



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Clima institucional y motivación laboral de los docentes en los Institutos de  
Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

**Br. Arnaldo Segundo Justiniano Yengle (ORCID: 0000-0003-3452-4665)**

**ASESORA:**

**Dra. Nancy Aida Carruitero Avila (ORCID: 0000-0002-5138-6519)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gestión y Calidad Educativa**

**Chepén – Perú**

**2020**

## **Dedicatoria**

A mis adoradas hijas y a mi querido padre; quienes son mi fortaleza para continuar y conseguir una meta casi imposible de la superación personal y familiar.

**El Autor**

## **Agradecimiento**

A mi Señor de los Milagros que sin él no conseguiera nada; a mis queridas hijas y a mi padre; quiénes son fuente de inspiración y de seguir siempre adelante en mis metas propuestas. A ellos, mi agradecimiento por siempre.

**El Autor**

## **Página del Jurado**

### Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Arnaldo Segundo Justiniano Yengle, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo, declaro que la tesis titulada "Clima institucional y motivación laboral en los docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019" presentada, en 80 folios para la obtención del grado académico de maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.



Firma

Arnaldo Segundo Justiniano Yengle  
DNI. 19183602

Trujillo, 19 de diciembre de 2019

# Índice

Pág.

|  |      |
|--|------|
| Dedicatoria.....   | ii   |
| Agradecimiento.....  | iii  |
| Página del Jurado.....   | iv   |
| Declaratoria de autenticidad .....   | v    |
| Índice.....  | vi   |
| Índice de tablas .....   | vii  |
| Índice de figuras.....   | viii |
| RESUMEN .....  | ix   |
| ABSTRACT.....  | x    |
| I. INTRODUCCIÓN .....  | 1    |
| II. MÉTODO .....   | 14   |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación .....  | 14   |
| 2.2. Operacionalización de las variables.....                                      | 15   |
| 2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección). .....         | 17   |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 18   |
| 2.4.1 Técnica:.....  | 18   |
| 2.4.2. Validación y confiabilidad del instrumento.....                             | 18   |
| 2.4.3. Confiabilidad .....   | 18   |
| 2.5. Procedimiento .....   | 20   |
| 2.6. Método de análisis de datos .....   | 20   |
| 2.7. Aspectos éticos.....  | 20   |
| III. RESULTADOS .....  | 21   |
| IV. DISCUSIÓN .....  | 36   |
| V. CONCLUSIONES .....  | 38   |
| VI. RECOMENDACIONES.....   | 40   |
| REFERENCIAS.....   | 41   |
| ANEXOS .....   | 44   |

## Índice de tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1: Operacionalización de variables.....  | 15 |
| Tabla 2: Población de estudio .....  | 17 |
| Tabla 3: Nivel de la variable “Clima institucional” .....  | 21 |
| Tabla 4: Niveles de las dimensiones del clima Institucional.....   | 21 |
| Tabla 5: Nivel de la variable “Motivación Laboral”.....  | 23 |
| Tabla 6: Niveles de las dimensiones de motivación Laboral .....  | 23 |
| Tabla 7: Resultados de prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov .....   | 25 |
| Tabla 8: Niveles de clima institucional y necesidad de logro .....   | 25 |
| Tabla 9: Prueba de Correlaciones sobre Niveles de clima institucional y necesidad de logro..                               | 26 |
| Tabla 10: Niveles de clima institucional y necesidad de Poder .....  | 27 |
| Tabla 11: Prueba de correlación de Spearman sobre Niveles de clima institucional y necesidad de Poder en docentes .....    | 28 |
| Tabla 12: Niveles de clima institucional y necesidad de Afiliación .....   | 28 |
| Tabla 13 Prueba de correlación de Spearman clima institucional y necesidad de Afiliación ....                              | 29 |
| Tabla 14: Niveles de Motivación Laboral y nivel de comunicación .....  | 30 |
| Tabla 15: Prueba de correlación de Spearman Motivación Laboral y Nivel de comunicación .....                               | 31 |
| Tabla 16: Niveles de Motivación Laboral y nivel de confianza .....   | 31 |
| Tabla 17: Prueba de correlación de Spearman sobre Niveles de Motivación Laboral y nivel de confianza en docentes.....      | 32 |
| Tabla 18: Niveles de Motivación Laboral y nivel de participación .....   | 33 |
| Tabla 19: Prueba de correlación de Spearman sobre Niveles de Motivación Laboral y nivel de participación en docentes ..... | 34 |
| Tabla 20: Niveles de clima institucional y niveles de motivación laboral .....   | 34 |
| Tabla 21: Prueba de correlación de Spearman sobre Niveles de clima institucional y motivación laboral en docentes .....    | 35 |

## Índice de figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1: Niveles de las dimensiones del clima Institucional (comunicación, motivación, confianza y participación) .....            | 22 |
| Figura 2: Niveles de las dimensiones de motivación Laboral (necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación) ..... | 23 |



## RESUMEN

La finalidad de la presente investigación de tipo correlacional simple, es determinar la relación existente entre el clima institucional y la motivación laboral de los docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019. Ente las diversas teorías que enmarcan al presente trabajo, destacan la teoría de Bris, M. referida al clima institucional y Steers, y Braunstein, D; en lo concerniente a la motivación laboral.

Este trabajo de investigación considera una población muestral de 80 docentes y la investigación realizada se desarrolla con la finalidad de determinar la relación que existe entre el clima institucional y la motivación laboral de los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019. La investigación se ve enmarcada en las teorías de Bris, M. quien refiere al clima institucional y Steers, R y Braunstein, D para la motivación laboral.

Esta indagación concluye rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ) que indica la no existencia de relación entre el clima institucional y la motivación laboral de los docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019, en ese derrotero; se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) la misma que asume la existencia de la relación significativa entre el clima institucional y la motivación laboral de los docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019; en donde el valor de ( $p < 0.000$ ), menor a 0,05 y con un valor de correlación  $r=0.445$ , lo cual indica que existe una correlación positiva moderada.

**Palabras clave:** clima institucional, motivación laboral, docentes.

## ABSTRACT

The purpose of this simple correlational research is to determine the relationship between the institutional climate and the work motivation of the teachers of the public technological higher education institutes of the Jequetepeque Valley, 2019. Among the various theories that frame the present work, highlight the theory of Bris, M. referred to the institutional climate and Steers, and Braunstein, D; regarding work motivation.

This research paper considers a sample population of 80 teachers and the research carried out is carried out with the purpose of determining the relationship between the institutional climate and the work motivation of teachers of the Institutes of Higher Technological Public Education of the Jequetepeque Valley, 2019 The research is framed in the theories of Bris, M. who refers to the institutional climate and Steers, R and Braunstein, D for work motivation.

This inquiry concludes by rejecting the null hypothesis ( $H_0$ ) that indicates the non-existence of a relationship between the institutional climate and the work motivation of the teachers of the public technological higher education institutes of the Jequetepeque Valley, 2019, in that course; the alternative hypothesis ( $H_1$ ) is accepted, which assumes the existence of a significant relationship between the institutional climate and the work motivation of teachers of teachers of public technological higher education institutes of the Jequetepeque Valley, 2019; where the value of ( $p < 0.000$ ), less than 0.05 and with a correlation value  $r = 0.445$ , which indicates that there is a moderate positive correlation.

**Keywords: institutional climate, work motivation, teachers.**

## I. INTRODUCCIÓN

El actual quehacer pedagógico de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del país, asume cierto cuestionamiento; toda vez que las competencias adquiridas por sus estudiantes, próximos profesionales técnicos; no resultan siendo las más pertinentes ni de calidad total; ello, debido a la limitada eficacia de la práctica pedagógica. Por ello, resulta importante determinar a través de la investigación, la relación existente entre el clima institucional y la motivación laboral de los docentes de estos institutos de educación superior y su repercusión en la implementación de un eficiente y adecuado proceso de adiestramiento y formación, por parte de los instructores de estos centros de estudio, en favor de sus estudiantes.

Los resultados de la presente investigación permitirán tener un derrotero más científico que los futuros líderes, directivos y administradores de la educación, deberán considerar en el proceso de implementación de políticas institucionales que promuevan actitudes asertivas y de aporte constante por parte de los docentes, en favor de la educación tecnológica del país, lo que definitivamente redundará en beneficio de la sociedad; la misma que se beneficiará con profesionales técnicos eficaces, competitivos, innovadores, de creatividad permanente y de arraigado sentido social, sustentado en el respeto, la responsabilidad y la interacción pertinente.

Ahora bien, esa eficacia, efectividad y actitud asertiva de los docentes de educación superior tecnológica, se ve limitada y trastocada por el inadecuado clima institucional que involucra, de manera directa, al proceso de enseñanza y que, encuentra correlación con la motivación laboral en los formadores de estas instituciones de educación superior tecnológicas.

En el ámbito internacional encontramos a Vaca, M. (2017) en su artículo científico cuya finalidad es determinar la relación existente en componentes en la motivación laboral que permiten describir el comportamiento de los empleados estatales en el Ecuador. Se utilizó encuestas para el recojo de información y la investigación es descriptivo correlacional. En consecuencia, se determinó que los trabajadores públicos se sienten más motivados con factores de las necesidades de afiliación, logro

y el reconocimiento, permitiéndose debates referentes a otros factores y sus trascendencias.

Así también Zans (2017) en su tesis, teniendo como finalidad, la estimación entre Clima organizacional y el desempeño. Conformado por 88 trabajadores y se seleccionando como muestrario a 55 trabajadores; el cual se les aplicó una encuesta. Concluyendo que clima organizacional incidiría positivamente en el desempeño laboral en los asalariados de una facultad Multidisciplinada en UNAN - Managua.

A decir de Rivera Porras, Hernández Lalinde, & Forgiony Santos (2018) en su revista científica; tuvo como destino analizar la motivación laboral, el ambiente social organizacional y la complacencia en las relaciones interpersonales enfocándose en el entorno del trabajo; realizándose el método de investigación cuantitativa-diseño no experimental; de alcance correccional – transversal. Su población se conformó por 52 funcionarios en un centro de salud. Así mismo se concluyó que el efecto que tiene el liderazgo sobre la motivación, satisfacción y clima laboral es predominado intensamente por la motivación externa.

Del mismo modo tenemos a Sun, I. (2015) cuyo objetivo de su trabajo de investigación buscó dar una descripción acerca de la motivación y el desempeño laboral en los funcionarios de administración de las entidades- Quetzaltenango. La población en estudio fue de 34 administrativos de estas instituciones y llegando a concluir: la motivación laboral en los funcionarios de la zona 01 es alta. De la misma manera afirma que la motivación de los administrativos tiene dominio en el desempeño de estos.

Referente al ámbito nacional García (2018), tesis que considera el propósito en determinar la relación significativa entre el clima institucional y desempeño laboral en el colegio “José María Arguedas” Kcauri – Ccatca – Quispicanchi, 2018. Diseño de investigación no experimental - corte trasversal; tipo de estudio correlacional. Población y muestra constituida por 24 educadores por ser muy poca la cantidad de

docente en estudio, a quienes se les aplicó una encuesta; concluyéndose que el clima institucional y desempeño laboral asumen un valor de  $\rho=0.468$ . En tanto, la dimensión en estudio referente a trabajo en equipo; y la variable desempeño laboral asumen la valorización de  $\rho=0.565$ ; asimismo, la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral se adjudica un valor de  $\rho=0.275$  y la dimensión motivación y la variable desempeño laboral asumen el valor de  $\rho=0.202$ ; en consecuencia, el clima institucional y la otra variable desempeño laboral, tiene una relación significativa.

Para Sandoval, J. y Inoñán, R. (2018) quienes tuvieron como finalidad la proposición del plan de mejora del clima laboral, permitiendo contribuir a incrementar la motivación del personal administrativo del Instituto “República Federal Alemania.” Su trabajo de investigación es diseño descriptivo propositivo. Constituida la muestra por 32 empleados administrativos, utilizando como mecanismo de atesoramiento de datos el Cuestionario de Clima Laboral. Los resultados muestran que, en el factor de motivación, a pesar de que el 40.6% presenta niveles altos de motivación laboral, existe una tendencia a niveles medios (31.3%) y bajos (28.1%). Respecto al Clima laboral general, el 46.9% de los trabajadores administrativos considera que es favorable, mientras que el 25% de los participantes manifiesta que el Clima laboral es medianamente favorable y el 28.1% del personal afirma que es desfavorable. En conclusión, existe una relación significativa y positiva entre la motivación laboral intrínseca y la satisfacción laboral; debiéndose ejecutar la implementación de su objetivo permitiendo contribuir a incrementar la motivación del personal del Instituto “República Federal Alemania”.

También se consideró el trabajo de Bobadilla (2017) tesis que buscó determinar la relación del clima organizacional que tiene por influenciar hacia el desempeño laboral en los Institutos de Huancayo. Utilizando y validando los instrumentos de las variables, aplicado a 104 educadores de cuatro I.E.S.T.P; empleando método descriptivo y diseño descriptivo correlacional. Concluyendo que, al existir un clima organizacional, basada en un ambiente de emociones favorables por parte de los

integrantes de la organización; es un agente determinante para el mejor desempeño laboral

Por su parte, Jaramillo (2017) en su tesis; cuyo fin es la determinación de relación entre clima organizacional y motivación laboral de empleados municipales de Los Olivos, 2016. Enfoque utilizado fue cuantitativo; diseño: no experimental - corte transversal y correlacional; población constituida en 125 trabajadores y cuya muestra fue de 95 empleados estatales los cuales se les aplicó una encuesta; determinando la importancia de detentar un clima organizacional, está expresivamente y concordante con la motivación laboral.

A nivel regional Campos (2017), tiene como finalidad en su tesis de investigación precisar la influencia del clima institucional hacia el desempeño laboral en los educadores de la entidad educativa N° 80207, Cushuro- Sanagorán. Indagación de tipo descriptivo-transeccional, constituida por 50 docentes, se utilizó la encuesta que le permitió obtener los datos necesarios para el procesamiento de la información; situarse en la conclusión que el clima institucional, influye en el desempeño laboral.

Velásquez (2013), tesis que hace referencia a la carencia existente entre el clima institucional y motivación laboral; en el Departamento liberteño. Predominando en los conflictos que los actores educativos tienen entre sí; permitiendo que no se tengan un compromiso de participación, de progreso, permitiendo laborar en un clima armonioso de por medio en maestros, directivos y con los estudiantes, influenciando en la forma de trabajar en equipo, con empatía, comprensión; afectando en tener un buen clima institucional.

En lo que respecta a las teorías y enfoques conceptuales que enmarcan la presente investigación, tenemos:

Según Alvarado (2010), define al clima institucional como la idea que asume la persona, sobre una institución o el ambiente donde labora; el mismo que puede ser adecuado o no, según la percepción o hechos reales que percibe (p, 95).

El centro de Investigaciones y Servicios Educativos (2011), asume al clima institucional como el entorno que se genera en las instituciones, que debiera ser adecuado, gracias al trabajo en equipo, obtención de objetivos, al desempeño adecuado de docentes y directivos, en procura de la eficiencia y eficacia de ésta.

Según Eslava (2010), se entiende como clima institucional al conjunto de peculiaridades que posee cada ambiente laboral y que son asumidas por los colaboradores y que, por lo tanto, tienen repercusión en el desempeño de los educadores, educandos, padres, madres de familia, funcionarios y directivos de las instituciones y colegios.

Entre las teorías que procuran explicar el clima institucional, se describen:

La teoría del aprendizaje social de Bandura (1970); la misma que hace de manifiesto la trascendencia del entorno social en el proceso de interacción y comportamiento de los individuos. La propuesta de Bandura se nutre de los aportes de Skinner (1983), quien asume que parte del comportamiento del individuo se muestra regulado por el ambiente en el cual se desenvuelve; por lo que, el comportamiento humano está orientado por los hechos y consecuencias del ámbito que nos rodea, el número que incide a favor o en contra de nuestra conducta. Bandura planteó el siguiente esquema:

Estímulo ----- Respuesta-----Consecuencia

Está también la teoría del clima organizacional de Likert, citado por Brunet (1999); que refiere que los subordinados asumen un comportamiento en directa relación con el comportamiento de los administrativos y la apreciación que los primeros estiman de las condiciones de organización de la empresa; es evidente entonces lo cual la reacción está precisada por la percepción.

Según Likert, se consideran variables de tres tipos:

VARIABLES CAUSALES, Las cuales es operativizada por la administración y de las cuales dependen la implementación de las acciones y los productos obtenidos por la institución. Estas variables se refieren a prácticas administrativas, estilos de liderazgo, habilidades sociales, estructura organizacional, etc.

Las variables intervinientes se anexan en relaciones interpersonales, la comunicación y en la toma de decisiones, etc. y expresan el clima institucional interno de la organización.

VARIABLES DE RESULTADOS FINALES, que tienen carácter dependiente evidenciando los resultados logrados por las entidades. Pueden ser: productividad, servicio, utilidades, calidad de servicio, etc.

En cuanto a los enfoques que contextualizan al clima institucional, a decir de Brunet (2004), éstos se relacionan con la escuela funcionalista y el pensamiento gestalista.

La escuela funcionalista propaga que nuestro comportamiento está en función del contexto en el que vivimos, y cobra particularidad, el sentido de pertinencia específica, considerando las diferencias personales, sobre el contexto en el que se interactúa. Es decir, en el proceso de relación: hombre – ambiente, se incluye a la determinación del clima.

Los gestalistas, se basan en la percepción que tiene el individuo sobre el entorno; ello determina el clima institucional; pues este acto perceptivo influye decisivamente en nuestro pensamiento

Finalmente, ambas escuelas propugnan la búsqueda del equilibrio en el ambiente en el que se interactúa. Ello determinará el clima institucional.

Asimismo, siguiendo a Bris (2000), se consideran algunas otras escuelas como la estructuralista, la misma que atiende las características del contexto laboral (visión, valores, personal, recursos, autocontrol, etc.). Ello influye, decisivamente en la determinación del clima. También considera el enfoque humanista que asume el clima institucional está determinado por la percepción que tenemos del entorno en que laboramos. Ello determina nuestro modo de interactuar y de relacionarnos.



Siguiendo el mismo autor, la escuela sociopolítica y crítica, la de énfasis al comportamiento de los individuos dentro de la organización, a su proceso de interrelación. Esto determina el clima.

Siguiendo, el análisis de la variable: clima institucional, ésta considera dimensiones como: comunicación, motivación, confianza y participación (según, Bris, 2000).

Comunicación. Como elemento trascendente para el proceso de interacción ente los seres humanos, la comunicación permite promover el entendimiento y las buenas relaciones; toda vez que a través del lenguaje verbal y no verbal; se dan a conocer nuestro pensamientos, sentimientos, emociones, etc. Con el objetivo de entendernos y relacionarnos con los demás.

Es así que, en un ámbito educativo, el clima laboral o institucional depende mucho de la pertinencia e importancia que le brindemos al hecho comunicativo. A decir de Fischman (2000); en las instituciones la comunicación entre directivos y colaboradores deberá ser eficaz; esto se logrará cuando los primeros entiendan, escuchen y actúen adecuadamente con los segundos. Esto generará confianza y armonía.

Motivación. Según Robbins (2002), ésta es una dimensión trascendente en la promoción de un clima institucional adecuado; toda vez que relaciona los logros institucionales con la satisfacción de las necesidades personales de quienes integran la organización.

Fischman (2000) hace alusión a la motivación interna, es decir que los trabajadores, intrínsecamente buscan satisfacer sus necesidades en directa concomitancia con el cumplimiento de los objetivos institucionales. Su efecto será duradero y aportará en la construcción de un ambiente agradable y de confianza en el ámbito laboral.

Confianza. Briss (1999) y Brunett (2004), centran el sentido de confianza en las instituciones educativas, en la credibilidad depositada tanto en directivos como en docentes; puesto que ello generará una adecuada interacción.

Entiéndase por confianza al grado de seguridad y de certeza que tiene el trabajador para lograr los objetivos institucionales; los mismos que, de manera colateral, contribuyen a la satisfacción de sus necesidades y metas.

Participación. Es en síntesis, el sentido de pertenencia que tienen quienes forman parte de la comunidad educativa. Ello se ve reflejado en la participación activa de padres, estudiantes, personal, docentes, etc. en las diferentes actividades y acciones programadas por la institución. Este trabajo en equipo, promoverá las buenas relaciones y contribuirá a consolidar un adecuado clima institucional.

Se hace necesario también, resaltar los elementos que influyen en el clima institucional. A decir de Manco (2012), estos elementos se sustentan básicamente en la persona; puesto que los trabajadores resultan siendo la pieza fundamental para el logro de los objetivos institucionales. Resulta, entre otros, los siguientes elementos:

El buen trato entre los integrantes de la institución.

El liderazgo asertivo del director, basado en la equidad, eficacia, el ejemplo y el cumplimiento de las reglas.

La identificación y el sentido de pertenencia para con la institución.

La habilidad para la resolución de conflictos.

El reconocimiento y trato equitativo para el personal; así como la valoración individual y colectiva.

El contar con ambientes, equipos e instrumentos adecuados y en buenas condiciones para el cumplimiento de la tarea, entre otros.

Entre los factores que impiden u obstaculizan la construcción de un adecuado clima institucional, siguiendo a Pernalette (2005), tenemos:

La falta de equidad en el trato del directivo para con los docentes.

La presencia de grupos.

Inadecuada comunicación entre trabajadores.

Escasa empatía y dificultad para la resolución de problemas.

Sentido de competitividad inadecuada y poco axiológica.

Individualismo orientado a conseguir beneficios propios antes que colectivos.

Poca disponibilidad de los recursos.

Presencia de violencia física o psicológica.

Autoritarismo, ya sea de directivos o formadores, etc.

Ante ello, Meléndez (2006), que las relaciones institucionales se sustentan en el clima laboral que perciben los colaboradores; es decir:

En el trato (respeto, comunicación, identidad), que se promueve entre los trabajadores.

En el proceso de socialización y aprobación de normas de convivencia y laborales adecuadas y pertinentes.

En la práctica de valores, de manera activa y vivencial; no sólo teórica.

En la promoción de oportunidades para participar y aportar en bien de la institución.

Todo ello llevará al logro de la eficiencia y eficacia laboral, a la consolidación de la identidad para con la organización, al logro de los objetivos y metas institucionales, a la mejora del ambiente laboral; brindando la comodidad, confianza y seguridad esperada.

En lo que respecta a la variable motivación laboral, De la Cruz (2012) manifiesta que éste es el empuje, la fuerza que tiene cada persona, en particular, para asumir una conducta o una actitud deseada.

Ivancevich (2011), con respecto a la motivación laboral; señala que es el énfasis entusiasta que tiene una persona para orientar su comportamiento hacia la búsqueda de un fin.

Según Steevs (2010); señala que la motivación laboral es producto de la orientación y persistencia que la impregna una persona, a sus actos, para dar cumplimiento a sus metas.

Así también, siguiendo a Kinchi (2003); se asume que en el proceso de motivación, se generan diversos procedimientos internos que delinear el actuar voluntario de una persona, orientado hacia el logro de sus objetivos.

Así también las teorías que sustentan la trascendencia de la motivación en atención a los intereses, necesidades y sentimientos de cada persona, tenemos:

Teoría de las necesidades; formulada por Abraham Maslow (1943), refiere que las personas estarán motivadas en la medida que aún no logran alcanzar los objetivos y metas propuestos. Esta teoría asume que las personas tienen requerimientos propios en la vida para lograr la felicidad; por lo tanto, el trabajo y la realización profesional son aspectos importantes a considerar en la satisfacción de necesidades.

Teoría de la Jerarquía de las necesidades; también promovida por Maslow (1943). Esta teoría se sustenta en que las personas siempre están buscando satisfacer sus necesidades. Así; considera necesidades de orden fisiológico, de seguridad, pertinencia, estima y autorregulación. La satisfacción de las necesidades aparece relacionar con la necesidad fisiológica que procurar saciar la carencia y falta de algo.

Teoría de las expectativas; procura explicar más argumentativamente, la motivación. Fue desarrollada por Vroom (2010) y tiene como fundamento la relación existente entre la actuación de las personas y su fuerza interna que éstas poseen. Asume que un colaborador está en condiciones de procurar más esfuerzo, en la medida que éste contribuya a determinar la intensidad de mi trabajo. Considera las relaciones siguientes:

Relación esfuerzo – desempeño, manifiesta que la expectativa que tienen las personas va determinando el esfuerzo de éstas para lograr su consecución. Ello irá determinando la mejora del desempeño.

Relación desempeño – recompensa; constituido por el nivel de desempeño, en relación con el cumplimiento de lo propuesto.

Relación recompensa – metas personales; según ello se valora la intensidad o importancia de la recompensa para la consecución de las metas personales de cada individuo.

Teoría de Mc Clelland de las necesidades; (1961). El fundamento de esta teoría está en la búsqueda de la satisfacción de las necesidades siguientes:

De realización, orientada hacia el logro del desarrollo personal, en relación con las responsabilidades, compromisos y metas personales. Se considera la adecuada administración de triunfos y fracasos.

De poder, toda persona busca dominar o ejercer poder sobre los demás.

De filiación, procura la confraternidad y la solidaridad; toda vez que su esencia está en el apoyo a las personas y en la consolidación de las buenas relaciones.

En la construcción de la matriz de consistencia de la presente investigación, se ha tenido en cuenta a la necesidad de poder, de logro y de afiliación; como dimensiones de la variable que se está describiendo (Steers, 2010). En cuanto a la necesidad de poder referida al deseo de querer influir en los demás, destaca la autonomía, el dominio y la preponderancia; como cualidades.

La necesidad de logro aparece vinculada al reconocimiento personal; lo cual confina el éxito, el logro de metas y objetivos de la persona.

Así también, la necesidad de afiliación; procura relaciones asertivas con los demás, con el entorno; ello contribuirá al desarrollo personal y social de los individuos.

Este sustento teórico, de enfoques y de sentido descriptivo de las diversas dimensiones que involucran a las variables de estudio, conlleva a plantearnos el siguiente problema general.

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y motivación laboral de los docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019? y teniendo como problemas específicos a) ¿Cuál es la relación entre clima institucional y necesidad de logro en los docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019?. b) ¿Cuál es la relación entre clima institucional y la necesidad de afiliación en los docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019? c) ¿Cuál es la relación entre clima institucional y necesidad de logro en los docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019? d) ¿Cuál es la relación que existe entre comunicación y motivación laboral en los docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019? e). ¿Cuál es la relación entre confianza y motivación laboral en los docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019? f) ¿Cuál es la relación que existe entre participación y motivación laboral en los docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019?

La Justificación del presente trabajo de investigación servirá para comprender la relación que existe entre el clima institucional y la motivación docente. Por otro lado, también para identificar cuál es la influencia del clima institucional y la motivación de los docentes en diferentes factores de nuestra educación, así mismo nos servirá para tener un conocimiento más amplio de clima institucional y motivación docente, conocer sus dimensiones, las características y sus enfoques, etc. Con las que cuentan estas variables, permitiéndonos reflexionar y tomar decisiones asertivas en cuanto al bienestar de nuestro clima institucional y la motivación de los docentes en las diferentes comunidades educativas (Silva, 2011). De tal forma dicha investigación contribuirá con información actual sobre el clima institucional

y la motivación Laboral en las Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019; sirviendo de ayuda a los docentes permitiendo cómo identificar un buen o mal clima institucional y la relación que este tiene con la motivación docente. Y del mismo modo es relevante porque permite beneficiar a toda la comunidad educativa para el lograr una educación de calidad para todos. También la investigación es importante ya que ayudará a identificar la existencia de un clima institucional, y la implicancia que puede tener este en la motivación laboral de los docentes, así mismo podrá ayudar a evitar que este pueda afectar el logro de los objetivos establecidos. Del mismo modo, la investigación tiene como instrumentos la encuesta para ambas variables, así también un cuestionario para medir las dimensiones de las variables utilizadas. Estos instrumentos nos permitirán obtener resultados directo y determinar si existe relación entre las variables de Clima Institucional y motivación laboral.

Por otra parte, se han formulado las hipótesis general: Hi: Existe correlación significativa entre clima institucional y motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019. Ho: No existe correlación significativa entre clima institucional y motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019. Y teniendo como hipótesis específicas a). Hi: Existe correlación significativa entre clima institucional y necesidad de logro en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019. b) Hi: Existe correlación significativa entre clima institucional y la necesidad de afiliación en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle de Jequetepeque, 2019. c) Hi: Existe correlación significativa entre clima institucional y necesidad de logro en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle de Jequetepeque, 2019. d) Hi: Existe correlación significativa entre comunicación y motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle de Jequetepeque, 2019. e) Hi: Existe correlación significativa entre confianza y motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019. f) Hi: Existe correlación significativa entre participación y motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019. En vista de lo anterior, se ha desarrollado objetivos para el estudio a fin de llegar a las

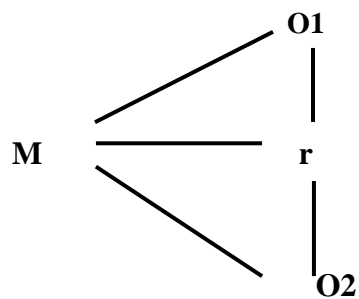
conclusiones y que puedan cumplir los requerimientos de la presente investigación. Objetivo general: Determinar la relación entre clima institucional y motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019. Y los Objetivos específicos a) Determinar la relación entre clima institucional y necesidad de logro en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle de Jequetepeque, 2019. b) Determinar la relación que entre clima institucional y necesidad de poder en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019. c) Determinar la relación entre clima institucional y necesidad de afiliación en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019. d) Determinar la relación entre comunicación y motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019. e) Determinar la relación entre confianza y motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019. f) Determinar la relación entre participación y motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

## II. MÉTODO

### 2.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación tiene un diseño Observacional, de tratamiento Descriptivo – Correlacional. Es decir, se tuvo que estudiar y describir por separado, el comportamiento de cada una de las variables, para luego, buscar o determinar el grado de relación entre las variables de estudio.

El esquema empleado para representar este diseño es el siguiente:



#### Dónde:

**M** = Muestra

**O1** = Variable 1: Clima institucional

**O2** = Variable 2 Motivación Laboral

**r** = Coeficiente de correlación



## 2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1,

| Definición conceptual  | Definición operacional   | Dimensiones   | Indicadores  | Ítems            | Escala de medición |
|--|--|---------------|--|------------------|--------------------|
| Variable independiente: Clima Institucional<br><br>Clima institucional es el ambiente generado por la interacción que se da entre los docentes y directivos dentro de la institución Educativa. (Bris, 2000) | Es la consecuencia de la interacción entre cada uno de los factores y elementos de la institución, basado en la comunicación la motivación, la confianza y la participación, dimensiones que resultan determinantes, y las cuales se determinara a través del cuestionario de (Briss, 2000) y adaptado por, Pérez, Y. (2010) | Comunicación  | -Se comunica asertivamente                                 | 1                | ordinal            |
|  |  |               | -Transmite información de manera rápida.                   | 2                |                    |
|  |  |               | -Respetar las opiniones de los demás.                      | 3                |                    |
|  |  |               | - Acepta las opiniones de los demás.                       | 4                |                    |
|  |  |               | - Respetar espacios y horarios para una buena comunicación | 5                |                    |
|  |  | Motivación.   | -Transmite información de acuerdo a las situaciones.       | 6                |                    |
|  |  |               | -Demuestra Satisfacción en sus labores.                    | 7,8              |                    |
|  |  |               | - Reconoce sus logros y acepta sus errores.                | 9,10             |                    |
|  |  |               | - Cuida su prestigio profesional.                          | 11               |                    |
|  |  |               | - Actúa con autonomía en su actuar diario                  | 12               |                    |
|  |  | Confianza     | - Demuestra confianza en su I.E.                           | 13               |                    |
|  |  |               | - Demuestra sinceridad en su actuar.                       | 14,15, 16,17, 18 |                    |
|  |  |               | -Participa en actividades institucionales                  | 19,20, 21,22,    |                    |
|  |  | Participación | -Participa en reuniones                                    | 23,24,           |                    |
|  |  |               | - Coordina con sus compañeros.                             | 25,26,           |                    |
| - Forma grupos por el bienestar de la Institución.   | 27,  |               |  |                  |                    |
|  | 28,29,   |               |  |                  |                    |
|  | 30   |               |  |                  |                    |

|  | <b>Definición conceptual</b>   | <b>Definición operacional</b>   | <b>Dimensiones</b>      | <b>Indicadores</b>  | <b>Ítems</b>       | <b>Escala de medición</b> |
|--|--|---|-------------------------|---|--------------------|---------------------------|
| Variable Dependiente: Motivación Laboral |  | Es la fuerza que posee cada ser humano para lograr sus  | Necesidad de logro.     | - Deseo de luchar por alcanzar, sus metas y objetivos.    | 1,2,3,4,5          |                           |
|  | Considera a la motivación laboral, como un proceso que surge de la intensidad, la dirección y la persistencia de una persona por llegar a cumplir su objetivo Steers, (2010) | objetivos, la motivación laboral será determinada por la escala motivacional de Steers,R y braunstein, D La motivación laboral, será medido según las siguientes dimensiones: Steers, (2010) y adaptado por (Chang, 2010):<br>- Necesidad de logro.<br>- Necesidad de afiliación<br>- Necesidad de Poder. | Necesidad de afiliación | - Deseo de relacionarse con otras personas.               | 6,7,8,9,10         |                           |
|  |  |   | Necesidad de Poder.     | - Conseguir que otros se comporten de determinada manera. | 11, 12, 13, 14, 15 |                           |

ordinal

### 2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección).

#### **Población**

La población fue compuesta por 80 docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque.

#### **Muestra**

Denominada población muestral y conformada por 80 docentes de los docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque.

**Tabla 2**

**Población de estudio**

| <b>Sujetos</b>                        | <b>Cantidad</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------------------------------------|-----------------|-------------------|
| I.E.S.T.P “Jorge Desmaisón Seminario” | 30              | 37.5%             |
| I.E.S.T.P “Ciro Alegría Bazán”        | 50              | 62.5%             |
| Total                                 | 80              | 100%              |

**Fuente:** Base de datos del investigador.

#### **Criterio de inclusión**

Directivos y docentes que pertenezcan a las I.E.S.T.P “Jorge Desmaisón Seminario y I.E.S.T.P “Ciro Alegría Bazán”.

Directivos y docentes con asistencia regular.

Docentes nombrados y contratados.

Directivos y docentes que deseen colaborar con la presente investigación.

#### **Criterios de exclusión**

Directivos y docentes que no deseen apoyar desinteresadamente para la aplicación de los instrumentos.

#### **Criterio de Selección:**

El criterio de selección será a voluntad propia de los encuestados.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

**2.4.1 Técnica:** La técnica de recolección de datos fue la encuesta. Que según Casas (2002), Se puede definir la encuesta como una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir y explicar una serie de características.

El instrumento de recolección de datos es el cuestionario Anexo 2.

| Variable                   | Técnica  | Instrumento  | Utilidad   |
|----------------------------|----------|--------------|--|
| <b>Clima institucional</b> | Encuesta | Cuestionario | Medición del clima institucional y sus respectivas dimensiones |
| <b>Motivación laboral</b>  | Encuesta | Cuestionario | Medición de la motivación laboral y sus dimensiones.           |

### 2.4.2. Validación y confiabilidad del instrumento

Se realizó a través de una prueba piloto, que se aplicó a 20 docentes del Instituto de Educación Superior Privado “Manuel Banda” del Distrito de Guadalupe

### 2.4.3. Confiabilidad

La confiabilidad se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados, para la evaluación de los instrumentos de la presente investigación se realizó con la evaluación del coeficiente Alfa de Cronbach, este coeficiente requiere una sola medición y mide la confiabilidad en su consistencia interna de los ítems en cada escala y el instrumento como conjunto.

Obtenida de manera probabilística:

$$\hat{\alpha} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum \delta_i^2}{\delta_t^2} \right]$$

Dónde:

K = número de ítems

$\delta_i^2$  = varianza de los puntajes de cada ítem

$\delta_t^2$  = Varianza de los puntajes totales del test

El proceso para obtener la confiabilidad de los instrumentos se realizó en el programa SPSS, obteniendo los siguientes resultados.

### **Clima Institucional**

Utilizando el Alfa de Cronbach

#### **Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,884             | 30             |

La confiabilidad del Test “Clima institucional en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019”, en su dimensión consistencia interna de acuerdo al coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.884, según la valoración de Vellis (1991), Tiene una confiabilidad Muy Buena.

### **Motivación Laboral**

Utilizando el Alfa de Cronbach

#### **Estadísticas de fiabilidad**

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,632             | 15             |

La confiabilidad del Test “Motivación Laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019”, en su dimensión consistencia

interna de acuerdo al coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.632, según la valoración de Vellis (1991), Tiene una confiabilidad Moderada.

**Nota:** Por consecuencia, los instrumentos pueden ser utilizados.

### **Validación**

Para la validación del instrumento se evaluaron mediante juicio de expertos, los cuales fueron profesionales en el área de investigación educativa y quienes analizaron cada uno de los ítems del instrumento.

### **2.5. Procedimiento**

Se solicitará (autorización) respectiva a los directores de los I.E.S.T.P, del Valle de Jequetepeque, donde se aplicará las encuestas, y se procederá a aplicar los cuestionarios de encuesta, para luego procesar los datos y posterior a ello realizar el procesamiento estadístico correspondiente.

### **2.6. Método de análisis de datos**

Recolectar los datos aplicando la encuesta de Clima institucional y la de Motivación Laboral.

Estos datos fueron organizados y extraídos a SPSS, para el análisis pertinente.

Elaboración de Tablas y gráficos; donde los niveles de cada variable fueron presentados de acuerdo con el Anexo 1.

Estadísticos: para el análisis y contrastación de hipótesis de los datos que se empleo es la prueba de Kolmogorov –Smirnov y la correlación de Spearman.

### **2.7. Aspectos éticos**

Los instrumentos a aplicar serán de forma anónima y a voluntad del encuestado, previa autorización solicitada a autoridad correspondiente del instituto para la ejecución del proyecto de investigación.

Además, se ha tenido en cuenta respetar la autoría de los investigadores citados en el estudio de investigación.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de resultados

**Tabla 3.**

*Nivel de la variable “Clima institucional” en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.*

| Niveles | Docentes | Porcentaje (%) |
|---------|----------|----------------|
| Mala    | 2        | 2,5            |
| Regular | 38       | 47,5           |
| Buena   | 40       | 50,0           |
| Total   | 80       | 100,0          |

*Fuente: Cuestionario de clima institucional aplicado a docentes, 2019.*

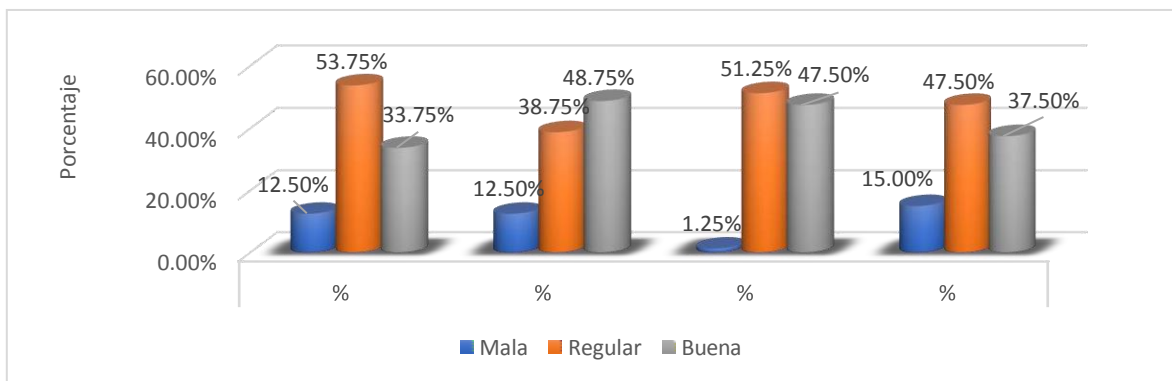
De la tabla 3, se describe que en su mayoría con el 50% de los docentes presentan un nivel de Clima institucional Buena, le sigue el nivel Regular con el 48%, y el 3% se encuentran en el nivel Mala.

**Tabla 4.**

*Niveles de las dimensiones del clima Institucional (comunicación, motivación, confianza y participación).*

| Nivel   | Comunicación |       | Motivación |       | Confianza |       | Participación |       |
|---------|--------------|-------|------------|-------|-----------|-------|---------------|-------|
|         | N            | %     | N          | %     | N         | %     | N             | %     |
| Mala    | 10           | 12,5  | 10         | 12,5  | 1         | 1,3   | 12            | 15,0  |
| Regular | 43           | 53,8  | 31         | 38,8  | 41        | 51,3  | 38            | 47,5  |
| Buena   | 27           | 33,8  | 39         | 48,8  | 38        | 47,5  | 30            | 37,5  |
| Total   | 80           | 100,0 | 80         | 100,0 | 80        | 100,0 | 80            | 100,0 |

*Fuente: Cuestionario de clima institucional aplicado a docentes, 2019.*



**Figura 1.** Niveles de las dimensiones del clima Institucional (comunicación, motivación, confianza y participación).

De la tabla 4 y la figura 1, se describe los Niveles de las dimensiones del clima Institucional (comunicación, motivación, confianza y participación), en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019; donde se determina de acuerdo al total de los datos, lo siguiente:

- En el Clima institucional, en su mayoría con el 53,8% de los docentes presentan un nivel en la dimensión Comunicación Regular, y en menor porcentaje con un 12,5 % Mala.
- En el Clima institucional, en su mayoría con el 48,8% de los docentes presentan un nivel en la dimensión Motivación Buena, y en menor porcentaje con un 12,5 % Mala.
- En el Clima institucional, en su mayoría con el 51,3% de los docentes presentan un nivel en la dimensión Confianza Buena, y en menor porcentaje con un 1,3% Mala.
- En el Clima institucional, en su mayoría con el 47,5% de los docentes presentan un nivel en la dimensión Participación Regular, y en menor porcentaje con un 37,5% Mala.



**Tabla 5.**

*Nivel de la variable “Motivación Laboral” en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.*

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje (%) |
|-------|------------|----------------|
| Medio | 51         | 63,8           |
| Alto  | 29         | 36,3           |
| Total | 80         | 100,0          |

**Fuente:** Cuestionario de Motivación Laboral aplicado a docentes, 2019.

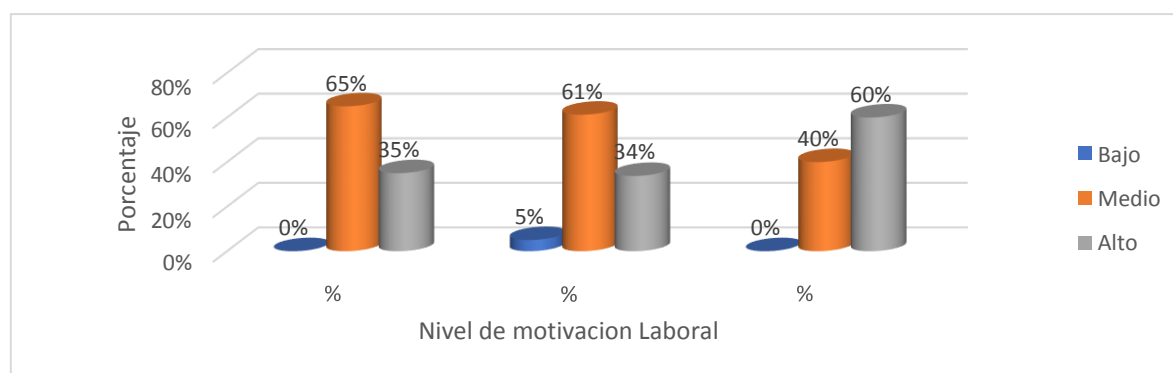
De la tabla 5, se describe en su mayoría con el 64% de los docentes presentan un nivel de Nivel del Motivación Laboral Medio, le sigue y con un 36% se encuentran en el nivel Alto.

**Tabla 6.**

*Niveles de las dimensiones de motivación Laboral (necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación).*

| Nivel | Necesidad de Logro |       | Necesidad de Poder |       | Necesidad de Afiliación |       |
|-------|--------------------|-------|--------------------|-------|-------------------------|-------|
|       | N                  | %     | N                  | %     | N                       | %     |
| Bajo  | 0                  | 0,0   | 4                  | 5,0   | 0                       | 0,0   |
| Medio | 52                 | 65,0  | 49                 | 61,3  | 32                      | 40,0  |
| Alto  | 28                 | 35,0  | 27                 | 33,8  | 48                      | 60,0  |
| Total | 80                 | 100,0 | 80                 | 100,0 | 80                      | 100,0 |

**Fuente:** Cuestionario de clima institucional aplicado a docentes, 2019.



**Figura 2.** Niveles de las dimensiones de motivación Laboral (necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación).

De la tabla 6 y la figura 2, se describe los Niveles de las dimensiones de motivación Laboral (necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación), en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019; donde se determina de acuerdo al total de los datos, lo siguiente:

En la motivación laboral, en su mayoría con el 65% de los docentes presentan en la dimensión necesidad de logro un nivel Medio, y con un 35,0% un nivel Alto.

En la motivación laboral, en su mayoría con el 61% de los docentes presentan en la dimensión necesidad de poder un nivel Medio, y con menor porcentaje con un 5,0% un nivel Bajo.

En la motivación laboral, en su mayoría con el 60% de los docentes presentan en la dimensión necesidad de afiliación un nivel Alto, y con un 40% un nivel Medio.

### **3.2. Contrastaciones de Hipótesis**

Antes de realizar la contratación de Hipótesis, necesitamos identificar el estadístico de prueba, por ende, se verificó a través de la prueba de Kolmogrov – Smirnov, si los datos provienen de una distribución normal. Se eligió esta prueba, porque se está trabajando con muestras grandes (> 50 individuos)

**a). A través de la prueba de normalidad.** Para evaluar esta prueba se considerada el análisis con la prueba de Kolmogrov – Smirnov.

**b). Planteamiento de Hipótesis para las dos variables en estudio.**

#### **Variable Clima Institucional.**

**H<sub>1</sub>:** Los datos de la variable Clima Institucional siguen una distribución normal.

**H<sub>0</sub>:** Los datos de la variable Clima Institucional no siguen una distribución normal.

#### **Variable Motivación Laboral.**

**H<sub>1</sub>:** Los datos de la variable Motivación Laboral siguen una distribución normal.

**H<sub>0</sub>:** Los datos de la variable Motivación Laboral no siguen una distribución normal.

La regla de decisión se realizó con los parámetros siguientes: la significancia preestablecida de  $\alpha = 0.05$ .

a) Si Sig. p < Sig. T = Rechazar H<sub>0</sub>; b) Si Sig. p > Sig. T = No Rechazar H<sub>0</sub>.

**Tabla 7:** Resultados de prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov.

|                            | Clima Institucional | Motivación Laboral |
|----------------------------|---------------------|--------------------|
| N                          | 80                  | 80                 |
| Estadístico de prueba      | ,089                | ,129               |
| Sig. asintótica(bilateral) | ,168                | ,003               |

De la tabla 7, nos indica que los resultados de la significancia asintótica del grupo de estudio, sobre el Clima Institucional, es mayor que el p-value de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), no se rechaza  $H_0$ , concluyendo que, los datos proceden de una distribución normal. En la Motivación Laboral la significancia asintótica del grupo es menor al valor de significancia ( $\alpha = 0,05$ ), rechazándose  $H_0$ . Lo cual significa que la distribución no es normal, debido a que una de las variables presenta distribución normal y el otro no, se optó por trabajar con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, como prueba estadística.

**O.E.1.** Determinar la relación que existe entre clima institucional y necesidad de logro en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle del Jequetepeque, 2019.

**Tabla 8.**

*Niveles de clima institucional y necesidad de logro en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019*

|                              |         |   | Nivel de Necesidad de Logro |       | Total  |
|------------------------------|---------|---|-----------------------------|-------|--------|
|                              |         |   | Medio                       | Alto  |        |
| Nivel de Clima institucional | Mala    | N | 2                           | 0     | 2      |
|                              |         | % | 2,5%                        | 0,0%  | 2,5%   |
|                              | Regular | N | 28                          | 10    | 38     |
|                              |         | % | 35,0%                       | 12,5% | 47,5%  |
|                              | Buena   | N | 22                          | 18    | 40     |
|                              |         | % | 27,5%                       | 22,5% | 50,0%  |
| Total                        |         | N | 52                          | 28    | 80     |
|                              |         | % | 65,0%                       | 35,0% | 100,0% |

**Fuente:** Encuesta aplicado a docentes de institutos, 2019.

De la tabla 8, de total de la muestra, se describe que en su mayoría con el 35% de los docentes presentan un Nivel de clima institucional Regular y un nivel de necesidad de logro Medio, en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019. En seguida se presentan en un nivel de Clima institucional Buena y un nivel de necesidad de logro Medio con un 27,5% en los docentes, y con menor porcentaje se presenta en el nivel de Clima Institucional Mala y un nivel de necesidad de logro Medio con un 2,5%.

**Prueba de Hipótesis Objetivo específico 1.**

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre clima institucional y necesidad de logro en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No Existe correlación significativa entre clima institucional y necesidad de logro en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**Con un nivel de significancia del 5%:  $\alpha = 0,05$ .**

**Estadístico:** Coeficiente de correlación Spearman.

**Tabla 9.**

*Prueba de Correlaciones sobre Niveles de clima institucional y necesidad de logro en docentes.*

|                 |                     |                   | Clima institucional | Necesidad de Logro |
|-----------------|---------------------|-------------------|---------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Clima institucional | C. de correlación | 1,000               | ,222*              |
|                 |                     | Sig. (bilateral)  | .                   | ,045               |
|                 |                     | N                 | 80                  | 80                 |
|                 | Necesidad de Logro  | C. de correlación | ,222*               | 1,000              |
|                 |                     | Sig. (bilateral)  | ,045                | .                  |
|                 |                     | N                 | 80                  | 80                 |

El coeficiente de Spearman es  $r = 0,222$  (correlación baja) con un  $p\_value$  menor al 5% ( $p < 0.045$ ), donde se rechaza  $H_0$ . En conclusión, Existe relación significativa entre clima institucional y necesidad de logro en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**O.E.2.** Determinar la relación que existe entre clima institucional y necesidad de poder en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**Tabla 10.**

*Niveles de clima institucional y necesidad de Poder en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019*

|                              |         |   | Nivel de Necesidad de Poder |       |       | Total  |
|------------------------------|---------|---|-----------------------------|-------|-------|--------|
|                              |         |   | Bajo                        | Medio | Alto  |        |
| Nivel de Clima institucional | Mala    | N | 2                           | 0     | 0     | 2      |
|                              |         | % | 2,5%                        | 0,0%  | 0,0%  | 2,5%   |
|                              | Regular | N | 2                           | 36    | 0     | 38     |
|                              |         | % | 2,5%                        | 45,0% | 0,0%  | 47,5%  |
|                              | Buena   | N | 0                           | 13    | 27    | 40     |
|                              |         | % | 0,0%                        | 16,3% | 33,8% | 50,0%  |
| Total                        |         | N | 4                           | 49    | 27    | 80     |
|                              |         | % | 5,0%                        | 61,3% | 33,8% | 100,0% |

*Fuente: Encuesta aplicado a docentes de institutos, 2019.*

De la tabla 10, de total de la muestra, se describe que en su mayoría con el 45% de los docentes presentan un Nivel de clima institucional Regular y un nivel de necesidad de Poder Medio, en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019. En seguida se presentan en un nivel de Clima institucional Buena y un nivel de necesidad de Poder Alto con un 33,8% en los docentes, y con menor porcentaje se presenta en el nivel de Clima Institucional Mala y un nivel de necesidad de Poder Bajo con 2,5%.

### **Prueba de Hipótesis Objetivo específico 2.**

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre clima institucional y necesidad de poder en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre clima institucional y necesidad de poder en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

Con un nivel de significancia del 5%:  $\alpha = 0,05$ .

**Estadístico:** Coeficiente de correlación Spearman.

**Tabla 11.**

*Prueba de correlación de Spearman sobre Niveles de clima institucional y necesidad de Poder en docentes.*

|                    |                     | Clima institucional | Necesidad de Poder |
|--------------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| Rho de Spearman    | Clima institucional | C. de correlación   | 1,000              |
|                    |                     | Sig. (bilateral)    | ,738**             |
|                    |                     | N                   | 80                 |
| Necesidad de Poder |                     | C. de correlación   | ,738**             |
|                    |                     | Sig. (bilateral)    | 1,000              |
|                    |                     | N                   | 80                 |

El coeficiente de Spearman es  $r = 0,738$  (correlación moderada) con un  $p$ -value menor al 5% ( $p < 0.000$ ), donde se rechaza  $H_0$ . En conclusión, Existe relación significativa entre clima institucional y necesidad de poder en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**O.E.3.** Determinar la relación que existe entre clima institucional y necesidad de afiliación en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**Tabla 12.**

*Niveles de clima institucional y necesidad de Afiliación en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.*

|                              |         | Nivel de Necesidad de Afiliación |       |       |        |
|------------------------------|---------|----------------------------------|-------|-------|--------|
|                              |         | Medio                            | Alto  | Total |        |
| Nivel de clima institucional | Mala    | N                                | 0     | 2     | 2      |
|                              |         | %                                | 0,0%  | 2,5%  | 2,5%   |
|                              | Regular | N                                | 22    | 16    | 38     |
|                              |         | %                                | 27,5% | 20,0% | 47,5%  |
|                              | Buena   | N                                | 10    | 30    | 40     |
|                              |         | %                                | 12,5% | 37,5% | 50,0%  |
| Total                        |         | N                                | 32    | 48    | 80     |
|                              |         | %                                | 40,0% | 60,0% | 100,0% |

**Fuente:** Encuesta aplicado a docentes, 2019.

De la tabla 12, de total de la muestra, se describe que en su mayoría con el 37,5% de los docentes presentan un Nivel de clima institucional Buena y un nivel de necesidad de Afiliación Alto, en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019. En seguida se presentan en un nivel de Clima institucional Regular y un nivel de necesidad de Afiliación Medio con un 27,5% en los docentes, y con menor porcentaje se presenta en el nivel de Clima Institucional Mala y un nivel de necesidad de Afiliación Alto con un 2,5%.

### Prueba de Hipótesis Objetivo específico 3.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre clima institucional y necesidad de afiliación en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre clima institucional y necesidad de afiliación en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**Con un nivel de significancia del 5%:**  $\alpha = 0,05$ .

**Estadístico:** Coeficiente de correlación Spearman.

### Tabla 13.

Prueba de correlación de Spearman sobre Niveles de clima institucional y necesidad de Afiliación en docentes.

|          |               | Clima institucional | Necesidad de Afiliación |
|----------|---------------|---------------------|-------------------------|
| Rho de   | Clima         | 1,000               | ,275*                   |
| Spearman | institucional | .                   | ,014                    |
|          |               | N                   | 80                      |
|          | Necesidad de  | ,275*               | 1,000                   |
|          | Afiliación.   | ,014                | .                       |
|          |               | N                   | 80                      |

El coeficiente de Spearman es  $r = 0,275$  (correlación baja) con un p\_value menor al 5% ( $p < 0.014$ ), donde se rechaza  $H_0$ . En conclusión, Existe relación significativa entre clima

institucional y necesidad de afiliación en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**O.E.4.** Determinar la relación que existe entre comunicación y motivación laboral en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**Tabla 14.**

*Niveles de Motivación Laboral y nivel de comunicación en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.*

|                             |       | Nivel de Comunicación |         |       | Total |        |
|-----------------------------|-------|-----------------------|---------|-------|-------|--------|
|                             |       | Mala                  | Regular | Buena |       |        |
| Nivel de Motivación Laboral | Medio | N                     | 7       | 31    | 13    | 51     |
|                             |       | %                     | 8,8%    | 38,8% | 16,3% | 63,7%  |
|                             | Alto  | N                     | 3       | 12    | 14    | 29     |
|                             |       | %                     | 3,8%    | 15,0% | 17,5% | 36,3%  |
| Total                       |       | N                     | 10      | 43    | 27    | 80     |
|                             |       | %                     | 12,5%   | 53,8% | 33,8% | 100,0% |

**Fuente:** Encuesta aplicado a docentes, 2019.

De la tabla 14, de total de la muestra, se describe que en su mayoría con el 38,8% de los docentes presentan un Nivel de Motivación Laboral Medio y un nivel de Comunicación Regular, en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle del Jequetepeque, 2019. En seguida se presentan en un nivel de Motivación Laboral Alto y un nivel de Comunicación Buena con un 17,5% en los docentes, y con menor porcentaje se presenta en el nivel de Motivación Laboral Alto y un nivel de Comunicación Mala con un 3,8%.

#### **Prueba de Hipótesis Objetivo específico 4.**

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la motivación laboral y la comunicación en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe correlación significativa entre la motivación laboral y la comunicación en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.



Con un nivel de significancia del 5%:  $\alpha = 0,05$ .

Estadístico: Coeficiente de correlación Spearman.

**Tabla 15.**

Prueba de correlación de Spearman sobre Niveles de Motivación Laboral y Nivel de comunicación en docentes.

|                 |                    |                  | Motivación Laboral | Comunicación |
|-----------------|--------------------|------------------|--------------------|--------------|
| Rho de Spearman | Motivación Laboral | C.de correlación | 1,000              | ,270         |
|                 |                    | Sig. (bilateral) | .                  | ,038         |
|                 |                    | N                | 80                 | 80           |
|                 | Comunicación       | C.de correlación | ,270               | 1,000        |
|                 |                    | Sig. (bilateral) | ,038               | .            |
|                 |                    | N                | 80                 | 80           |

El coeficiente de Spearman es  $r = 0,270$  (correlación baja) con un  $p$ -value menor al 5% ( $p < 0.038$ ), donde se rechaza  $H_0$ . En conclusión, Existe relación significativa entre la motivación laboral y la comunicación en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**O.E.5.** Determinar la relación que existe entre confianza y motivación laboral en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**Tabla 16.**

*Niveles de Motivación Laboral y nivel de confianza en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.*

|                             |       | Nivel de Confianza |         |       | Total |        |
|-----------------------------|-------|--------------------|---------|-------|-------|--------|
|                             |       | Mala               | Regular | Buena |       |        |
| Nivel de Motivación Laboral | Medio | N                  | 1       | 27    | 23    | 51     |
|                             |       | %                  | 1,3%    | 33,8% | 28,7% | 63,7%  |
|                             | Alto  | N                  | 0       | 14    | 15    | 29     |
|                             |       | %                  | 0,0%    | 17,5% | 18,8% | 36,3%  |
|                             | Total | N                  | 1       | 41    | 38    | 80     |
|                             |       | %                  | 1,3%    | 51,2% | 47,5% | 100,0% |

**Fuente:** Encuesta aplicado a docentes, 2019.

De la tabla 16, de total de la muestra, se describe que en su mayoría con el 38,8% de los docentes presentan un Nivel de Motivación Laboral Medio y un nivel de Confianza Regular, en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle del Jequetepeque, 2019. En seguida se presentan en un nivel de Motivación Laboral Medio y un nivel de Comunicación Buena con un 28,7% en los docentes, y con menor porcentaje se presenta en el nivel de Motivación Laboral Medio y un nivel de Comunicación Mala con un 1,3%.

### **Prueba de Hipótesis Objetivo específico 5.**

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la motivación laboral y la confianza en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**Con un nivel de significancia del 5%:  $\alpha = 0,05$ .**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la motivación laboral y la confianza en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**Estadístico:** Coeficiente de correlación Spearman.

### **Tabla 17.**

Prueba de correlación de Spearman sobre Niveles de Motivación Laboral y nivel de confianza en docentes.

|          |            |                   | Motivación Laboral | Confianza |
|----------|------------|-------------------|--------------------|-----------|
| Rho de   | Motivación | C. de correlación | 1,000              | ,072      |
| Spearman | Laboral    | Sig. (bilateral)  | .                  | ,523      |
|          |            | N                 | 80                 | 80        |
|          | Confianza  | C. de correlación | ,072               | 1,000     |
|          |            | Sig. (bilateral)  | ,523               | .         |
|          |            | N                 | 80                 | 80        |

El coeficiente de Spearman es  $r = 0,072$  (correlación muy baja) con un p\_value mayor al 5% ( $p < 0.523$ ), donde no se rechaza  $H_0$ . En conclusión, No existe relación entre la motivación laboral y la confianza en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**O.E.6.** Determinar la relación que existe entre participación y motivación laboral en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**Tabla 18.**

Niveles de Motivación Laboral y nivel de participación en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

|  |       |   | Nivel de Participación |         |       |        |
|--|-------|---|------------------------|---------|-------|--------|
|  |       |   | Mala                   | Regular | Buena | Total  |
| Nivel de Motivación Laboral categorizado | Medio | N | 10                     | 26      | 15    | 51     |
|  |       | % | 12,5%                  | 32,5%   | 18,8% | 63,7%  |
|  | Alto  | N | 2                      | 12      | 15    | 29     |
|  |       | % | 2,5%                   | 15,0%   | 18,8% | 36,3%  |
| Total                                    |       | N | 12                     | 38      | 30    | 80     |
|  |       | % | 15,0%                  | 47,5%   | 37,5% | 100,0% |

**Fuente:** Encuesta aplicado a docentes, 2019.

De la tabla 18, de total de la muestra, se describe que en su mayoría con el 32,5% de los docentes presentan un Nivel de Motivación Laboral Medio y un nivel de Confianza Regular, en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos Valle Jequetepeque, 2019. En seguida se presentan en un nivel de Motivación Laboral Alto y un nivel de Comunicación Buena con un 18,8% en los docentes, y con menor porcentaje se presenta en el nivel de Motivación Laboral Alto y un nivel de Comunicación Mala con un 2,5%.

#### **Prueba de Hipótesis Objetivo específico 6.**

**H<sub>1</sub>:** Existe correlación significativa entre la motivación laboral y la participación en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No Existe correlación significativa entre la motivación laboral y la participación en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**Con un nivel de significancia del 5%:**  $\alpha = 0,05$ .

**Estadístico:** Coeficiente de correlación Spearman.

**Tabla 19.**

Prueba de correlación de Spearman sobre Niveles de Motivación Laboral y nivel de participación en docentes.

|                 |                    |                   | Motivación Laboral | Participación |
|-----------------|--------------------|-------------------|--------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Motivación Laboral | C. de correlación | 1,000              | ,245*         |
|                 |                    | Sig. (bilateral)  | .                  | ,029          |
|                 |                    | N                 | 80                 | 80            |
|                 | Participación      | C.de correlación  | ,245*              | 1,000         |
|                 |                    | Sig. (bilateral)  | ,029               | .             |
|                 |                    | N                 | 80                 | 80            |

El coeficiente de Spearman es  $r = 0,245$  (correlación baja) con un  $p\_value$  menor al 5% ( $p < 0.029$ ), donde se rechaza  $H_0$ . En conclusión, Existe relación significativa entre la motivación laboral y la participación en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**O.G.7.** Determinar la relación que existe entre clima institucional y motivación laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle del Jequetepeque, 2019.

**Tabla 20.**

Niveles de clima institucional y niveles de motivación laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle del Jequetepeque, 2019.

| Nivel de institucional | Clima   |   | Nivel de Motivación Laboral |       | Total  |
|------------------------|---------|---|-----------------------------|-------|--------|
|                        |         |   | Medio                       | Alto  |        |
|                        | Mala    | N | 2                           | 0     | 2      |
|                        |         | % | 2,5%                        | 0,0%  | 2,5%   |
|                        | Regular | N | 32                          | 6     | 38     |
|                        |         | % | 40,0%                       | 7,5%  | 47,5%  |
|                        | Buena   | N | 17                          | 23    | 40     |
|                        |         | % | 21,3%                       | 28,7% | 50,0%  |
| Total                  |         | N | 51                          | 29    | 80     |
|                        |         | % | 63,7%                       | 36,3% | 100,0% |

**Fuente:** Encuesta aplicado a docentes, 2019.

De la tabla 20, de total de la muestra, se describe que en su mayoría con el 40% de los docentes presentan un Nivel de Clima institucional Regular y un nivel de Motivación Laboral Medio, en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019. En seguida se presentan en un nivel de Clima institucional Buena y un nivel de nivel de Motivación Laboral Alto con un 28,7% en los docentes, y con menor porcentaje se presenta en el nivel de Clima institucional Mala y un nivel de nivel de Motivación Laboral Medio con un 2,5%.

### Prueba de Hipótesis Objetivo General.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre clima institucional y motivación laboral en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre clima institucional y motivación laboral en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

**Con un nivel de significancia del 5%:  $\alpha = 0,05$ .**

**Estadístico:** Coeficiente de correlación Spearman.

**Tabla 21.**

Prueba de correlación de Spearman sobre Niveles de clima institucional y motivación laboral en docentes.

|          |               |                   | Clima institucional | Motivación Laboral |
|----------|---------------|-------------------|---------------------|--------------------|
| Rho de   | Clima         | C. de correlación | 1,000               | ,445**             |
| Spearman | institucional | Sig. (bilateral)  | .                   | ,000               |
|          |               | N                 | 80                  | 80                 |
|          | Motivación    | C. de correlación | ,445**              | 1,000              |
|          | Laboral       | Sig. (bilateral)  | ,000                | .                  |
|          |               | N                 | 80                  | 80                 |

El coeficiente de Spearman es  $r = 0,445$  (correlación moderada) con un  $p\_value$  menor al 5% ( $p < 0.000$ ), donde se rechaza  $H_0$ . En conclusión, Existe relación significativa entre clima institucional y la motivación laboral en los docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.

#### IV. DISCUSIÓN

García (2018), en su investigación concluyó que entre las variables clima institucional y desempeño laboral asumiendo el valor de  $\rho=0.468$ . En tanto, la dimensión trabajo en equipo y la variable desempeño laboral asumen el valor de  $\rho=0.565$ ; asimismo, la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral asumen el valor de  $\rho=0.275$  y la dimensión motivación y la variable desempeño laboral asumen el valor de  $\rho=0.202$ ; por lo tanto, existe una relación directa y significativa entre clima institucional y desempeño laboral. En consecuencia, nos menciona que para tener un desempeño laboral favorable para la institución es importante que exista un buen clima institucional.

Así mismo, Sandoval, J. y Inoñán, R. (2018), en su investigación de acuerdo a los resultados que encontraron, el factor de motivación, a pesar de que el 40.6% presenta niveles altos de motivación laboral, existe una tendencia a niveles medios (31.3%) y bajos (28.1%). Respecto al Clima laboral general, el 46.9% de los trabajadores administrativos considera que es favorable, mientras que el 25% de los participantes manifiesta que el Clima laboral es medianamente favorable y el 28.1% del personal afirma que es desfavorable. Finalmente, después de aplicar las pruebas de Correlación de Pearson se concluyó que existe una relación significativa y positiva entre la motivación laboral intrínseca y la satisfacción laboral. Con ello asegura que la implementación de un Plan de mejora del clima laboral puede contribuir a incrementar la motivación del personal del Instituto.

Por su parte, Velásquez (2013) en su investigación menciona que, en el Departamento de La Libertad existe el déficit en el clima institución y en la motivación laboral se debe a que en muchas instituciones educativas existen conflictos entre docentes, directivos y hasta con los propios estudiantes, poca participación en cuanto a las actividades referidas a las instituciones educativas, falta de compromiso con las Instituciones Educativas. En lo que concierne a los docentes no existe una relación efectiva y afectiva generando un clima de desconfianza entre ellos siendo esto lo que impide un buen trabajo armonioso y en conjunto, docentes y directivos trabajan por su lado afectando esto al clima institucional, por otro lado, existe escasa aportación humana y de ideas en las actividades organizadas por las instituciones educativas (elaboración de documentos de planificación, comisiones para

celebración de fechas cívicas, etc.). Esto quiere decir que, si no existe un buen clima institucional los docentes no tendrán una buena motivación laboral, y esto permitirá que cada colaborador de la institución educativa no trabaje de manera coordinada y motivada por un mismo fin común y por el crecimiento y mejoramiento de las Instituciones Educativas.

En tanto, el estudio desarrollado se encontró, que la relación entre las dimensiones, clima institucional con la necesidad de logro, correlación baja ( $r=0,222$ ), con la necesidad de Poder correlación moderada ( $r=0,738$ ), con la necesidad de Afiliación correlación baja ( $r=0,375$ ); la motivación laboral con la comunicación correlación baja ( $r=0,270$ ), con la confianza correlación muy baja ( $r=0,072$ ), es decir no existe correlación significativa, con la Participación correlación baja ( $r=0,245$ ); y finalmente el clima institucional laboral con la motivación existe una correlación moderada ( $r=0,445$ ), es decir, existe relación significativa entre clima institucional y motivación laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019, explicando que aproximadamente el 44,5% de la motivación de los docentes se da por el clima institucional que se ejerce en la institución.

Además, el nivel de motivación Laboral, en su mayoría con el 64% de los docentes presentan un nivel de Motivación Laboral Medio, el restante se encuentra en el nivel de motivación laboral Alto. Respecto al clima institucional general, el 50% de los docentes consideran que el clima institucional es bueno, mientras que el 48% de los docentes manifiestan que el clima laboral es regular y el 3% de Docentes afirman que es mala.

Esto quiere decir y en base a los hallazgos del estudio que el clima institucional es susceptible de ser modificado y mejorarlo, sin embargo el éxito de este cambio consiste en evaluar y analizar las percepciones de los docentes de la institución en lo que concierne a su medio de trabajo, así mismo analizar aquellos factores que actúan positiva o negativamente sobre las dimensiones de la motivación Laboral y el clima institucional, identificar las dimensiones en las que es posible una intervención y por ultimo contar con la colaboración tanto de los docentes como del equipo de dirección ya que es una tarea que exige tiempo.

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados encontrados en este presente trabajo de investigación se concluye lo siguiente:

1.- El clima institucional tiene una correlación baja ( $r=0,222$ ) con la necesidad de logro en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019, además, en su mayoría con el 35% de los docentes presentan un Nivel de clima institucional Regular y un nivel de necesidad de logro Medio, y con menor porcentaje se presenta en el nivel de Clima Institucional Mala y un nivel de necesidad de logro Medio con un 2,5%.

2.- El clima institucional tiene una correlación moderada ( $r=0,738$ ) con la necesidad de Poder en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019, además, en su mayoría con el 45% de los docentes presentan un Nivel de clima institucional Regular y un nivel de necesidad de Poder Medio y, con menor porcentaje se presenta en el nivel de Clima Institucional Mala y un nivel de necesidad de Poder Bajo con 2,5%.

3.- El clima institucional tiene una correlación baja ( $r=0,375$ ) con la necesidad de Afiliación en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019, además, en su mayoría con el 37,5% de los docentes presentan un Nivel de clima institucional Buena y un nivel de necesidad de Afiliación Alto y con menor porcentaje se presenta en el nivel de Clima Institucional Mala y un nivel de necesidad de Afiliación Alto con un 2,5%.

4.- La Motivación Laboral tiene una correlación baja ( $r=0,270$ ) con la comunicación en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019, además, en su mayoría con el 38,8% de los docentes presentan un Nivel de Motivación Laboral Medio y un nivel de Comunicación Regular y con menor porcentaje se presenta en el nivel de Motivación Laboral Alto y un nivel de Comunicación Mala con un 3,8%.

5.- La Motivación Laboral no se correlaciona ( $r=0,072$ ) con la confianza en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019, además, en su mayoría con el 38,8% de los docentes presentan un Nivel de Motivación Laboral Medio



y un nivel de Confianza Regular y con menor porcentaje se presenta en el nivel de Motivación Laboral Medio y un nivel de Comunicación Mala con un 1,3%.

6.- La Motivación Laboral tiene una correlación baja ( $r=0,245$ ) con la Participación en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019, además, en su mayoría con el 32,5% de los docentes presentan un Nivel de Motivación Laboral Medio y un nivel de Confianza Regular y con menor porcentaje se presenta en el nivel de Motivación Laboral Alto y un nivel de Comunicación Mala con un 2,5%.

7.- El clima institucional tiene una correlación moderada ( $r=0,445$ ) con la motivación laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019, además, en su mayoría con el 40% de los docentes presentan un Nivel de Clima institucional Regular y un nivel de Motivación Laboral Medio y con menor porcentaje se presenta en el nivel de Clima institucional Mala y un nivel de nivel de Motivación Laboral Medio con un 2,5%.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **6.1. Para los Directivos:**

A investigar más acerca de la importancia del Clima institucional y motivación laboral en los docentes.

A generar un clima institucional positivo (muy bueno).

A motivar a sus colaboradores brindándoles, confianza, oportunidades para que se puedan desarrollar profesionalmente, apoyándolos a cumplir sus objetivos y valorando sus trabajos pedagógicos.

A fomentar reuniones, para interactuar entre docentes, y así generar y mejorar la comunicación, motivación, confianza y participación.

### **6.2 Para los docentes.**

Se les recomienda buscar la mejora del clima institucional teniendo en cuenta el desarrollo de cada una de sus dimensiones (comunicación, motivación, confianza y participación).

Se les recomienda hacerse una autoevaluación y tratar de motivarse personalmente para así mejorar su trabajo pedagógico.

Seguir en constante capacitación, en temas de inteligencia emocional, comunicación asertiva, empatía, etc. que permitan en los educadores fomentar un ambiente agradable.

## REFERENCIAS

- Bernal, I. (2010). *Análisis del clima organizacional: Caso de Estudio de la Coordinación de la Seguridad y Custodia del Centro de Sanciones Victoria*. Universidad Autónoma de Tamaulipas. México.
- Bonilla W. (2011) *Clima Organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica*, 2011. Universidad nacional del centro del Perú. Junín- Perú
- Briss, M y Colbs. (1999). *Clima de trabajo y eficiencia de centros docentes*. España: Ministerio de Educación y Cultura. Universidad de Alcalá
- Campos, J (2013) “*Motivación y su influencia en el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San José” - Chiclayo*” (tesis de Maestría en Administración Pública) Universidad Señor de Sipán – Chiclayo.
- Campos, J (2013) *Motivación y su influencia en el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Emblemática “San José” - Chiclayo* (tesis de Maestría en Administración Pública) Universidad Señor de Sipán – Chiclayo.
- Castillo, E. & Gastañadui, E. & Mendoza, L. (2012) “*Relación entre las relaciones Interpersonales y el clima institucional de la Institución Educativa N° 80071 de Virú en el 2011*” (Tesis de Maestría en Administración de la Educación) Universidad Cesar Vallejo – Trujillo.
- Escobar y Hernández (2004) *Percepción del clima organizacional en los trabajadores de la contraloría municipal. Maracaibo – Colombia*. Maracaibo, Colombia
- Gamarra, M (2016). *Clima institucional y motivación laboral de los docentes de la red educativa de Kaunape – provincia de Santiago de Chuco, 2016* (tesis de Maestría en Administración de la Educación) Universidad César Vallejo – Trujillo.
- Glicería, V. (2010), “*Relación entre clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa 4021 del distrito de Ventanilla - Callao*” (tesis de Maestría en Gestión Educativa) Universidad San Ignacio De Loyola- Lima.
- Hernández R (2010). *Metodología de la Investigación*. Quinta edición. México: McGraw-H.

- Hernández, S., Fernández, C. & Baptista, L (2006). *“Metodología de la investigación”*.  
Bogotá: Mc Graw Hills.A Pswalterabanto@hotmail.com
- Pérez, Y. (2012) *“Relación entre clima institucional y desempeño docente en la Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla”* (tesis de maestría en calidad educativa) Universidad San Ignacio De Loyola – Lima.
- Pérez, Y. (2012) *Relación entre clima institucional y desempeño docente en la Instituciones Educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla* (tesis de maestría en calidad educativa) Universidad San Ignacio De Loyola – Lima.
- Pisconti. G. (2014) *“Motivación y clima laboral en los docente de la Ugel 03”* (Tesis de Maestría)
- Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., & Forgiony Santos, J. O. (2018). *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*. Barranquilla: Asociación de Profesionales y Técnicos del CONICIT.
- Sáenz, S (2014) *“Clima y motivación laboral en las Instituciones Educativa de Miramar Alto Salaverry”* (Tesis Doctoral en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo – Trujillo.
- Sebastián, E. & Zavala, J. (2012) *“Organización inteligente y su relación con el clima institucional del personal docente y administrativo de la Institución Educativa N° 80826 Huaranchal - Otuzco 2011”* (tesis de Maestría en Docencia y Gestión Educativa) universidad Cesar Vallejo – Trujillo.
- Sotomayor F. (2012) *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua 2012*. Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna, Perú
- Sum, M. (2015) *“Motivación y desempeño laboral”* (tesis de licenciatura en Psicología Organizacional) Universidad Rafael Landivar – Guatemala.

- Sum, M. (2015) *Motivación y desempeño laboral* (tesis de licenciatura en Psicología Organizacional) Universidad Rafael Landívar – Guatemala.
- Vaca, M. (2017). *Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador*. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108.
- Zans Castellón, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (Maestría). UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA, MANAGUA FACULTAD REGIONAL MULTIDISCIPLINARIA MATAGALPA.

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

| PROBLEMA  | OBJETIVO  | HIPÓTESIS  | VARIABLE   | METODOLOGÍA   |
|---|---|--|--|---|
| <p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el Clima institucional y la motivación laboral en los docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre clima institucional y necesidad de logro en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019?</p> <p>b) ¿Cuál es relación entre clima institucional y la necesidad de afiliación en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre clima institucional y necesidad de logro en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre comunicación y motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019?</p> <p>e) ¿Cuál es la relación entre confianza y motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019?</p> <p>f) ¿Cuál es la relación que entre participación y motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019?</p> | <p><b>Objetivo General:</b></p> <p>Determinar la relación entre el Clima institucional y la motivación laboral en los docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>a) Determinar la relación entre clima institucional y necesidad de logro en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle de Jequetepeque, 2019.</p> <p>b) Determinar la relación entre clima institucional y necesidad de poder en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019.</p> <p>c) Determinar la relación que entre clima institucional y necesidad de afiliación en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019.</p> <p>d) Determinar la relación entre comunicación y motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019.</p> <p>e) Determinar la relación entre confianza y motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019.</p> <p>f) Determinar la relación entre participación y motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle de Jequetepeque, 2019.</p> | <p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación directa entre el clima institucional y la motivación laboral en los docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>a) Existe relación significativa entre clima institucional y necesidad de logro en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle Jequetepeque, 2019.</p> <p>b) Existe relación significativa entre clima institucional y la necesidad de afiliación en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle de Jequetepeque, 2019.</p> <p>c) Existe relación significativa entre clima institucional y necesidad de logro en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle de Jequetepeque, 2019.</p> <p>d) Existe relación significativa entre comunicación y motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle de Jequetepeque, 2019.</p> <p>e) Existe relación significativa entre confianza y motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle de Jequetepeque, 2019.</p> <p>6) Existe relación significativa entre participación y motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle de Jequetepeque, 2019</p> | <p><b>Variable 1</b></p> <p>Clima institucional</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Motivación laboral</p> | <p><b>Tipo de investigación:</b> Aplicada.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Correlacional.</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>Correlacional / transversal.</p> <pre> graph TD     M[M] --&gt; Ox[Ox]     M --&gt; Oy[Oy]     Ox --&gt; Oy     </pre> <p><b>Población.</b> Conformado por 80 docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque.</p> <p><b>Muestra:</b> Muestra probabilística, conformado por 80 docentes de los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque.</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos</b></p> <p>Encuesta – cuestionario de encuesta.</p> <p><b>Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de Datos</b></p> <p>Las Medidas de Tendencia Central, de Dispersión y Forma.</p> <p>Las medidas de relación y correlación.</p> <p>Además, se realizará con el software MS-Excel 2017 y el SPSS V.25 para el procesamiento de datos.</p> |

## Anexo 02: Instrumentos de investigación

### CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente:

Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: “*Clima institucional y Motivación laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos – Valle Jequetepeque, 2019*”, desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

CODIGO O INICIALES DEL DOCENTE EVALUADO: \_\_\_\_\_

SEXO (F) (M) ESPECIALIDAD: \_\_\_\_\_

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Muy bajo      2. Bajo      3. Regular      4. Alto      5. Muy alto

| N°  |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1.  | ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora? |   |   |   |   |   |
| 2.  | ¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?                                |   |   |   |   |   |
| 3.  | ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?          |   |   |   |   |   |
| 4.  | ¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?                            |   |   |   |   |   |
| 5.  | ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?                                   |   |   |   |   |   |
| 6.  | ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?   |   |   |   |   |   |
| 7.  | ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?                                       |   |   |   |   |   |
| 8.  | ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?                    |   |   |   |   |   |
| 9.  | ¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?                           |   |   |   |   |   |
| 10. | ¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?                                     |   |   |   |   |   |



|     |   |  |  |  |  |  |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 11. | ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?                          |  |  |  |  |  |
| 12. | ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?                                  |  |  |  |  |  |
| 13. | ¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?  |  |  |  |  |  |
| 14. | ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?                                    |  |  |  |  |  |
| 15. | ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?                                       |  |  |  |  |  |
| 16. | ¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?                            |  |  |  |  |  |
| 17. | ¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?                                    |  |  |  |  |  |
| 18. | ¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?       |  |  |  |  |  |
| 19. | ¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores? |  |  |  |  |  |
| 20. | ¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?                             |  |  |  |  |  |
| 21. | ¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?                                       |  |  |  |  |  |
| 22. | ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?                   |  |  |  |  |  |
| 23. | ¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?        |  |  |  |  |  |
| 24. | ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?  |  |  |  |  |  |
| 25. | ¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?               |  |  |  |  |  |
| 26. | ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?   |  |  |  |  |  |
| 27. | ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?  |  |  |  |  |  |
| 28. | ¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?   |  |  |  |  |  |
| 29. | ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?                                      |  |  |  |  |  |
| 30. | ¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?                                      |  |  |  |  |  |

*Gracias por su colaboración*

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO CLIMA INSTITUCIONAL

### DESCRIPCIÓN

| CARACTERÍSTICAS               | DESCRIPCIÓN  |
|-------------------------------|--|
| 1. Nombre de instrumento      | . Cuestionario de Clima Institucional  |
| 2. Total de indicadores       | . 30   |
| 3. Tiempo de administración   | . 15 minutos   |
| 4. Tipo de puntuación         | . Numérica   |
| 5. Valoración Total de Prueba | a) Comunicación<br>b) Motivación<br>c) Confianza<br>d) Participación<br>Y su escala diagnostica: puntaje total<br><ul style="list-style-type: none"><li>▪ Muy buena (121-150)</li><li>▪ Buena (91 - 120)</li><li>▪ Regular (61 - 90)</li><li>▪ Mala (31- 60)</li><li>▪ Muy Mala (01- 30)</li></ul> |
| 6. Tipo de administración     | . Individual y Colectiva   |
| 7. Tiempo de administración   | . 10 minutos (aproximadamente)   |
| 8. Constructo que evalúa      | . Clima institucional  |
| 9. Soporte                    | . Lápiz, papel, borrador   |
| 10. Fecha de elaboración      | . 2010   |
| 11. Autor                     | Mario Martin Bris (1999) adaptado y validado por Gamarra (2016)  |
| 12. Validez                   | . Criterios de expertos  |

**CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL**

**AUTORA: (Chang, A 2010)**

**Escala de motivación de Steers, R y Braunstein, D.**

| N° | Características  | Definitivamente NO | Probablemente NO | Indeciso | Probablemente SI | Definitivamente SI |
|----|--|--------------------|------------------|----------|------------------|--------------------|
|    |  | 1                  | 2                | 3        | 4                | 5                  |
| 01 | Intento mejorar mi desempeño laboral   |                    |                  |          |                  |                    |
| 02 | Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes   |                    |                  |          |                  |                    |
| 03 | Me gusta ser programado (a) en tareas complejas  |                    |                  |          |                  |                    |
| 04 | Me gusta fijar y alcanzar metas  |                    |                  |          |                  |                    |
| 05 | Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil   |                    |                  |          |                  |                    |
| 06 | Me gusta trabajar en competición y ganar   |                    |                  |          |                  |                    |
| 07 | Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión   |                    |                  |          |                  |                    |
| 08 | Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo   |                    |                  |          |                  |                    |
| 09 | Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo   |                    |                  |          |                  |                    |
| 10 | Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean        |                    |                  |          |                  |                    |
| 11 | A menudo me encuentro hablando con otras personas en la I.E. sobre temas que no forman parte del trabajo |                    |                  |          |                  |                    |
| 12 | Me gusta estar en compañía de otras personas que laboren en la I.E.                                      |                    |                  |          |                  |                    |
| 13 | Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros (as) de trabajo                                |                    |                  |          |                  |                    |
| 14 | Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones  |                    |                  |          |                  |                    |
| 15 | Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)  |                    |                  |          |                  |                    |

## FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA DE MOTIVACIÓN LABORAL

### DESCRIPCIÓN

| CARACTERÍSTICAS               | DESCRIPCIÓN   |
|-------------------------------|---|
| 1. Nombre de instrumento      | . Cuestionario de Motivación Laboral  |
| 2. Total de indicadores       | . 15  |
| 3. Tiempo de administración   | . 10 minutos  |
| 4. Tipo de puntuación         | . Numérica  |
| 5. Valoración Total de Prueba | e) Necesidad de logro<br>f) Necesidad de poder<br>g) Necesidad de afiliación<br>Y su escala diagnostica: puntaje total<br>a) Alto (50 - 70)<br>b) Medio (49 - 25)<br>c) Bajo (25 - 00)                |
| 6. Tipo de administración     | . Directa, en grupo y con apoyo   |
| 7. Tiempo de administración   | . 10 minutos  |
| 8. Constructo que evalúa      | . Motivación Laboral  |
| 9. Soporte                    | . Lápiz, papel, borrador  |
| 10. Fecha de elaboración      | . Noviembre del 2010  |
| 11. Autor                     | Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClellan, (Chang, A. 2010) escala de motivación de Steers, R. y Braunstein, D. |
| 12. Validez                   | . Criterios de expertos   |

| VARIABLE   | DIMENSIÓN   | INDICADOR   | ITEMS   | OPCIÓN DE RESPUESTA  |   |   | CRITERIOS DE EVALUACIÓN   |   |   |   |   |   |   |   | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES                                       |   |   |  |
|--|---|---|---|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
|  |   |   |   | Nunca  | Casi Nunca  | A veces   | Casi Siempre  | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN                                |   | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR                            |   | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM                                 |   | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA                       |   |   |   |  |
| Es un proceso dinámico que desarrolla la capacidad de las organizaciones para fijarse un objetivo en forma conjunta y observar, analizar y anticiparse a los desafíos y oportunidades que se presenten (MED, 2006) | FASE ANALÍTICA  | Análisis interno realista   | <p>1) El diagnóstico situacional planteado en el PEI guarda relación con los resultados de los aprendizajes de los estudiantes en los últimos tres años.</p> <p>2) El diagnóstico situacional planteado en el PEI está en relación con el logro de los compromisos de gestión escolar: Metas planteadas – metas logradas.</p> <p>3) Las fortalezas se encuentran al servicio del cumplimiento de los objetivos institucionales.</p> <p>4) Las debilidades limitan el cumplimiento de los objetivos institucionales previstos.</p> <p>5) Las oportunidades que brinda la comunidad apoyan a la gestión escolar a través de las alianzas estratégicas</p> <p>6) Se ha tomado medidas de prevención ante las amenazas que rodean la I.E. apoyados de los aliados</p> <p>7) El propósito de la visión institucional se encuentra formulada de manera que toda la comunidad educativa lo entienda</p> <p>8) La visión compartida está alineada a los principios de la educación peruana.</p> <p>9) La visión institucional se ajusta con la visión del MINEDU</p> <p>10) La visión compartida y los principios responden al diagnóstico situacional institucional.</p> | <input type="checkbox"/> Nunca<br><input type="checkbox"/> Casi Nunca<br><input type="checkbox"/> A veces<br><input type="checkbox"/> Casi Siempre | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO            |   |   |   |  |
|  |   |   |   | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO  | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO |   |  |
|  |   |   |   | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO  | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO |  |
|  |   |   |   | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO  | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO |  |
|  |   |   |   | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO  | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO |  |
|  |   |   |   | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO  | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO |  |
|  |   |   |   | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO  | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO |  |
|  |   |   |   | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO  | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO |  |
|  |   |   |   | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO  | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO |  |
|  |   |   |   | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO  | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO |  |
| <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO  | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO   | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO  | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO | <input checked="" type="checkbox"/> SI<br><input type="checkbox"/> NO |   |   |   |   |  |

|        |   |  |           |  |  |   |   |  |   |  |   |  |  |  |  |   |   |  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--------|---|--|-----------|--|--|---|---|--|---|--|---|--|--|--|--|---|---|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| ACTUAR | Toma decisiones sobre los recursos según las necesidades.   | 11) Los proyectos realizados son financiados con recursos de la I.E. |           |  |  |   |   |  |   |  |   |  |  |  |  |   |   |  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |  | VERIFICAR | Integra a la comunidad educativa para el logro de los objetivos. | 12) Los recursos existentes están distribuidos de acuerdo a las necesidades de la comunidad educativa. |   |   |  |   |  |   |  |  |  |  |   |   |  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |  |           |  |  | Facilita la integración y coordinación con un clima laboral armonioso | 13) Los proyectos internos ejecutados son resultado de la integración entre los docentes de los distintos áreas |  |   |  |   |  |  |  |  |   |   |  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |  |           |  |  |   |   | Monitorea las actividades y el proceso de enseñanza aprendizaje. | 14) El clima institucional es acogedor y facilita la integración y coordinación de actividades. |  |   |  |  |  |  |   |   |  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |  |           |  |  |   |   |  |   | Evalúa el trabajo realizado por los trabajadores de la institución | 15) Las actividades realizadas pasan por un proceso de monitoreo. |  |  |  |  |   |   |  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |  |           |  |  |   |   |  |   |  |   | Realiza reflexiones sobre los resultados de la evaluación. | 16) El monitoreo del proceso enseñanza aprendizaje se cumple de acuerdo a un plan establecido. |  |  |   |   |  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |  |           |  |  |   |   |  |   |  |   |  |  | Promueve el diseño de planes y programas para tomar acciones correctivas | 17) La evaluación de los programas, proyectos y actividades se realiza en reunión conjunta de docentes y trabajadores de la institución. |   |   |  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |  |           |  |  |   |   |  |   |  |   |  |  |  |  | Asume liderazgo ante medidas de corrección y compromiso | 18) La evaluación de los instrumentos de gestión se compare con los trabajadores de la I.E. |  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |  |           |  |  |   |   |  |   |  |   |  |  |  |  |   |   |  | 19) Las reuniones de reflexión sirven para la toma de decisiones acertivas de acuerdo al logro de los objetivos. |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        |   |  |           |  |  |   |   |  |   |  |   |  |  |  |  |   |   |  |  |  | 20) Se diseñan planes de innovación, proyectos de mejora para colaborar con la solución de la problemática. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|        | 21) El director asume con liderazgo, motivación y creatividad la problemática, desarrollando un clima de organización y compromiso de la comunidad educativa. |  |           |  |  |   |   |  |   |  |   |  |  |  |  |   |   |  |  |  |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

  
 M. JUAN ANTONIO SANCHEZ SANCHEZ  
 Director de la Institución Educativa



| VARIABLE   | DIMENSIÓN       | INDICADOR  | ITEMS  | OPCIÓN DE RESPUESTA |            |         |              | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |                                       |    |   |    |  |  | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES |  |  |  |  |
|--|-----------------|--|--|---------------------|------------|---------|--------------|---|----|---------------------------------------|----|---|----|--|--|---------------------------------|--|--|--|--|
|  |                 |  |  | Nunca               | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM |    | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |  |  |                                 |  |  |  |  |
|  |                 |  |  |                     |            |         |              | SI  | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |  |  |                                 |  |  |  |  |
| Es un proceso dinámico que desarrolla la capacidad de las organizaciones para fijarse un objetivo en forma conjunta y observar, analizar y anticiparse a los desafíos y oportunidades que se presenten (MED, 2006) | FASE ANALÍTICA  | Análisis interno realista  | 1) El diagnóstico situacional planteado en el PEI guarda relación con los resultados de los aprendizajes de los estudiantes en los últimos tres años.<br>2) El diagnóstico situacional planteado en el PEI está en relación con los compromisos de gestión escolar: Metas planteadas – metas logradas.<br>3) Las fortalezas se encuentran al servicio del cumplimiento de los objetivos institucionales.<br>4) Las debilidades limitan el cumplimiento de los objetivos institucionales previstos.<br>5) Las oportunidades que brinda la comunidad apoyan a la gestión escolar a través de las alianzas estratégicas.<br>6) Se ha tomado medidas de prevención ante las amenazas que rodean la I.E. apoyados de los aliados educativos.<br>7) El propósito de la visión institucional se encuentra formulada de manera que toda la comunidad educativa lo entienda.<br>8) La visión compartida está alineada a los principios de la educación peruana. |                     |            |         |              |   |    |                                       |    |   |    |  |  |                                 |  |  |  |  |
|  |                 |  |  |                     |            |         |              |   |    |                                       |    |   |    |  |  |                                 |  |  |  |  |
|  |                 |  |  |                     |            |         |              |   |    |                                       |    |   |    |  |  |                                 |  |  |  |  |
|  |                 |  |  |                     |            |         |              |   |    |                                       |    |   |    |  |  |                                 |  |  |  |  |
|  |                 |  |  |                     |            |         |              |   |    |                                       |    |   |    |  |  |                                 |  |  |  |  |
|  | FASE SILOSÓFICA | Visión institucional clara, prometedora y alcanzable<br>Visión alineada al diagnóstico situacional de la I.E. a los principios y visión del MINEDU | 9) La visión institucional se ajusta con la visión del MINEDU<br>10) La visión compartida y los principios responden al diagnóstico situacional institucional.   |                     |            |         |              |   |    |                                       |    |   |    |  |  |                                 |  |  |  |  |
|  |                 |  |  |                     |            |         |              |   |    |                                       |    |   |    |  |  |                                 |  |  |  |  |
|  |                 |  |  |                     |            |         |              |   |    |                                       |    |   |    |  |  |                                 |  |  |  |  |
|  |                 |  |  |                     |            |         |              |   |    |                                       |    |   |    |  |  |                                 |  |  |  |  |
|  |                 |  |  |                     |            |         |              |   |    |                                       |    |   |    |  |  |                                 |  |  |  |  |





| VARIABLE  | DIMENSIÓN  | INDICADOR   | ITEMS  | OPCIÓN DE RESPUESTA      |               |         |            |                       | CRITERIOS DE EVALUACIÓN                   |    |                                       |    |                                       |    |                                       |    |  |  | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES |
|---|------------|---|--|--------------------------|---------------|---------|------------|-----------------------|---|----|---------------------------------------|----|---------------------------------------|----|---------------------------------------|----|--|--|---------------------------------|
|   |            |   |  | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Neutral | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL ÍTEM |    | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA |    |  |  |                                 |
|   |            |   |  |                          |               |         |            |                       | SI  | NO | SI                                    | NO | SI                                    | NO | SI                                    | NO |  |  |                                 |
| Enfoque de gestión utilizado para relacionar un conjunto de aspectos relevantes para la puesta e práctica de una serie de principios, prácticas y técnicas para la mejora de la calidad. (Camisón, Cruz & González, 2006) | PLANIFICAR | Realiza un planeamiento estratégico con la participación de la comunidad educativa<br>Planifica de acuerdo con el diagnóstico situacional   | 1) En la Planificación de las actividades institucionales se considera la participación de la comunidad educativa.   | X                        |               |         |            |                       | X   | X  | X                                     | X  | X                                     | X  |                                       |    |  |  |                                 |
|   |            |   | 2) La planificación de actividades de realiza en función al diagnóstico situacional de la I.E.   | X                        |               |         |            |                       | X   | X  | X                                     | X  | X                                     | X  | X                                     |    |  |  |                                 |
|   |            |   | 3) Las actividades programadas responden al Plan anual de trabajo (PAT).   | X                        |               |         |            |                       | X   | X  | X                                     | X  | X                                     | X  | X                                     |    |  |  |                                 |
|   |            |   | 4) Los objetivos de largo, mediano y corto plazo están planteados en forma clara, precisa.   | X                        |               |         |            |                       | X   | X  | X                                     | X  | X                                     | X  | X                                     |    |  |  |                                 |
|   |            |   | 5) Los métodos y estrategias planificados para el logro de los objetivos son adecuados.  | X                        |               |         |            |                       | X   | X  | X                                     | X  | X                                     | X  | X                                     |    |  |  |                                 |
|   | HACER      | Utiliza los recursos para la ejecución de las actividades programadas<br>Hace uso de las alianzas estratégicas.<br>Organiza los recursos según lo planificado<br>Delega funciones y divide las tareas para cumplir con los objetivos. | 6) La institución educativa cuenta con los recursos humanos, materiales y financieros suficientes para cumplir con los objetivos programados en el Plan anual de trabajo | X                        |               |         |            |                       | X   | X  | X                                     | X  | X                                     | X  |                                       |    |  |  |                                 |
|   |            |   | 7) La Dirección toma en cuenta a sus aliados estratégicos en la planificación de las actividades.  | X                        |               |         |            |                       | X   | X  | X                                     | X  | X                                     | X  |                                       |    |  |  |                                 |
|   |            |   | 8) La dirección facilita los recursos existentes para la realización de actividades.   | X                        |               |         |            |                       | X   | X  | X                                     | X  | X                                     | X  |                                       |    |  |  |                                 |
|   |            |   | 9) La dirección delega funciones para la realización de las actividades  | X                        |               |         |            |                       | X   | X  | X                                     | X  | X                                     | X  |                                       |    |  |  |                                 |
|   |            |   | 10) La delegación de funciones y división de los tareas se realiza aprovechando el talento de cada trabajador de la I.E.   | X                        |               |         |            |                       | X   | X  | X                                     | X  | X                                     | X  |                                       |    |  |  |                                 |



| VARIABLE   | DIMENSIÓN      | INDICADOR                 | ITEMS   | OPCIÓN DE RESPUESTA |            |         |              |   | CRITERIOS DE EVALUACIÓN |                                       |    |                                       |    |  |    |  | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES |  |  |  |  |  |  |
|--|----------------|---------------------------|---|---------------------|------------|---------|--------------|---|-------------------------|---------------------------------------|----|---------------------------------------|----|--|----|--|---------------------------------|--|--|--|--|--|--|
|  |                |                           |   | Nunca               | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |                         | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM |    | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA. |    |  |                                 |  |  |  |  |  |  |
|  |                |                           |   |                     |            |         |              | SI  | NO                      | SI                                    | NO | SI                                    | NO | SI   | NO |  |                                 |  |  |  |  |  |  |
| Es un proceso dinámico que desarrolla la capacidad de las organizaciones para fijarse un objetivo en forma conjunta y observar, analizar y anticiparse a los desafíos y oportunidades que se presenten (MED, 2006) | FASE ANALÍTICA | Análisis interno realista | 1) El diagnóstico situacional planteado en el PEI guarda relación con los resultados de los aprendizajes de los estudiantes en los últimos tres años.<br>2) El diagnóstico situacional planteado en el PEI está en relación con el logro de los compromisos de gestión escolar. Metas planteadas – metas logradas.<br>3) Las fortalezas se encuentran al servicio del cumplimiento de los objetivos institucionales.<br>4) Las debilidades limitan el cumplimiento de los objetivos institucionales previstos.<br>5) Las oportunidades que brinda la comunidad apoyan a la gestión escolar a través de las alianzas estratégicas.<br>6) Se ha tomado medidas de prevención ante las amenazas que rodean la I.E. apoyados de los aliados<br>7) El propósito de la visión institucional se encuentra formulada de manera que toda la comunidad educativa la entienda<br>8) La visión compartida está alineada a los principios de la educación peruana.<br>9) La visión institucional se ajusta con la visión del MINEDU<br>10) La visión compartida y los principios responden al diagnóstico situacional institucional. |                     |            |         |              |   |                         |                                       |    |                                       |    |  |    |  |                                 |  |  |  |  |  |  |
|  |                |                           |   |                     |            |         |              |   |                         |                                       |    |                                       |    |  |    |  |                                 |  |  |  |  |  |  |
|  |                |                           |   |                     |            |         |              |   |                         |                                       |    |                                       |    |  |    |  |                                 |  |  |  |  |  |  |
|  |                |                           |   |                     |            |         |              |   |                         |                                       |    |                                       |    |  |    |  |                                 |  |  |  |  |  |  |
|  |                |                           |   |                     |            |         |              |   |                         |                                       |    |                                       |    |  |    |  |                                 |  |  |  |  |  |  |
|  |                | FASE SILOSÓFICA           | Visión institucional clara, prometedora y alcanzable  |                     |            |         |              |   |                         |                                       |    |                                       |    |  |    |  |                                 |  |  |  |  |  |  |
|  |                |                           |   |                     |            |         |              |   |                         |                                       |    |                                       |    |  |    |  |                                 |  |  |  |  |  |  |
|  |                |                           |   |                     |            |         |              |   |                         |                                       |    |                                       |    |  |    |  |                                 |  |  |  |  |  |  |
|  |                |                           |   |                     |            |         |              |   |                         |                                       |    |                                       |    |  |    |  |                                 |  |  |  |  |  |  |
|  |                |                           |   |                     |            |         |              |   |                         |                                       |    |                                       |    |  |    |  |                                 |  |  |  |  |  |  |





| VARIABLE   | DIMENSIÓN       | INDICADOR  | ITEMS   | OPCIÓN DE RESPUESTA |            |         |              |   | CRITERIOS DE EVALUACIÓN |                                       |    |   |    | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES |   |   |   |  |
|--|-----------------|--|---|---------------------|------------|---------|--------------|---|-------------------------|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|---|---|---|--|
|  |                 |  |   | Nunca               | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |                         | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM |    | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |                                 |   |   |   |  |
|  |                 |  |   |                     |            |         |              | SI  | NO                      | SI                                    | NO | SI  | NO |                                 |   |   |   |  |
| Es un proceso dinámico que desarrolla la capacidad de las organizaciones para fijarse un objetivo en forma conjunta y observar, analizar y anticiparse a los desafíos y oportunidades que se presenten (MED, 2006) | FASE ANALÍTICA  | Análisis interno realista  | 1) El diagnóstico situacional planteado en el PEI guarda relación con los resultados de los aprendizajes de los estudiantes en los últimos tres años.<br>2) El diagnóstico situacional planteado en el PEI está en relación con el logro de los compromisos de gestión escolar: Metas planteadas – metas logradas.<br>3) Las fortalezas se encuentran al servicio del cumplimiento de los objetivos institucionales.<br>4) Las debilidades limitan el cumplimiento de los objetivos institucionales previstos.<br>5) Las oportunidades que brinda la comunidad apoyan a la gestión escolar a través de las alianzas estratégicas<br>6) Se ha tomado medidas de prevención ante las amenazas que rodean la I.E. apoyados de los aliados educativos<br>7) El propósito de la visión institucional se encuentra formulada de manera que toda la comunidad educativa lo entienda<br>8) La visión compartida está alineada a los principios de la educación peruana.<br>9) La visión institucional se ajusta con la visión del MINEDU<br>10) La visión compartida y los principios responden al diagnóstico situacional institucional. | ✓                   | ✓          | ✓       | ✓            | ✓   | ✓                       | ✓                                     | ✓  | ✓   | ✓  | ✓                               |   |   |   |  |
|  |                 |  |   | ✓                   | ✓          | ✓       | ✓            | ✓   | ✓                       | ✓                                     | ✓  | ✓   | ✓  | ✓                               | ✓ | ✓ |   |  |
|  |                 |  |   | ✓                   | ✓          | ✓       | ✓            | ✓   | ✓                       | ✓                                     | ✓  | ✓   | ✓  | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ |  |
|  |                 |  |   | ✓                   | ✓          | ✓       | ✓            | ✓   | ✓                       | ✓                                     | ✓  | ✓   | ✓  | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ |  |
|  |                 |  |   | ✓                   | ✓          | ✓       | ✓            | ✓   | ✓                       | ✓                                     | ✓  | ✓   | ✓  | ✓                               | ✓ | ✓ | ✓ |  |
|  | FASE SILOSÓFICA | Visión institucional clara, prometedora y alcanzable<br>Visión alineada al diagnóstico situacional de la I.E. a los principios y visión del MINEDU | ✓   | ✓                   | ✓          | ✓       | ✓            | ✓   | ✓                       | ✓                                     | ✓  | ✓   | ✓  | ✓                               | ✓ |   |   |  |
|  |                 |  | ✓   | ✓                   | ✓          | ✓       | ✓            | ✓   | ✓                       | ✓                                     | ✓  | ✓   | ✓  | ✓                               | ✓ |   |   |  |
|  |                 |  | ✓   | ✓                   | ✓          | ✓       | ✓            | ✓   | ✓                       | ✓                                     | ✓  | ✓   | ✓  | ✓                               | ✓ |   |   |  |
|  |                 |  | ✓   | ✓                   | ✓          | ✓       | ✓            | ✓   | ✓                       | ✓                                     | ✓  | ✓   | ✓  | ✓                               | ✓ | ✓ |   |  |
|  |                 |  | ✓   | ✓                   | ✓          | ✓       | ✓            | ✓   | ✓                       | ✓                                     | ✓  | ✓   | ✓  | ✓                               | ✓ | ✓ |   |  |

|                   |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------------|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
|                   | <p>Objetivos estratégicos claros, precisos y medibles</p> <p>Participación de la comunidad en la formulación de los objetivos.</p> <p>Formulación de estrategias, programas y proyectos adecuados con objetivos</p> | <p>11) Los objetivos institucionales formulados son claros y reales, posibles de ser medidos a largo, mediano y corto plazo.</p> <p>12) Se ha considerado la opinión de la comunidad educativa en la formulación de los objetivos institucionales.</p> <p>13) Los objetivos institucionales están planteados de manera que se cumpla con la visión compartida.</p> <p>14) Las estrategias planificadas son adecuadas para facilitar el cumplimiento de los objetivos institucionales.</p> <p>15) Se ha diseñado planes, programas y/o proyectos de apoyo al logro de los objetivos estratégicos.</p> <p>16) Las estrategias planificadas se desarrollan correctamente cumpliendo su propósito.</p> <p>17) Los planes, programas y proyectos se ejecutan de acuerdo a lo planificado en el plan anual de trabajo (PAT)</p> <p>18) Las actividades cotidianas responden a un plan, programa o proyecto programado.</p> <p>19) La comunidad educativa se involucra en el desarrollo de las actividades institucionales.</p> <p>20) Los planes, programas, y/o proyectos pasan por un sistema de monitoreo.</p> <p>21) El cumplimiento de objetivos y metas pasan por la evaluación de la comunidad educativa</p> <p>22) Las estrategias utilizadas en la ejecución de las actividades son evaluadas antes y después de su ejecución</p> <p>23) Los objetivos, estrategias, metas e indicadores están interrelacionados.</p> <p>24) La asignación de recursos están en relación con la aprobación de las metas planificadas y aprobados en los planes, programas y proyectos.</p> <p>25) La realización de los inventarios de los recursos que cuenta la I.E apoyan a la toma de decisiones para la planificación y ejecución de planes, programas y proyectos.</p> |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| FASE PROGRAMÁTICA |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| FASE OPERATIVA    |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| FASE CUANTITATIVA |   |   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |





| VARIABLE   | DIMENSIÓN  | INDICADOR  | ITEMS   | OPCIÓN DE RESPUESTA      |               |         |            | CRITERIOS DE EVALUACIÓN |   |    |  |    |                                       |    |   |    |  | OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES |  |  |  |
|--|------------|--|---|--------------------------|---------------|---------|------------|-------------------------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|--|---------------------------------|--|--|--|
|  |            |  |   | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Neutral | De acuerdo | Totalmente de acuerdo   | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN |    | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR |    | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM |    | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA |    |  |                                 |  |  |  |
|  |            |  |   |                          |               |         |            |                         | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |  |                                 |  |  |  |
| Gestión de la Calidad<br>Enfoque de gestión utilizado para relacionar un conjunto de aspectos relevantes para la puesta e práctica de una serie de principios, prácticas y técnicas para la mejora de la calidad. (Carnión, Cruz & González, 2006) | PLANIFICAR | Realiza un planeamiento estratégico con participación de la comunidad educativa<br>Planifica de acuerdo con el diagnóstico situacional<br>Fija metas y objetivos claros y precisos de acuerdo al planeamiento estratégico.<br>Emplea estrategias para lograr los objetivos.<br>Utiliza los recursos para la ejecución de las actividades programadas<br>Hace uso de las alianzas estratégicas.<br>Organiza los recursos según lo planificado | 1) En la Planificación de las actividades institucionales se considera la participación de la comunidad educativa.<br>2) La planificación de actividades de realiza en función al diagnóstico situacional de la I.E.<br>3) Las actividades programadas responden al Plan anual de trabajo (PAT).<br>4) Los objetivos de largo, mediano y corto plazo están planteados en forma clara, precisa.<br>5) Los métodos y estrategias planificados para el logro de los objetivos son adecuados.<br>6) La institución educativa cuenta con los recursos humanos, materiales y financieros suficientes para cumplir con las actividades programadas en el Plan anual de trabajo<br>7) La Dirección toma en cuenta a sus aliados estratégicos en la planificación de las actividades.<br>8) La dirección facilita los recursos existentes para la realización de actividades.<br>9) La dirección delega funciones para la realización de las actividades<br>10) La delegación de funciones y división de los tareas se realiza aprovechando el talento de cada trabajador de la I.E. | Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Neutral | De acuerdo | Totalmente de acuerdo   | SI  | NO | SI   | NO | SI                                    | NO | SI  | NO |  |                                 |  |  |  |
|  |            |  |   |                          |               |         |            |                         |   |    |  |    |                                       |    |   |    |  |                                 |  |  |  |
|  |            |  |   |                          |               |         |            |                         |   |    |  |    |                                       |    |   |    |  |                                 |  |  |  |
|  |            |  |   |                          |               |         |            |                         |   |    |  |    |                                       |    |   |    |  |                                 |  |  |  |
|  |            |  |   |                          |               |         |            |                         |   |    |  |    |                                       |    |   |    |  |                                 |  |  |  |
|  |            | HACER  |   |                          |               |         |            |                         |   |    |  |    |                                       |    |   |    |  |                                 |  |  |  |
|  |            |  |   |                          |               |         |            |                         |   |    |  |    |                                       |    |   |    |  |                                 |  |  |  |
|  |            |  |   |                          |               |         |            |                         |   |    |  |    |                                       |    |   |    |  |                                 |  |  |  |
|  |            |  |   |                          |               |         |            |                         |   |    |  |    |                                       |    |   |    |  |                                 |  |  |  |
|  |            |  |   |                          |               |         |            |                         |   |    |  |    |                                       |    |   |    |  |                                 |  |  |  |





**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre clima institucional"

**OBJETIVO:** Evaluar el clima institucional en los docentes de los institutos tecnológicos.

**DIRIGIDO A:** Docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle del Jequetepeque, 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** GARCÍA FLORES JOSÉ MELANIO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGÍSTER: GESTIÓN Y DEVENCIÓN

**COLEGIATURA:** 1016448477

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:** 05

**VALORACIÓN:**

|       |            |         |              |         |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|---------|--------------|---------|

**FIRMA DEL EVALUADOR:**

  
 Mg. José Melanio García Flores  
 Especialista de Acompañamiento Pedagógico

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre motivación laboral"

**OBJETIVO:** Evaluar la motivación laboral en los docentes de los institutos tecnológicos.

**DIRIGIDO A:** Docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos públicos del Valle del Jequetepeque, 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** GARCÍA FLORES JOSÉ MELANIO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER: GESTIÓN Y DOCENCIA

**COLEGIATURA:** 1016448477

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:** 05 AÑOS

**VALORACIÓN:**

|       |         |         |
|-------|---------|---------|
| Nunca | A veces | Siempre |
|-------|---------|---------|

**FIRMA DEL EVALUADOR**

  
Mg. José Melanio García Flores  
Especialista de Acompañamiento Pedagógico

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre clima institucional"

**OBJETIVO:** Evaluar el clima institucional en los docentes de los institutos tecnológicos.

**DIRIGIDO A:** Docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle del Jequetepeque, 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Castañeda Chavarri, Mercy Samira.*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Magister en Psicología educativa*

**COLEGIATURA:**

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:** *8 años*

**VALORACIÓN:**

|       |            |         |              |         |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|---------|--------------|---------|

**FIRMA DEL EVALUADOR:**


  
 I.E. N° 89 ALBUJAR Y SUARVIZ  
 Mg. *Mercy Samira Castañeda Chavarri*  
 COORDINADORA PEDAGÓGICA  
 COMUNICACIÓN

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre motivación laboral"

**OBJETIVO:** Evaluar la motivación laboral en los docentes de los institutos tecnológicos.

**DIRIGIDO A:** Docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos públicos del Valle del Jequetepeque, 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *Castañeda Cháverry, Mercy Samira*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Magister en Psicología Educativa*

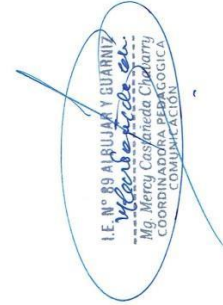
**COLEGIATURA:**

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:** *8 años*

**VALORACIÓN:**

|       |         |         |
|-------|---------|---------|
| Nunca | A veces | Siempre |
|-------|---------|---------|

**FIRMA DEL EVALUADOR**

  
I.E. N° 89 ARIJUA Y GUARNIZ  
*Mercy Samira Castañeda Cháverry*  
Mg. Mercy Castañeda Cháverry  
COORDINADORA PEDAGÓGICA  
COMUNICACIÓN

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre clima institucional"

**OBJETIVO:** Evaluar el clima institucional en los docentes de los institutos tecnológicos.

**DIRIGIDO A:** Docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle del Jequetepeque, 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ZAPATA ORTIZ ROBERTO CARLOS

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN

**COLEGIATURA:**

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:** 05 AÑOS

**VALORACIÓN:**

|       |            |         |              |         |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|---------|--------------|---------|

**FIRMA DEL EVALUADOR:**

  
  
 Mg. Roberto Zapata Ortiz  
 DIRECTOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Cuestionario sobre motivación laboral"

**OBJETIVO:** Evaluar la motivación laboral en los docentes de los institutos tecnológicos.

**DIRIGIDO A:** Docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológicos públicos del Valle del Jequetepeque, 2019.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** ZAPATA ORTIZ ROBERTO CARLOS

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN

**COLEGIATURA:**

**EXPERIENCIA COMO EVALUADOR:** 05 AÑOS

**VALORACIÓN:**

|       |         |         |
|-------|---------|---------|
| Nunca | A veces | Siempre |
|-------|---------|---------|

**FIRMA DEL EVALUADOR**

  
  
Mg. Roberto Zapata Ortiz  
DIRECTOR

**Anexo 4: Base de datos.**

**ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO CLIMA INSTITUCIONAL**

|    | COMUNICACIÓN |       |       |       |       |       | MOTIVACIÓN |       |       |        |        |        | CONFIANZA |        |        |        |        |        | PARTICIPACIÓN |        |        |        |        |        | CLIMA INSTITUCIONAL |        |        |        |        |        |          |
|----|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|------------|-------|-------|--------|--------|--------|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
|    | vari1        | vari2 | vari3 | vari4 | vari5 | vari6 | vari7      | vari8 | vari9 | vari10 | vari11 | vari12 | vari13    | vari14 | vari15 | vari16 | vari17 | vari18 | vari19        | vari20 | vari21 | vari22 | vari23 | vari24 | vari25              | vari26 | vari27 | vari28 | vari29 | vari30 | TOTAL    |
| 1  | 3            | 3     | 3     | 3     | 3     | 2     | 3          | 4     | 4     | 3      | 3      | 3      | 3         | 3      | 3      | 4      | 3      | 4      | 3             | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 4                   | 3      | 4      | 3      | 4      | 96     |          |
| 2  | 3            | 3     | 3     | 2     | 2     | 3     | 2          | 4     | 3     | 3      | 3      | 2      | 3         | 3      | 1      | 2      | 2      | 3      | 2             | 3      | 3      | 1      | 1      | 2      | 3                   | 3      | 3      | 4      | 3      | 2      | 77       |
| 3  | 4            | 4     | 4     | 4     | 4     | 1     | 3          | 3     | 3     | 3      | 5      | 3      | 4         | 4      | 4      | 4      | 3      | 4      | 3             | 2      | 3      | 3      | 2      | 3      | 3                   | 3      | 3      | 3      | 3      | 98     |          |
| 4  | 2            | 2     | 2     | 2     | 2     | 1     | 1          | 3     | 4     | 4      | 2      | 4      | 2         | 3      | 3      | 4      | 4      | 3      | 3             | 2      | 3      | 1      | 2      | 2      | 2                   | 3      | 2      | 3      | 2      | 4      | 77       |
| 5  | 5            | 3     | 4     | 3     | 3     | 4     | 3          | 3     | 3     | 3      | 4      | 3      | 4         | 4      | 3      | 4      | 4      | 4      | 4             | 1      | 3      | 3      | 4      | 3      | 4                   | 3      | 3      | 1      | 3      | 5      | 101      |
| 6  | 2            | 2     | 2     | 2     | 1     | 2     | 2          | 2     | 2     | 2      | 2      | 3      | 2         | 2      | 2      | 1      | 4      | 4      | 2             | 2      | 3      | 2      | 3      | 4      | 3                   | 2      | 4      | 3      | 3      | 2      | 72       |
| 7  | 2            | 2     | 1     | 2     | 3     | 5     | 2          | 4     | 1     | 1      | 4      | 2      | 4         | 3      | 1      | 3      | 1      | 3      | 1             | 1      | 1      | 2      | 1      | 2      | 1                   | 2      | 1      | 3      | 1      | 3      | 63       |
| 8  | 3            | 2     | 3     | 3     | 2     | 4     | 3          | 5     | 3     | 3      | 3      | 4      | 4         | 4      | 3      | 3      | 3      | 4      | 3             | 3      | 2      | 3      | 3      | 3      | 3                   | 4      | 3      | 1      | 2      | 2      | 91       |
| 9  | 4            | 2     | 4     | 3     | 1     | 4     | 3          | 4     | 1     | 1      | 4      | 2      | 4         | 4      | 3      | 1      | 4      | 1      | 3             | 2      | 3      | 2      | 3      | 3      | 3                   | 1      | 4      | 3      | 4      | 3      | 84       |
| 10 | 2            | 3     | 2     | 3     | 1     | 3     | 2          | 3     | 2     | 3      | 3      | 1      | 3         | 1      | 2      | 3      | 2      | 5      | 4             | 1      | 2      | 1      | 2      | 1      | 2                   | 2      | 1      | 2      | 2      | 4      | 68       |
| 11 | 3            | 2     | 3     | 3     | 3     | 2     | 2          | 2     | 3     | 2      | 2      | 1      | 2         | 3      | 2      | 4      | 5      | 3      | 3             | 3      | 2      | 2      | 4      | 3      | 3                   | 4      | 3      | 1      | 4      | 3      | 82       |
| 12 | 4            | 3     | 4     | 4     | 4     | 4     | 2          | 4     | 3     | 4      | 4      | 4      | 5         | 2      | 3      | 3      | 3      | 4      | 3             | 4      | 3      | 3      | 3      | 2      | 3                   | 2      | 3      | 4      | 3      | 3      | 100      |
| 13 | 4            | 2     | 3     | 3     | 2     | 2     | 3          | 2     | 3     | 3      | 3      | 2      | 3         | 3      | 1      | 2      | 4      | 4      | 2             | 3      | 3      | 3      | 3      | 2      | 4                   | 3      | 3      | 2      | 3      | 2      | 82       |
| 14 | 1            | 1     | 2     | 2     | 3     | 3     | 2          | 3     | 2     | 2      | 3      | 3      | 3         | 4      | 3      | 4      | 4      | 3      | 3             | 3      | 3      | 4      | 4      | 3      | 3                   | 3      | 3      | 2      | 3      | 1      | 83       |
| 15 | 4            | 3     | 3     | 3     | 3     | 4     | 4          | 3     | 5     | 3      | 4      | 4      | 4         | 4      | 3      | 3      | 4      | 3      | 3             | 3      | 3      | 3      | 3      | 3      | 4                   | 3      | 4      | 3      | 3      | 4      | 103      |
| 16 | 3            | 4     | 3     | 3     | 2     | 2     | 3          | 4     | 4     | 4      | 4      | 4      | 4         | 3      | 2      | 2      | 2      | 3      | 4             | 4      | 4      | 3      | 3      | 2      | 4                   | 4      | 4      | 4      | 4      | 3      | 99       |
| 17 | 3            | 4     | 3     | 3     | 3     | 3     | 3          | 4     | 3     | 4      | 4      | 2      | 4         | 3      | 3      | 3      | 2      | 5      | 2             | 4      | 4      | 3      | 4      | 3      | 3                   | 4      | 4      | 4      | 4      | 2      | 100      |
| 18 | 3            | 4     | 3     | 3     | 2     | 2     | 2          | 3     | 4     | 3      | 4      | 4      | 4         | 2      | 3      | 3      | 2      | 4      | 2             | 4      | 4      | 4      | 5      | 2      | 4                   | 3      | 5      | 4      | 4      | 3      | 99       |
| 19 | 3            | 2     | 3     | 2     | 2     | 1     | 1          | 3     | 1     | 2      | 1      | 1      | 1         | 3      | 2      | 4      | 3      | 4      | 2             | 2      | 2      | 2      | 1      | 1      | 2                   | 2      | 2      | 1      | 1      | 3      | 60       |
| 20 | 3            | 3     | 3     | 3     | 4     | 3     | 4          | 4     | 4     | 3      | 3      | 4      | 4         | 1      | 3      | 4      | 2      | 2      | 3             | 3      | 4      | 3      | 4      | 4      | 3                   | 3      | 3      | 3      | 4      | 2      | 96       |
|    | 0.85         | 0.71  | 0.59  | 0.36  | 0.85  | 1.29  | 0.65       | 0.63  | 1.19  | 0.76   | 0.89   | 1.16   | 0.93      | 0.85   | 0.65   | 0.95   | 1.05   | 0.85   | 0.59          | 0.93   | 0.59   | 0.75   | 1.19   | 0.65   | 0.6                 | 0.69   | 0.95   | 1.19   | 0.85   | 0.89   | 176.9475 |



**ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO CLIMA INSTITUCIONAL**

|    | NECESIDAD DE LOGRO |       |       |       |       | NECESIDAD DE PODER |       |       |       |        | NECESIDAD DE AFILIACIÓN |        |        |        |        | MOTIVACIÓN LABORAL |
|----|--------------------|-------|-------|-------|-------|--------------------|-------|-------|-------|--------|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------------------|
|    | vari1              | vari2 | vari3 | vari4 | vari5 | vari6              | vari7 | vari8 | vari9 | vari10 | vari11                  | vari12 | vari13 | vari14 | vari15 | TOTAL              |
| 1  | 5                  | 4     | 2     | 5     | 5     | 5                  | 5     | 5     | 5     | 5      | 3                       | 4      | 5      | 5      | 5      | 68                 |
| 2  | 2                  | 1     | 2     | 4     | 2     | 2                  | 3     | 2     | 1     | 2      | 3                       | 3      | 3      | 3      | 2      | 35                 |
| 3  | 4                  | 3     | 3     | 2     | 4     | 3                  | 1     | 4     | 1     | 2      | 5                       | 5      | 3      | 4      | 4      | 48                 |
| 4  | 2                  | 3     | 1     | 3     | 4     | 4                  | 4     | 1     | 3     | 5      | 2                       | 3      | 1      | 3      | 1      | 40                 |
| 5  | 3                  | 5     | 3     | 3     | 4     | 5                  | 1     | 4     | 5     | 1      | 3                       | 4      | 4      | 4      | 3      | 52                 |
| 6  | 3                  | 5     | 3     | 1     | 4     | 5                  | 4     | 4     | 3     | 4      | 4                       | 3      | 3      | 3      | 3      | 52                 |
| 7  | 2                  | 1     | 1     | 2     | 4     | 2                  | 1     | 2     | 3     | 4      | 4                       | 5      | 3      | 1      | 3      | 38                 |
| 8  | 5                  | 5     | 5     | 5     | 1     | 4                  | 4     | 5     | 1     | 3      | 3                       | 3      | 3      | 5      | 5      | 57                 |
| 9  | 5                  | 5     | 4     | 5     | 1     | 1                  | 1     | 5     | 1     | 4      | 4                       | 3      | 3      | 1      | 3      | 46                 |
| 10 | 2                  | 2     | 2     | 2     | 3     | 4                  | 2     | 5     | 1     | 3      | 2                       | 3      | 3      | 2      | 2      | 38                 |
| 11 | 3                  | 2     | 3     | 2     | 2     | 5                  | 1     | 5     | 2     | 3      | 2                       | 3      | 4      | 1      | 2      | 40                 |
| 12 | 5                  | 5     | 5     | 5     | 4     | 2                  | 4     | 2     | 4     | 1      | 2                       | 3      | 4      | 2      | 3      | 51                 |
| 13 | 2                  | 4     | 1     | 2     | 5     | 4                  | 1     | 4     | 1     | 5      | 4                       | 2      | 4      | 5      | 5      | 49                 |
| 14 | 3                  | 3     | 3     | 3     | 5     | 5                  | 2     | 2     | 2     | 1      | 5                       | 2      | 3      | 5      | 5      | 49                 |
| 15 | 1                  | 2     | 3     | 2     | 3     | 4                  | 1     | 2     | 2     | 2      | 3                       | 5      | 3      | 5      | 3      | 41                 |
| 16 | 3                  | 3     | 2     | 2     | 3     | 3                  | 4     | 5     | 4     | 3      | 3                       | 4      | 3      | 5      | 4      | 51                 |
| 17 | 2                  | 2     | 3     | 2     | 4     | 3                  | 3     | 3     | 1     | 5      | 5                       | 3      | 2      | 4      | 3      | 45                 |
| 18 | 5                  | 5     | 3     | 1     | 2     | 1                  | 2     | 2     | 3     | 2      | 5                       | 5      | 2      | 3      | 2      | 43                 |
| 19 | 4                  | 2     | 3     | 4     | 3     | 2                  | 3     | 3     | 3     | 4      | 4                       | 3      | 3      | 5      | 3      | 49                 |
| 20 | 5                  | 3     | 3     | 5     | 3     | 3                  | 4     | 3     | 3     | 3      | 4                       | 5      | 3      | 3      | 3      | 53                 |
|    | 1.71               | 1.89  | 1.19  | 1.90  | 1.41  | 1.73               | 1.85  | 1.74  | 1.75  | 1.79   | 1.05                    | 0.95   | 0.69   | 2.05   | 1.26   | 60.69              |



## Anexo 5: Documentos administrativos



REGIÓN LA LIBERTAD  
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO  
**"CIRO ALEGRÍA BAZÁN"**  
AUTORIZACIÓN N° 003-89-ED-000 210119  
RECONOCIMIENTO N° 003-89-ED-000 250594  
RECONOCIMIENTO R.D. N° 0420-2008-ED  
ABSECCIÓN N.º 00196-018-0001-00000000 DE INSTRUCCIÓN  
CHEPÉN - PERÚ

**EL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO "CIRO ALEGRÍA BAZÁN", DE LA PROVINCIA DE CHEPÉN, REGIÓN LA LIBERTAD, SUSCRIBE LA PRESENTE:**

### Constancia

Al Bach. **Segundo Arnaldo Justiniano Yengle**, identificado con DNI N° 19183602, estudiante del VI ciclo de la Universidad "César Vallejos", ha realizado la aplicación de cuestionarios para proyecto de investigación en nuestra institución, del Proyecto titulado: **"Clima Institucional y Motivación Laboral en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos Públicos del Valle de Jequetepeque, 2019"**.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines académicos que estime conveniente.

Chepén, 16 de diciembre de 2019.



*[Firma manuscrita]*  
Dr. Pascual Quispe Vitalva  
C.M. 1008210608  
DIRECTOR GENERAL (E)  
I.E.S.T.P. "CIRO ALEGRÍA BAZÁN"

NOTA: No válido para procesos administrativos, judiciales y otros.

C.c. Archivo  
D.O. I.E.S.T.P. "CAB" / PPOV  
Sec. Itipog.

TELEFAX: 044-440804 DIRECCIÓN: SECTOR EL ALGARROBAL - PREDIO BUENOS AIRES S/N - CHEPÉN  
\*E-MAIL: [iestpcb@gmail.com](mailto:iestpcb@gmail.com) \* Pág. Web: <http://www.iestpcb.edu.pe>



**CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE LAS SUSTENTACIÓN DE LA TESIS POR GRADUADO**

Tesis: Clima institucional y motivación laboral de los docentes en los institutos de educación superior tecnológicos públicos del Valle Jequetepeque, 2019

Bachiller (a): JUSTINIANO YENGLER ARNALDO SEGUNDO

Fecha: 11 DE ENERO 2020

| CRITERIO DE EVALUACIÓN   | EXCELENTE<br>4   | BUENO<br>3   | REGULAR<br>2  | DEFICIENTE<br>1   | PUNTAJE  |          |          |
|--|--|--|---|---|----------|----------|----------|
|  |  |  |   |   | JURADO 1 | JURADO 2 | JURADO 3 |
| Dominio temático de tesis  | Demuestra dominio de los contenidos plasmados en la tesis  | Demuestra conocimiento superficial de los contenidos plasmados en la tesis   | Tiene ciertas dificultades en el manejo de la información referida a la tesis                     | Entra en contradicciones o presenta lagunas en el manejo de la información temática de la tesis | 3        | 3        | 3        |
| Dominio metodológico   | Demuestra dominio metodológico (incluyendo fundamentos de la elección del método estadístico utilizado y su interpretación de los resultados del análisis estadístico) | Denota conocimiento de aspectos metodológicos pero tiene ciertas dificultades en la interpretación de los resultados estadísticos.           | Tiene ciertas dificultades para el sustento metodológico del trabajo.                             | No argumenta metodológicamente su trabajo o presenta serias deficiencias al respecto.           | 3        | 3        | 3        |
| Dominio de disciplinas afines  | Vincula los resultados de la tesis y sus alcances con contenidos de disciplinas afines, apoyándose en autores  | Establece algún tipo de relación de resultados de la tesis con disciplinas afines, sin apoyarse en autores                                   | Con dificultad sustenta la relación entre el contenido de sus tesis con el de disciplinas afines  | No establece relación de su tesis con las disciplinas afines o lo realiza erróneamente          | 3        | 3        | 3        |
| Planteamiento de propuestas de solución  | Plantea propuestas de solución viables con fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos  | Plantea propuestas de solución viables con escaso fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos                                     | Plantea propuestas de solución viables sin fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos | No plantea propuestas de solución o son inviables   | 3        | 3        | 3        |
| Autocrítica  | Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista y con fundamento teórico y metodológico  | Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista, señalando los aportes y vacíos, sin fundamento teórico o metodológico | Explica con ciertas limitaciones las contribuciones y vacíos del estudio.                         | Se limita a leer lo que está en la diapositiva sin ofrecer explicación alguna.                  | 3        | 3        | 3        |
| Puntaje obtenido: <u>15</u> Recomendado para publicación ( ) SI <input checked="" type="checkbox"/> NO |  |  |   |   | 15       | 15       | 15       |

Presidente: Dra. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN

Secretario: Mg. MENDOZA GIUSTI ROLANDO

Vocal: Dra. CARRUITERO AVILA NANCY AIDA

| Calificativo | Voto   | DEFINICIÓN   |
|--------------|--|--|
| De 18 a 20   | Aprobar por excelente recomendación para publicación | Quando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 18 a 20 |
| De 16 a 17   | Aprobar por unanimidad                               | Quando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 16 a 17 |
| De 14 a 15   | Aprobar por mayoría                                  | Quando es aprobado por los tres o dos miembros del jurado y su promedio es como mínimo de 14 a 15      |
| De 00 a 13   | Desaprobar   | Quando es desaprobado por dos o tres de los miembros del jurado  |