



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Clima Organizacional y Motivación Laboral en los Trabajadores
de la UGEL Contumazá, Cajamarca.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Guevara Cubas, Gabriela Ines (ORCID: 0000-0002-8510-0048)

ASESOR:

MBA. Zapatel Arriaga, Luis Roger Ruben (ORCID: 0000-0001-5657-0799)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mi pequeña Dairaliz Valeska, porque con sus besos, abrazos y palabras de aliento me llenó de fuerzas y energía para seguir adelante, este fue un año distinto para ambas, aprendimos a convivir juntas y apoyarnos mutuamente, este año nos graduamos las dos, ella en su nivel inicial y yo en nivel postgrado con la bendición de Dios.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a Dios por darme fuerzas e iluminarme en cada paso de mi vida, nada ha sido fácil en mi vida, pero siempre con su bendición logro mis objetivos. Además, doy gracias a él por poner excelentes personas en mi camino y ayudarme a concretar mis metas.

Gracias al Docente por sus exigencias porque fue la única forma de avanzar y no detenernos en el camino.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de abreviaturas.....	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

Índice de abreviaturas

APA: Asociación Americana de Psicología

UGEL: Unidad de Gestión Educativa Local

Índice de tablas

Tabla 1	Percepción de los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca respecto a las dimensiones de la variable Clima organizacional.....	17
Tabla 2	Percepción de los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca respecto a la variable Clima organizacional.....	18
Tabla 3	Percepción de los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca respecto a las dimensiones de la variable Motivación laboral.....	18
Tabla 4	Percepción de los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca respecto a la variable Motivación laboral.....	19
Tabla 5	Prueba de Normalidad	20
Tabla 6	Correlación entre Clima organizacional y Motivación laboral en en los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca.....	22

Índice de figuras

Figura 1	Diseño correlacional.....	14
Figura 2	Diagrama de dispersión entre el Clima organizacional y la Motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca.....	20

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá, Cajamarca, el estudio fue tipo correlacional, no experimental, con un enfoque cuantitativo, de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 40 trabajadores, se aplicó un cuestionario digital en google forms, uno por variable de estudio, los que fueron sometidos a juicio de expertos y a una prueba de confiabilidad probada con el Alpha de Cronbach, obteniendo los valores de 0.75% para la variable clima laboral y 0.85% para motivación laboral. Los resultados según la percepción de los trabajadores evidencian que el clima organizacional presenta un nivel medio de 71% y un nivel alto con 29%. Asimismo, la variable motivación laboral tiene un nivel alto con 80.6% y bajo con 19.4%. La correlación se realizó mediante el coeficiente Rho de Spearman, arrojando un valor de -0.080 que nos indica aceptar la hipótesis nula, una probabilidad de 0.669 que es mayor al 5% de significancia; por lo tanto, con un 95% de confianza, se puede afirmar que no existe relación entre las variables en estudio.

Palabras Clave: Clima Organizacional, Motivación Laboral, UGEL.

.

.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between organizational climate and work motivation in the workers of the UGEL Contumazá, Cajamarca, the study was correlational, not experimental, with a quantitative, cross-sectional approach. The study population consisted of 40 workers, a digital questionnaire was applied in google forms, one per study variable, which were subjected to expert judgment and a reliability test tested with Cronbach's Alpha, obtaining values of 0.75 % for the variable work environment and 0.85% for work motivation. The results according to the perception of the workers show that the organizational climate presents a medium level of 71% and a high level with 29%. Likewise, the work motivation variable has a high level with 80.6% and low with 19.4%. The correlation was performed using Spearman's Rho coefficient, yielding a value of -0.080 that indicates a null relationship between the variables, a probability of 0.669 that is greater than 5% of significance. Therefore, with 95% confidence, it can be stated that there is no relationship between the variables under study.

Keywords: Organizational Climate, Work Motivation, UGEL.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, el clima laboral, se ha establecido en una especial percepción de los colaboradores respecto de su entorno de trabajo y su correspondiente calidad de vida, dado que el clima influye indiscutible en la motivación laboral; sin embargo ambas afectan indubitadamente el desarrollo de la organización (Arias, 2014), en ese sentido (Del Rio, 2015) manifiesta que existen ciertos factores como el desempleo, la globalización y la reducción de puestos de trabajo que generan un entorno laboral muy complejo, siendo estos factores los que afectan la salud mental de los trabajadores; en consecuencia el clima laboral incide en el comportamiento, satisfacción y productividad de las personas, afectando el “saber hacer” que se visualiza en los métodos de trabajo, los contactos con la empresa y la interacción con sus deberes (Garcia, 2009). Por tal razón, (Ellemers, 2004) dice que la motivación es ese sobre esfuerzo que llevará a una persona a lograr algo, destacando que es un elemento fundamental para que la organización se desarrolle, y González (2008), reafirma que la motivación se ve reforzada o debilitada por los estímulos recibidos, lo que repercutirá en los resultados de la organización de manera positiva o negativa.

En el contexto mundial, Banegas y Cardona (2017) en su investigación realizada en la Universidad Católica de Cuenca-Ecuador, obtienen una correlación positiva y significativa de $p < 0.01$ (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error), entre las dimensiones del clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores. Asimismo, (Rivera, y otros, 2018), en Colombia, afirma que la motivación en funcionarios públicos se compone por emociones básicas propias del ser humano y son demostradas cuando se realizan las labores sin esfuerzo y con satisfacción, pero eso depende de cada individuo, ya que, algunos podrían ver el trabajo como refugio a sus frustraciones personales, mientras que otras personas se automotivan y necesitan reconocimiento profesional, esta motivación se ve influenciada por el salario o alguna otra retribución que pueda recibir en su trabajo.

Del Carpio (2018) en su trabajo de investigación realizado en la Dirección Regional de Transportes de Cusco, confirma que, si existe correlación entre las variables clima organizacional y motivación laboral, con una estimación de confianza de 0.95, y un nivel de significancia del 5%, lo cual indica que a mejor clima organizacional mejor motivación y viceversa. Asimismo, Horna (2018) determinó en su estudio realizado en la UGEL Ferreñafe que, sí se da una relación directa y específica entre el clima organizacional y la motivación labor, con una significancia de $0.020 < 0.05$, dando rechazo a la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación. Por su parte, Idrogo (2018), en su estudio realizado en la UGEL Lambayeque, demostró que la institución posee un clima aceptable pero no en su totalidad, a pesar de tener políticas sólidas, de brindar seguridad al colaborador, tener claro sus objetivos institucionales, y que cada quien conozca bien su puesto de trabajo; debido a que existe nula comunicación con los superiores que ejercen un mando autoritario, lo que limita a que los trabajadores ejercer sus funciones a plenitud, generando recelo y egoísmo; por lo que, se necesita fortalecer la cooperación, mejorar los tipos y niveles de recompensas, estimular los desafíos, incrementar la identidad con la institución y aumentar la motivación intrínseca.

La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Contumazá es una Institución del Sector Educación de la Región Cajamarca, responsable de brindar servicios y recursos públicos para administrar una educación pública gratuita, universal y de calidad; promoviendo los mejores vínculos interinstitucionales con el objetivo de lograr una mejor educación. La UGEL Contumazá, alberga 40 trabajadores quienes presentan problemas en el clima organizacional por la falta de apoyo, inestabilidad laboral, remuneraciones bajas, renuncias inesperadas, malas relaciones interpersonales, no se cuenta con un plan de mejora de clima organizacional; asimismo, se percibe una baja motivación laboral en el desempeño de sus actividades, no hay compañerismo, no hay trabajo en equipo, no hay un plan de incentivos por los logros del trabajador y a la vez de la institución; por eso se genera el interés de desarrollar la presente investigación con el propósito de dar a conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral, planteando el problema

general de la investigación: ¿Existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá?

La investigación encuentra justificación teórica porque el desarrollo de la investigación permitió revisar y desarrollar diversas teorías, en distintas fuentes bibliográficas, generando un mayor entendimiento de lo que es clima organizacional y motivación laboral. Además, encuentra justificación metodológica porque desde la determinación del problema conlleva a la revisión de bibliografía para generar un marco teórico, definir variables y generar instrumentos de recojo de datos que permitan conocer la realidad del estudio. Asimismo, encuentra justificación práctica, porque con la información y resultados obtenidos en la presente investigación, el área de recursos humanos evaluará y tomará las acciones correctivas y de mejora en bien del personal y de la institución, de ser el caso.

Por consiguiente, se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá. Y los objetivos específicos: (a) Describir la motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá, (b) Identificar el clima organizacional según los trabajadores de la UGEL Contumazá, y (c) Analizar la relación entre el clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá.

Por último, se planteó como hipótesis general: Existe una relación directa e intensa entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá.

II. MARCO TEÓRICO

Rivera et al (2018) en su investigación sobre la correlación entre la motivación laboral, clima socio organizacional y relaciones interpersonales de funcionarios del sector salud, halló una relación no significativa entre las variables motivación laboral y clima socio organizacional, ya que, el valor de significancia de la prueba Spearman fue 0.15, mientras que la motivación con la variable relaciones interpersonales mostraba una relación significativa directa y baja, al igual que con la variable clima socio organizacional.

Yantu (2018) realizó una investigación acerca de las variables clima organizacional y motivación laboral en una agencia financiera de Gorontalo, tomando como muestra a 86 empleados, al analizar la correlación de ambas variables con la prueba T encontró un valor $t = -0.010$ menor a 1.662, por lo que, negó la hipótesis alterna aceptando la nula, que indica que no existe una influencia entre el clima organizacional y la motivación de los empleados en esta institución financiera.

Ayquipa (2017) en su investigación sobre la motivación y clima organizacional de la municipalidad de Los Olivos, determinó que el 93% de los trabajadores considera que la motivación laboral es de nivel medio, el 62% perciben un nivel regular de clima laboral; la prueba de correlación hecha a través de la prueba Rho de Spearman arrojó un valor de correlación significativo positivo de 0.326, lo que se interpreta como un nivel bajo de correlación entre ambas variables. Asimismo, halló la correlación de las dimensiones de la variable motivación laboral con respecto al clima organizacional, hallando un Rho de Spearman de 0.258 significativo para la dimensión ambiente y la variable clima organizacional, y un Rho de Spearman de 0.324 significativo entre la dimensión satisfacción y la variable clima organizacional.

Zelada y Delgado (2017), en su artículo analizaron la motivación laboral y clima organizacional de los trabajadores de una empresa privada, obteniendo de su análisis descriptivo de la variable motivación laboral un nivel medio (58.1%) y dividido en factores como factor de beneficios y servicios sociales, sobre el cual, un 32.7% de los

trabajadores considera que este factor tiene un nivel bajo, un 46.2% considera que existe un nivel bajo de condiciones físicas y ambientales, un 47.8% considera que existe un nivel promedio de factores motivacionales y un 61.5% que existe un nivel promedio de reconocimientos. Por el lado de la variable clima organizacional, los resultados encontrados reconocen que existe un nivel medio de la dimensión condiciones laborales con un porcentaje de 36% y un nivel medio de realización personal con un 38.9%. Asimismo, halló que existe una correlación directa significativa entre las variables al concretar un valor de correlación de Pearson de 0.384 con una significancia de 0.000.

Guevara y Silva (2017), realizaron un estudio similar sobre las variables motivación laboral y clima organizacional para trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar de QaliWarma Cajamarca, encontrando en su análisis descriptivo de las variables que, el 65.33% de los encuestados tiene un nivel alto de motivación laboral, mientras que 61.33% aduce percibir un nivel medio de clima organizacional. Todo para concluir que existe una correlación significativa ($p=0.000$) directa entre las variables, ya que, el valor de la prueba Pearson arrojó un coeficiente de $r=0.627$.

Banegas y Cardona (2017) realizaron una investigación acerca de la incidencia del clima organizacional en la motivación de empleados de una Universidad en Cuenca, encontrando que el 71% de los empleados considera que el clima organizacional es favorable en la institución; además de que, el 64.5% de los empleados considera que existe un nivel muy favorable de motivación laboral en la institución y por último encuentra que existe una relación significativa entre ambas variables ya que, halló un valor de $r=0.595$ con la prueba de Pearson, lo que significa un nivel moderado.

Luque (2018) en su artículo realizó el análisis de la relación entre clima organizacional y motivación laboral de los docentes de instituciones educativas, encontrando que el 71.3% de los docentes considera que existe un clima organizacional regular y el 73.9% considera que existe un nivel regular de motivación,

por lo que al final, encuentra una relación positiva moderada con ayuda de la prueba de Pearson que identificó un coeficiente de 0.450.

Wonodipho (2019) en su investigación realizó un análisis de correlación de las variables motivación, comunicación interpersonal y clima organizacional en Jakarta, hallando sobre la motivación que un 24.1% de los encuestados considera que hay un nivel bajo de motivación, un 48.3% que existe un nivel medio y un 27.6% que existe un nivel alto de motivación, de igual forma para el clima organizacional halló que el 24.1% de profesores lo clasifica como un nivel bajo, el 48.3% como un nivel medio y el 27.6% como con un nivel alto. Asimismo, halló una correlación significativa entre las variables clima organizacional y motivación laboral, hallada con el análisis correlacional cuyo valor fue 0.785, lo que indica una relación moderada.

Sinaga et al (2019) realizó un estudio correlacional con las variables clima organizacional y motivación laboral en empleados de un departamento de Educación de Yakarta, la muestra constituida por 172 trabajadores, arrojó los siguientes resultados: el Clima Organizacional tiene un efecto directo positivo en la Motivación Laboral (coeficiente de $r=0.401$)

La presente investigación está enfocada dentro del Objetivo de Desarrollo Sostenible 2030 – 2050, N°8, que corresponde a: Trabajo Decente y Crecimiento Económico, en la medida que se genere un adecuado clima organizacional se podrá establecer un ambiente de trabajo cómodo, agradable y motivador donde puedan desempeñar sus funciones y sentirse bien con lo que hace y no solo con lo que percibe salarialmente.

Las teorías revisadas relacionadas a la variable clima organizacional, representa el ambiente de trabajo interno con sus diversas variables, características e interacciones. Es así que ésta desempeña un papel esencial en la mejora del comportamiento moral y funcional de las personas que trabajan, en términos de moldear, modificar y cambiar valores, costumbres, actitudes y comportamiento. La creación de un entorno adecuado para las personas fomentará un entorno de trabajo

propicio que les brindará estabilidad tanto a las personas como a la organización, además el clima organizacional se caracteriza por generar cambios rápidos en la organización, intensa competencia y rápidos cambios tecnológicos, por lo que es necesario que la organización mejore su desempeño y desarrollo continuo. (Al Shobak, et al., 2018). Por su parte, (Berberoglu, 2018) expone que el clima organizacional positivo genera altos niveles de compromiso organizacional, mejores aptitudes de los empleados que se percibe en la organización. Generando así mejores percepciones de sus trabajadores hacia ella, sentido de pertenencia, mejores relaciones interpersonales y desempeño laboral. En la misma línea, Shian Lee, et al. (2018) exponen que un buen clima organizacional es un incentivo importante que influye en el comportamiento de los empleados, el éxito empresarial, además de la competitividad y rentabilidad del mercado, así como de la solidaridad y la actitud del personal.

Asimismo, se describen las teorías relacionadas a la dimensión (a) Relaciones Interpersonales, los trabajadores son seres sociales, por eso aprecian las interacciones sociales en general, y en particular las relaciones positivas en el trabajo dado que pasan muchas horas trabajando. Es por ello que las buenas relaciones en el trabajo, con colegas y superiores, reducen situaciones de estrés, y aumentan la satisfacción con las condiciones laborales, ya que compensan los efectos negativos de unas condiciones laborales menos favorables. Las relaciones interpersonales son importantes para crear entornos laborales más motivadores, donde los trabajadores puedan obtener beneficios de las relaciones laborales que satisfagan sus necesidades. Por otro lado, cuando las relaciones interpersonales son de mala calidad con los compañeros pueden crear un entorno laboral desagradable (Nappo, 2019). Asimismo, las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo tienen un impacto significativo en las personas y su participación en sus conductas sociales. Además, permite a los trabajadores intercambiar ideas e información novedosa que son esenciales para crear y compartir soluciones a los problemas que se presenten. También brinda nuevas formas de mejorar los procesos y resultados de trabajo. Al mismo tiempo, los empleados se sienten valorados y conectados con los objetivos de la empresa

(Carmeli, 2009) Las relaciones interpersonales, fuera y dentro del trabajo se consideran recursos valiosos a disposición del empleado, ya que son útiles para manejar el estrés creado por los factores negativos en el lugar de trabajo. Asimismo, las relaciones interpersonales mejoran el bienestar individual lo que se traduce en mayor productividad (Nappo, 2020). Como también, la Ayuda mutua, que se basa en la percepción de los trabajadores que se ayudan entre sí para solucionar cualquier inconveniente, por ende, sus relaciones están basadas en la cooperación y el respeto mutuo (Toro y Sanín, 2013).

De igual modo se describen las teorías relacionadas a la dimensión (b) Estilo de Dirección, la dirección es la capacidad de poner en práctica los conocimientos en el momento de tomar determinada decisión que conlleve a la obtención de los objetivos propuestos, siendo esto posible, si los colaboradores buscan tener el mismo fin, ya que facilitará obtener las metas de la empresa. Además, la dirección está enfocada en obtener resultados favorables sobre las metas trazadas (Rozo-Sánchez, et al., 2019). Asimismo, la función directiva está basada en la relación entre el aprendizaje y la experiencia, por lo cual si se implementa una acción que rinde frutos esta se mantendrá para poder obtener las metas propuestas, pero, si esta no funciona, se buscará modificarla (Muñoz, 2004). Apoyo, se trata de una creencia subjetiva sobre el grado de atención personal, apoyo e interés que el trabajador consigue de la compañía y de sus jefes. (Toro y Sanín, 2013). Estimulo, es ese algo que conlleva a hacer algo, lograr una meta un objetivo, lo que provoca una conducta positiva para encaminar hacia el logro de objetivos, que se ve reflejado en una organización exitosa. (Marín y Placencia, 2017).

Además, se describen las teorías relativas a la dimensión (c) Sentido de Pertinencia, es un elemento importante en cuanto a la salud mental y el bienestar social, ya que brinda a los empleados un sentimiento de comodidad en el ambiente laboral. Además, una fuerte vinculación con la empresa puede ayudar a los empleados a adherirse a las normas de la empresa y eso les permitiría manejar los problemas asociados a sus puestos de forma más eficaz (Dávila y Jiménez, 2014). Asimismo, se

trata de una característica propia del clima organizacional que tiene incidencia en la motivación y, por ende, en el desempeño en el trabajo. Por otro lado, si no hay un buen sentido de pertenencia con el trabajo existe más riesgo de la aparición de estrés en los trabajadores, lo cual puede causar altos índices de rotación, ausentismo y quejas del personal (Sanin, 2013). El sentimiento de compromiso, es un elemento motivacional que surge en los trabajadores basado en un incremento de su esfuerzo, y, por ende, trabajan con mayor dedicación y energía. Asimismo, está fuertemente influenciado por la percepción de la empresa y por la capacidad del liderazgo y del trato que se ofrece a los trabajadores (Toro y Sanín, 2013). Además, el sentimiento de compromiso es un mecanismo que busca que el empleado que asume determinada responsabilidad los desarrolle en concordancia con los objetivos de la empresa, lo que genera un mejor desempeño por parte del trabajador (Rios, et al., 2017). Responsabilidad con los objetivos y programas, los empleados asumen funciones, compromisos y tareas a desempeñar, su cumplimiento esta supervisado por parte de sus superiores o por sus propios colegas. Esta supervisión que se realiza en todos los niveles contribuye a formar juicios acerca de si se cumple o no con las tareas asignadas (Toro y Sanín, 2013).

Del mismo modo se describen las teorías relacionadas a la dimensión (d) Remuneración, se refiere a la remuneración percibida y los beneficios obtenidos por su trabajo (Toro y Sanín, 2013). Asimismo, La remuneración recibida por los empleados es la relativa al trabajo desempeñado y tiene la posibilidad de mejorar de acuerdo a la par que mejora la empresa (Rosero y Martínez, 2018). La remuneración es el ingreso económico resultado de la prestación de un servicio a favor de una empresa, la cual se retribuye en función a los oficios que el empleado pueda ostentar (Ccaulla Flores, 2018). Remuneración equitativa, se basa en el pago de la remuneración igualitaria como retribución del trabajo realizado, sin que haya una posible distinción de salarios para hombres y para mujeres, o condiciones de trabajo menores por el género de los trabajadores (Pozo, 2020). Beneficios derivados del trabajo, los beneficios se entienden como las ventajas que se obtiene por su desempeño y que benefician el crecimiento y desarrollo de los empleados. Asimismo,

son la combinación de elementos subjetivos y objetivos que desde la perspectiva del empleado le garantiza su bienestar y favorece su desarrollo (Toro y Sanín, 2013).

En la misma se describen las teorías pertinentes a la dimensión (e) Disponibilidad de Recursos, es la percepción que tienen los trabajadores sobre su posible permanencia dentro de la compañía, además de la consideración si la empresa conserva o despide personal de acuerdo a un criterio justo y no desproporcionado (Toro y Sanín, 2013). Asimismo, es la percepción de tranquilidad que la empresa les otorga a los empleados necesariamente para que sigan desarrollando sus actividades y funciones de una manera óptima, sin tener la angustia de un posible despido (Rosero y Martínez, 2018).

Asimismo, se describen las teorías correspondientes a la dimensión (f) Claridad y Coherencia en la Dirección, se trata de que tan precisa ha sido la información que ha recibido el empleado sobre su función, tareas o sobre cómo funciona la compañía. Por otro lado, la coherencia se relaciona con la percepción del desarrollo de acciones del personal y de la compañía, y su ajuste a los valores, normas, reglamentos que la compañía establece (Toro y Sanín, 2013). Asimismo, la coherencia es una característica inherente la persona que tiene por fin que se actúe o se comporte de acuerdo a las normas, principios y pautas brindadas por la empresa. Asimismo, se espera que tanto como los empleados y los jefes sigan los criterios impuestos para el correcto desarrollo en la empresa. (Toro Álvarez, 2013)

Por último, se describen las teorías relacionas a la dimensión (g) Valores Colectivos, son valores determinados por la empresa que buscan estar en alineación con los valores personales que poseen los empleados a fin de consolidar la cultura empresarial requerida para un buen desempeño de sus funciones y una viable administración orientada alcanzar las metas propuestas (Chirinos, 2009). Asimismo, la empresa debe establecer sus valores que identifiquen y refuercen la conducta del individuo, que le permitan a la vez salir adelante y lograr metas, y asimismo orientarlos en su conducta y valores propios para alcanzar una vida social exitosa, pero bajo normas y valores colectivos. También, están definidos en la misión y visión de la

institución, que busca con ellos definir las directrices bajo las cuales se van a desempeñar las actividades y funciones (Valbuena, et al., 2012). Cooperación, responsabilidad y respeto, el trabajador lo ve como el apoyo que recibe de parte de otro compañero o jefe, para la resolución de una tarea o función asignada. (Toro y Sanín, 2013). Además, el respeto, es un valor que genera confianza en la persona y la empresa, permite reconocer las fortalezas, equilibrar las debilidades y nutrir las habilidades con disciplina; también, nos permite reconocer a la persona como es. Se genera un respeto por las, costumbres, opiniones, actitudes sociales, creencias, y políticas (Valbuena, et al., 2012).

La motivación según Robbins (2009) citado en Rios, 2017, la definió como una energía extra que conlleva a realizar algo para lograr metas organizacionales con el fin de satisfacer una necesidad propia. Por su parte, Pérez (2016), detalló que la motivación está relacionada con factores que permiten a las personas realizar una actividad o generar un comportamiento para conseguir ciertas metas, lograr sus deseos o satisfacer sus necesidades”.

Existen teorías relacionadas a la variable motivación laboral, las mismas que permiten demostrar qué agentes o elementos aportan energía y direccionan el comportamiento del trabajador, ese motivo que lo lleva a tomar una opción y que en otros casos lo rechazaría, lo cual incide en su conducta y voluntad de las personas (Naranjo, 2009). Tenemos a Chiavenato (2009), quien dice que la Motivación está relacionada con teorías del comportamiento, entre las más destacadas menciona a las teorías de Maslow, Frederick Herzberg y Douglas McGregor.

Maslow presentó la teoría de la motivación, tal cual el orden de las necesidades humanas, las escalonó por su importancia e influencia. Señala que la primera necesidad que atiende el ser humano es la fisiológica, luego de seguridad, sociales y de autoestima, luego la autorrealización. Asimismo, Maslow (1943), (citado en Yactayo, 2010) describe los niveles de la siguiente manera: (a) Necesidades fisiológicas, está en el primer orden del individuo se trata de su supervivencia, (b) Necesidades de seguridad, es la protección y seguridad que busca el individuo, (c)

Necesidades sociales, el individuo las satisface después de haber satisfecho las fisiológicas y de seguridad, se ve motivado por las necesidades sociales, (d) Necesidades de reconocimiento, son las que brindan satisfacción propia en el individuo, (e) Necesidades de Autosuperación, son las que permiten autorrealizarse al individuo.

La teoría de los dos factores de Frederick Herzberg, siguiendo a Chiavenato (2009) indica que éste la formuló para poder explicar el actuar de las personas en su trabajo, dentro de una organización. Asimismo, el autor dice que Herzberg propone dos niveles de necesidades que orientan el comportamiento de las personas: (1) Los factores de higiene, que vienen a ser la administración, el salario, las relaciones interpersonales, etc. (2) Los factores de motivación, que incluyen el reconocimiento, las responsabilidades, los ascensos y el trabajo mismo.

McClelland, propone su teoría en base a la necesidad de afiliación, logro y poder, dimensión (a) Necesidad de Logro, es la atracción por alcanzar metas en un trabajo que requiera más esfuerzo de lo normal, según (Robbins et al.2010) (citado en Linares 2017), una organización es exitosa cuando logra sus actividades y objetivos trazados gracias al desempeño laboral de su equipo, al respecto, Gonzáles (2009), añade al trabajo bajo presión “como la capacidad de realizar un trabajo en condiciones desfavorables, como el tiempo, exceso de carga laboral pero manteniendo la eficiencia” (p.1), así también la realización de trabajos complejos, Caligaris y Starosta (2016) detallaron que los trabajos complejos se fundamentan en el trabajo simple sumado una dificultad, dicha dificultad hace que el trabajo tenga un valor añadido para fijar y alcanzar metas reales y lograr la satisfacción al culminar una tarea difícil.

En la misma se desarrollan las teorías relativas a la dimensión (b) Poder, en referencia Fricker (2017) (citado en Cárdenas 2020), definió que el poder es “la capacidad socialmente situada para controlar actos de los demás” (p.18). Al respecto, García (2009) detallo que el poder es “como la acción que se ejerce sobre los seres humanos por los seres humanos” (p.63). Según, Carpizo (2021), el poder es la actitud que tiene una persona en su entorno social, es un actuar frente a factores que lo limiten

o lo opriman. Competencia y logro, en primer lugar, Demkina, et al. (2019), expresaron que la competencia personal es la capacidad para analizar situaciones nuevas, llevarse bien con los demás, tomar la iniciativa, tomar decisiones, ser responsable, sociabilidad y tener buena voluntad, liderazgo.

Por último, se desarrollaron las teorías relacionadas a la dimensión (c) Afiliación, Barraca (2021) expresó que la motivación de afiliación está vinculada a las necesidades de aprobación, apoyo, amistad e información. En mención, La Universidad de Murcia (UM, 2021), manifestó que la necesidad de afiliación es la necesidad de estar con otras personas y tener relaciones personales” (p.5). Compañerismo, Morales (2019), definió al compañerismo como el buen trato por el cual se brinda a las demás personas, a diferentes miembros de una comunidad trabajando por un bien común. Trabajo en equipo, Lázaro (2018), definió al trabajo en equipo como el conjunto de personas que poseen destrezas, conocimientos y habilidades específicas para el cumplimiento de una meta común.

Relación entre clima organizacional y motivación laboral. Los directivos hoy en día se preocupan por tener un clima organizacional adecuado para buscar mayor participación y compromiso de los colaboradores en el desarrollo de las actividades; asimismo buscan motivarlos para mejorar su desempeño y satisfacción laboral (Peña, Olloqui & Aguilar, 2013) citado por Banegas y Cardona (2017). Fueron Litwin y Stringer quienes desarrollaron una teoría que relaciona la motivación laboral con el clima organizacional a partir de la influencia de factores individuales y características situacionales que percibe el individuo y afecta su desempeño en la organización (Chaparro, 2006); es cuando se da la importancia de ambos elementos en la psicología organizacional, iniciando su estudio en diversas investigaciones y obteniéndose una directa asociación entre el clima organizacional y la motivación laboral, así como una gran mejora en el funcionamiento de instituciones (Palma, 2000), citado en Banegas y Cardona (2017).

III. METODOLOGÍA

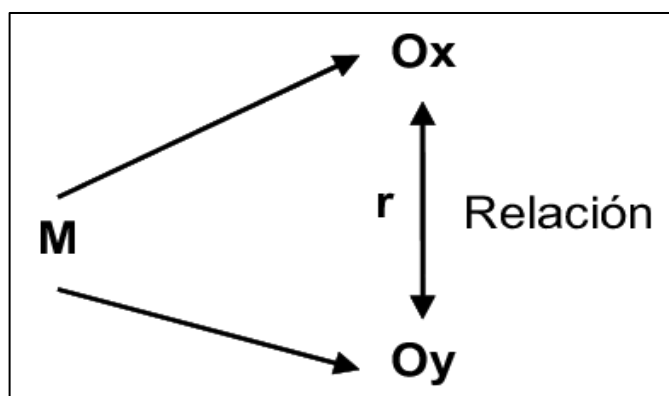
3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básica, pura o fundamental porque su objetivo fue desarrollar conocimientos científicos a partir del marco teórico sin llegar a contrastarlos en la práctica, tuvo un enfoque cuantitativo porque los datos son cuantificables, tiene un diseño correlacional porque su objetivo principal fue saber cómo se comporta la variable en estudio al relacionarla con otras, pronosticar el valor que tendrá una variable en un grupo de personas a partir del valor obtenido en la otra variable relacionada. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.82).

Asimismo, tuvo un diseño no experimental porque al realizar la investigación se hizo sin manipular las variables (Hernández, 2014), transversal porque los datos se recogieron en un tiempo específico. Hernández, et al. (2014).

Figura 1.

Diseño Correlacional



Dónde:

M= 40 trabajadores

Ox= Clima organizacional

Oy= Motivación laboral

r=Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional

Representa el ambiente de trabajo interno con sus diversas variables, características e interacciones. Es así que el clima organizacional desempeña un papel esencial en la mejora del comportamiento moral y funcional de las personas que

trabajan, en términos de moldear, modificar y cambiar valores, costumbres, actitudes y comportamiento. Construir un buen clima organizacional para las organizaciones, especialmente las educativas, tendrá un impacto directo en su desempeño (Al Shobak, et al., 2018).

Variable 2: Motivación Laboral

(Robbins & DeCenzo, 2009), (citado en Rios, 2017), definió a la motivación como ese impulso para hacer algo que genere un mayor esfuerzo enfocado a las metas en la organización, en relación a generar la satisfacción de alguna necesidad propia.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Para la presente investigación la unidad de análisis fue el trabajador de la UGEL Contumazá, siendo la población a estudiar el total de los 40 trabajadores de la UGEL Contumazá. Según (Sánchez, et al. 2018) la muestra y el muestreo permite estudiar solo una parte representativa de la población lo que permitirá generalizar los resultados a toda la población en estudio.

En este caso no se utilizó muestra, se estimó términos de inclusión: a los trabajadores que tienen mínimo 6 meses de contrato y realizan trabajo presencial; y términos de exclusión: a los trabajadores que realizan trabajo remoto y contratados recientemente.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación utilizó como técnica el censo y el instrumento fue el cuestionario, "Son herramientas que nos permiten recoger información en una investigación, puede ser directa, indirecta o virtual. Sánchez, et al. (2018).

Se aplicaron dos cuestionarios, uno para medir la variable clima organizacional y otro para medir la variable motivación laboral.

La validez de los instrumentos se realizó a través del juicio de expertos, la misma que realizaron profesionales con grado de magister y/o doctor y además con

amplia experiencia en el tema desarrollado. Mientras que la confiabilidad del instrumento se realizó mediante el análisis de datos recolectados en una población piloto, en este caso se aplicó a trabajadores de la UGEL San Pablo porque tiene similares características a la población que se estudió. Sánchez, et al. (2018). La confiabilidad del instrumento se realizó a través del coeficiente de alpha de Cronbach con valores de 0.75 para la variable clima organizacional y 0.85 para la variable motivación laboral, con una confianza de 95%. (Anexo 4).

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo de la investigación primero se revisó bibliografía, en diversas fuentes como libros digitales y revistas indexadas, para poder elaborar la introducción, marco teórico que contiene diversas teorías que nos permitieron operacionalizar las variables y definir los instrumentos para la recolección de datos. Asimismo, se presentó el documento de manera formal al director de la UGEL Contumazá para obtener el permiso y luego, se aplicaron los instrumentos a los trabajadores de la UGEL Contumazá a través de un link generado en Google Forms. Las respuestas se obtuvieron rápidamente y sin ningún percance, los trabajadores fueron muy colaboradores.

3.6. Método de análisis de datos

El presente estudio realizó el análisis y procesamiento de datos a través del programa estadístico SPSS, con la que se elaboraron tablas y figuras de resultados por cada dimensión y variable en estudio; luego se realizó el diagrama de dispersión y se hizo el análisis mediante la prueba de normalidad para obtener el coeficiente de correlación y así poder determinar el grado de correlación entre las variables y contrastar la hipótesis planteada. Se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman. Sánchez, et al. (2018). El mismo que nos arrojó la no relación entre las variables clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá.

3.7. Aspectos éticos

Todo proyecto de investigación involucra a personas por lo tanto debe tenerse en cuenta tres principios éticos, respeto, búsqueda del bien y justicia, así como también debe respetarse el lugar donde se aplicará la investigación. (Larkin, et al, 2008). Según la Declaración de Helsinki de 1964, los principios éticos y el código de conducta de la American Psychological Association (APA, 2003), toda persona que participa de una investigación tiene derecho a recibir información del fin de la investigación, el uso de los resultados obtenidos, negarse a colaborar del estudio y mantener el anonimato. (Aagaard, et al, 2008).

Además, el presente trabajo está respetando la normativa correspondiente que es la 7 edición APA y los lineamientos establecidos por la Universidad. Todo trabajo de investigación debe seguir los lineamientos de veracidad, autenticidad y validez, los mismos que permitirán tener un trabajo de valor con sentido ético.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 1

Percepción de los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca respecto a las dimensiones de la variable Clima organizacional.

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	Trabajadores	%	Trabajadores	%	Trabajadores	%	Trabajadores	%
Relaciones interpersonales	1	3.2	7	22.6	23	74.2	31	100.0
Estilo de dirección	12	38.7	8	25.8	11	35.5	31	100.0
Sentido de pertinencia	0	0.0	1	3.2	30	96.8	31	100.0
Retribución	11	35.5	4	12.9	16	51.6	31	100.0
Disponibilidad de recursos	4	12.9	9	29.0	18	58.1	31	100.0
Estabilidad	2	6.5	10	32.3	19	61.3	31	100.0
Claridad y coherencia en la dirección	1	3.2	8	25.8	22	71.0	31	100.0
Valores colectivos	2	6.5	11	35.5	18	58.1	31	100.0

Analizando las respuestas obtenidas por los trabajadores según su percepción respecto a las dimensiones de la variable **Clima organizacional**, (Tabla 01) se observó que en la dimensión **Relaciones interpersonales**, el 74.2% de los trabajadores percibió un nivel alto, en tanto que el 22.6% lo consideró como medio y solo el 3.2% lo perciben como bajo. En la dimensión **Estilo de dirección**, el 38.7% lo

señaló en un estado bajo, mientras el 35.5% lo percibió como alto y el 25.8% lo señaló como medio. Seguidamente en la dimensión **Sentido de pertinencia** el 96.8% percibió esta como alto y solo el 3.2% como medio. En cuanto a la dimensión **Retribución**, el 51.6% lo califican con un nivel alto, mientras que el 35.5% de trabajadores lo califican como bajo y el 12.9% como medio. En cuanto a la dimensión **Disponibilidad de recursos**, el 58.1% de los trabajadores percibió un nivel alto, en tanto que el 29% lo consideró como medio y el 12.9% lo perciben como bajo. Asimismo, en la dimensión **Estabilidad** el 61.3% percibió esta como alto, en tanto que el 32.3% lo percibe como medio y el 6.5% como bajo. En cuanto a la dimensión **Claridad y coherencia en la dirección**, el 71% lo califican con un nivel alto, mientras que el 25.8% de trabajadores lo califican con un nivel medio y solo el 3.2% como medio. Finalmente, en la dimensión **Valores colectivos**, el 58.1% de los trabajadores la percibió en un nivel alto, el 35.5% lo percibió como medio y el 6.5% en un nivel bajo.

Tabla 2

Percepción de los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca respecto a la variable Clima organizacional.

	Clima organizacional	
	Trabajadores	%
Medio	22	71.0
Alto	9	29.0
Total	31	100.0

Del 100% de trabajadores el 71% calificaron la variable Clima organizacional como Medio y el 29% restante lo consideran como Alto.

Tabla 3

Percepción de los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca respecto a las dimensiones de la variable Motivación laboral.

	Necesidad de logro		Poder		Afiliación	
	Trabajadores	%	Trabajadores	%	Trabajadores	%
Bajo	0	0.0	3	9.7	0	0.0
Medio	2	6.5	23	74.2	11	35.5
Alto	29	93.5	5	16.1	20	64.5
Total	31	100.0	31	100.0	31	100.0

El análisis de las respuestas respecto a la apreciación de los trabajadores de la UGEL Contumazá relacionado a las dimensiones de la variable Motivación laboral se puede indicar que en la dimensión Necesidad de logro, el 93.5% lo consideran alto, mientras que el 6.5% lo consideró como medio. En la dimensión Poder, el 74.2% indican que esta se encuentra en el nivel medio, el 16.1% indican como alto y el 9.7% lo consideran como bajo. Finalmente, en la dimensión Afiliación, el 64.5% de los trabajadores consideró hallarla consolidado en el nivel alto, y el 35.5% lo consideró como medio.

Tabla 4

Percepción de los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca respecto a la variable Motivación laboral.

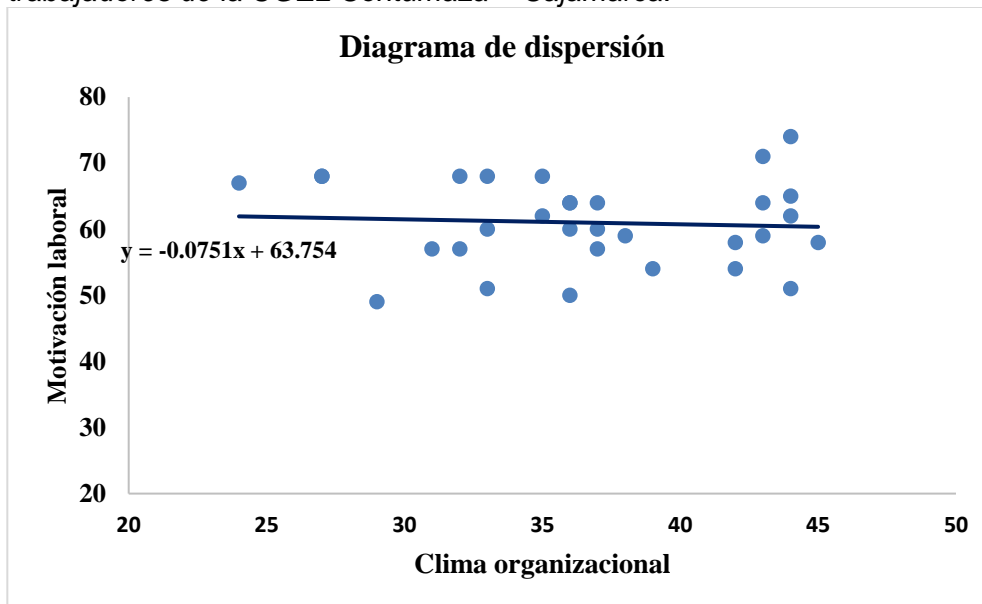
	Motivación laboral	
	Trabajadores	%
Medio	6	19.4
Alto	25	80.6
Total	31	100.0

Se observó que del 100% de trabajadores de la UGEL Contumazá, que participaron de la investigación, el 80.6% consideraron a la Motivación laboral en un nivel Alto y el 19.4% como Medio.

Análisis de Correlación

Figura 2

Diagrama de dispersión entre el Clima organizacional y la Motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca.



El diagrama indica que no hay una relación lineal directa o positiva entre el Clima organizacional y la Motivación laboral, según las respuestas de los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca.

Tabla 5

Prueba de Normalidad para el Clima organizacional y Motivación laboral

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	0,944	31	0,104
Motivación laboral	0,972	31	0,568

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

En la presente tabla se observa los hallazgos de la prueba de normalidad con el estadístico Shapiro-Wilk debido que contamos con 31 casos para evaluar (en el caso de tener una muestra superior a 50 utilizaríamos Kolmogorov – Smirnov). Para la

variable Clima organizacional con una Sig. de 0,104. Asimismo, para la Motivación laboral el estadístico toma el valor de 0,568 siendo mayores a 0,05. Por lo que, se infiere que la información entre ambas variables es normal, o derivan una distribución normal, lo cual se puede inferir que debemos realizar la prueba de correlación de Spearman. Finalmente, el error típico de la estimación nos indica que de usar el modelo elaborado en base a los coeficientes de la Tabla 6 para hacer un pronóstico, se debe esperar un error de aproximación de 6,53 puntos.

Contrastación de hipótesis

H₀: No existe relación entre el Clima organizacional y la Motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca, 2021.

H₁: Existe relación entre Clima organizacional y la Motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca, 2021.

Tabla 6

Correlación entre Clima organizacional y Motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca

		Clima organizacional	Motivación laboral
Clima organizacional	Rho de Spearman	1	-0.080
	Sig. (bilateral)		0.669
	N	31	31
Motivación laboral	Rho de Spearman	-0.080	1
	Sig. (bilateral)	0.669	
	N	31	31

El valor calculado arroja un coeficiente Rho de Spearman de -0.080, lo cual es un indicativo para aceptar la hipótesis nula, se obtiene un valor de significancia de 0.069 que es mayor al 5% de significancia; por lo tanto, con un 95% de confianza, se puede afirmar que no existe relación entre las variables en estudio. (Figura 2).

V. DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación fueron hallados a través de la encuesta aplicada a 31 trabajadores de la UGEL Contumazá, dichos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos y fueron evaluados en confiabilidad con la prueba de Alpha de Cronbach realizado a los resultados de una prueba piloto, hallando un coeficiente de confiabilidad de 0.750 para el instrumento de clima organizacional y un coeficiente de fiabilidad de 0.850 para el instrumento que mide la motivación laboral.

Los trabajadores de la UGEL aducen que existe un nivel medio de clima organizacional, ya que, 71% de los trabajadores clasifican al clima organizacional como medio, mientras que un 29% de los encuestados refiere que la institución tiene un nivel alto de clima organizacional, con lo que se confirma que la mayoría de los trabajadores de la UGEL Contumazá de Cajamarca perciben como medio el nivel de clima organizacional que existe en la institución.

Para el análisis de ambas variables, se dividió a la primera (clima organizacional) en ocho dimensiones, dando como resultado específicamente en su dimensión relaciones interpersonales que, el 74.2% de los trabajadores perciben como alto el nivel de relaciones interpersonales, un 25.8% la perciben como nivel medio y solo un 3.2% como nivel bajo; la dimensión estilo de dirección, 38.7% de los trabajadores la clasifica con nivel bajo, un 35.5% con un nivel alto y un 25.8% con un nivel medio; la dimensión sentido de pertinencia, el 96.8% de los trabajadores la clasificó como con un alto grado, mientras que solo un 3.2% con un nivel medio; la dimensión retribución el 51.6% de trabajadores respondió que existe un alto nivel de retribución, el 35.5% que existe un nivel bajo y el 12.9% que existe un nivel medio; la dimensión disponibilidad de recursos, el 58.1% de los trabajadores la clasifican con nivel alto, el 29% con un nivel medio y el 12.9% con un nivel bajo; la dimensión estabilidad, un 61.3% de los trabajadores la indicó como con un nivel alto, un 32.3% con un nivel medio y solo un 6.5% de los trabajadores la indicó con nivel bajo; la dimensión Claridad y coherencia en la dirección, el 71% de trabajadores la clasificó con un nivel alto el 25.8% con un nivel medio y solo el 3.2% de ellos la clasificó con un

nivel bajo; y por último, la dimensión valores corporativos, el 58% de los trabajadores respondió que tiene un alto nivel y el 35.5% que tiene un nivel medio.

Estos resultados concuerdan con Ayquipa (2017) que realizó una descripción de la variable clima organizacional en los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, encontrando que, el 62% (62) perciben un nivel regular de clima laboral, un 35% (35) perciben un clima organizacional bueno y solo un 3% (3) lo perciben como deteriorado. Del mismo modo Zelada y Delgado (2017) que encuentra un nivel medio en la variable clima organizacional en los trabajadores de una empresa privada, al hallar mediante las dimensiones de esta variable, condiciones laborales y realización personal un porcentaje de 36% y 38.9% de encuestados que clasificaron como medio el nivel de las dimensiones respectivamente.

También se concuerda con Guevara y Silva (2017) que, al analizar el clima organizacional desde la perspectiva de trabajadores públicos, hallaron que en su mayoría considera con nivel medio al clima organizacional, siendo un 61.33% (46) los trabajadores que la clasifican de dicha manera y el 32% (24) lo clasifica como alto. Asimismo, Luque (2018) que realizó el análisis de la relación entre clima organizacional y motivación laboral en los docentes de instituciones educativas, encontrando que el 71.3% (15) de los docentes considera que existe un clima organizacional regular. De igual forma Wonodipho (2019) para el clima organizacional halló que el 24.1% (17) de profesores en una universidad de Jakarta, lo clasifica como un nivel bajo, el 48.3% (35) como un nivel medio y el 27.6% (20) como con un nivel alto.

Se discrepa con Banegas y Cardona (2017) que realizaron una investigación acerca de la incidencia del clima organizacional en la motivación de empleados de una universidad en Cuenca, encontrando que el 71% de los empleados considera que el clima organizacional es favorable en la institución.

En contraste Rivera et al (2018) no realiza un análisis descriptivo de la variable clima organizacional en su investigación, pero si determina a las dimensiones de clima laboral, aspectos físicos y normatividad organizacional como parte de la variable clima

organizacional, las que tienen, 25 elementos cada una, dentro del instrumento que sirvió para el recojo de información. De igual forma Yantu (2018) solo realiza un análisis correlacional de ambas variables sin realizar un estudio descriptivo del clima organizacional.

Los resultados de la variable clima organizacional se confronta con lo dicho por, (Berberoglu, 2018) quien expone que el clima organizacional positivo genera altos niveles de compromiso organizacional, mejores aptitudes de los empleados que se percibe en la organización. Generando así mejores percepciones de sus trabajadores hacia ella, sentido de pertenencia, mejores relaciones interpersonales y desempeño laboral. En este caso, se obtuvo un clima organizacional en nivel medio, pero con alto sentido de pertinencia. En la misma línea, Shian Lee, et al. (2018) exponen que un buen clima organizacional es un incentivo importante que influye en el comportamiento de los empleados, el éxito empresarial, además de la competitividad y rentabilidad del mercado, así como de la solidaridad y la actitud del personal. En este caso el clima organizacional no influye en el comportamiento del trabajador, el trabajador tiene un alto nivel de necesidad de logro.

A pesar de obtener un clima organizacional, medio, resaltó la dimensión sentido de pertinencia con 96.8% lo cual afirma la teoría que dice que, es un elemento importante en cuanto a la salud mental y el bienestar social, ya que brinda a los empleados un sentimiento de comodidad en el ambiente laboral. Además, una fuerte vinculación con la empresa puede ayudar a los empleados a adherirse a las normas de la empresa y eso les permitiría manejar los problemas asociados a sus puestos de forma más eficaz (Dávila y Jiménez, 2014). Asimismo, se trata de una característica propia del clima organizacional que tiene incidencia en la motivación y, por ende, en el desempeño en el trabajo. Por otro lado, si no hay un buen sentido de pertenencia con el trabajo existe más riesgo de la aparición de estrés en los trabajadores, lo cual puede causar altos índices de rotación, ausentismo y quejas del personal (Sanin, 2013).

Con respecto a la variable motivación laboral, el 80.6% de los trabajadores asevera que existe un nivel alto de motivación laboral en la institución y solo un 19.4%

percibe un nivel medio de motivación personal, mientras que ninguno percibe un nivel bajo de motivación personal, lo que lleva a concluir que existe un nivel alto de motivación laboral percibida por los trabajadores de la UGEL Contumazá de Cajamarca.

Y dentro de la variable motivación laboral, para la dimensión necesidades de logro, un 93.5% de los trabajadores aduce que percibe un nivel alto, mientras que solo el 6.5% percibe un nivel medio; para la dimensión poder, el 74.2% percibe tener un nivel medio, un 16.1% percibe un nivel alto y solo un 9.7% percibe un nivel bajo; en la dimensión afiliación, el 64.5% de los trabajadores la clasificó con un nivel alto y un 35.5% de los trabajadores la clasificó con un nivel medio, con lo que, se concluye que, dentro de la motivación laboral el factor que le da más valor es la de necesidades de logro.

Estos resultados discrepan con los de Ayquipa (2017) que realizó la descripción de la variable motivación laboral en trabajadores municipales, encontrando que la mayoría un 93% (93) lo clasifican como nivel medio y solo el 4% (4) con nivel alto, asimismo dentro de las dimensiones de esta variable halló que en la dimensión satisfacción, el 94% (94) la clasifican como media y en la dimensión ambiente de trabajo la clasifican como alta un 69% (69) de trabajadores, mientras que el 27% (27) la clasifican como media. De igual forma discrepan con Zelada y Delgado (2017), que halló un nivel medio de motivación en su estudio hacia trabajadores de una empresa privada, ya que, pudo hallar un 58.1% (68) de empleados que considera con nivel medio a la motivación laboral, que dividido en factores como el factor de beneficios y servicios sociales, halló que, un 32.7% (38) de los trabajadores considera que este factor tiene un nivel bajo, para el factor condiciones físicas y ambientales, un 46.2% (54) considera que existe un nivel bajo, un 47.8% (56) considera que existe un nivel promedio de factores motivacionales y un 61.5% (72) que existe un nivel promedio de reconocimientos.

Asimismo, se discrepa con Luque (2018) que realizó el análisis de la relación entre clima organizacional y motivación laboral en los docentes de instituciones

educativas, encontrando que el 73.9% (16) considera que existe un nivel regular de motivación. De igual manera, Wonodipho (2019) en su investigación realizó un análisis de correlación de las variables motivación, comunicación interpersonal y clima organizacional en profesores de Jakarta, hallando sobre la motivación que un 24.1% (17) de los encuestados considera hay un nivel bajo de motivación, un 48.3% (35) que existe un nivel medio y un 27.6% (20) que existe un nivel alto de motivación,

Se coincide con Guevara y Silva (2017) que reconoce en trabajadores del programa de alimentación Qaliwarma, un nivel alto de motivación laboral, al encontrar que un 65.3% (49) trabajadores clasificó como alta la motivación laboral y el 34.7% (26) lo clasificó como medio. Asimismo, se coincide con Banegas y Cardona (2017) que, en su investigación sobre la motivación laboral en docentes de una universidad, halló que el 64.5% de los empleados considera que existe un nivel muy favorable de motivación laboral en la institución.

En la teoría se sustenta que, la dimensión de Necesidad de logro es la más influyente, ello es debido a que los trabajadores se sienten motivados cuando logran alcanzar sus metas y cumplen satisfactoriamente sus tareas y obligaciones impulsándolos a seguir teniendo buenos resultados. Para Apaza (2018), el sentido de motivar a los trabajadores se realiza mediante el reconocimiento de sus logros creando un ambiente favorable para que avancen en su desarrollo profesional e incrementen el compromiso que tienen con la empresa. Este proceso debe darse como respuesta inmediata que potencie a los trabajadores a seguir en la búsqueda de mejores resultados (Villalba, 2020) citado por (Macías García & Vanga Arvelo, 2021). De acuerdo con Marín y Placencia (2017), analizan este factor denominándolo como “El trabajo en sí mismo como estímulo positivo” planteado desde el punto de vista que las personas no son tan influenciadas por factores fuera del trabajo, más bien el que realicen sus actividades de manera eficiente cumpliendo con las metas de la empresa los motiva a seguir trabajando, para el estudio este factor tiene la mayor media (4.28), siendo el factor con mayor media dentro de los factores motivacionales.

Además, está respaldada por McClelland, quien propone su teoría en base a la necesidad de afiliación, logro y poder, dimensión (a) Necesidad de Logro, es la atracción por alcanzar metas en un trabajo que requiera más esfuerzo de lo normal, según (Robbins et al.2010) (citado en Linares 2017), una organización es exitosa cuando logra sus actividades y objetivos trazados gracias al desempeño laboral de su equipo, al respecto, Gonzáles (2009), añade al trabajo bajo presión “como la capacidad de realizar un trabajo en condiciones desfavorables, como el tiempo, exceso de carga laboral pero manteniendo la eficiencia” (b) Poder, en referencia Fricker (2017) (citado en Cárdenas 2020), definió que el poder es “la capacidad socialmente situada para controlar los actos de los demás” Según, Carpizo (2021), el poder es la actitud que tiene una persona en su entorno social, es un actuar frente a factores que lo limiten o lo opriman. (c) Afiliación, Barraca (2021) expresó que la motivación de afiliación está vinculada a las necesidades de aprobación, apoyo, amistad e información usando los rasgos como la extroversión, la simpatía, la popularidad o la sociabilidad.

Se concluye en la no correlación de las variables planteadas al hallar un valor de significancia de la prueba Rho se Spearman $\rho = 0.669$ mayor al 0.05.

Estos resultados coinciden con la investigación de Rivera et al (2018) que al analizar la correlación entre la motivación laboral, clima socio organizacional y relaciones interpersonales de funcionarios del sector salud, halló una relación no significativa entre las variables motivación laboral y clima socio organizacional, con un $\rho = 0.15$.

Asimismo, coinciden con Yantu (2018) que al analizar la correlación entre las variables clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de una agencia financiera de Gorontalo, encontró mediante la prueba T ($t = -0.010 < 1.662$) la inexistencia de una influencia entre el clima organizacional y la motivación de los empleados en la institución financiera evaluada.

Por su parte Ayquipa (2017) difiere en el resultado de la prueba de correlación hecha a través de la prueba Rho de Spearman, ya que, encontró un valor de

correlación significativo positivo de 0.326, sin embargo, esta correlación es baja o débil.

Se difiere con Zelada y Delgado (2017), con respecto a la correlación de ambas variables, ya que, en su artículo hallaron la existencia de una correlación directa significativa a partir de la prueba de correlación de Pearson (0.384). Sin embargo, este resultado se interpreta como la existencia de una correlación baja o débil entre las variables, punto a tenerse en cuenta si se quiere comparar con los resultados encontrados en esta investigación. Guevara y Silva (2017) encontraron un resultado similar ya que, al realizar la correlación de ambas variables, clima organizacional y motivación laboral, con el estadístico de Pearson, encontró un coeficiente $r=0.627$ significativo, lo que se interpreta como una correlación de nivel moderado. Lo mismo sucedió en los resultados de Banegas y Cardona (2017) que hallaron un $r=0.595$ en la prueba de Pearson de las variables de estudio, lo que se interpreta como una correlación de nivel moderado. Al igual que, Sinaga et al (2019) que realizó un estudio correlacional con las variables clima organizacional y motivación laboral en empleados de un departamento de Educación de Yakarta, concluyendo en que, el Clima Organizacional tiene un efecto directo positivo en la Motivación Laboral (coeficiente de $r=0.401$)

De igual manera, Wonodipho (2019) en su investigación realizó un análisis de correlación de las variables motivación, comunicación interpersonal y clima organizacional en profesores de Jakarta, hallando sobre la motivación que un 9.72% (7) de los encuestados considera hay un nivel bajo de motivación, un 19.44% (14) que existe un nivel medio y un 11.11% (8) que existe un nivel alto de motivación, de igual forma para el clima organizacional halló que el 9.72% (7) lo clasifica como un nivel bajo, el 19.44% (14) como un nivel medio y el 11.11% como con un nivel alto. Asimismo, halló una correlación significativa entre las variables clima organizacional y motivación laboral, hallada con el análisis correlacional cuyo valor fue 0.785, lo que indica una relación moderada.

Los resultados de esta investigación y la comparación con otras investigaciones aducen que no existe una correlación entre las variables clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá y que si existe esta relación sería baja o débil, al igual que el análisis encontrado por otros investigadores en diferentes instituciones públicas y privadas.

Para hallar una verdadera correlación entre las variables planteadas se debe considerar más factores que influyen sobre estas, como Rivera et al (2018) que incluye las relaciones interpersonales dentro del trabajo como un factor que puede incidir en el clima organizacional y la motivación laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. El clima organizacional según el 71% de trabajadores de la UGEL Contumazá se encuentra en un nivel medio, y para un 29% lo percibe alto, tiene dimensiones que destacan con un nivel alto; tales como el sentido de pertinencia con 96.8%, las relaciones interpersonales con 74.2% y claridad y coherencia en la dirección con 71%. En un nivel medio está la dimensión valores colectivos con 35.5%, estabilidad con 32.2% y disponibilidad de recursos con 29%. Mientras que en un nivel bajo resalta la dimensión estilo de dirección 38.7% y retribución con 35.5%.
2. La motivación laboral según el 80.6% de trabajadores la consideran en un nivel alto y un 19.4% como medio; siendo la dimensión más influyente necesidad de logro con 93.5% y afiliación con 64.5%, la dimensión poder es considerada en nivel medio con 74.2%, lo cual refleja una motivación propia de los trabajadores de la UGEL Contumazá, Cajamarca.
3. En el análisis de correlación, el valor calculado arroja una significancia bilateral de 0.069 que es mayor al 5% de significancia; por lo tanto, con un 95% de confianza, se puede afirmar que no existe relación entre las variables en estudio. Y con un Rho de -0.080 se acepta la hipótesis nula. Se puede observar que los trabajadores no demuestran en su totalidad, cooperación y responsabilidad en la UGEL, además de no sentir estabilidad laboral la gran mayoría.

VII. RECOMENDACIONES

1. El Jefe de Personal en coordinación con la Dirección, debería realizar reconocimientos públicos y entrega de diplomas al personal colaborador por el cumplimiento de metas, por su identificación y compromiso con la institución.
2. El Jefe de Personal, debería implementar un plan de mejora del clima organizacional debido a que los trabajadores lo perciben en un nivel medio, siendo de gran importancia mejorar el ambiente de trabajo de sus trabajadores y así fortalecer su estabilidad emocional, social y productiva. Se debe informar a través de boletines internos las acciones realizadas por la institución para que todos estén informados, de las actividades realizadas y las tareas logradas por todo el personal que labora en la institución; y así todos puedan estar informados y comprometidos con el accionar de la UGEL. Además, de programar talleres de habilidades blandas para todo el personal y desarrollar su capacidad comunicacional, interactuar con otras personas de manera clara, precisa, efectiva y enfocada al trabajo, pero también a la vida diaria.
3. El área de recursos humanos, debe considerar que los trabajadores reciban estímulos por el buen desempeño logrado, así como valorar su participación. Además, aprovechar la identificación o compromiso del trabajador para de esta forma motivarlo e incentivarlo mediante su participación en capacitaciones u otras actividades relacionado a la mejora continua.

REFERENCIAS

- Arias, W. y Arias, G. (2014). Relation Between Organizational Climate and Job Satisfaction In A Small Enterprise From Private Sector. Lima. Cienc Trab. Sep-Dic; 16 [51]: 185-191).
- Afzal, W. (2012). Management of Information Organizations. (W. P. Limited, Ed.) Oxford, UK, Inglaterra: Chandos Publishing. Obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzY3MjA0NF9fQU41?sid=50e6b5e9-0ab0-4398-8bda-d406280ce709@sdv-sessmgr03&vid=6&format=EB&rid=1>
- Ayquipa Cruz, F. (2017). Motivación laboral y Clima Organizacional en la Municipalidad Distrital de Los Olivos, Lima 2017. Universidad César Vallejo, Lima.
- Banegas, C., & Cardona, D. (2017). Incidencia del clima organizacional en la motivación de los empleados de la Universidad Católica de Cuenca. Podium, 101-129.
- Barraca, J. (14 de Mayo de 2021). Recuperado el 14 de Mayo de 2021, de Afiliación, Poder y Logro: <http://jorgebarraca.com/wp-content/uploads/Afiliaci%C3%B3n-poder-y-logro.pdf>
- Behar, D. (2008). Introducción a la Metodología de la Investigación (Rubeira, A. ed.). Cuba: Shalom. Recuperado el 27 de Septiembre de 2020, de <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. BMC Health Services Research, 18, 1-9. Recuperado el 14 de mayo de 2021, de 2018
- Caligaris, G., & Starosta, G. (24 de Junio de 2016). Trabajo complejo y producción de valor en la crítica de la economía política. Revista de Economía Crítica(22), 14-29. Recuperado el 14 de Mayo de 2021, de http://www.revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/n22/Caligaris-Starosta_Trabaj-complejo-y-produccion-de-valor.pdf

- Cárdenas Montes, S. M. (2020). El homo academicus: entre la creatividad, el poder y la injusticia epistémica. Tesis de Postgrado, Universidad de La Sabana, Bogota, Colombia. Recuperado el 14 de Mayo de 2021, de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/43421/Tesis%20EI%20Homo%20Academicus%20-%20entre%20la%20creatividad%2c%20el%20poder%20y%20la%20injusticia%20epist%c3%a9mica--3-114.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carmeli, A. &. (2009). Learning Behaviours in the Workplace. The Role of High-quality Interpersonal Relationships and Psychological Safety. *Systems Research and Behavioral Science.*, 26. 81 - 98. 10.1002/sres.932.
- Carpizo, J. (14 de Mayo de 2021). Recuperado el 14 de Mayo de 2021, de Boletín Mexicano de Derecho Comparado: <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-comparado/article/view/3588/4322>
- Ccaulla Flores, L. (2018). La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018. Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo . Recuperado el 14 de mayo de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22499/Ccaulla_FLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cervantes, V. (2005). Interpretaciones del coeficiente alpha de Cronbach. *Avances en Medición*, 9-28. Obtenido de http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/1113/8574/8604/Articulo_1_Alfa_de_Cronbach_9-28_2.pdf
- Chiavenato, I. (2009) Administración de Recursos Humanos. Parte 1 Interacción entre personas y organizaciones. https://www.academia.edu/11320176/_ADMINISTRACION_DE_RECUSOS_HUMANOS_QUINTA_EDICION_Noviembre_de_1999_Editorial_Mc_Graw_Hill_PARTE_1_INTERACCION_ENTRE_PERSONAS_Y_ORGANIZACIONES.

- Chirinos, N. (julio- diciembre de 2009). Características generacionales y los valores. Su impacto en lo laboral. *Valores colectivos*, 2(4), 133-153. Recuperado el 14 de mayo de 2021, de file:///C:/Users/TESIS%20Y%20PROYECTOS/Downloads/Dialnet- CaracteristicasGeneracionalesYLosValoresSuImpactoE-3094513.pdf
- Del Carpio, R. (14 de abril). Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo cusco, 2018. Disponible en http://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_828165f02eb7d6ca759c1953ac403dbc
- Demkina, N., Kostikov, P., & Lebedev, K. (08 de July de 2019). Formation of professional competence of future specialists in the field of information environment. *Revista Espacios*, XL(23), 7. Recuperado el 14 de May de 2021, de <http://www.revistaespacios.com/a19v40n23/a19v40n23p03.pdf>
- Ellemers, et al. (2004). Motivating Individuals and Groups at Work: A social identity perspective on leadership and group performance. *The Academy of Management Review*, 29(3), 459-478. Recuperado el 14 de Mayo de 2021, de <https://psycnet.apa.org/record/2004-15923-009>
- Escobar, J., & Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27–36. Retrieved from http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf
- Galarza Villalba, M. F., Peñafiel Palacios, A. J., Mora Romero, J. L., & Castro Patarón, E. K. (Noviembre de 2019). Sistemas de apoyo a la toma de decisiones: caso de estudio dirección comercial. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 4-8. Obtenido de <http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com>
- García, O. (19 de Enero de 2009). Concepto de poder y su interpretación desde la perspectiva del poder de las organizaciones. *Estudios Gerenciales*,

- XXV(110), 63-83. Recuperado el 14 de Mayo de 2021, de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v25n110/v25n110a04.pdf>
- González, J., Ramirez, R., Terán, N. T., & Palomino, G. (2008). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina*, 5(1). Recuperado el 14 de Mayo de 2021, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/318/414>
- González, J. & Pazmiño, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando*, 2(1), 62-77.
- Guevara , A., & Silva , I. (2017). Motivación laboral y clima organizacional en los colaboradores del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma Cajamarca. Tesis Posgrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú. Recuperado el 23 de mayo de 2021, de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/400/20.%20TESIS%20GUEVARA%20Y%20SILVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gupta, H. (2011). *Management Information System*. India: International Book House PVT. LTD. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=PWRYwOJ8FmgC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Hernández, R., Fernández , C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México: Mc Graw Hill Education. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/descargas/perfeccionamiento/PLAN%20LECTOR%20PROGRAMA%20ALTO%20MANDO%20NAVAL%202020/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hudson, R. (2015). *Decision-making: Processes, Behavioral Influences and Role in Business Management*. New York, Estados Unidos: Nova Science Publishers. Obtenido de <http://eds.a.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzEwNDk>

4NjhfX0FO0?sid=50de9c6f-a5df-4544-bc25-464db44d59e0@sdv-
sessmgr03&vid=22&format=EB&rid=1

- Idrogo, R. (2018). Clima organizacional y su relación con la motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local-UGEL provincia de Lambayeque-2017. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Recuperado el 14 de Mayo de 2021, de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2020/1/TL_IdrogoBendezuRosmery.pdf
- Kaur Mahal, P. (25 de febrero de 2019). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2), 555-566. Recuperado el 14 de Mayo de 2021, de <https://pdfs.semanticscholar.org/7e93/0373d0dc317be8051278b53682629f879382.pdf>
- Luque, F. (2018). Percepción del clima organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Pedro Vilcapaza de Putina. *Revista de investigaciones de la escuela de postgrado UNA*, 7(1), 463-472. doi:<http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2018.1.71>
- McClelland, D. (1987): *Human Motivation*. New York, United States of America: The Press Syndicate of the University of Cambridge.
- Moreno, D., & Carrillo, J. (2019). *Normas APA 7ma edición Guía de citación y referenciación (7ma ed.)*. Bogotá, Colombia: Universidad Central. doi:<https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Nappo, N. (July de 2019). Interpersonal Relationships on and outside of the Job and Satisfaction with Working Conditions in Europe. *International Journal of Business and Social Science*, 10(7), 14-25. doi:10.30845/ijbss.v10n7p3
- Nappo, N. (2020). Job stress and interpersonal relationships cross country evidence from the EU15: a correlation analysis. *BMC Public Health*, 20, 1-11. doi:10.1186/s12889-020-09253-9.pdf

- ONU. (2021). Acerca de nuestro trabajo para los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Perú. Recuperado de <https://peru.un.org/es/sdgs>
- Padua, J. (2018). Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales (primera edición electrónica ed.). México: fondo de cultura economica. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=1g9jDwAAQBAJ&pg=PT405&dq=coeficiente+de+spearman&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjw9pHVibjsAhXAILkGHUloAukQ6AEwBXoECAYQAg#v=onepage&q=coeficiente%20de%20spearman&f=false>
- Pérez, M. (25 de Abril de 2016). La motivación laboral. Publicaciones didacticas(70), 3. Recuperado el 14 de Mayo de 2021, de <https://publicacionesdidacticas.com/hemeroteca/articulo/070080/articulo-pdf>
- Ponce Rodas, A. M. (2005). Técnicas de procesamiento de datos. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. Obtenido de http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/08/08_0240_CS.pdf
- Pozo Espíritu, A. (2020). El derecho a una remuneración equitativa y suficiente de los trabajadores del hogar del distrito y provincia de Trujillo, La Libertad, periodo 2010-2018. Tesis , Universidad privada del norte, Lima, Perú. Recuperado el 14 de mayo de 2021, de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26393/Pozo%20Esp%20adritu%20Astrid%20Johana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rios, R. (2017). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015. Tesis de Postgrado, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado el 13 de Mayo de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1647/rios_rr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera Porras, D. A., Hernández Lalinde, J. D., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., & Roza Sánchez, A. C. (15 de Enero de 2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones

interpersonales en los funcionarios del sector salud. Revista Espacios, 39(16), 17. Recuperado el 14 de Mayo de 2021, de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., Rozo, A., & Rivera, P; et al. (15 de Enero de 2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Revista Espacios, 39(16), 17. Recuperado el 14 de Mayo de 2021, de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Robbins, S., & DeCenzo, D. (2009). Fundamentos de administración conceptos esenciales y aplicaciones (sexta ed.). (B. G. Hernández, Ed.) México: Pearson Prentice Hall.

Rodriguez, Y., & Pinto, M. (enero - abril de 2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información. Scielo Analytics, 51-64. doi:<https://doi.org/10.1590/2318-08892018000100005>

Rodriguez, C. (2016). Clima organizacional y motivación laboral en la Municipalidad de Los Olivos - 2016. Tesis Posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 23 de mayo de 2021, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23519/Rodriguez_SCB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística (Primera ed.). Business Support Aneth S.R.L. Recuperado el 1 de abril de 2021, de <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Sinaga, A., Abdullah, T., & Tunas, B. (2019). The Effect of Organizational Climate on Work Motivation and Its Impact on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of Employees of Education Department in DKI Jakarta. *Journal of Business & Behavioural Entrepreneurship*, 41-57.
- Soltani, I., Aghahosseini, M., & Akbari, N. (January de 2014). Employees' perspective on organizational climate and job motivation factors and their relationship with the Blood Transfusion Organization's employees, 2012. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(1), 397-414. Recuperado el 19 de Mayo de 2021, de <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.685.9367&rep=rep1&type=pdf>
- Suandi, T., Arif Ismail, I., & Othman, Z. (January de 2014). Relationship Between Organizational Climate, Job Stress and Job. *International Journal of Education & Literacy Studies*, 2(1), 17-28. doi:10.7575/aiac.ijels.v.2n.1p.17
- Toro, F. (2013). Coherencia. En *Gestión del clima organizacional. Intervención basada en evidencias* (págs. 53-66). doi:10.21772/gco.ibe.c04
- Wei Choo, C. (2002). *Information Management for the Intelligent Organization: The Art of Scanning the Environment* (Ilustrada ed.). Medford New Jersey: Information Today, Inc., 2002. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=IDIDwy9UfmsC&printsec=frontcover&dq=inauthor:%22Chun+Wei+Choo%22&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwieotXxv5HsAhUIGLkGHZ2IA4sQ6wEwAHoECAQQAQ#v=onepage&q&f=false>
- Wonodipho, A. (2019). Establishing interpersonal communication and organizational climate to improve work motivation. *Journal of Educational Leadership*, 2(1), 218-232.
- Yantu, I. (June de 2018). Organizational climate for work motivation stimulation in regional financial agency. *Journal of applied management (JAM)*, 16(2), 330-335. doi:10.21776/ub.jam.2018.016.02.16

Zelada Rodriguez, K., & Delgado Céspedes, V. (2017). Motivación Laboral con Clima Organizacional en los agentes de seguridad de la E. E. Bucranio SAC. Revista Perspectiva es una publicación de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca., XVIII(1), 40-45. Recuperado el 23 de mayo de 2021, de <http://www.revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/519/465>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de la variable clima organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc/Instr.
X1. Clima organizacional	Representa el ambiente de trabajo interno con sus diversas variables, características e interacciones. Es así que el clima organizacional desempeña un papel esencial en la mejora del comportamiento moral y funcional de las personas que trabajan, en términos de moldear, modificar y cambiar valores, costumbres, actitudes y comportamiento. Construir un buen clima organizacional para las organizaciones, especialmente las educativas, tendrá un impacto directo en su desempeño (Al Shobak, et al., 2018).	El clima organizacional tiene por dimensiones a las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, sentido de pertinencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y los valores colectivos.	X1. Relaciona interpersonales	X1.1. Ayuda mutua	Según Ud., ¿Recibe ayuda mutua de parte de sus compañeros de trabajo cuando tiene dudas en la UGEL, Contumazá?	Ordinal Siempre: 3 A veces: 2 Nunca: 1 Nivel y rango: Alto:35-45 Medio:25-35 Bajo:15-25	Censo / Cuestionario
				X1.2. Respeto y consideración	Según Ud., ¿Siente que le respetan y le tienen consideración en la UGEL, Contumazá?		
			X2. Estilo de dirección	X2.1. Apoyo	Según Ud., ¿Siente que recibe apoyo de parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?		
				X2.2. Estimulo	Según Ud., ¿Recibe estímulos por su desempeño por parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?		
				X2.3. Participación del trabajador	Considera Ud., ¿Qué su participación como trabajador es valorado por los directivos de la UGEL, Contumazá?		
			X3. Sentido de pertinencia	X3.1. Sentimiento de compromiso	¿Considera Ud. que se siente comprometido al logro de las metas de la UGEL, Contumazá?		
				X3.2. Responsabilidad con los objetivos y programas	¿Considera Ud. que se siente responsable por el cumplimiento de los objetivos y programas de la UGEL, Contumazá?		
			X4. Retribución	X4.1. Remuneración equitativa	¿Cree Ud. que percibe una remuneración equitativa conforme a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?		
				X4.2. Beneficios derivados del trabajo	¿Cree Ud. que recibe los beneficios derivados del trabajo acorde a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?		
			X5. Disponibilidad de recursos	X5.1. Información y equipos disponibles	¿Cree Ud. que cuenta con toda la información y equipos disponibles para el cumplimiento de sus labores en la UGEL, Contumazá?		
			X6. Estabilidad	X6.1. Pertenencia y estima laboral	¿Considera Ud., que puede tener o tiene estabilidad laboral en la UGEL, Contumazá?		
					Según Ud., ¿Se siente pertinente y estima su puesto laboral en la UGEL, Contumazá?		
			X7. Claridad y coherencia en la dirección	X7.1. Futuro de la organización	¿Considera Ud. que existe una claridad y coherencia en la dirección por el cumplimiento de los objetivos de la UGEL, Contumazá?		
					¿Considera Ud. que los directivos se preocupan por el futuro de la UGEL, Contumazá?		
X8. Valores colectivos	X8.1. Cooperación, responsabilidad y respeto	¿Considera Ud. que todos los trabajadores demuestran cooperación, responsabilidad y respeto en la UGEL, Contumazá?					

Operacionalización de la variable motivación laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc/Instr.
Y= Motivación Laboral	Voluntad de ejercer el mayor esfuerzo hacia las metas organizacionales, en relación a la capacidad de este para satisfacer alguna necesidad individual (Robbins, 2009), (citado en Rios, 2017).	La motivación laboral está enfocado a la necesidad de logro, al poder y afiliación con el propósito de la satisfacción de sus necesidades laborales.	Y1. Necesidad de logro	Y1.1. Mejorar el desempeño laboral	Intento mejorar mi desempeño laboral	Ordinal Siempre: 5 Casi siempre: 4 Eventualmente: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1 Nivel y rango: Alto: 55-75 Medio: 35-55 Bajo: 15-35	Censo / Cuestionario
				Y1.2. Trabajo bajo presión	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes		
				Y1.3. Realizar trabajos complejos	Me gusta ser considerado en tareas complejas		
				Y1.4. Fijar y alcanzar metas reales	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas		
				Y1.5. Satisfacción al culminar una tarea difícil	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil		
			Y2. Poder	Y2.1. Competencia y logro	Me gusta trabajar en competición y ganar		
				Y2.2. Trabajo bajo estrés	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y bajo presión		
				Y2.3. Confrontación de posiciones	Confronto a la gente con quienes estoy en desacuerdo		
				Y2.4. Influencia en otros trabajadores	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo		
				Y2.5. Control sobre acontecimientos o hechos	Frecuentemente me esfuerzo por tener el control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean		
			Y3. Afiliación	Y3.1. Comunicación permanente	A menudo me encuentro hablando con otros trabajadores de la UGEL Contumazá		
				Y3.2. Confraternidad	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la UGEL Contumazá		
				Y3.3. Compañerismo	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo		
				Y3.4. Pertenencia a grupos de trabajo	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones		
				Y3.5. Trabajo en equipo	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA UGEL CONTUMAZÁ.
 Marca con un aspa (x) en la opción que más se acerque a tu forma de pensar.
 1(Nunca), 2 (A veces), 3(Siempre)

Nº	PREGUNTA	1	2	3
X= Clima organizacional				
X1. Relaciona interpersonales				
1	Según Ud., ¿Recibe ayuda mutua de parte de sus compañeros de trabajo cuando tiene dudas en la UGEL, Contumazá?			
2	Según Ud., ¿Siente que le respetan y le tienen consideración en la UGEL, Contumazá?			
X2. Estilo de dirección				
3	Según Ud., ¿Siente que recibe apoyo de parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?			
4	Según Ud., ¿Recibe estímulos por su desempeño por parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?			
5	Considera Ud., ¿Qué su participación como trabajador es valorado por los directivos de la UGEL, Contumazá?			
X3. Sentido de pertinencia				
6	¿Considera Ud. que se siente comprometido al logro de las metas de la UGEL, Contumazá?			
7	¿Considera Ud. que se siente responsable por el cumplimiento de los objetivos y programas de la UGEL, Contumazá?			
X4. Retribución				
8	¿Cree Ud. que percibe una remuneración equitativa conforme a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?			
9	¿Cree Ud. que recibe los beneficios derivados del trabajo acorde a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?			
X5. Disponibilidad de recursos				
10	¿Cree Ud. que cuenta con toda la información y equipos disponibles para el cumplimiento de sus labores en la UGEL, Contumazá?			
X6. Estabilidad				
11	¿Considera Ud., que puede tener o tiene estabilidad laboral en la UGEL, Contumazá?			
12	Según Ud., ¿Se siente pertinente y estima su puesto laboral en la UGEL, Contumazá?			
X7. Claridad y coherencia en la dirección				
13	¿Considera Ud. que existe una claridad y coherencia en la dirección por el cumplimiento de los objetivos de la UGEL, Contumazá?			
14	¿Considera Ud. que los directivos se preocupan por el futuro de la UGEL, Contumazá?			
X8. Valores colectivos				
15	¿Considera Ud. que todos los trabajadores demuestran cooperación, responsabilidad y respeto en la UGEL, Contumazá?			

ESCALA VALORATIVA CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Escala general

Niveles	Puntuaciones Brutas
Alto	36 - 45
Medio	16 - 35
Bajo	15 - 25

Dimensiones	Niveles	Puntajes Brutos
Relaciones Interpersonales	Alto	5-6
	Medio	3-4
	Bajo	1-2
Estilo de Dirección	Alto	8-9
	Medio	5-7
	Bajo	1-4
Sentido de Pertinencia	Alto	5-6
	Medio	3-4
	Bajo	1-2
Retribución	Alto	5-6
	Medio	3-4
	Bajo	1-2
Disponibilidad de Recursos	Alto	3
	Medio	2
	Bajo	1
Estabilidad	Alto	5-6
	Medio	3-4
	Bajo	1-2
Claridad y Coherencia	Alto	5-6
	Medio	3-4
	Bajo	1-2
Valores Colectivos	Alto	3
	Medio	2
	Bajo	1

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UGEL CONTUMAZÁ.

Marca con un aspa (x) en la opción que más se acerque a tu forma de pensar.

1(Nunca), 2 (Casi Nunca), 3(Eventualmente), 4 (Casi Siempre), 5 (Siempre)

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Y= Motivación laboral						
Y1. Necesidad de logro						
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	Me gusta ser considerado en tareas complejas					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
Y2. Poder						
6	Me gusta trabajar en competición y ganar					
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y bajo presión					
8	Confronto a la gente con quienes estoy en desacuerdo					
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener el control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
Y3. Afiliación						
11	A menudo me encuentro hablando con otros trabajadores de la UGEL Contumazá					
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la UGEL Contumazá					
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo					

ESCALA VALORATIVA CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Escala general

Niveles	Puntuaciones Brutas
Alto	56 - 75
Medio	36 - 55
Bajo	15 - 35

Dimensiones	Niveles	Puntajes Brutos
Nivel de Logro	Alto	20-25
	Medio	13-19
	Bajo	5-12
Nivel de Poder	Alto	20-25
	Medio	13-19
	Bajo	5-12
Nivel de Afiliación	Alto	20-25
	Medio	13-19
	Bajo	5-12

Anexo 3: Validez de jueces del cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 28 de mayo de 2021

Señor:

Mg. Marco A. Bravo Saucedo

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma _____

Gabriela Ines Guevara Cubas
DNI 41308737

**5. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para medir el clima organizacional en los trabajadores de la UGEL Contumazá.

6. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1 Clima organizacional	1. Relaciones interpersonales	Según Ud., ¿Recibe ayuda mutua de parte de sus compañeros de trabajo cuando tiene dudas en la UGEL, Contumazá?	1
		Según Ud., ¿Siente que le respetan y le tienen consideración en la UGEL, Contumazá?	1
	2. Estilo de dirección	Según Ud., ¿Siente que recibe apoyo de parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?	1
		Según Ud., ¿Recibe estímulos por su desempeño por parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?	1
		Considera Ud., ¿Qué su participación como trabajador es valorado por los directivos de la UGEL, Contumazá?	1
	3. Sentido de pertinencia	¿Considera Ud. que se siente comprometido al logro de las metas de la UGEL, Contumazá?	1
		¿Considera Ud. que se siente responsable por el cumplimiento de los objetivos y programas de la UGEL, Contumazá?	1
	4. Retribución	¿Cree Ud. que percibe una remuneración equitativa conforme a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?	1
		¿Cree Ud. que recibe los beneficios derivados del trabajo acorde a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?	1
	5. Disponibilidad de recursos	¿Cree Ud. que cuenta con toda la información y equipos disponibles para el cumplimiento de sus labores en la UGEL, Contumazá?	1
	6. Estabilidad	¿Considera Ud., que puede tener o tiene estabilidad laboral en la UGEL, Contumazá?	1
		Según Ud., ¿Se siente pertinente y estima su puesto laboral en la UGEL, Contumazá?	1
	7. Claridad y coherencia en la dirección	¿Considera Ud. que existe una claridad y coherencia en la dirección por el cumplimiento de los objetivos de la UGEL, Contumazá?	1
		¿Considera Ud. que los directivos se preocupan por el futuro de la UGEL, Contumazá?	1
	8. Valores colectivos	¿Considera Ud. que todos los trabajadores demuestran cooperación, responsabilidad y respeto en la UGEL, Contumazá?	1



Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA UGEL CONTUMAZÁ.

Autor: Gabriela Ines Guevara Cubas

A continuación, se presentan una serie de enunciados, divididos en diversas áreas, la intención es conocer más sobre el clima organizacional.

Marca con un aspa (x) en la opción que más se acerque a tu forma de pensar. Recuerda que no existen respuestas buenas o malas.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
			NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
Relaciones interpersonales	Ayuda mutua	Según Ud., ¿Recibe ayuda mutua de parte de sus compañeros de trabajo cuando tiene dudas en la UGEL, Contumazá?			
	Respeto y consideración	Según Ud., ¿Siente que le respetan y le tienen consideración en la UGEL, Contumazá?			
Estilo de dirección	Apoyo	Según Ud., ¿Siente que recibe apoyo de parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?			
	Estímulo	Según Ud., ¿Recibe estímulos por su desempeño por parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?			
	Participación del trabajador	Considera Ud., ¿Qué su participación como trabajador es valorado por los directivos de la UGEL, Contumazá?			
Sentido de pertinencia	Sentimiento de compromiso	¿Considera Ud. que se siente comprometido al logro de las metas de la UGEL, Contumazá?			
	Responsabilidad con los objetivos y programas	¿Considera Ud. que se siente responsable por el cumplimiento de los objetivos y programas de la UGEL, Contumazá?			
Retribución	Remuneración equitativa	¿Cree Ud. que percibe una remuneración equitativa conforme a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?			
	Beneficios derivados del trabajo	¿Cree Ud. que recibe los beneficios derivados del trabajo acorde a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?			
Disponibilidad de recursos	Información y equipos disponibles	¿Cree Ud. que cuenta con toda la información y equipos disponibles para el cumplimiento de sus labores en la UGEL, Contumazá?			
Estabilidad	Pertenencia y estima laboral	¿Considera Ud., que puede tener o tiene estabilidad laboral en la UGEL, Contumazá?			
		Según Ud., ¿Se siente pertinente y estima su puesto laboral en la UGEL, Contumazá?			
Claridad y coherencia en la dirección	Futuro de la organización	¿Considera Ud. que existe una claridad y coherencia en la dirección por el cumplimiento de los objetivos de la UGEL, Contumazá?			
		¿Considera Ud. que los directivos se preocupan por el futuro de la UGEL, Contumazá?			
Valores colectivos	Cooperación, responsabilidad y respeto	¿Considera Ud. que todos los trabajadores demuestran cooperación, responsabilidad y respeto en la UGEL, Contumazá?			

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de las variables
Operacionalización de la variable clima organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc/Instr.
X1. Clima organizacional	Representa el ambiente de trabajo interno con sus diversas variables, características e interacciones. Es así que el clima organizacional desempeña un papel esencial en la mejora del comportamiento moral y funcional de las personas que trabajan, en términos de moldear, modificar y cambiar valores, costumbres, actitudes y comportamiento. Construir un buen clima organizacional para las organizaciones, especialmente las educativas, tendrá un impacto directo en su desempeño (Al Shobak, et al., 2018).	El clima organizacional tiene por dimensiones a las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, sentido de pertinencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y los valores colectivos.	X1. Relaciona interpersonales	X1.1. Ayuda mutua	Según Ud., ¿Recibe ayuda mutua de parte de sus compañeros de trabajo cuando tiene dudas en la UGEL, Contumazá?	Ordinal Siempre: 3 A veces: 2 Nunca: 1 Nivel y rango: Alto:35-45 Medio:25-35 Bajo:15-25	Censo / Cuestionario
				X1.2. Respeto y consideración	Según Ud., ¿Siente que le respetan y le tienen consideración en la UGEL, Contumazá?		
			X2. Estilo de dirección	X2.1. Apoyo	Según Ud., ¿Siente que recibe apoyo de parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?		
				X2.2. Estímulo	Según Ud., ¿Recibe estímulos por su desempeño por parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?		
				X2.3. Participación del trabajador	Considera Ud., ¿Qué su participación como trabajador es valorado por los directivos de la UGEL, Contumazá?		
			X3. Sentido de pertinencia	X3.1. Sentimiento de compromiso	¿Considera Ud. que se siente comprometido al logro de las metas de la UGEL, Contumazá?		
				X3.2. Responsabilidad con los objetivos y programas	¿Considera Ud. que se siente responsable por el cumplimiento de los objetivos y programas de la UGEL, Contumazá?		
			X4. Retribución	X4.1. Remuneración equitativa	¿Cree Ud. que percibe una remuneración equitativa conforme a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?		
				X4.2. Beneficios derivados del trabajo	¿Cree Ud. que recibe los beneficios derivados del trabajo acorde a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?		
			X5. Disponibilidad de recursos	X5.1. Información y equipos disponibles	¿Cree Ud. que cuenta con toda la información y equipos disponibles para el cumplimiento de sus labores en la UGEL, Contumazá?		
			X6. Estabilidad	X6.1. Pertenencia y estima laboral	¿Considera Ud., que puede tener o tiene estabilidad laboral en la UGEL, Contumazá?		
					Según Ud., ¿Se siente pertinente y estima su puesto laboral en la UGEL, Contumazá?		
			X7. Claridad y coherencia en la dirección	X7.1. Futuro de la organización	¿Considera Ud. que existe una claridad y coherencia en la dirección por el cumplimiento de los objetivos de la UGEL, Contumazá?		
					¿Considera Ud. que los directivos se preocupan por el futuro de la UGEL, Contumazá?		
X8. Valores colectivos	X8.1. Cooperación, responsabilidad y respeto	¿Considera Ud. que todos los trabajadores demuestran cooperación, responsabilidad y respeto en la UGEL, Contumazá?					

Operacionalización de la variable motivación laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc/Instr.
Y= Motivación Laboral	Voluntad de ejercer el mayor esfuerzo hacia las metas organizacionales, en relación a la capacidad de este para satisfacer alguna necesidad individual (Robbins, 2009), (citado en Ríos, 2017).	La motivación laboral está enfocada a la necesidad de logro, al poder y afiliación con el propósito de la satisfacción de sus necesidades laborales.	Y1. Necesidad de logro	Y1.1. Mejorar el desempeño laboral	Intento mejorar mi desempeño laboral	Ordinal Siempre: 5 Casi siempre: 4 Eventualmente: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1 Nivel y rango: Alto: 55-75 Medio: 35-55 Bajo: 15-35	Censo / Cuestionario
				Y1.2. Trabajo bajo presión	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes		
				Y1.3. Realizar trabajos complejos	Me gusta ser considerado en tareas complejas		
				Y1.4. Fijar y alcanzar metas reales	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas		
				Y1.5. Satisfacción al culminar una tarea difícil	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil		
			Y2. Poder	Y2.1. Competencia y logro	Me gusta trabajar en competición y ganar		
				Y2.2. Trabajo bajo estrés	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y bajo presión		
				Y2.3. Confrontación de posiciones	Confronto a la gente con quienes estoy en desacuerdo		
				Y2.4. Influencia en otros trabajadores	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo		
				Y2.5. Control sobre acontecimientos o hechos	Frecuentemente me esfuerzo por tener el control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean		
			Y3. Afiliación	Y3.1. Comunicación permanente	A menudo me encuentro hablando con otros trabajadores de la UGEL Contumazá		
				Y3.2. Confraternidad	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la UGEL Contumazá		
				Y3.3. Compañerismo	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo		
				Y3.4. Pertenencia a grupos de trabajo	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones		
				Y3.5. Trabajo en equipo	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo		

Fuente: Elaboración Propia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL CONTUMAZÁ

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver Instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Clima Organizacional	Relaciones Interpersonales	Ayuda mutua	Según Ud., ¿Recibe ayuda mutua de parte de sus compañeros de trabajo cuando tiene dudas en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
		Respeto y consideración	Según Ud., ¿Siente que le respetan y le tienen consideración en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
	Esfuerzo de dirección	Apoyo	Según Ud., ¿Siente que recibe apoyo de parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
		Estímulo	Según Ud., ¿Recibe estímulos por su desempeño por parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
	Esfuerzo de participación	Participación del trabajador	Considera Ud., ¿Qué su participación como trabajador es valorado por los directivos de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
		Sentimiento de compromiso	¿Considera Ud. que se siente comprometido al logro de las metas de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
		Responsabilidad con los objetivos y programas	¿Considera Ud. que se siente responsable por el cumplimiento de los objetivos y programas de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
	Retribución	Remuneración equitativa	¿Cree Ud. que percibe una remuneración equitativa conforme a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
		Beneficios derivados del trabajo	¿Cree Ud. que recibe los beneficios derivados del trabajo acorde a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
	Disponibilidad	Información y equipos disponibles	¿Cree Ud. que cuenta con toda la información y equipos disponibles para el cumplimiento de sus labores en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
	Estabilidad	Pertinencia y estima laboral	¿Considera Ud., que puede tener o tiene estabilidad laboral en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
			Según Ud., ¿Se siente pertinente y estima su puesto laboral en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
	Unidad y coherencia de dirección	Futuro de la organización	¿Considera Ud. que existe una claridad y coherencia en la dirección por el cumplimiento de los objetivos de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
			¿Considera Ud. que los directivos se preocupan por el futuro de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
	Valores colectivos	Cooperación, responsabilidad y respeto	¿Considera Ud. que todos los trabajadores demuestran cooperación, responsabilidad y respeto en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Marco A. Bravo Saucedo

Firma del experto :


Mg. Marco A. Bravo Saucedo
 ADMINISTRADOR - ESTADÍSTICO
 CLAD-21885 COESDE-094

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la UGEL Contumazá

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para recoger información del clima organizacional en trabajadores de la UGEL Contumazá.

3. TESISTA:

Bch. Gabriela Ines Guevara Cubas

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 28 de Mayo de 2021.



Mg. Marco A. Bravo Saucedo
ADMINISTRADOR - ESTADÍSTICO
CLAD-21885 COESDE-094

Firma
EXPERTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 28 de mayo de 2021

Señor:

Mg. Ever Rolando Angulo Cabanillas

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma _____

Gabriela Ines Guevara Cubas
DNI 41308737



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para recoger información del clima organizacional en los trabajadores de la UGEL Contumazá, Cajamarca.

2. Autor original:

Bch. Gabriela Ines Guevara Cubas

3. Objetivo:

Recoger información y analizar el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL Contumazá.

4. Estructura y aplicación:

La presente prueba escrita está estructurada en base a 15 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una población de 40 trabajadores de la UGEL Contumazá.



5. Nombre del instrumento:

Cuestionario para medir el clima organizacional en los trabajadores de la UGEL Contumazá.

6. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1 Clima organizacional	1. Relaciones interpersonales	Según Ud., ¿Recibe ayuda mutua de parte de sus compañeros de trabajo cuando tiene dudas en la UGEL, Contumazá?	1
		Según Ud., ¿Siente que le respetan y le tienen consideración en la UGEL, Contumazá?	1
	2. Estilo de dirección	Según Ud., ¿Siente que recibe apoyo de parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?	1
		Según Ud., ¿Recibe estímulos por su desempeño por parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?	1
		Considera Ud., ¿Qué su participación como trabajador es valorado por los directivos de la UGEL, Contumazá?	1
	3. Sentido de pertinencia	¿Considera Ud. que se siente comprometido al logro de las metas de la UGEL, Contumazá?	1
		¿Considera Ud. que se siente responsable por el cumplimiento de los objetivos y programas de la UGEL, Contumazá?	1
	4. Retribución	¿Cree Ud. que percibe una remuneración equitativa conforme a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?	1
		¿Cree Ud. que recibe los beneficios derivados del trabajo acorde a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?	1
	5. Disponibilidad de recursos	¿Cree Ud. que cuenta con toda la información y equipos disponibles para el cumplimiento de sus labores en la UGEL, Contumazá?	1
	6. Estabilidad	¿Considera Ud., que puede tener o tiene estabilidad laboral en la UGEL, Contumazá?	1
		Según Ud., ¿Se siente pertinente y estima su puesto laboral en la UGEL, Contumazá?	1
	7. Claridad y coherencia en la dirección	¿Considera Ud. que existe una claridad y coherencia en la dirección por el cumplimiento de los objetivos de la UGEL, Contumazá?	1
		¿Considera Ud. que los directivos se preocupan por el futuro de la UGEL, Contumazá?	1
8. Valores colectivos	¿Considera Ud. que todos los trabajadores demuestran cooperación, responsabilidad y respeto en la UGEL, Contumazá?	1	



Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA UGEL CONTUMAZÁ.

Autor: Gabriela Ines Guevara Cubas

A continuación, se presentan una serie de enunciados, divididos en diversas áreas, la intención es conocer más sobre el clima organizacional.

Marca con un aspa (x) en la opción que más se acerque a tu forma de pensar. Recuerda que no existen respuestas buenas o malas.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
			NUNCA (1)	A VECES (2)	SIEMPRE (3)
Relaciones interpersonales	Ayuda mutua	Según Ud., ¿Recibe ayuda mutua de parte de sus compañeros de trabajo cuando tiene dudas en la UGEL, Contumazá?			
	Respeto y consideración	Según Ud., ¿Siente que le respetan y le tienen consideración en la UGEL, Contumazá?			
Estilo de dirección	Apoyo	Según Ud., ¿Siente que recibe apoyo de parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?			
	Estímulo	Según Ud., ¿Recibe estímulos por su desempeño por parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?			
	Participación del trabajador	Considera Ud., ¿Qué su participación como trabajador es valorado por los directivos de la UGEL, Contumazá?			
Sentido de pertinencia	Sentimiento de compromiso	¿Considera Ud. que se siente comprometido al logro de las metas de la UGEL, Contumazá?			
	Responsabilidad con los objetivos y programas	¿Considera Ud. que se siente responsable por el cumplimiento de los objetivos y programas de la UGEL, Contumazá?			
Retribución	Remuneración equitativa	¿Cree Ud. que percibe una remuneración equitativa conforme a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?			
	Beneficios derivados del trabajo	¿Cree Ud. que recibe los beneficios derivados del trabajo acorde a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?			
Disponibilidad de recursos	Información y equipos disponibles	¿Cree Ud. que cuenta con toda la información y equipos disponibles para el cumplimiento de sus labores en la UGEL, Contumazá?			
Estabilidad	Pertenencia y estima laboral	¿Considera Ud., que puede tener o tiene estabilidad laboral en la UGEL, Contumazá?			
		Según Ud., ¿Se siente pertinente y estima su puesto laboral en la UGEL, Contumazá?			
Claridad y coherencia en la dirección	Futuro de la organización	¿Considera Ud. que existe una claridad y coherencia en la dirección por el cumplimiento de los objetivos de la UGEL, Contumazá?			
		¿Considera Ud. que los directivos se preocupan por el futuro de la UGEL, Contumazá?			
Valores colectivos	Cooperación, responsabilidad y respeto	¿Considera Ud. que todos los trabajadores demuestran cooperación, responsabilidad y respeto en la UGEL, Contumazá?			

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de las variables
Operacionalización de la variable clima organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc./Instr.
X1. Clima organizacional	Representa el ambiente de trabajo interno con sus diversas variables, características e interacciones. Es así que el clima organizacional desempeña un papel esencial en la mejora del comportamiento moral y funcional de las personas que trabajan, en términos de moldear, modificar y cambiar valores, costumbres, actitudes y comportamiento. Construir un buen clima organizacional para las organizaciones, especialmente las educativas, tendrá un impacto directo en su desempeño (Al Shobak, et al., 2018).	El clima organizacional tiene por dimensiones a las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, sentido de pertinencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y los valores colectivos.	X1. Relación interpersonal	X1.1. Ayuda mutua	Según Ud., ¿Recibe ayuda mutua de parte de sus compañeros de trabajo cuando tiene dudas en la UGEL, Contumazá?	Ordinal Siempre: 3 A veces: 2 Nunca: 1 Nivel y rango: Alto: 35-45 Medio: 25-35 Bajo: 15-25	Censo / Cuestionario
			X2. Estilo de dirección	X1.2. Respeto y consideración	Según Ud., ¿Siente que le respetan y le tienen consideración en la UGEL, Contumazá?		
				X2.1. Apoyo	Según Ud., ¿Siente que recibe apoyo de parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?		
			X3. Sentido de pertinencia	X2.2. Estimulo	Según Ud., ¿Recibe estímulos por su desempeño por parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?		
				X2.3. Participación del trabajador	Considera Ud., ¿Qué su participación como trabajador es valorado por los directivos de la UGEL, Contumazá?		
			X4. Retribución	X3.1. Sentimiento de compromiso	¿Considera Ud. que se siente comprometido al logro de las metas de la UGEL, Contumazá?		
				X3.2. Responsabilidad con los objetivos y programas	¿Considera Ud. que se siente responsable por el cumplimiento de los objetivos y programas de la UGEL, Contumazá?		
			X5. Disponibilidad de recursos	X4.1. Remuneración equitativa	¿Cree Ud. que percibe una remuneración equitativa conforme a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?		
				X4.2. Beneficios derivados del trabajo	¿Cree Ud. que recibe los beneficios derivados del trabajo acorde a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?		
			X6. Estabilidad	X5.1. Información y equipos disponibles	¿Cree Ud. que cuenta con toda la información y equipos disponibles para el cumplimiento de sus labores en la UGEL, Contumazá?		
				X6.1. Pertenencia y estima laboral	¿Considera Ud., que puede tener o tiene estabilidad laboral en la UGEL, Contumazá? Según Ud., ¿Se siente pertinente y estima su puesto laboral en la UGEL, Contumazá?		
			X7. Claridad y coherencia en la dirección	X7.1. Futuro de la organización	¿Considera Ud. que existe una claridad y coherencia en la dirección por el cumplimiento de los objetivos de la UGEL, Contumazá?		
					¿Considera Ud. que los directivos se preocupan por el futuro de la UGEL, Contumazá?		
X8. Valores colectivos	X8.1. Cooperación, responsabilidad y respeto	¿Considera Ud. que todos los trabajadores demuestran cooperación, responsabilidad y respeto en la UGEL, Contumazá?					

Operacionalización de la variable motivación laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc./Instr.
Y= Motivación Laboral	Voluntad de ejercer el mayor esfuerzo hacia las metas organizacionales, en relación a la capacidad de este para satisfacer alguna necesidad individual (Robbins, 2009), (citado en Ríos, 2017).	La motivación laboral está enfocada a la necesidad de logro, al poder y afiliación con el propósito de la satisfacción de sus necesidades laborales.	Y1. Necesidad de logro	Y1.1. Mejorar el desempeño laboral	Intento mejorar mi desempeño laboral	Ordinal Siempre: 5 Casi siempre: 4 Eventualmente: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1 Nivel y rango: Alto: 55-75 Medio: 35-55 Bajo: 15-35	Censo / Cuestionario
				Y1.2. Trabajo bajo presión	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes		
				Y1.3. Realizar trabajos complejos	Me gusta ser considerado en tareas complejas		
				Y1.4. Fijar y alcanzar metas reales	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas		
				Y1.5. Satisfacción al culminar una tarea difícil	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil		
			Y2. Poder	Y2.1. Competencia y logro	Me gusta trabajar en competición y ganar		
				Y2.2. Trabajo bajo estrés	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y bajo presión		
				Y2.3. Confrontación de posiciones	Confronto a la gente con quienes estoy en desacuerdo		
				Y2.4. Influencia en otros trabajadores	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo		
				Y2.5. Control sobre acontecimientos o hechos	Frecuentemente me esfuerzo por tener el control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean		
			Y3. Afiliación	Y3.1. Comunicación permanente	A menudo me encuentro hablando con otros trabajadores de la UGEL Contumazá		
				Y3.2. Confraternidad	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la UGEL Contumazá		
				Y3.3. Compañerismo	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo		
				Y3.4. Pertenencia a grupos de trabajo	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones		
				Y3.5. Trabajo en equipo	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo		

Fuente: Elaboración Propia


UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL CONTUMAZÁ

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES		
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver Instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Clima Organizacional	Relaciones interpersonales	Ayuda mutua	Según Ud., ¿Recibe ayuda mutua de parte de sus compañeros de trabajo cuando tiene dudas en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x				
		Respeto y consideración	Según Ud., ¿Siente que le respetan y le tienen consideración en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x				
	Esfuerzo/dirección	Apoyo	Según Ud., ¿Siente que recibe apoyo de parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x				
		Estímulo	Según Ud., ¿Recibe estímulos por su desempeño por parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x				
		Participación del trabajador	Considera Ud., ¿Qué su participación como trabajador es valorado por los directivos de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x				
	Sentido de pertenencia	Sentimiento de compromiso	¿Considera Ud. que se siente comprometido al logro de las metas de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x				
		Responsabilidad con los objetivos y programas	¿Considera Ud. que se siente responsable por el cumplimiento de los objetivos y programas de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x				
	Retribución	Remuneración equitativa	¿Cree Ud. que percibe una remuneración equitativa conforme a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x				
		Beneficios derivados del trabajo	¿Cree Ud. que recibe los beneficios derivados del trabajo acorde a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x				
	Disponibilidad	Información y equipos disponibles	¿Cree Ud. que cuenta con toda la información y equipos disponibles para el cumplimiento de sus labores en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x				
Estabilidad	Pertenencia y estima laboral	¿Considera Ud., que puede tener o tiene estabilidad laboral en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x					
		Según Ud., ¿Se siente pertinente y estima su puesto laboral en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x					
Claridad y coherencia en la dirección	Futuro de la organización	¿Considera Ud. que existe una claridad y coherencia en la dirección por el cumplimiento de los objetivos de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x					
		¿Considera Ud. que los directivos se preocupan por el futuro de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x					
	Valores celebrados	Cooperación, responsabilidad y respeto	¿Considera Ud. que todos los trabajadores demuestran cooperación, responsabilidad y respeto en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x				

Grado y Nombre del Experto: Mg. Ever Rolando Angulo Cabanillas

Firma del experto:


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
SECRETARÍA REGIONAL DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
CFC. Ever R. Angulo Cabanillas
ESPEC. ADMINISTRATIVO I - JEFE DE PERSONAL
UGEL SAN PABLO

EXPERTO EVALUADOR

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima Organizacional y Motivación Laboral en trabajadores de la UGEL Contumazá

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para recoger información del clima organizacional en trabajadores de la UGEL Contumazá.

3. TESISISTA:

Bch. Gabriela Ines Guevara Cubas

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI NO

Chiclayo, 28 de Mayo de 2021.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
GOBIERNO REGIONAL DE SAN JUAN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

CPC. Peter K. Angulo Cobanillas
ESPEC. ADMINISTRATIVO - JEFE DE PERSONAL
UGEL SAN PABLO

Firma
EXPERTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 28 de mayo de 2021

Señor:

Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma _____

Gabriela Ines Guevara Cubas
DNI 41308737



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para recoger información del clima organizacional en los trabajadores de la UGEL Contumazá, Cajamarca.

2. Autor original:

Bch. Gabriela Ines Guevara Cubas

3. Objetivo:

Recoger información y analizar el clima organizacional de los trabajadores de la UGEL Contumazá.

4. Estructura y aplicación:

La presente prueba escrita está estructurada en base a 15 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una población de 40 trabajadores de la UGEL Contumazá.

**5. Nombre del instrumento:**

Cuestionario para medir el clima organizacional en los trabajadores de la UGEL Contumazá.

6. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 1 Clima organizacional	1. Relaciones interpersonales	Según Ud., ¿Recibe ayuda mutua de parte de sus compañeros de trabajo cuando tiene dudas en la UGEL, Contumazá?	1
		Según Ud., ¿Siente que le respetan y le tienen consideración en la UGEL, Contumazá?	1
	2. Estilo de dirección	Según Ud., ¿Siente que recibe apoyo de parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?	1
		Según Ud., ¿Recibe estímulos por su desempeño por parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?	1
		Considera Ud., ¿Qué su participación como trabajador es valorado por los directivos de la UGEL, Contumazá?	1
	3. Sentido de pertinencia	¿Considera Ud. que se siente comprometido al logro de las metas de la UGEL, Contumazá?	1
		¿Considera Ud. que se siente responsable por el cumplimiento de los objetivos y programas de la UGEL, Contumazá?	1
	4. Retribución	¿Cree Ud. que percibe una remuneración equitativa conforme a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?	1
		¿Cree Ud. que recibe los beneficios derivados del trabajo acorde a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?	1
	5. Disponibilidad de recursos	¿Cree Ud. que cuenta con toda la información y equipos disponibles para el cumplimiento de sus labores en la UGEL, Contumazá?	1
	6. Estabilidad	¿Considera Ud., que puede tener o tiene estabilidad laboral en la UGEL, Contumazá?	1
		Según Ud., ¿Se siente pertinente y estima su puesto laboral en la UGEL, Contumazá?	1
	7. Claridad y coherencia en la dirección	¿Considera Ud. que existe una claridad y coherencia en la dirección por el cumplimiento de los objetivos de la UGEL, Contumazá?	1
		¿Considera Ud. que los directivos se preocupan por el futuro de la UGEL, Contumazá?	1
	8. Valores colectivos	¿Considera Ud. que todos los trabajadores demuestran cooperación, responsabilidad y respeto en la UGEL, Contumazá?	1

Anexo 5: Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA UGEL CONTUMAZÁ.
Autor: Gabriela Ines Guevara Cubas

A continuación, se presentan una serie de enunciados, divididos en diversas áreas, la intención es conocer más sobre el clima organizacional.

Marca con un aspa (x) en la opción que más se acerque a tu forma de pensar. Recuerda que no existen respuestas buenas o malas.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
			NUNCA (1)	A VECEZ (2)	SIEMPRE (3)
Relaciones interpersonales	Ayuda mutua	Según Ud., ¿Recibe ayuda mutua de parte de sus compañeros de trabajo cuando tiene dudas en la UGEL, Contumazá?			
	Respeto y consideración	Según Ud., ¿Siente que le respetan y le tienen consideración en la UGEL, Contumazá?			
Estilo de dirección	Apoyo	Según Ud., ¿Siente que recibe apoyo de parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?			
	Estímulo	Según Ud., ¿Recibe estímulos por su desempeño por parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?			
	Participación del trabajador	Considera Ud., ¿Qué su participación como trabajador es valorado por los directivos de la UGEL, Contumazá?			
Sentido de pertinencia	Sentimiento de compromiso	¿Considera Ud. que se siente comprometido al logro de las metas de la UGEL, Contumazá?			
	Responsabilidad con los objetivos y programas	¿Considera Ud. que se siente responsable por el cumplimiento de los objetivos y programas de la UGEL, Contumazá?			
Retribución	Remuneración equitativa	¿Cree Ud. que percibe una remuneración equitativa conforme a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?			
	Beneficios derivados del trabajo	¿Cree Ud. que recibe los beneficios derivados del trabajo acorde a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?			
Disponibilidad de recursos	Información y equipos disponibles	¿Cree Ud. que cuenta con toda la información y equipos disponibles para el cumplimiento de sus labores en la UGEL, Contumazá?			
Estabilidad	Pertenencia y estima laboral	¿Considera Ud., que puede tener o tiene estabilidad laboral en la UGEL, Contumazá?			
		Según Ud., ¿Se siente pertinente y estima su puesto laboral en la UGEL, Contumazá?			
Claridad y coherencia en la dirección	Futuro de la organización	¿Considera Ud. que existe una claridad y coherencia en la dirección por el cumplimiento de los objetivos de la UGEL, Contumazá?			
		¿Considera Ud. que los directivos se preocupan por el futuro de la UGEL, Contumazá?			
Valores colectivos	Cooperación, responsabilidad y respeto	¿Considera Ud. que todos los trabajadores demuestran cooperación, responsabilidad y respeto en la UGEL, Contumazá?			

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de las variables
Operacionalización de la variable clima organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc./Instr.
X1. Clima organizacional	Representa el ambiente de trabajo interno con sus diversas variables, características e interacciones. Es así que el clima organizacional desempeña un papel esencial en la mejora del comportamiento moral y funcional de las personas que trabajan, en términos de moldear, modificar y cambiar valores, costumbres, actitudes y comportamiento. Construir un buen clima organizacional para las organizaciones, especialmente las educativas, tendrá un impacto directo en su desempeño (Al Shobak, et al., 2018).	El clima organizacional tiene por dimensiones a las relaciones interpersonales, el estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección y los valores colectivos.	X1. Relación interpersonal	X1.1. Ayuda mutua	Según Ud., ¿Recibe ayuda mutua de parte de sus compañeros de trabajo cuando tiene dudas en la UGEL, Contumazá?	Ordinal Siempre: 3 A veces: 2 Nunca: 1 Nivel y rango: Alto:35-45 Medio:25-35 Bajo:15-25	Censo / Cuestionario
			X2. Estilo de dirección	X1.2. Respeto y consideración	Según Ud., ¿Siente que le respetan y le tienen consideración en la UGEL, Contumazá?		
				X2.1. Apoyo	Según Ud., ¿Siente que recibe apoyo de parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?		
				X2.2. Estimulo	Según Ud., ¿Recibe estímulos por su desempeño por parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?		
			X3. Sentido de pertenencia	X2.3. Participación del trabajador	Considera Ud., ¿Qué su participación como trabajador es valorado por los directivos de la UGEL, Contumazá?		
				X3.1. Sentimiento de compromiso	¿Considera Ud. que se siente comprometido al logro de las metas de la UGEL, Contumazá?		
			X4. Retribución	X3.2. Responsabilidad con los objetivos y programas	¿Considera Ud. que se siente responsable por el cumplimiento de los objetivos y programas de la UGEL, Contumazá?		
				X4.1. Remuneración equitativa	¿Cree Ud. que percibe una remuneración equitativa conforme a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?		
			X5. Disponibilidad de recursos	X4.2. Beneficios derivados del trabajo	¿Cree Ud. que recibe los beneficios derivados del trabajo acorde a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?		
				X5.1. Información y equipos disponibles	¿Cree Ud. que cuenta con toda la información y equipos disponibles para el cumplimiento de sus labores en la UGEL, Contumazá?		
			X6. Estabilidad	X6.1. Pertenencia y estima laboral	¿Considera Ud., que puede tener o tiene estabilidad laboral en la UGEL, Contumazá? Según Ud., ¿Se siente pertinente y estima su puesto laboral en la UGEL, Contumazá?		
				X7. Claridad y coherencia en la dirección	X7.1. Futuro de la organización		
			X8. Valores colectivos		X8.1. Cooperación, responsabilidad y respeto		

Operacionalización de la variable motivación laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc./Instr.
Y= Motivación Laboral	Voluntad de ejercer el mayor esfuerzo hacia las metas organizacionales, en relación a la capacidad de este para satisfacer alguna necesidad individual (Robbins, 2009), (citado en Ríos, 2017).	La motivación laboral está enfocada a la necesidad de logro, al poder y afiliación con el propósito de la satisfacción de sus necesidades laborales.	Y1. Necesidad de logro	Y1.1. Mejorar el desempeño laboral	Intento mejorar mi desempeño laboral	Ordinal Siempre: 5 Casi siempre: 4 Eventualmente: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1 Nivel y rango: Alto: 55-75 Medio:35-55 Bajo:15-35	Censo / Cuestionario
				Y1.2. Trabajo bajo presión	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes		
				Y1.3. Realizar trabajos complejos	Me gusta ser considerado en tareas complejas		
				Y1.4. Fijar y alcanzar metas reales	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas		
				Y1.5. Satisfacción al culminar una tarea difícil	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil		
			Y2. Poder	Y2.1. Competencia y logro	Me gusta trabajar en competición y ganar		
				Y2.2. Trabajo bajo estrés	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y bajo presión		
				Y2.3. Confrontación de posiciones	Confronto a la gente con quienes estoy en desacuerdo		
				Y2.4. Influencia en otros trabajadores	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo		
				Y2.5. Control sobre acontecimientos o hechos	Frecuentemente me esfuerzo por tener el control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean		
			Y3. Afiliación	Y3.1. Comunicación permanente	A menudo me encuentro hablando con otros trabajadores de la UGEL, Contumazá		
				Y3.2. Confraternidad	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la UGEL, Contumazá		
				Y3.3. Compañerismo	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo		
				Y3.4. Pertenencia a grupos de trabajo	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones		
				Y3.5. Trabajo en equipo	Prefero trabajar con otras personas más que trabajar solo		

Fuente: Elaboración Propia



TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL CONTUMAZÁ

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				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 (Ver Instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Clima Organizacional	Relaciones Interpersonales	Ayuda mutua	Según Ud., ¿Recibe ayuda mutua de parte de sus compañeros de trabajo cuando tiene dudas en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
		Respeto y consideración	Según Ud., ¿Siente que le respetan y le tienen consideración en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
	Estado de dirección	Apoyo	Según Ud., ¿Siente que recibe apoyo de parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
		Estímulo	Según Ud., ¿Recibe estímulos por su desempeño por parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
	Estado de participar	Participación del trabajador	Considera Ud., ¿Qué su participación como trabajador es valorado por los directivos de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
		Sentimiento de compromiso	¿Considera Ud. que se siente comprometido al logro de las metas de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
	Retribución	Responsabilidad con los objetivos y programas	¿Considera Ud. que se siente responsable por el cumplimiento de los objetivos y programas de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
		Remuneración equitativa	¿Cree Ud. que percibe una remuneración equitativa conforme a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
	Beneficios	Beneficios derivados del trabajo	¿Cree Ud. que recibe los beneficios derivados del trabajo acorde a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
		Información y equipos disponibles	¿Cree Ud. que cuenta con toda la información y equipos disponibles para el cumplimiento de sus labores en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
Estabilidad	Pertenencia y estima laboral	¿Considera Ud., que puede tener o tiene estabilidad laboral en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x				
		Según Ud., ¿Se siente pertinente y estima su puesto laboral en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x				
Clima Organizacional	Claridad y coherencia en la dirección	Futuro de la organización	¿Considera Ud. que existe una claridad y coherencia en la dirección por el cumplimiento de los objetivos de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
			¿Considera Ud. que los directivos se preocupan por el futuro de la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			
	Valores colectivos	Cooperación, responsabilidad y respeto	¿Considera Ud. que todos los trabajadores demuestran cooperación, responsabilidad y respeto en la UGEL, Contumazá?	x		x		x		x			

Grado y Nombre del Experto: Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho

Firma del experto:

EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima Organizacional y Motivación Laboral en trabajadores de la UGEL Contumazá

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para recoger información del clima organizacional en trabajadores de la UGEL Contumazá.

3. TESISISTA:

Bch. Gabriela Ines Guevara Cubas

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 28 de Mayo de 2021.

Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho

Firma

EXPERTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 28 de mayo de 2021

Señor
Mg. Marco Bravo Saucedo
Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma _____

Gabriela Ines Guevara Cubas
DNI 41308737



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para medir la motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá, Cajamarca.

2. Autor original:

Bch. Gabriela Ines Guevara Cubas

3. Objetivo:

Recoger información de la motivación laboral de los trabajadores de la UGEL Contumazá.

4. Estructura y aplicación:

La presente prueba escrita está estructurada en base a 15 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una población de 40 trabajadores de la UGEL Contumazá



5. Nombre del instrumento:

Cuestionario para recoger información de la motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá.

6. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Variable 2 Motivación laboral</i>	<i>NECESIDAD DE LOGRO</i>	<i>Mejorar el desempeño laboral</i>	<i>1</i>
		<i>Trabajo bajo presión</i>	<i>1</i>
		<i>Realizar trabajos complejos</i>	<i>1</i>
		<i>Fijar y alcanzar metas reales</i>	<i>1</i>
		<i>Satisfacción al culminar una tarea difícil</i>	<i>1</i>
	<i>NECESIDAD DE PODER</i>	<i>Competencia y logro</i>	<i>1</i>
		<i>Trabajo bajo estrés</i>	<i>1</i>
		<i>Confrontación de posiciones</i>	<i>1</i>
		<i>Influencia en otros trabajadores</i>	<i>1</i>
		<i>Control sobre acontecimientos o hechos</i>	<i>1</i>
	<i>NECESIDAD DE AFILIACIÓN.</i>	<i>Comunicación permanente</i>	<i>1</i>
		<i>Confraternidad</i>	<i>1</i>
		<i>Compañerismo</i>	<i>1</i>
		<i>Pertenencia a grupos de trabajo</i>	<i>1</i>
		<i>Trabajo en equipo</i>	<i>1</i>



Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UGEL CONTUMAZÁ.

Autor: Gabriela Ines Guevara Cubas

A continuación, se presentan una serie de enunciados, divididos en diversas áreas, la intención es recoger información de la MOTIVACIÓN LABORAL en los trabajadores de la UGEL Contumazá.

Marca con un aspa (x) en la opción que más se acerque a tu forma de pensar. Recuerda que no existen respuestas buenas o malas.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			Siempre (5)	Casi Siempre (4)	Eventualmente (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)
NECESIDAD DE LOGRO	Mejorar el desempeño laboral	Intento mejorar mi desempeño laboral					
	Trabajo bajo presión	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
	Realizar trabajos complejos	Me gusta ser considerado en tareas complejas					
	Fijar y alcanzar metas reales	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
	Satisfacción al culminar una tarea difícil	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
NECESIDAD DE PODER	Competencia y logro	Me gusta trabajar en competición y ganar					
	Trabajo bajo estrés	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y bajo presión					
	Confrontación de posiciones	Confronto a la gente con quienes estoy en desacuerdo					
	Influencia en otros trabajadores	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
	Control sobre acontecimientos o hechos	Frecuentemente me esfuerzo por tener el control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
NECESIDAD DE AFILIACIÓN.	Comunicación permanente	A menudo me encuentro hablando con otros trabajadores de la UGEL Contumazá					
	Confraternidad	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la UGEL Contumazá					
	Compañerismo	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
	Pertenencia a grupos de trabajo	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
	Trabajo en equipo	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo					

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de las variables
Operacionalización de la variable motivación laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc/Instr.
Y= Motivación Laboral	Voluntad de ejercer el mayor esfuerzo hacia las metas organizacionales, en relación a la capacidad de este para satisfacer alguna necesidad individual (Robbins, 2009), (citado en Ríos, 2017).	La motivación laboral está enfocado a la necesidad de logro, al poder y afiliación con el propósito de la satisfacción de sus necesidades laborales.	Y1. Necesidad de logro	Y1.1. Mejorar el desempeño laboral	Intento mejorar mi desempeño laboral	Ordinal Siempre: 5 Casi siempre: 4 Eventualmente: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1 Nivel y rango: Alto: 55-75 Medio: 35-55 Bajo: 15-35	Censo / Cuestionario
				Y1.2. Trabajo bajo presión	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes		
				Y1.3. Realizar trabajos complejos	Me gusta ser considerado en tareas complejas		
				Y1.4. Fijar y alcanzar metas reales	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas		
				Y1.5. Satisfacción al culminar una tarea difícil	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil		
			Y2. Poder	Y2.1. Competencia y logro	Me gusta trabajar en competición y ganar		
				Y2.2. Trabajo bajo estrés	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y bajo presión		
				Y2.3. Confrontación de posiciones	Confronto a la gente con quienes estoy en desacuerdo		
				Y2.4. Influencia en otros trabajadores	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo		
				Y2.5. Control sobre acontecimientos o hechos	Frecuentemente me esfuerzo por tener el control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean		
			Y3. Afiliación	Y3.1. Comunicación permanente	A menudo me encuentro hablando con otros trabajadores de la UGEL Contumazá		
				Y3.2. Contraternidad	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la UGEL Contumazá		
				Y3.3. Compañerismo	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo		
				Y3.4. Pertenencia a grupos de trabajo	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones		
				Y3.5. Trabajo en equipo	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo		

Fuente: Elaboración Propia



FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL CONTUMAZÁ

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				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 (Ver Instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación Laboral	N. DE LOGRO	Mejorar el desempeño laboral	Intento mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		X		
		Trabajo bajo presión	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		X		
		Realizar trabajos complejos	Me gusta ser considerado en tareas complejas	X		X		X		X		
		Fijar y alcanzar metas reales	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X		X		X		X		
		Satisfacción al culminar una tarea difícil	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X		X		
	N. DE PODER	Competencia y logro	Me gusta trabajar en competición y ganar	X		X		X		X		
		Trabajo bajo estrés	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y bajo presión	X		X		X		X		
		Confrontación de posiciones	Confronto a la gente con quienes estoy en desacuerdo	X		X		X		X		
		Influencia en otros trabajadores	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	X		X		X		X		
		Control sobre acontecimientos o hechos	Frecuentemente me esfuerzo por tener el control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X		X		X		X		
	N. DE AFILIACIÓN.	Comunicación permanente	A menudo me encuentro hablando con otros trabajadores de la UGEL Contumazá	X		X		X		X		
		Confraternidad	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la UGEL Contumazá	X		X		X		X		
		Compañerismo	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	X		X		X		X		
		Pertenencia a grupos de trabajo	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	X		X		X		X		
		Trabajo en equipo	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Marco Bravo Saucedo

Firma del experto :

Mg. Marco A. Bravo Saucedo
 ADMINISTRADOR - ESTADÍSTICO
 CLAD-21685 COESDE-094

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima Organizacional y Motivación Laboral en Trabajadores de la UGEL Contumazá.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para recoger información de la motivación laboral en trabajadores de la UGEL Contumazá.

3. TESISISTA:

Bch. Gabriela Ines Guevara Cubas

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 28 de mayo de 2021.


Mg. Marco A. Bravo Saucedo
ADMINISTRADOR - ESTADÍSTICO
CLAD-21885 COESDE-084
Firma
EXPERTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 28 de mayo de 2021

Señor:

Mg. Ever Rolando Angulo Cabanillas

Ciudad. -

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- *Instrumento detallado con ficha técnica.*
- *Ficha de evaluación de validación.*
- *Matriz de consistencia de la investigación.*
- *Cuadro de operacionalización de variables*
- *Descripción de las dimensiones.*

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma _____

Gabriela Ines Guevara Cubas
DNI 41308737



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para recoger información de la motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá, Cajamarca.

2. Autor original:

Bch. Gabriela Ines Guevara Cubas

3. Objetivo:

Recoger información de la motivación laboral de los trabajadores de la UGEL Contumazá.

4. Estructura y aplicación:

La presente prueba escrita está estructurada en base a 15 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una población de 40 trabajadores de la UGEL Contumazá



5. Nombre del instrumento:

Cuestionario para recoger información de la motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá.

6. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
<i>Variable 2 Motivación laboral</i>	<i>NECESIDAD DE LOGRO</i>	<i>Mejorar el desempeño laboral</i>	<i>1</i>
		<i>Trabajo bajo presión</i>	<i>1</i>
		<i>Realizar trabajos complejos</i>	<i>1</i>
		<i>Fijar y alcanzar metas reales</i>	<i>1</i>
		<i>Satisfacción al culminar una tarea difícil</i>	<i>1</i>
	<i>NECESIDAD DE PODER</i>	<i>Competencia y logro</i>	<i>1</i>
		<i>Trabajo bajo estrés</i>	<i>1</i>
		<i>Confrontación de posiciones</i>	<i>1</i>
		<i>Influencia en otros trabajadores</i>	<i>1</i>
		<i>Control sobre acontecimientos o hechos</i>	<i>1</i>
	<i>NECESIDAD DE AFILIACIÓN.</i>	<i>Comunicación permanente</i>	<i>1</i>
		<i>Confraternidad</i>	<i>1</i>
		<i>Compañerismo</i>	<i>1</i>
		<i>Pertenencia a grupos de trabajo</i>	<i>1</i>
		<i>Trabajo en equipo</i>	<i>1</i>



Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UGEL CONTUMAZÁ.

Autor: Gabriela Ines Guevara Cubas

A continuación, se presentan una serie de enunciados, divididos en diversas áreas, la intención es recoger información de la MOTIVACIÓN LABORAL en los trabajadores de la UGEL Contumazá.

Marca con un aspa (x) en la opción que más se acerque a tu forma de pensar. Recuerda que no existen respuestas buenas o malas.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN ESCALA DE VALORACIÓN				
			Siempre (5)	Casi Siempre (4)	Eventualmente (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)
NECESIDAD DE LOGRO	Mejorar el desempeño laboral	Intento mejorar mi desempeño laboral					
	Trabajo bajo presión	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
	Realizar trabajos complejos	Me gusta ser considerado en tareas complejas					
	Fijar y alcanzar metas reales	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
	Satisfacción al culminar una tarea difícil	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
NECESIDAD DE PODER	Competencia y logro	Me gusta trabajar en competición y ganar					
	Trabajo bajo estrés	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y bajo presión					
	Confrontación de posiciones	Confronto a la gente con quienes estoy en desacuerdo					
	Influencia en otros trabajadores	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
	Control sobre acontecimientos o hechos	Frecuentemente me esfuerzo por tener el control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
NECESIDAD DE AFILIACIÓN.	Comunicación permanente	A menudo me encuentro hablando con otros trabajadores de la UGEL Contumazá					
	Confraternidad	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la UGEL Contumazá					
	Compañerismo	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
	Pertenencia a grupos de trabajo	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
	Trabajo en equipo	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo					

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de las variables
Operacionalización de la variable motivación laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc/Instr.
Y= Motivación Laboral	Voluntad de ejercer el mayor esfuerzo hacia las metas organizacionales, en relación a la capacidad de este para satisfacer alguna necesidad individual (Robbins, 2009), (citado en Ríos, 2017).	La motivación laboral está enfocada a la necesidad de logro, al poder y afiliación con el propósito de la satisfacción de sus necesidades laborales.	Y1. Necesidad de logro	Y1.1. Mejorar el desempeño laboral	Intento mejorar mi desempeño laboral	Ordinal Siempre: 5 Casi siempre: 4 Eventualmente: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1 Nivel y rango: Alto: 55-75 Medio: 35-55 Bajo: 15-35	Censo / Cuestionario
				Y1.2. Trabajo bajo presión	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes		
				Y1.3. Realizar trabajos complejos	Me gusta ser considerado en tareas complejas		
				Y1.4. Fijar y alcanzar metas reales	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas		
				Y1.5. Satisfacción al culminar una tarea difícil	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil		
			Y2. Poder	Y2.1. Competencia y logro	Me gusta trabajar en competición y ganar		
				Y2.2. Trabajo bajo estrés	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y bajo presión		
				Y2.3. Confrontación de posiciones	Confronto a la gente con quienes estoy en desacuerdo		
				Y2.4. Influencia en otros trabajadores	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo		
				Y2.5. Control sobre acontecimientos o hechos	Frecuentemente me esfuerzo por tener el control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean		
			Y3. Afiliación	Y3.1. Comunicación permanente	A menudo me encuentro hablando con otros trabajadores de la UGEL Contumazá		
				Y3.2. Confraternidad	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la UGEL Contumazá		
				Y3.3. Compañerismo	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo		
				Y3.4. Pertenencia a grupos de trabajo	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones		
				Y3.5. Trabajo en equipo	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo		

Fuente: Elaboración Propia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL CONTUMAZÁ

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				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 (Ver instrumento del adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Motivación Laboral	N. DE LOGRO	Mejorar el desempeño laboral	Intento mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		X				
		Trabajo bajo presión	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		X				
		Realizar trabajos complejos	Me gusta ser considerado en tareas complejas	X		X		X		X				
		Fijar y alcanzar metas reales	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X		X		X		X				
		Satisfacción al culminar una tarea difícil	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X		X				
	N. DE PODER	Competencia y logro	Me gusta trabajar en competición y ganar	X		X		X		X				
		Trabajo bajo estrés	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y bajo presión	X		X		X		X				
		Confrontación de posiciones	Confronto a la gente con quienes estoy en desacuerdo	X		X		X		X				
		Influencia en otros trabajadores	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	X		X		X		X				
		Control sobre acontecimientos o hechos	Frecuentemente me esfuerzo por tener el control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X		X		X		X				
	N. DE AFILIACIÓN	Comunicación permanente	A menudo me encuentro hablando con otros trabajadores de la UGEL Contumazá	X		X		X		X				
		Confraternidad	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la UGEL Contumazá	X		X		X		X				
		Compañerismo	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	X		X		X		X				
		Pertenencia a grupos de trabajo	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	X		X		X		X				
		Trabajo en equipo	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo	X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: **Mg. Ever Rolando Angulo Cabanillas**

Firma del experto :


CPC Ever R. Angulo Cabanillas
 ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE PERSONAL
 UGEL SAN PABLO
EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima Organizacional y Motivación Laboral en Trabajadores de la UGEL Contumazá.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para recoger información de la motivación laboral en trabajadores de la UGEL Contumazá.

3. TESISISTA:

Bch. Gabriela Ines Guevara Cubas

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 28 de mayo de 2021.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
SECRETARÍA NACIONAL DE EVALUACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
[Firma]
CPC. *Eber K. Angulo Cabanillas*
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO - JEFE DE PERSONAL
UGEL SAN PABLO

Firma
EXPERTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Validación de Escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 28 de mayo de 2021

Señor:

Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho

Ciudad.-

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha elaborado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a Usted para en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento.

Para efectos de su análisis adjunto a usted los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de variables
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Firma _____

Gabriela Ines Guevara Cubas
DNI 41308737



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario para recoger información de la motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá, Cajamarca.

2. Autor original:

Bch. Gabriela Ines Guevara Cubas

3. Objetivo:

Recoger información de la motivación laboral de los trabajadores de la UGEL Contumazá.

4. Estructura y aplicación:

La presente prueba escrita está estructurada en base a 15 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una población de 40 trabajadores de la UGEL Contumazá



5. Nombre del instrumento:

Cuestionario para recoger información de la motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá.

6. Estructura detallada:

Es esta sección se presenta un cuadro donde puede apreciar la variable, las dimensiones e indicadores que la integran.

Variable (s)	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 2 Motivación laboral	NECESIDAD DE LOGRO	Mejorar el desempeño laboral	1
		Trabajo bajo presión	1
		Realizar trabajos complejos	1
		Fijar y alcanzar metas reales	1
		Satisfacción al culminar una tarea difícil	1
	NECESIDAD DE PODER	Competencia y logro	1
		Trabajo bajo estrés	1
		Confrontación de posiciones	1
		Influencia en otros trabajadores	1
		Control sobre acontecimientos o hechos	1
	NECESIDAD DE AFILIACIÓN.	Comunicación permanente	1
		Confraternidad	1
		Compañerismo	1
		Pertenencia a grupos de trabajo	1
		Trabajo en equipo	1



Anexo 5: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UGEL CONTUMAZÁ.

Autor: Gabriela Ines Guevara Cubas

A continuación, se presentan una serie de enunciados, divididos en diversas áreas, la intención es recoger información de la MOTIVACIÓN LABORAL en los trabajadores de la UGEL Contumazá.

Marca con un aspa (x) en la opción que más se acerque a tu forma de pensar. Recuerda que no existen respuestas buenas o malas.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
			Siempre (5)	Casi Siempre (4)	Eventualmente (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)
NECESIDAD DE LOGRO	Mejorar el desempeño laboral	Intento mejorar mi desempeño laboral					
	Trabajo bajo presión	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
	Realizar trabajos complejos	Me gusta ser considerado en tareas complejas					
	Fijar y alcanzar metas reales	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
	Satisfacción al culminar una tarea difícil	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
NECESIDAD DE PODER	Competencia y logro	Me gusta trabajar en competición y ganar					
	Trabajo bajo estrés	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y bajo presión					
	Confrontación de posiciones	Confronto a la gente con quienes estoy en desacuerdo					
	Influencia en otros trabajadores	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
	Control sobre acontecimientos o hechos	Frecuentemente me esfuerzo por tener el control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
NECESIDAD DE AFILIACIÓN.	Comunicación permanente	A menudo me encuentro hablando con otros trabajadores de la UGEL Contumazá					
	Confraternidad	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la UGEL Contumazá					
	Compañerismo	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
	Pertenencia a grupos de trabajo	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
	Trabajo en equipo	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo					

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de las variables
Operacionalización de la variable motivación laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc./Instr.
Y= Motivación Laboral	Voluntad de ejercer el mayor esfuerzo hacia las metas organizacionales, en relación a la capacidad de este para satisfacer alguna necesidad de la individual (Robbins, 2009), (citado en Ríos, 2017).	La motivación laboral está enfocado a la necesidad de logro, al poder y afiliación con el propósito de la satisfacción de sus necesidades laborales.	Y1. Necesidad de logro	Y1.1. Mejorar el desempeño laboral	Intento mejorar mi desempeño laboral	Ordinal Siempre: 5 Casi siempre: 4 Eventualmente: 3 Casi nunca: 2 Nunca: 1 Nivel y rango: Alto: 55-75 Medio: 35-55 Bajo: 15-35	Censo / Cuestionario
				Y1.2. Trabajo bajo presión	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes		
				Y1.3. Realizar trabajos complejos	Me gusta ser considerado en tareas complejas		
				Y1.4. Fijar y alcanzar metas reales	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas		
				Y1.5. Satisfacción al culminar una tarea difícil	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil		
			Y2. Poder	Y2.1. Competencia y logro	Me gusta trabajar en competición y ganar		
				Y2.2. Trabajo bajo estrés	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y bajo presión		
				Y2.3. Confrontación de posiciones	Confronto a la gente con quienes estoy en desacuerdo		
				Y2.4. Influencia en otros trabajadores	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo		
				Y2.5. Control sobre acontecimientos o hechos	Frecuentemente me esfuerzo por tener el control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean		
			Y3. Afiliación	Y3.1. Comunicación permanente	A menudo me encuentro hablando con otros trabajadores de la UGEL Contumazá		
				Y3.2. Confraternidad	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la UGEL Contumazá		
				Y3.3. Compañerismo	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo		
				Y3.4. Pertenencia a grupos de trabajo	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones		
				Y3.5. Trabajo en equipo	Prefero trabajar con otras personas más que trabajar solo		

Fuente: Elaboración Propia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UGEL CONTUMAZÁ

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				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 (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Motivación Laboral	N. DE LOGRO	Mejorar el desempeño laboral	Intento mejorar mi desempeño laboral	X		X		X		X				
		Trabajo bajo presión	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	X		X		X		X				
		Realizar trabajos complejos	Me gusta ser considerado en tareas complejas	X		X		X		X				
		Fijar y alcanzar metas reales	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	X		X		X		X				
		Satisfacción al culminar una tarea difícil	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	X		X		X		X				
	N. DE PODER	Competencia y logro	Me gusta trabajar en competición y ganar	X		X		X		X				
		Trabajo bajo estrés	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y bajo presión	X		X		X		X				
		Confrontación de posiciones	Confronto a la gente con quienes estoy en desacuerdo	X		X		X		X				
		Influencia en otros trabajadores	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	X		X		X		X				
		Control sobre acontecimientos o hechos	Frecuentemente me esfuerzo por tener el control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	X		X		X		X				
	N. DE AFILIACIÓN.	Comunicación permanente	A menudo me encuentro hablando con otros trabajadores de la UGEL Contumazá	X		X		X		X				
		Confraternidad	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la UGEL Contumazá	X		X		X		X				
		Compañerismo	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	X		X		X		X				
		Pertenencia a grupos de trabajo	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	X		X		X		X				
		Trabajo en equipo	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo	X		X		X		X				

Grado y Nombre del Experto: **Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho**

Firma del experto :


EXPERTO EVALUADOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima Organizacional y Motivación Laboral en Trabajadores de la UGEL Contumazá.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para recoger información de la motivación laboral en trabajadores de la UGEL Contumazá.

3. TESISISTA:

Bch. Gabriela Ines Guevara Cubas

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 28 de mayo de 2021.

Dr. Luis Arturo Montenegro Camacho

Firma

EXPERTO

Anexo 4. Resultados de Confiabilidad.

Análisis de la Confiabilidad – Clima Organizacional

El instrumento elaborado por el investigador fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación.

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento Clima organizacional fue el Alpha de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre $0.7 \leq r \leq 1$, “El instrumento se puede considerar confiable”.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Análisis del Alfa de Cronbach

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

TABLA N° 1.- Estadísticos de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0.750	0.800	15

Tal como se observa, el Cuestionario elaborado por el investigador para evaluar el **clima organizacional** de 15 preguntas ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.750 y de 0.800 si se tipifican los resultados, valores que denotan un nivel de confiabilidad aceptable.

TABLA N° 2.- Estadísticas resumen de los Ítems en relación con el Test Completo

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Según Ud., ¿Recibe ayuda mutua de parte de sus compañeros de trabajo cuando tiene dudas en la UGEL, Contumazá?	22,80	11,747	0,483	0,725
Según Ud., ¿Siente que le respetan y le tienen consideración en la UGEL, Contumazá?	22,65	11,397	0,806	0,706
Según Ud., ¿Siente que recibe apoyo de parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?	22,65	11,397	0,806	0,706
Según Ud., ¿Recibe estímulos por su desempeño por parte de los directivos de la UGEL, Contumazá?	23,15	10,871	0,597	0,709
Considera Ud., ¿Qué su participación como trabajador es valorado por los directivos de la UGEL, Contumazá?	22,65	11,397	0,806	0,706
¿Considera Ud. que se siente comprometido al logro de las metas de la UGEL, Contumazá?	22,75	11,671	0,413	0,730
¿Considera Ud. que se siente responsable por el cumplimiento de los objetivos y programas de la UGEL, Contumazá?	22,80	14,484	-0,295	0,799
¿Cree Ud. que percibe una remuneración equitativa conforme a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?	23,35	10,976	0,351	0,744
¿Cree Ud. que recibe los beneficios derivados del trabajo acorde a las funciones que desempeña en la UGEL, Contumazá?	23,00	11,474	0,515	0,721
¿Cree Ud. que cuenta con toda la información y equipos disponibles para el cumplimiento de sus labores en la UGEL, Contumazá?	23,10	11,568	0,499	0,723
¿Considera Ud., que puede tener o tiene estabilidad laboral en la UGEL, Contumazá?	23,35	12,976	-0,001	0,786
Según Ud., ¿Se siente pertinente y estima su puesto laboral en la UGEL, Contumazá?	22,75	12,513	0,183	0,754
¿Considera Ud. que existe una claridad y coherencia en la dirección por el cumplimiento de los objetivos de la UGEL, Contumazá?	22,65	12,661	0,281	0,743
¿Considera Ud. que los directivos se preocupan por el futuro de la UGEL, Contumazá?	22,60	13,411	0,009	0,759
¿Considera Ud. que todos los trabajadores demuestran cooperación, responsabilidad y respeto en la UGEL, Contumazá?	22,75	11,355	0,659	0,711

La Tabla 2 muestra la correlación exacta entre cada ítem y el Total de la escala, así como la influencia de su eliminación en la confiabilidad total del instrumento. De esta manera, podemos darnos cuenta de los errores y posibles modificaciones que son necesarias en la estructura del instrumento de medición bajo estudio.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado y el valor del alfa de 0.750, podemos señalar que se ha hallado algo poco común y que habla muy bien de la homogeneidad, y confiabilidad del instrumento, y es que todos los ítems conformantes del instrumento tienen una presencia importante para con el instrumento global.

Así podemos decir que el I6: “**¿Considera Ud., que puede tener o tiene estabilidad laboral en la UGEL, Contumazá?**”, presenta una correlación negativa baja (casi nula) de -0.001 para con el instrumento Total y que su eliminación elevaría la varianza explicada de los resultados obtenidos en el Test hasta 12.98%, mientras que el valor del alpha subiría levemente a 0.786.

El I14: “**¿Considera Ud. que los directivos se preocupan por el futuro de la UGEL, Contumazá?**”, presenta una correlación positiva baja (casi nula) de 0.009 para con el instrumento Total y que su eliminación elevaría la varianza explicada de los resultados obtenidos en el Test hasta 13.41%, mientras que el valor del alpha se mantendría prácticamente igual 0.759.

El I12: “**Según Ud., ¿Se siente pertinente y estima su puesto laboral en la UGEL, Contumazá?**”, presenta una correlación positiva baja de 0.183 para con el instrumento Total y que su eliminación elevaría la varianza explicada de los resultados obtenidos en el Test hasta 12.51%, mientras que el valor del alpha no sufriría casi cambio 0.754.

Los resultados anteriores sugieren una revisión posterior de algunas preguntas, pero a nivel global su aplicación es más que pertinente al obtenerse una alta confiabilidad.

Análisis de la Confiabilidad – Motivación Laboral

El instrumento elaborado por el investigador fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación.

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento Motivación Laboral fue el Alpha de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que Si el valor del coeficiente obtenido se halla entre $0.7 \leq r \leq 1$, “El instrumento se puede considerar confiable”.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL

Análisis del Alfa de Cronbach

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

TABLA N° 1.- Estadísticos de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N° de elementos
0.858	0.876	15

Tal como se observa, el Cuestionario elaborado por el investigador para evaluar el **Motivación Laboral** de 15 preguntas ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.858 y de 0.876 si se tipifican los resultados, valores que denotan un nivel de confiabilidad aceptable.

TABLA N° 2.- Estadísticas resumen de los Ítems en relación con el Test Completo

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Intento mejorar mi desempeño laboral	59,60	56,989	0,522	0,849
Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	59,55	55,418	0,821	0,840
Me gusta ser considerado en tareas complejas	59,80	53,432	0,785	0,836
Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	59,55	61,945	0,034	0,867
Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	59,60	60,147	0,175	0,863
Me gusta trabajar en competición y ganar	59,65	57,924	0,594	0,849
Me gusta trabajar en situaciones de estrés y bajo presión	60,50	55,947	0,227	0,874
Confronto a la gente con quienes estoy en desacuerdo	60,40	54,568	0,572	0,845
Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	60,55	49,734	0,736	0,834
Frecuentemente me esfuerzo por tener el control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	60,05	53,208	0,515	0,848
A menudo me encuentro hablando con otros trabajadores de la UGEL Contumazá	59,95	55,839	0,580	0,846
Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la UGEL Contumazá	59,90	54,621	0,685	0,841
Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo	60,10	47,253	0,736	0,833
Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	60,10	53,042	0,535	0,847
Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo	60,20	57,853	0,372	0,855

La Tabla 2 muestra la correlación exacta entre cada ítem y el Total de la escala, así como la influencia de su eliminación en la confiabilidad total del instrumento. De esta manera, podemos darnos cuenta de los errores y posibles modificaciones que son necesarias en la estructura del instrumento de medición bajo estudio.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado y el valor del alfa de 0.858, podemos señalar que se ha hallado algo poco común y que habla muy bien de la homogeneidad, y confiabilidad del instrumento, y es que todos los ítems conformantes del instrumento tienen una presencia importante para con el instrumento global.

Así podemos decir que el I4: **“Me gusta fijar y alcanzar metas realistas”**, presenta una correlación positiva baja de 0.034 para con el instrumento Total y que su eliminación elevaría la varianza explicada de los resultados obtenidos en el Test hasta 61.94%, mientras que el valor del alfa se mantendría casi igual 0.867.

El I7: **“Me gusta trabajar en situaciones de estrés y bajo presión”**, presenta una correlación positiva baja de 0.227 para con el instrumento Total y que su eliminación elevaría la varianza explicada de los resultados obtenidos en el Test hasta 55.95%, mientras que el valor del alfa se mantendría prácticamente igual 0.874.

El I15: **“Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo”**, presenta una correlación positiva débil de 0.0 para con el instrumento Total y que su eliminación elevaría la varianza explicada de los resultados obtenidos en el Test hasta 57.25%, mientras que el valor del alfa no sufriría casi cambio 0.855.

Los resultados anteriores sugieren una revisión posterior de algunas preguntas, pero a nivel global su aplicación es más que pertinente al obtenerse una alta confiabilidad.

Anexo 5: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá?	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre las el clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá.</p> <p>Objetivo específico</p> <p>1.- Describir la motivación laboral en los trabajadores de la UGEL, Contumazá.</p> <p>2.- Identificar el clima organizacional según los trabajadores de la UGEL Contumazá.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El clima organizacional se relaciona directa e intensa con la motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá.</p>	X= Clima organizacional				
			Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y rango
			X1. Relaciona interpersonales	X1.1. Ayuda mutua	1	Ordinal Siempre: 5 Casi siempre: 4 Algunas veces: 3 Muy pocas veces: 2 Nunca: 1	Nivel alto: Alto: 55-75 Medio:35-55 Bajo:15-35
				X1.2. Respeto y consideración	2		
			X2. Estilo de dirección	X2.1. Apoyo	3		
				X2.2. Estimulo	4		
			X3. Sentido de pertinencia	X2.3. Participación del trabajador	5		
				X3.1. Sentimiento de compromiso	6		
				X3.2. Responsabilidad con los objetivos y programas	7		
			X4. Retribución	X4.1. Remuneración equitativa	8		
				X4.2. Beneficios derivados del trabajo	9		
			X5. Disponibilidad de recursos	X5.1. Información y equipos disponibles	10		
			X6. Estabilidad	X6.1. Pertenencia y estima laboral	11-12		
			X7. Claridad y coherencia en la dirección	X7.1. Futuro de la organización	13-14		
			X8. Valores colectivos	X8.1. Cooperación, responsabilidad y respeto	15		

Y= Motivación laboral

Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala	Nivel y rango
Y1. Necesidad de logro	Y1.1. Mejorar el desempeño laboral	1	Ordinal	Alto: 21-25
	Y1.2. Trabajo bajo presión	2	Siempre: 5	Parcial alto:
	Y1.3. Realizar trabajos complejos	3	Casi siempre: 4	17-20
	Y1.4. Fijar y alcanzar metas reales	4	Eventualmente: 3	Regular: 13-16
	Y1.5. Satisfacción al culminar una tarea difícil	5	Casi nunca: 2	Parcial bajo:
Y2. Poder	Y2.1. Competencia y logro	6	Nunca: 1	9-12
	Y2.2. Trabajo bajo estrés	7		
	Y2.3. Confrontación de posiciones	8		
	Y2.4. Influencia en otros trabajadores	9		
	Y2.5. Control sobre acontecimientos o hechos	10		
Y3. Afiliación	Y3.1. Comunicación permanente	11		
	Y3.2. Confraternidad	12		
	Y3.3. Compañerismo	13		
	Y3.4. Pertenencia a grupos de trabajo	14		
	Y3.5. Trabajo en equipo	15		

Anexo 6. Figuras

Figura 1

Percepción de los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca respecto a las dimensiones de la variable Clima organizacional.

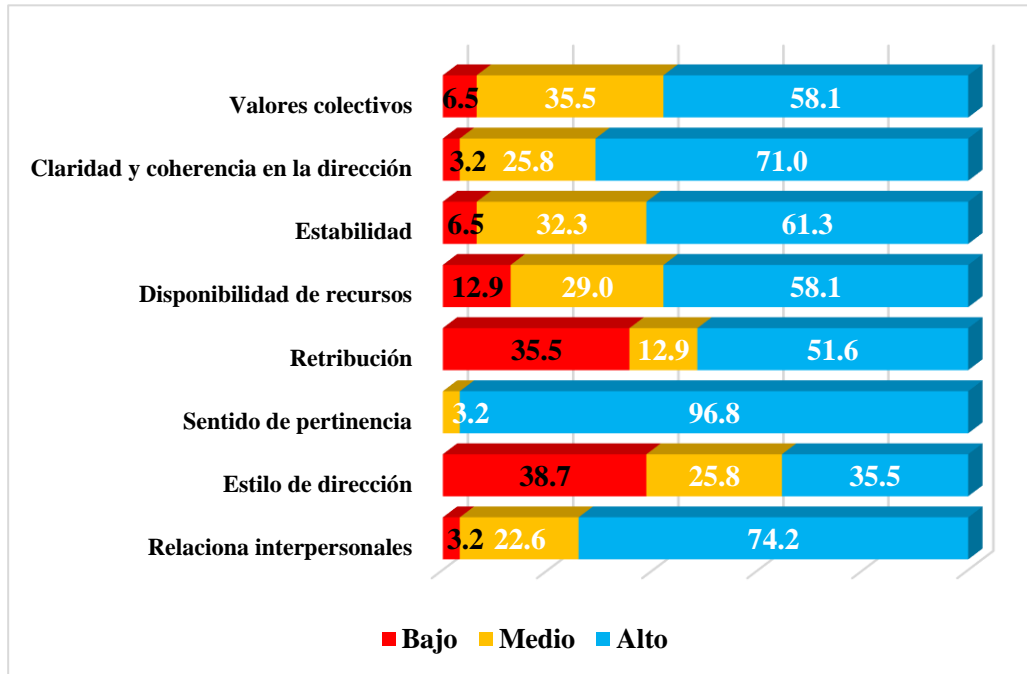


Figura 2

Percepción de los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca respecto a la variable Clima organizacional.

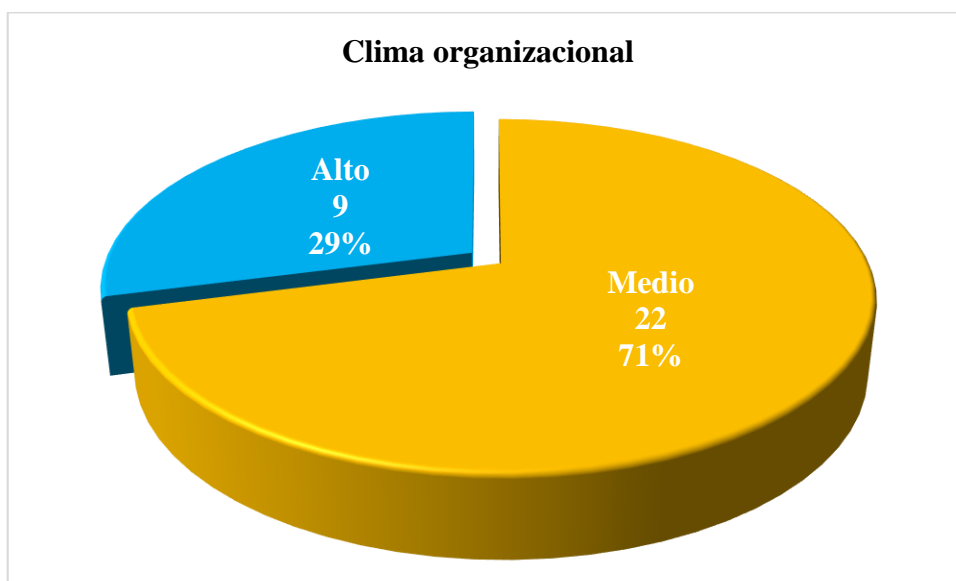


Figura 3

Percepción de los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca respecto a las dimensiones de la variable Motivación laboral.

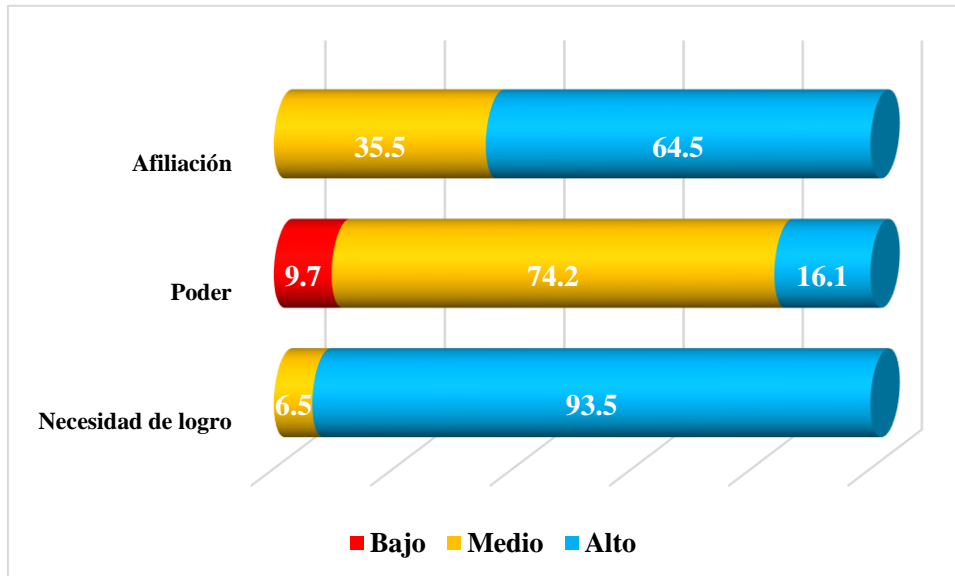


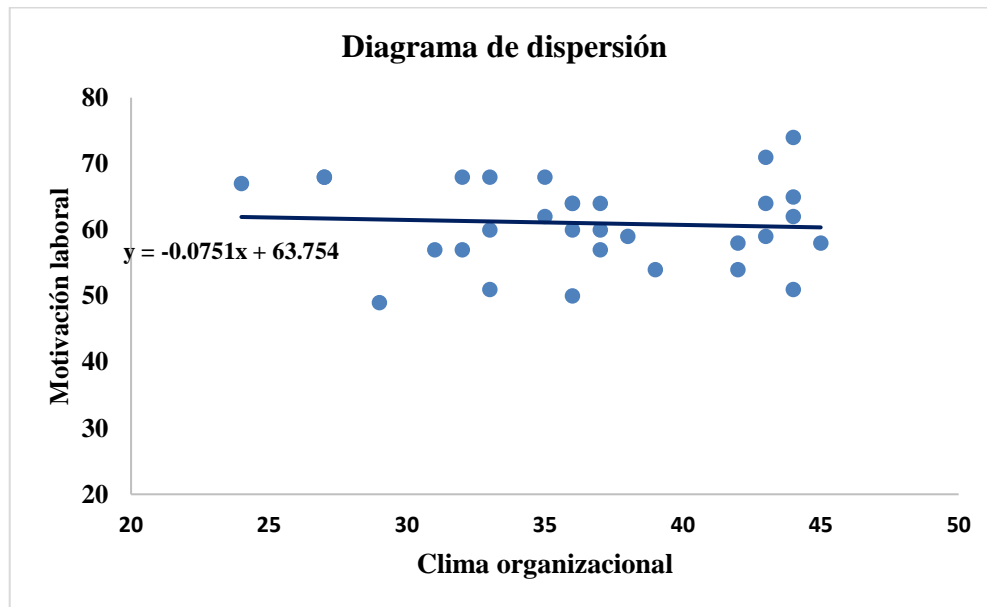
Figura 4

Percepción de los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca respecto a la variable Motivación laboral.



Figura 5

Diagrama de dispersión entre el Clima organizacional y la Motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca.



El diagrama indica que no hay una relación lineal directa o positiva entre el Clima organizacional y la Motivación laboral, según las respuestas de los trabajadores de la UGEL Contumazá – Cajamarca.