En esta institución los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad sobre el trabajo específico.</i>					
12	<i>Para que un trabajo quede bien es necesario que sea hecho con audiencia, responsabilidad e iniciativa.</i>					
13	<i>Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por sí solos y no recurrir necesariamente a los jefes.</i>					
14	<i>Es común en esta institución que los errores sean superados solo con disculpas.</i>					
15	<i>Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.</i>					
	Recompensas					
16	<i>En esta institución los que se desempeñan mejor en su trabajo pueden llegar a ocupar los mejores puestos.</i>					
17	<i>En esta institución existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.</i>					

18	<i>En esta institución mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.</i>					
19	<i>En esta institución existe una tendencia a ser más negativo que positivo.</i>					
20	<i>En esta institución no hay recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.</i>					
21	<i>En esta institución los errores son sancionados.</i>					
	Riesgo					
22	<i>En esta institución se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos.</i>					
23	<i>Esta institución se ha desarrollado porque se arriesgó cuando fue necesario.</i>					
24	<i>En esta institución la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.</i>					
25	<i>La dirección de nuestra institución está dispuesta a correr los riesgos de una buena iniciativa.</i>					
26	<i>Para que esta institución sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.</i>					
	Calor					
27	<i>Entre el personal de esta institución predomina un ambiente de amistad.</i>					
28	<i>Esta institución se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.</i>					
29	<i>En esta institución cuesta mucho llegar a tener amigos.</i>					
30	<i>En esta institución la mayoría de las personas es indiferente hacia los demás.</i>					
31	<i>En esta institución existen buenas relaciones humanas entre la administración y el personal.</i>					
	Normas					
32	<i>En esta institución los jefes son poco comprensivos cuando se comete, un error.</i>					
33	<i>En esta institución la administración se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada uno.</i>					
34	<i>En esta institución no existe mucha confianza entre superior y subordinado.</i>					
35	<i>La administración de nuestra institución muestra interés por las personas, por sus problemas e inquietudes.</i>					
36	<i>En esta institución cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mi jefe y de mis compañeros.</i>					
37	<i>En esta institución, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.</i>					
38	<i>Para la administración de esta organización, toda tarea puede ser mejor hecha.</i>					
	Apoyo					
39	<i>En esta institución la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.</i>					
40	<i>Esta institución mejorará el rendimiento por sí sola cuando los trabajadores estén contentos.</i>					
41	<i>En esta institución se valoran más las características personales del trabajador que su rendimiento en el trabajo.</i>					
42	<i>En esta institución las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.</i>					
	Conflicto					
43	<i>En esta institución, la mejor manera de causar una buena impresión es evitar las discusiones y los desacuerdos.</i>					
44	<i>La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y personas pueden ser útiles para la institución.</i>					

45	<i>En esta institución se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque estemos en desacuerdo con nuestros jefes.</i>					
46	<i>En esta institución no se toman en cuenta las distintas opiniones para llegar a un acuerdo.</i>					
	Identidad					
47	<i>Las personas están satisfechas de estar en esta institución.</i>					
48	<i>Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.</i>					
49	<i>Hasta donde yo me doy cuenta que existe lealtad hacia la institución.</i>					
50	<i>En esta institución la mayoría de las personas están más preocupadas de sus propios intereses.</i>					

Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

TABLA DE BAREMACIÓN

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías
Estructura	Interacción personal	1,2,3,4,5,6,7,8	Muy malo: 3 – 9 Baja: 10 – 13 Regular 14 – 17 Bueno: 18 – 21 Muy Bueno: 22 - 25
Responsabilidad	Ambiente laboral	9,10,11,12,13,14,15	
Recompensas	Incentivos	16,17,18,19,20,21	
Riesgo	Interacciones sociales.	22,23,24,25,26	
Calor	Relaciones humanas	27,28,29,30,31	
Normas	Procedimientos establecidos	32, 33, 34, 35, 36, 37, 38	
Apoyo	Rendimiento en el trabajo	39,40,41,42,	
Conflicto	Objetivos comunes	43,44,45,46,	
Identidad	Cultura Tradiciones Hábitos	47,48,49,50	

Puntuaciones

- 1: Totalmente de Acuerdo
- 2: De Acuerdo
- 3: Levemente de Acuerdo
- 4: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
- 5: Levemente en Desacuerdo
- 6: En Desacuerdo
- 7: Totalmente en Desacuerdo

ANEXO 6

Instrumentos de recolección de datos de la variable 2 (motivación laboral docente).

Escala de Motivación Laboral R – MAWS

Motivación laboral	7	6	5	4	3	2	1
¿Por qué pones o podrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?							
1. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
2. Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
3. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
4. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.							
5. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
6. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
7. Para obtener la aprobación de otros docentes.							
8. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
9. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
10. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
11. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
12. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
13. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido							
14. Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
15. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
16. Porque poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
17. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							
18. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
19. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							

TABLA DE BAREMACIÓN

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías
Intrínseca	Trabajador automotivado	1,2,3,4,5,6	Muy malo: 3 – 9 Baja: 10 – 13 Regular 14 – 17 Bueno: 18 – 21 Muy Bueno: 22 - 25
Extrínseca	Cumple los propósitos	7,8,9,10,11,12	
Desmotivación	No cumple sus funciones	13,14,15,16,17,18,19	

ANEXO 07

Resultado de reporte de similitud de Turnitin

REPORTE

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

<1%

4

Submitted to Universidad Andina del Cusco

<1%



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CAMIZAN GARCIA**
Nombres **RODOLFO SEGUNDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **44094489**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**
Rector **MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA**
Secretario General **MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA**
Decana **GLORIA CAM CARRANZA**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **BACHILLER**
Denominación **BACHILLER EN EDUCACION**
Fecha de Expedición **10/04/15**
Resolución/Acta **273-2015-CU**
Diploma **A1869930**
Fecha Matrícula **Sin información (*****)**
Fecha Egreso **Sin información (*****)**

Fecha de emisión de la constancia:
18 de Octubre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001520024

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 18/10/2023 11:25:16-0500

Declaratoria de Autenticidad del Asesor


Yo, Mg. Zorrilla de Ventura Gladys Dalila, docente de la Escuela de posgrado y Programa académico de maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – Chiclayo, asesora de la Tesis titulada:

“Clima organizacional y motivación laboral docente en las instituciones educativas rurales – Huarmaca – Piura” del autor, Camizán García Rodolfo Segundo, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 5% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 20 de agosto de 2020

Mg. Zorrilla de Ventura, Gladys Dalila	
DNI 19258349	Firma 
ORCID . 0000-0003-3856-0698	