



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

**Influencia de la Motivación en el Clima Laboral de los Futbolistas
de Clubes Deportivos de Primera División en Trujillo, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORA:

Hidalgo Lara de Fleitas, María Mercedes (orcid.org/0000-0002-2619-0928)

ASESORA:

Dra. Alza Salvatierra, Vanessa Jocelyn (orcid.org /0000-0003-4781-8646)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico la presente tesis a Dios, por darme la vitalidad. A mi esposo Leandro y mis hijos Nicolas y Gianna, quienes fueron mi apoyo y soporte emocional para darme fuerzas y lograr mis objetivos; además de inspirarme a conseguir mis metas profesionales. Por último, a mis docentes por brindarme sus conocimientos y sabiduría.

Agradecimiento

Agradecer primeramente a Dios, por brindarme sabiduría, salud y perseverancia para lograr mis objetivos y metas; también agradecer a mis familiares y amistades por ofrecerme su apoyo y comprensión incondicional.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Métodos de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS	49
ANEXOS	56

Índice de tablas

Tabla 1 Expertos validadores	18
Tabla 2 Rangos de confiabilidad.....	18
Tabla 3 Fiabilidad del cuestionario - Motivación	18
Tabla 4 Fiabilidad del cuestionario – Clima Laboral	19
Tabla 5 Nivel de Motivación en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022	22
Tabla 6 Nivel de Motivación Intrínseca en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022.....	23
Tabla 7 Nivel de Motivación extrínseca en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022.....	24
Tabla 8 Nivel de Amotivación en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022	25
Tabla 9 Nivel de Clima Laboral en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022	26
Tabla 10 Nivel de Factores del puesto de trabajo en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022	27
Tabla 11 Nivel de Formación en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022	28
Tabla 12 Nivel de Supervisión en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022	29
Tabla 13 Nivel de Seguridad en el trabajo en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022.....	30
Tabla 14 Nivel de Condiciones generales de la organización en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022.....	31

Tabla 15 Nivel de Recursos en la organización en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022	32
Tabla 16 Influencia de la motivación sobre el clima laboral de los futbolistas de clubes deportivos de primera división en Trujillo, 2022	33
Tabla 17 Influencia de la motivación sobre los factores del puesto de trabajo del clima laboral de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022	34
Tabla 18 Influencia de la motivación sobre la formación de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022.....	35
Tabla 19 Influencia de la motivación sobre la supervisión de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022.....	36
Tabla 20 Influencia de la motivación sobre la seguridad en el trabajo de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022.....	37
Tabla 21 Influencia de la motivación sobre las condiciones generales de la organización de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022	38
Tabla 22 Influencia de la motivación sobre los recursos de la organización de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022.....	39

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la influencia de la motivación en el clima laboral de los futbolistas de primera división de clubes deportivos de Trujillo, 2022. El diseño de investigación fue no experimental de tipo aplicada, de corte transversal, de nivel correlacional-causal y de enfoque cuantitativo, por ello, la muestra estuvo constituida por 30 futbolistas de sexo masculino de clubes deportivos de primera división en Trujillo. Se aplicaron cuestionarios para la toma de datos, ambos validados mediante juicio de expertos y con probada confiabilidad. En los resultados, se observó que el 80% de los futbolistas tienen un nivel alto de motivación, asimismo el 56.7% de futbolistas tienen nivel medio de clima laboral; para la prueba de hipótesis, se obtuvo un coeficiente de determinación igual a 0.567 y un p-valor menor a 0.01. Se concluye que la motivación influye de manera positiva en el clima laboral.

Palabras clave: clima laboral, motivación deportiva, futbolistas.

Abstract

The purpose of this research was to determine the influence of motivation on the work environment of first division soccer players of sports clubs in Trujillo, 2022. The research design was non-experimental, applied, cross-sectional, correlational-causal level. and with a quantitative approach, therefore, the sample consisted of 30 male soccer players from first division sports clubs in Trujillo. Questionnaires were applied for data collection, both validated by expert judgment and with proven reliability. In the results, it was observed that 80% of the soccer players have a high level of motivation, likewise 56.7% of soccer players have a medium level of work environment; for the hypothesis test, a coefficient of determination equal to 0.567 and a p-value less than 0.01 were obtained. It is concluded that motivation has a positive influence on the work environment.

Keywords: work environment, sports motivation, soccer players.

I. INTRODUCCIÓN

El deporte es de suma importancia y se encuentra en constante desarrollo y crecimiento sea en el sentido social, económico y profesional (Englert, 2017), pasando a ocupar hoy en día, un lugar central de la sociedad actual, tanto a nivel nacional como internacional (Escamilla et al., 2019). En ese sentido y considerado como el deporte rey, García (2018) alude al fútbol como una manifestación de escala mundial que engloba áreas sociales, culturales, médicas, económicas e inclusive políticas.

En la actualidad, la motivación es un factor existente en la humanidad, sobresale en deportistas con gran fortaleza mental por saber regular sus emociones (Ríos et al., 2021). Sin embargo, los deportistas que no reciban refuerzos extrínsecos como intrínsecos, no conseguirán estar motivados para ejecutar el deporte, lo que conllevaría a un aumento en el riesgo de abandono del mismo (Castro et al., 2019). En cuanto al clima organizacional, Escamilla et al. (2019) refiere que ésta permite diagnosticar las percepciones de los colaboradores, además de brindar a la empresa información importante sobre en qué medida pueden estar afectando los elementos internos y externos propios de la institución; y aunque su investigación se ha dado en distintas ramas, existen muy pocas investigaciones relacionadas con el clima organizacional en el ámbito deportivo.

En el contexto internacional, Escamilla et al. (2021) menciona que, al no existir diversidad de estudios respecto al clima laboral en clubes deportivos, causa un problema debido a que cualquier producto o servicio deportivo, antes de llegar al usuario, es coordinado, desarrollado e impartido por los colaboradores de las organizaciones deportivas; por ende, su oferta se ve afectada por el déficit de calidad de los mismos.

Asimismo, Cadavid et al. (2021) evidenciaron que las causas que conllevaron a la desmotivación de los futbolistas fueron factores endógenos como el hecho de que los jugadores percibían ser excluidos por el director técnico, el no estar físicamente en condiciones adecuadas para responder a las exigencias del trabajo y el no descansar bien; y también factores exógenos como el no pagar lo acordado, pagar fuera de la fecha establecida y la percepción de bajo salario; también el trato diferente entre compañeros y demás temas relacionados con

problemas en los traslados y viajes; todo ello, suma a que exista un malestar en el trabajo, lo cual conlleva a generar desmotivación en los futbolistas, según De Souza et al. (2017).

En cuanto al contexto nacional, Charry (2018) mencionó que las causas de deficiencia en las entidades u organizaciones que inciden en una baja percepción del clima laboral, es por la inequidad remunerativa, dificultades para ser promovidos, ausencia de un programa de incentivos, deficientes condiciones de trabajo, es decir, hace referencia al espacio, seguridad, ubicación, higiene, falta de liderazgo y la salud ocupacional. De igual manera por el mal trabajo en equipo, las relaciones humanas deficientes, la rotación alta; lo cual genera una ineficiencia y baja productividad.

Respecto al contexto local, en los clubes deportivos de Trujillo, se identificó que en los futbolistas profesionales de clubes de primera división las características que mayormente aquejan a estos es la falta de motivación producida en ocasiones cuando existen malas gestiones dirigenciales, que afectan el pago puntual de su sueldo u otros beneficios que gozan por contrato como condiciones de viaje, alojamiento y también una serie de factores influyentes en el puesto de trabajo, en la formación que brinda el director técnico, el cuidado por su salud y la comodidad de los mismos en dichos clubes. De hecho, esto repercute en el clima laboral y en la motivación del plantel frente a competencias deportivas en la liga de fútbol profesional. De igual manera repercute a los directivos que tienden a justificar estos eventos en vez de darles solución, esto se ve reflejado también en el debilitamiento de la comunicación, relaciones interpersonales y bajos deseos para dar su máximo esfuerzo en las competencias donde participan. Ello traería consigo, la renuncia hacia el club por parte de aquellos futbolistas más destacados en el torneo nacional pretendiendo pertenecer a otros clubes donde se sientan motivados y perciban un clima laboral idóneo, por ende, los clubes trujillanos carecerían de competitividad frente a clubes que presenten futbolistas profesionales motivados y satisfechos con su trabajo.

En tal sentido, se justifica teóricamente, en la existencia de brechas en los estudios que involucran ambas variables, la incitación y el clima de trabajo en el ámbito deportivo, que este estudio examina y discute en cuanto a las principales

teorías relacionadas con el clima de trabajo y su incidencia en la motivación de los jugadores de clubes de primera división en Trujillo. Además, desde una perspectiva práctica, se ha comprobado que los resultados derivados de la citada relación pueden ser utilizados para tomar mejores decisiones de gestión en el sector del deporte, con el fin de mejorar el impulso, al mismo tiempo, se busca optimizar el área de recursos humanos. Por otro lado, se ha validado la justificación metodológica, es decir, el nivel y tipo de investigación, que sirva de base para investigaciones más profundas relacionadas con el objeto de estudio, además de las herramientas utilizadas, esto permitirá su aplicación en similares contextos.

Asimismo, la pesquisa es importante porque tendrá un aporte social, debido a que contribuirá a identificar posibles soluciones a la problemática evidenciada en la organización estudiada. De igual manera, desde el sentido práctico, permitirá mejorar la realidad de la entidad y con ello las decisiones y gestiones de la misma. Por último, contribuirá en el sentido académico, debido a que apoyará en futuras estudios que aborden una temática similar.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, la investigación pretende responder a la siguiente interrogante principal: ¿De qué manera la motivación influye en el clima laboral de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022? Por lo tanto, las interrogantes específicas que se derivan de ello son: i) ¿De qué manera la motivación influye en los factores del puesto de trabajo de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022?; ii) ¿De qué manera la motivación influye en la formación de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022?; iii) ¿De qué manera la motivación influye en la supervisión de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022?, iv) ¿De qué manera la motivación influye en la seguridad en el trabajo de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022?, v) ¿De qué manera la motivación influye en las condiciones generales de la organización de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022? y vi) ¿De qué manera la motivación influye sobre los recursos en la organización de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022?

Con la finalidad de dar respuesta a dichas preguntas, el objetivo general es: Determinar la influencia de la motivación en el clima laboral de los futbolistas de

Primera División Clubes de Trujillo, 2022. Mientras que en los objetivos específicos son: i) Establecer el nivel de motivación de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022; ii) Establecer el nivel de clima laboral de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022; iii) Establecer cómo influye la motivación en los factores del puesto de trabajo de los futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo, 2022; iv) Establecer cómo influye la motivación en la formación de los futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo, 2022; v) Establecer cómo influye la motivación en la supervisión de los futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo, 2022; vi) Establecer cómo influye la motivación en la seguridad en el trabajo de los futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo, 2022; vii) Establecer cómo influye la motivación en las condiciones generales de la organización de los futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo, 2022; viii) Establecer cómo influye la motivación en los recursos en la organización de los futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo, 2022.

En consecuencia, la hipótesis general es: La motivación influye sobre el clima laboral de los futbolistas de clubes deportivos de primera división en Trujillo, 2022. Mientras que, las hipótesis específicas son: i) La motivación influye en los factores del puesto de trabajo de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022; ii) La motivación influye sobre la formación de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022; iii) La motivación influye sobre la supervisión de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022; iv) La motivación influye sobre la seguridad en el trabajo de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022; v) La motivación influye sobre las condiciones generales de la organización de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022; vi) La motivación influye sobre los recursos de la organización de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Culminando la revisión de investigaciones especializadas, se encontraron evidencias que dieron soporte y rigurosidad a la problemática de la presente investigación, las cuales fueron pertinentes de ser examinadas y estuvieron acorde con las variables de estudio.

A nivel internacional los referentes que componen este apartado se desglosan en los estudios de Escamilla et al. (2021) tuvieron como finalidad comprender el clima organizacional (CO) en los clubes deportivos no-profesionales y especificar si existen diferencias significativas respecto al CO de acuerdo al nivel de competición y el tipo de financiación, para diseñar estrategias útiles de gestión e implicaciones para los directores y directivos deportivos. Metodológicamente, la investigación fue cuantitativa, se analizó a 382 clubes deportivos no profesionales españoles, mismo que conformaron la muestra y de los cuales el 63.6% son de nivel competitivo internacional – nacional; y el 70.2% tienen financiación mayoritariamente privada; asimismo, el instrumento que se aplicó fue el PSCLADE de García-Tascón. En cuanto a los hallazgos, se obtuvo que las dimensiones de Motivación ($M = 5.88$; $DT 0.85$) y supervisión ($M = 5.74$; $DT = 1.08$) se clasificaron con puntaje altos respecto a las demás dimensiones.

Matus et al. (2020), tuvo el objetivo de realizar una evaluación sobre la motivación en futbolistas del equipo masculino de Panamá. Metodológicamente fue una investigación experimental, comparativa, prospectiva y longitudinal; la muestra fue de 25 jugadores de fútbol, mismos que desarrollaron un cuestionario a encontrar ($X=2.06$) en el conflicto, en la rivalidad ($X=2.83$), la cooperación ($X= 3.89$), la agresividad ($X=2.70$) y la autosuficiencia ($X=4.04$). Se concluyó que existe una diferencia de significancia respecto a las motivaciones laborales en relación con los efectos de la intervención.

Ureña et al. (2020) se propusieron relacionar las dimensiones de la motivación con el estado de Flow (EF) en 141 futbolistas. Se siguió una metodología descriptiva, considerando cuestionarios como instrumentos de medición. Los hallazgos indicaron una relación positiva de la motivación intrínseca y extrínseca con las dimensiones del EF ($p < .05$). Asimismo, se identificó que las variaciones de motivación y EF se encontraron sujetas al entorno circundante, de

modo que el entrenamiento debe desarrollarse con actividades específicas, haciendo uso de estrategias activas, como resolución de conflictos, puesto que ello contribuye al aumento motivacional intrínseco en los futbolistas.

Escamilla et al. (2019), tuvieron como objetivo conocer los distintos caminos existentes para alcanzar la calidad en instituciones deportivas, considerando al Clima organizacional, nivel de competición y el tipo de financiación. Metodológicamente fue cuantitativa, 172 clubes deportivos conformaron la muestra, donde un 69.8% compite a nivel nacional, un 30.2% a escala autonómica; además, de que el 72.1% tiene una financiación privada y solo el 27.8% una financiación pública; asimismo, se empleó un cuestionario compuesto por dos escalas, la primera midió la percepción de clima laboral mediante la escala PSCLADE elaborada por (García-Tascón, 2008) y la calidad de servicio con una escala basada en (Vorhies y Morgan, 2005). En cuanto a los hallazgos, se obtuvo que la dimensión motivación fue la que más destaco ($\beta=0.51$; $P=0.00$), mientras que la dimensión seguridad registró un nivel bajo ($\beta= -0.07$; $P=0.00$). En conclusión, la motivación destaca en los colaboradores de clubes deportivos siendo esta dimensión como principal predicción y camino hacia altos niveles de calidad en el servicio.

Vázquez y López (2019) estudiaron la relación de la motivación extrínseca e intrínseca con la satisfacción con la vida en 712 deportistas. Se trabajó con un enfoque cuantitativa, nivel relacional, y se administró dos cuestionarios de medición que conllevaron a evidenciar que se encontró una relación estadísticamente significativa entre motivación intrínseca y la extrínseca ($r = 0.443, p = 0.01$); a su vez, la motivación intrínseca se asocia de manera positiva con la satisfacción con la vida ($r = 0.421, p = 0.01$), al igual que la motivación extrínseca con la satisfacción con la vida ($r = 0.213, p = 0.01$).

A nivel nacional se tuvo el caso de Reyes (2018) buscó relacionar la motivación con el síndrome de *burnout* en 120 futbolistas peruanos, para eso se siguió el nivel correlacional y corte transversal, además de considerar el cuestionario como instrumento de investigación. Los hallazgos señalaron la prevalencia de puntajes medios sobre la motivación intrínseca y extrínseca, lo que indica que la práctica futbolística conlleva a experimentar sensaciones de placer y satisfacción que conduce a ejercer conductas autodeterminadas.

De La Peña (2018) centró su interés investigativo en reconocer el efecto de un plan de motivación basado en expectativas en el aprendizaje del fútbol en una muestra conformada por 30 docentes universitarios de especialidad educación física. La metodología fue cuantitativa y experimental, además del cuestionario como instrumento para la obtención de registros, mismos que sostuvieron el reconocimiento de la resolución de conflictos en relación a los enfoques de aprendizaje del fútbol como principal problemática en los estudiantes involucrados en el estudio.

Gil-Flores (2018) precisó como intención de verificar los efectos del clima de una organización sobre el desempeño de 217 personas que trabajan en una subgerencia deportiva y recreativa en ella se aplicó una metodología cuantitativa de tipo ex post facto correlacional causal. Se aplicó una encuesta con la intención de evaluar las variables, encontrando al existencia de relación de tipo moderada en correlación de Pearson de 0.860 entre las dimensión aporta ayudando a compañeros y la alta dirección, aunado a ello para la variable estructura flexible y ofrece su conocimiento se encontró una correlación de 0.874, mientras que entre la dimensión existen incentivo y muestra motivación los valores de correlación indican un nivel bajo de 0.563, del mismo modo para las dimensiones recibo elogio y representa organización eficazmente de 0.343 por lo que se concluye que se requiere reforzar la comunicación, incentivos y apoyo por parte de los directivos.

Urbano (2018) tuvo en consideración un estudio no experimental y relacional para examinar la influencia del ambiente y organización del trabajo sobre el desempeño de 130 trabajadores de Huaraz, quienes contestaron a cuestionarios que se consideraron como instrumentos, los cuales condujeron a reconocer predominancia de un nivel favorable en las dimensiones comunicación y supervisión (69%), e involucramiento laboral (85%), mientras que las condiciones laborales se clasificaron en un nivel medio. Además, aplicó el chi cuadrado obteniendo como valor teórico de 88,25 menor al valor calculado de 839,44; concluyendo una significativa asociación del clima organizacional con el rendimiento de los trabajadores.

Calixto (2017) en su estudio desarrollado en Lima donde se enfocó en identificar la incidencia de la comunicación ejercida en una organización y el

fortalecimiento de conocimientos sobre el ambiente laboral del personal del IPD. Se utilizó un enfoque cuantitativo y alcance correlacional, además de contar con una muestra compuesta por 205 participantes, quienes dieron respuesta a un cuestionario considerado como instrumento de medición. Los principales resultados sostuvieron una influencia significativa de la capacitación, así como la comunicación sobre el clima de la organización ($p = .000 < .001$), lo que significó que el adecuado ejercicio de las dos primeras variables repercutió favorablemente sobre la última.

No obstante, a nivel local Mena (2021) tuvo la finalidad de hallar la asociación de la actitud deportiva con el rendimiento para competir en un club de Carlos Tenaud – Trujillo, en una población de futbolistas de sub 15, 16 y 17. Para ello, se efectuó una metodología cuantitativa de tipo relacional. El investigador aplicó el instrumento elaborado por Dosil para actitud deportiva, y para rendimiento del deportista se utilizó el instrumento de Gimeno et al. (2001), denotando los siguientes resultados se encontró que la actitud deportiva en un nivel regular en un 56.4% mientras que el rendimiento deportivo se posiciona con un nivel regular de 89.7%. Aunado a ello existe una directa asociación directa de nivel bajo entre las variables.

Bocanegra y Moreno (2020) realizaron un estudio con el propósito de describir rasgos psicológicos en jugadores de fútbol de categoría sub 11 en la localidad de Trujillo. Para ello se efectuó una metodología no experimental-descriptiva en 50 jugadores de escuelas formativas. En ese orden de utilizas se aplicó la técnica de ficha de recolección de datos, así como los tes de butt, stai y anillos de landolt lo cual permitieron arribar a los siguientes resultados dando por entendido que los deportistas se encuentran en buen estado tanto para la motivación, ansiedad y atención con los siguientes valores arqueros al 57.1%, 71.4 y 77.8% respectivamente, asimismo las defensas del 42.9%, los volantes del 70% y los delanteros al 66.7%, 77.8% y 78.6 respectivamente para los delanteros.

Castro et al. (2019) efectuó un estudio con la intención de conocer el nivel de ansiedad y el nivel del clima motivacional en los deportistas en una muestra de 154 sujetos de 16 y 18 años. Para ello, se aplicó instrumentos validados y con valores altos de coeficientes de fiabilidad por alfa de Cronbach tales como el clima

motivacional (PMCSQ-2) y la Ansiedad Estado-Rasgo. Los resultados evidencian que el clima motivacional es comprendido por niveles medios adecuados a la tarea que ellos puedan ejercer, se encontró que tanto el clima motivación y las características de los niveles de ansiedad-rasgo no tienen diferencias estadísticas. No obstante, en las categorías clima/tarea, esfuerzo-mejora tiene relación estadística con el estado de ansiedad.

Gildemeister (2019) tuvo la finalidad de hallar cómo el clima organizacional incide sobre la motivación en 169 trabajadores de Trujillo, para ello se aplicó el enfoque cuantitativo que permitió recoger los datos mediante la consideración de la encuesta como técnica. Los resultados evidenciaron la existencia influencia positiva del clima organizacional sobre la motivación; sin embargo, se concluyó que la recompensa y cooperación en la motivación de los colaboradores cumple con un factor para el desarrollo de los colaboradores.

Mendoza (2017) trata de identificar la asociación del compromiso y estilos de vida con el clima de la organización en 80 jugadores de futbol de Trujillo. Se consideró el alcance relacional y corte transversal, así como cuestionarios como instrumentos de medición que condujeron a identificar una relación moderada para ambas variables del mismo modo con algunos de los factores de estilos de vida, asimismo los niveles del compromiso deportivo tuvieron un nivel alto de 37.5% del mismo modo ocurre para la variable estilos de vida.

En ese orden de ideas, las bases teóricas que componen el estudio de la variable se desarrollan obrando con la intención de dar sentido al estudio a una mejor comprensión del fenómeno, en ella se entiende a la incitación, *motus* o *motio* que significa en latín “movido o movimiento”. En esa línea, se define el constructo como aquel aspecto subjetivo del ser humano que se orienta hacia un especificado fin para cumplir una necesidad, lo cual, acorde con Huilcapi-Masacon (2017), pone de manifiesto al impulso necesario la ejecución conductual. Asimismo, según Deci y Ryan (2000), lo interpretan como un impulso para actuar; y, ese impulso, se da unas veces desde el interior del individuo; mientras que otras veces, se genera por causas externas a él mismo, lo cual marca un desarrollo personal (Carstensen, 2021). Por ello, la motivación incide en gran medida en la circunstancia de

competencia, en donde puede ser un estímulo o un obstáculo para el rendimiento del deportista (Moradi et al., 2020).

La teoría ERG (Existence - Relatedness-Growth) fue propuesta por Alderfer (1972) y determina una escala de necesidades divididas en tres grandes grupos: existencia, relación y crecimiento. El primero hace referencia a las necesidades que se ocupan de satisfacer los aspectos esenciales de la existencia material; la segunda concierne al mantenimiento de relaciones sociales, anhelos interaccionales y de status que requieren la vinculación social con otros individuos para quedar satisfecho. Por último, el crecimiento, se refiere al deseo intrínseco de desarrollo personal.

La teoría de la autodeterminación fue postulada Deci y Ryan (1985, 1991, citado en Moral et al., 2019), sostiene que la conducta se enfoca en 3 tipos de motivaciones: extrínseca (ME), intrínseca (MI) o amotivación (A). La MI se asocia a la realización de actividades placenteras, encontrando esta última en su ejecución misma, por lo que no es necesario contar con recompensas externas, mientras que ME hace referencia al comportamiento realizado sólo como medio para lograr una finalidad; por último, la A concierne a las conductas de tipología no regulada por los individuos, quienes experimentan una sensación de escasez de propósito.

La autodeterminación, es un proceso intencional y continuo, cuyo desarrollo se da en los primeros años de la vida. Esta se asocia con la habilidad de determinar preferencias y tomar acciones, tener un sentido de libertad como individuo y poder ejercer algún tipo de control en el medio (Wehmeyer y Shogren, 2016). Asimismo, existen tres mediadores psicológicos denominados NPB, que integran este modelo: autonomía, competencia y relación, las cuales deben ser cubiertas para que el individuo pueda sentirse intrínsecamente motivado. La necesidad de autonomía es el deseo del individuo de ser agente de su propia conducta; la competencia es el querer interactuar con el entorno con éxito, eficacia y control; y la necesidad de relación es la conexión e interacción esperada del individuo con sus pares (Yu et al., 2018). Cada tipo de motivación está regulada por recompensas, valores, intereses, autocontrol, satisfacción, disfrute, etc., según el modelo de niveles de motivación propuestos por Ryan y Deci (2000), citado por Urrea y Guillén (2016).

En cuanto a la amotivación, corresponde a la falta absoluta de motivación y se encuentra en el último nivel de la autodeterminación; la no intención de actuar ocurre cuando la persona no le da significancia a la acción, no considera ser capaz para realizarla o no busca una respuesta definitiva. Los atletas que no se encuentran motivados practican el deporte sin un propósito, lo que resulta en indiferencia, tristeza, ineptitud y falta de objetivos sociales, emocionales o materiales (Urrea y Guillén, 2016).

Por otro lado, la motivación extrínseca, es influenciada por agentes del exterior como las recompensas; asimismo, está determinada bajo cuatro formas de regulación; externa (1), identificada (2), introyectada (3) e integrada (4). La primera es la modalidad con menor autodeterminación, donde el comportamiento se realiza para satisfacer una demanda externa, por la existencia de una recompensa o por evitar un castigo. El segundo se relaciona con una conducta que es muy calificada donde la persona le da significancia, por lo que lo hará de modo libre, aunque no le resulte placentera. Caso contrario si se conecta activamente el significado de la acción que refleja, existe un alto grado de autonomía.

En tercer lugar, la regulación autoimpuesta está relacionada con las posibilidades de autoaprobación, evitar ansiedad y los impulsos del ego; el individuo se presiona a sí mismo para gobernar su conducta. La cuarta y última etapa es cuando una persona evalúa su conducta y responde de acuerdo a sus valores y necesidades (Urrea y Guillén, 2016).

Por otro lado, la motivación intrínseca es el impulso de investigar el entorno, la curiosidad y el disfrute de realizar una actividad sin satisfacción externa (Rheinberg, 2020). Asimismo, se plantean 3 tipologías de motivación interna orientada a obtener conocimiento (1), estimulación (2) y ejecución (3). En el primero, el individuo se dedica a una actividad por satisfacción y disfrute mientras aprende; en el segundo, lo hace para desarrollarse. Tercero, la persona participa para experimentar sus propios sentidos (Brière et al., 1995, citado por Urrea y Guillén, 2016).

Para el estudio de la variable clima laboral se considera lo expuesto por Dobrilovic et al. (2021), quienes conciben su multidimensionalidad al detallar las opiniones y juicios que poseen los colaboradores en base a sus propias

experiencias dentro de una empresa. El clima organizacional es uno de los más importantes porque, según Bauer et al. (2007, citado por Escamilla et al., 2021), el comportamiento y la actitud de los trabajadores tienen una amplia influencia en el rendimiento de la organización y en su compromiso con la entidad. Kim et al. (2017) expone que el compromiso organizacional es un aspecto que interesa cada vez más a la organización porque reclutar, formar y mantener un trabajador que se esfuerce por la organización y sus proyectos no es una tarea fácil. Entre las variables que tienen una relación directa y positiva sobre el compromiso del empleado, el clima organizacional percibido por el empleado juega un papel importante (Berberoglu, 2018).

Milner et al. (2019) refieren que cuando se menciona al clima laboral, concierne muchos aspectos que inciden en el ejercicio de las labores por parte de los colaboradores: sin embargo, en gran parte son de responsabilidad de la organización, debido a que son las encargadas de motivar a los colaboradores; y, estas motivaciones son las que determinan la percepción que tienen acerca de la compañía, el cual se refleja en la productividad empresarial. Por su parte, Brunet (1987, citado por Mejía, 2019) explica que la atmósfera de la empresa está formada por las actitudes, creencias y puntos de vista de los empleados; también incluye liderazgo, sistemas de recompensa y castigo, disputas, seguimiento y control, así como el entorno físico de la organización.

La teoría desarrollada por Litwin y Stringer (1968, citado por Díaz et al., 2020), que describe el ambiente de trabajo como una colección de cualidades que pueden medirse y experimentarse directa o indirectamente e impactar el comportamiento y la motivación. Cada colaborador aspira a invertir trabajo, compromiso, esfuerzo personal, experiencia y talento, y obtener la recompensa y recompensa adecuada, que lo haga sentir feliz y lo impulse a desempeñarse de manera más eficiente (Raziq & Maulabakhsh, 2015). De igual forma, las organizaciones están interesadas en generar inversión para compensar a los colaboradores porque reciben aportes que les permite alcanzar sus objetivos. Esto afirma según Sobhani (2019), que el ambiente interno de una empresa dependerá de las interacciones entre ciertos elementos externos organizacionales como, el tamaño de la empresa, el estructuramiento organizacional; así como

también aspectos internos, como la motivación, la autonomía para tomar decisiones, las formas de comunicarse, y el trabajo en equipo.

El clima laboral para Hasan et al. (2020), es aquel que determina de qué manera perciben los colaboradores su propio trabajo, en su productividad, en el rendimiento y la satisfacción que encuentran en el trabajo que realizan. A su vez el autor establece los componentes que conforman el Clima laboral, mismo que se mencionarán a continuación:

La supervisión (i), que se da por parte de los superiores acerca del trabajo realizado por sus colaboradores, incluido el reconocimiento tras la introducción de una mejora; en cuanto a la motivación (ii) de los colaboradores, que incluye tanto el fomento de la motivación por parte de los superiores como motivación personal con la empresa y el trabajo realizado; los recursos de la organización (iii), considera la disponibilidad de recursos como la facilidad de acceso; la seguridad en la organización (iv) hace referencia a las condiciones ambientales y la comodidad y seguridad en el trabajo; la formación (v) concierne a la capacitación en materias de programas de educación y mejoramiento de la calidad; por último, las condiciones generales de la organización (vi), incluye la flexibilidad que ofrece la organización y las condiciones laborales ofrecidas por la organización (García-Tascón, 2008, citado por Escamilla et al., 2021).

A un campo también de pertenencia del fútbol, Arias-Bravo et al. (2021) comentan que los árbitros de fútbol han experimentado la necesidad de psicoterapia con la intención de revertir las exigencias de las demandas de ser arbitro categorizada con un nivel de siempre en un 48% aunado de un 100% de los árbitros que comentan la necesidad de tener charlas al personal deportivo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

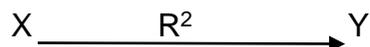
Este estudio es cuantitativo según el enfoque, aplicado, según el tipo, correlacional-causal según el nivel, y según su diseño no experimental-transversal. Es así que de acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) definen el enfoque cuantitativo como la serie de procedimientos de forma sucesivas y organizada, siendo cada etapa un precedente de la anterior, es decir, no se puede saltar, algún paso antes y es precisamente aquello lo que da rigurosidad a este tipo de investigaciones.

Según Arias (2020) una investigación descriptiva pretende caracterizar ciertas particularidades de un fenómeno en particular, mediante la descripción de variables de estudio.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) las investigaciones con alcance correlacional causal son aquellas que buscan medir el nivel de correlacional que existen entre ellas en una realidad determinada dándole una razón o una explicación al fenómeno.

Figura 1

Esquema del diseño correlacional causal



x = Observación variable Motivación.

y = Observación variable Clima laboral.

El diseño no experimental señala que se analizaron las variables en su realidad natural, sin alteración alguna, del mismo modo, es de tipo transversal, porque la información necesaria para el estudio fue recolectada en un solo instante y por única vez (Arias, 2020).

3.2. Variables y operacionalización

En relación a la motivación se contempla de la siguiente manera:

Definición conceptual variable 1: Según Balaguer et al. (2007), la motivación deportiva se basa en la teoría de la autodeterminación y la teoría de las metas de logro, las cuales se basan en que, cuando el deportista se enfrenta a situaciones de competición dirige su motivación hacia el éxito y la demostración de sus capacidades.

Definición operacional variable 1: La conducta está basada en tres tipos de motivaciones, es decir, debido a factores intrínsecos, extrínsecos o desmotivación (amotivación) (Pelletier et al., 1995; adaptado a la Versión española Balaguer et al., 2007).

Indicadores de la variable 1: La variable tiene tres dimensiones: la primera motivación intrínseca comprende a los indicadores estimulación, conocimiento y ejecución. Asimismo, la dimensión motivación extrínseca se tiene a la regulación identificada, externa e introyectada. Por último, la dimensión amotivación tiene como indicador la desmotivación.

Escala de medición: ordinal.

En relación al clima laboral, se contempla de la siguiente manera:

Definición conceptual variable 2: El clima laboral según García-Tascón (2008, citado por Escamilla et al., 2019) es aquel que determina la autopercepción de los trabajadores respecto a su propio trabajo, en su productividad, en el rendimiento y la satisfacción que encuentran en el trabajo que realizan.

Definición operacional variable 2: El clima laboral está compuesto por los siguientes factores: Factores del puesto de trabajo, la formación, la supervisión, la seguridad laboral, las condiciones generales de la empresa y los recursos (García-Tascón, 2008, citado por Escamilla et al., 2021).

Indicadores de la variable 2: La variable tiene seis dimensiones: la primera factores del puesto de trabajo comprende a los indicadores valoración sobre el

puesto de trabajo y la valoración sobre la motivación y el reconocimiento. Asimismo, la dimensión formación la cual comprende la valoración sobre la comunicación e información. La dimensión supervisión la cual comprende la valoración sobre las expectativas de futuro de la organización. Para la dimensión seguridad en el trabajo caracterizada por el indicador valoración sobre el ambiente laboral. Seguida de la dimensión condiciones generales de la organización direccionada por la valoración sobre la flexibilidad de la organización. Por último, la dimensión recursos en la organización la cual comprende el indicador valoración sobre la infraestructura física de las organizaciones.

Escala de medición: ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según Pimienta y De la orden (2017) es la conformación de individuos, grupos o cosas que cuentan con al menos una característica en común para ser parte de un estudio. Por lo tanto, estuvo compuesto por 30 futbolistas de sexo masculino de clubes deportivos de primera división en Trujillo, 2022.

Criterios de inclusión: Para la presente investigación se consideró lo siguiente:

- A futbolistas de 20 a 39 años.
- De nacionalidad peruana y/o extranjera.
- Que tengan 2 años de experiencia en el fútbol profesional.
- Ser delanteros, volantes, defensores centrales, laterales o extremos, arqueros.

Criterios de exclusión:

- Los futbolistas que presenten alguna discapacidad, lesiones o que estén suspendidos.
- Futbolistas mayores de 39 años y menores de 20 años.
- Que tengan experiencia menor a 2 años en el fútbol profesional.

- Que tengan menos de 2 años de permanencia en el club actual.

Muestreo: La técnica de muestreo empleado fue no probabilística y censal, porque incluyó en su totalidad a la población en estudio (futbolista de clubes de primera división), y con el fin de darle la confiabilidad que necesitó la presente investigación al ser un total de 30 (Cárdenas, 2014).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recolectar los datos, García y De la Figal (2018) comentan que, dentro de las técnicas, se empleó la encuesta, correspondiendo el cuestionario como instrumento (una para cada variable), que medirán las variables que se estudian.

Según Ñaupas et al. (2018) las técnicas de investigación son el conjunto de reglas y recursos empleados para organizar un específico proceso y lograr esa forma resolver el objetivo de la investigación. De igual forma, los instrumentos son las herramientas físicas o conceptuales que permiten obtener los datos o información requerida, se componen de interrogantes o ítems que conllevan a respuestas por parte de los sujetos de la investigación. Se encuentran en relación a los objetivos, hipótesis o las variables del estudio.

Respecto al instrumento de la variable Motivación, el nombre de la prueba es Escala de Motivación Deportiva (EDM) de autoría de Pelletier et al. (1995) pero que para efectos de este estudio se utilizó la adaptación a la Versión española de Balaguer et al. (2007). Su administración puede ser individual y colectiva en un lapso de 20 minutos dirigido a poblaciones de deportistas.

En cuanto al instrumento de la variable Clima Laboral, la prueba utilizada fue la Escala PSCLADE, de la autora Marta García Tascón (García M. , 2008) y de procedencia de España. Los aspectos que evalúa son la motivación, formación, supervisión, seguridad en el trabajo, condiciones generales de la organización y recursos de la organización. Su administración también es individual y colectiva, aplicable a población adulta en un lapso aproximado de 20 minutos.

La validez de los instrumentos de investigación fue medida a través del método de juicio de expertos. En ese sentido, ambos cuestionarios fueron validados por 4 expertos en la materia, como se muestra a continuación:

Tabla 1

Expertos validadores

Grado	Apellidos y Nombres	Resultado
Dr.	Ramírez Gamarra, Reber Joaquín	Excelente
Mg.	Garay Álvarez, Rodia Mideli	Excelente
Mg.	Gálvez Pérez, Luis Guillermo	Excelente

Nota. Elaboración propia

La confiabilidad del instrumento (cuestionario) se aplicó a través de la prueba de fiabilidad Alfa de Cronbach, ejecutada en el programa estadístico IBM SPSS Statistics 25, bajo la siguiente tabla con escala de valores de referencia.

Tabla 2

Rangos de confiabilidad

Coficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Alta
0.80 a 1.00	Muy alta

Nota. Tomado de Hernández et al., (2018)

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos, es decir, para conocer si el cuestionario fue factible de ser aplicado al total de la muestra, se consideró el criterio mínimo de que α sea mayor o igual a 0.80 (alta confiabilidad).

Tabla 3

Fiabilidad del cuestionario - Motivación

Alfa de Cronbach	N° de preguntas
0,829	28

Nota. Elaborado en Microsoft Excel

Tabla 4

Fiabilidad del cuestionario – Clima Laboral

Alfa de Cronbach	N° de preguntas
0,955	22

Nota. Elaborado en Microsoft Excel

De acuerdo a las Tablas 3 y 4, la confiabilidad de los instrumentos (cuestionarios) de ambas variables resultó ser de 0,829 y 0,955 respectivamente, por lo que, en base a los rangos de confiabilidad, se encuentran en un nivel muy alto.

3.5. Procedimientos

La investigación para llevarse a cabo y para el recojo de la información requirió de, en primer lugar, solicitar permiso a los directivos de los clubes deportivos para efectuar la investigación. Una vez obtenida la autorización, se procedió al recojo de los datos mediante la aplicación de los cuestionarios, previa coordinación y solicitud de consentimiento por parte de los deportistas, los cuales tuvieron un tiempo aproximado de 40 minutos para la resolución de las interrogantes de cada variable con sus respectivas dimensiones. Culminado ello se dio el agradecimiento respectivo y la información se trasladó hacia una base de datos en el programa Microsoft Excel 2013.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se tuvo en cuenta que para el procesamiento de los datos obtenidos tras la aplicación de los instrumentos se empleó el programa software IBM SPSS v25, los cuales permitieron la presentación ordenada de la información en tablas (Sanchez, 2022). El respectivo análisis descriptivo e inferencial de los hallazgos, con su interpretación fue dispuesta respetando el orden de los objetivos de la investigación en el capítulo de resultados.

3.7. Aspectos éticos

Se consideraron los siguientes criterios éticos basados en el respeto de la dignidad de cada uno de los participantes de este estudio:

En primer lugar, el respeto por las personas, un principio que explica el derecho y la capacidad de las personas de tomar sus decisiones sin obligación alguna, es decir su autonomía y libertad, muy en especial a las poblaciones más vulnerables. Ello se alinea al criterio de consentimiento informado, ya que éste concretiza el principio de respetar la autonomía de los participantes para tomar decisiones respecto a la información que se le brinda, respetando la confidencialidad y privacidad de los datos que éste proporciona (Alvarez, 2018). Por tal, los resultados personales recolectados de los instrumentos han sido confidenciales y respetados, lo que involucró solicitar la autorización correspondiente a las autoridades de los clubes deportivos, haciendo de conocimiento los fines del estudio, a fin de evidenciar el mutuo acuerdo a través de un documento escrito o virtual a través de sus correos.

En este sentido, la participación de los deportistas fue consentida, voluntaria e informada, solo aquellos que decidieron autónoma y libremente dar respuesta a los instrumentos de investigación fueron considerados como parte de la muestra; aplicándose en a lo largo del proceso, el principio de justicia, que implica la asignación equitativa tanto de peligro como beneficio al formar parte de un estudio, más que nada al momento de seleccionar a las personas participantes (Alvarez, 2018), lo cual garantiza que en la investigación no se ha dado lugar a ningún tipo de acto discriminatorio.

Por otro lado, el principio de beneficencia implica asumir el compromiso de brindar protección y bienestar para aquellos que participaron en el estudio (Alvarez, 2018). Con ello se fundamenta también el principio de no maleficencia, el cual se refiere a hacer el bien y no dañar a los participantes dado que los riesgos no deben ser superiores a los beneficios esperados (Castro et al., 2019). Por ello, la presente investigación estuvo enfocada en contribuir en el conocimiento científico y práctico, entendiéndose que a partir del aporte de conocimiento científico del tema, se

pueden desarrollar futuras investigaciones académicas como también para los clubes participantes y sus integrantes.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 5

Nivel de Motivación en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3.3%
Medio	5	16.7%
Alto	24	80.0%
Total	30	100.0%

Nota. Elaborado en SPSS 25

En la tabla 5 se observa el nivel de la variable Motivación, donde la gran mayoría de los futbolistas de los clubes deportivos de primera división en Trujillo representado por el 80%, consideran que existe nivel alto de motivación en sus respectivos clubes, asimismo, el 16.7% de los futbolistas, consideran que se sienten motivados en un nivel medio, mientras que, el 3.3% refiere sobre la existencia de motivación en un nivel bajo.

Tabla 6

Nivel de Motivación Intrínseca en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3.3%
Medio	6	20.0%
Alto	23	76.7%
Total	30	100.0%

Nota. Elaborado en SPSS 25

En la tabla 6 se observa el nivel de la dimensión motivación intrínseca, en la cual, la mayoría de los futbolistas de los clubes deportivos de primera división en Trujillo representado por el 76.7% presentó un nivel alto respecto al deseo de ganar en un partido de futbol y recibir algún reconocimiento, el 20.0% de futbolistas consideró que su motivación intrínseca se encuentra en nivel medio, mientras que, el 3.3% reconoce un nivel bajo de este tipo de motivación.

Tabla 7

Nivel de Motivación extrínseca en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3.3%
Medio	5	16.7%
Alto	24	80.0%
Total	30	100.0%

Nota. Elaborado en SPSS 25

En la tabla 7 se observa el nivel de la dimensión motivación extrínseca, en la cual, la mayoría de los futbolistas de los clubes deportivos de primera división en Trujillo representado por el 80.0% presentó un nivel alto de motivación extrínseca aludiendo un deseo de superación personal y tener la satisfacción de realizar bien ciertas actividades o ejercicios realizados, asimismo, el 16.7% de futbolistas considera que esas ganas de crecer y seguir aprendiendo se encuentra en un nivel medio, sin embargo, el 3.3% de ellos presentan este tipo de motivación en un nivel bajo.

Tabla 8*Nivel de Amotivación en futbolistas de clubes deportivos de primera división**Trujillo 2022*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	70.0%
Medio	8	26.7%
Alto	1	3.3%
Total	30	100.0%

Nota. Elaborado en SPSS 25

En la tabla 8 se observa el nivel de la dimensión Amotivación, en la cual, la mayoría de los futbolistas de los clubes deportivos de primera división en Trujillo representado por el 70.0% indicó tener un nivel bajo de amotivación, reluciendo el buen clima laboral entre los mismos para con sus respectivos clubes deportivos, asimismo, el 26.7% de los futbolistas consideró tener un nivel medio, mientras que, el 3.3% refiere tener un nivel alto de amotivación.

Tabla 9

*Nivel de Clima Laboral en futbolistas de clubes deportivos de primera división
Trujillo 2022*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3.3%
Medio	17	56.7%
Alto	12	40.0%
Total	30	100.0%

Nota. Elaborado en SPSS 25

En la tabla 9 se observa el nivel de la variable Clima Laboral, en la cual, un poco más de la mitad de futbolistas de los clubes deportivos de primera división en Trujillo representado por el 56.7% refirieron que el clima laboral con sus compañeros y el mismo club se encuentra en un nivel medio, asimismo, 40.0% de los mismos refirió sobre la existencia de un nivel alto respecto al ambiente de trabajo y finalmente, el 3.3% de los futbolistas indicó sobre la existencia de un nivel bajo.

Tabla 10

Nivel de Factores del puesto de trabajo en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	6.7%
Medio	13	43.3%
Alto	15	50.0%
Total	30	100.0%

Nota. Elaborado en SPSS 25

En la tabla 10 se observa el nivel de la dimensión Factores del puesto de trabajo, en la cual, la mitad de futbolistas de los clubes deportivos de primera división en Trujillo representado por el 50.0% indicaron que valoran su puesto de trabajo y los reconocimientos del club al cual pertenecen, por ende, califican dichos factores en un nivel alto, asimismo, el 43.3% califica dichos factores en un nivel medio, mientras que, el 6.7% los califica en un nivel bajo.

Tabla 11

Nivel de Formación en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3.3%
Medio	19	63.3%
Alto	10	33.3%
Total	30	100.0%

Nota. Elaborado en SPSS 25

En la tabla 11 se observa el nivel de la dimensión Formación, en la cual el 33.3% de los futbolistas de los clubes deportivos de primera división en Trujillo, refieren de la existencia de un nivel alto respecto a la comunicación e información del director técnico hacia ellos, asimismo, el 63.3% de los futbolistas indicaron que existe nivel medio o regular respecto a la formación del plantel y el 3.3% considera la formación recibida en un nivel bajo.

Tabla 12

*Nivel de Supervisión en futbolistas de clubes deportivos de primera división
Trujillo 2022*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	6.7%
Medio	17	56.7%
Alto	11	36.7%
Total	30	100.0%

Nota. Elaborado en SPSS 25

En la tabla 12 se observa el nivel de la dimensión Supervisión, en la cual, el 36.7% de los futbolistas de los clubes deportivos de primera división en Trujillo, mencionaron que tienen expectativas de nivel alto, respecto a continuar en el mismo club por más tiempo, asimismo, un poco más de la mitad de los futbolistas representado por el 56.7% refirió que tiene expectativas sobre la supervisión del plantel en un nivel medio; finalmente, el 6.7% de los futbolistas lo considera en un nivel bajo.

Tabla 13

Nivel de Seguridad en el trabajo en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	6.7%
Medio	17	56.7%
Alto	11	36.7%
Total	30	100.0%

Nota. Elaborado en SPSS 25

En la tabla 13 se observa el nivel de la dimensión Seguridad en el trabajo, en la cual el 36.7% de los futbolistas de los clubes deportivos de primera división en Trujillo, mencionaron que existe un nivel alto por la seguridad en el ambiente laboral y en las actividades que desempeñan, asimismo, poco más de la mitad de futbolistas, representado por el 56.7% considera que existe un nivel medio, finalmente, el 6.7% califica a la seguridad en el trabajo en un nivel bajo.

Tabla 14

Nivel de Condiciones generales de la organización en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	3.3%
Medio	20	66.7%
Alto	9	30.0%
Total	30	100.0%

Nota. Elaborado en SPSS 25

En la tabla 14 se observa el nivel de la dimensión Condiciones generales de la organización, en la cual el 30.0% de los futbolistas de los clubes deportivos de primera división en Trujillo, consideran en un nivel alto la flexibilidad de la organización, por otro lado, la mayoría de los futbolistas, representado por el 66.7% califica dichas condiciones en un nivel medio, finalmente, el 3.3% los considera en un nivel bajo.

Tabla 15

Nivel de Recursos en la organización en futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	6.7%
Medio	13	43.3%
Alto	15	50.0%
Total	30	100.0%

Nota. Elaborado en SPSS 25

En la tabla 15 se observa el nivel de la dimensión Recursos de la organización, en la cual, la mitad (50.0%) de los futbolistas de los clubes deportivos de primera división en Trujillo encuestados consideran que la infraestructura del club, como materiales para los entrenamientos e instalaciones tanto de preparación como de rehabilitación se encuentran en un nivel alto, asimismo, existe un 43.3% de futbolistas que considera a los recursos en un nivel medio, por otro lado, un grupo reducido de futbolistas representado por el 6.7% los califica en un nivel bajo.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 16

Influencia de la motivación sobre el clima laboral de los futbolistas de clubes deportivos de primera división en Trujillo, 2022

	R ²	ΔR ²	β	p
Clima laboral	,567	,552	,753	,000**

R²: R cuadrado

ΔR²: R cuadrado ajustado

β: Beta estandarizada

*p: Nivel de significancia (**: altamente significativo)*

En la tabla 16, se aprecia que, la motivación influye de manera directa ($\beta=,753$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre el clima laboral en futbolistas de clubes deportivos de primera división en Trujillo, 2022. Este resultado indica que la adecuada motivación tendería a explicar el buen clima laboral en los futbolistas y, de forma viceversa, si la motivación disminuiría, ejercería influencia sobre la disminución del clima laboral. Este hallazgo permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 17

Influencia de la motivación sobre factores del puesto de trabajo de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022

	R ²	ΔR ²	β	p
Puesto de trabajo	,594	,580	,771	,000**

R²: R cuadrado

ΔR²: R cuadrado ajustado

β: Beta estandarizada

*p: Nivel de significancia (**: altamente significativo)*

En la tabla 17, se aprecia que, la motivación influye de manera directa ($\beta=,771$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre factores del puesto de trabajo en futbolistas de clubes deportivos de primera división en Trujillo, 2022. Este resultado indica que la adecuada motivación tendería a explicar la maximización del buen sentir en su puesto de trabajo de los futbolistas, y, de forma viceversa, si la motivación disminuiría, ejercería influencia sobre la disminución del buen sentir en su puesto de trabajo. Este hallazgo permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 18

Influencia de la motivación sobre la formación de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022

	R ²	ΔR ²	β	p
Formación	,565	,549	,752	,000**

R²: R cuadrado

ΔR²: R cuadrado ajustado

β: Beta estandarizada

*p: Nivel de significancia (**: altamente significativo)*

En la tabla 18, se aprecia que, la motivación influye de manera directa ($\beta=,752$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre la formación en futbolistas de clubes deportivos de primera división en Trujillo, 2022. Este resultado indica que la adecuada motivación tendería a explicar la buena formación en los futbolistas, y, de forma viceversa, si la motivación disminuiría, ejercería influencia sobre la disminución de la formación. Este hallazgo permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 19

Influencia de la motivación sobre la supervisión de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022

	R ²	ΔR ²	β	p
Supervisión	,421	,400	,649	,000**

R²: R cuadrado

ΔR²: R cuadrado ajustado

β: Beta estandarizada

*p: Nivel de significancia (**: altamente significativo)*

En la tabla 19, se aprecia que, la motivación influye de manera directa ($\beta=,649$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre la supervisión en futbolistas de clubes deportivos de primera división en Trujillo, 2022. Este resultado indica que una buena motivación tendería a explicar la adecuada supervisión en los futbolistas, y, de forma viceversa, si la motivación disminuiría, ejercería influencia sobre la disminución de la supervisión. Este hallazgo permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 20

Influencia de la motivación sobre la seguridad en el trabajo de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022

	R ²	ΔR ²	β	p
Seguridad en el trabajo	,432	,412	,658	,000**

R²: R cuadrado

ΔR²: R cuadrado ajustado

β: Beta estandarizada

*p: Nivel de significancia (**: altamente significativo)*

En la tabla 20, se aprecia que, la motivación influye de manera directa ($\beta=,658$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre la seguridad en el trabajo en futbolistas de clubes deportivos de primera división en Trujillo, 2022. Este resultado indica que una adecuada motivación tendería a explicar la buena percepción de seguridad en el trabajo en los futbolistas, y, de forma viceversa, si la motivación disminuiría, ejercería influencia sobre la percepción distorsionada de la seguridad en el trabajo. Este hallazgo permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 21

Influencia de la motivación sobre las condiciones generales de la organización de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022

	R ²	ΔR ²	β	p
Condiciones generales	,436	,416	,660	,000**

R²: R cuadrado

ΔR²: R cuadrado ajustado

β: Beta estandarizada

*p: Nivel de significancia (**: altamente significativo)*

En la tabla 21, se aprecia que, la motivación influye de manera directa ($\beta=,660$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre las condiciones generales de la organización en futbolistas de clubes deportivos de primera división en Trujillo, 2022. Este resultado indica que una adecuada motivación tendería a explicar la buena valoración de las condiciones generales de la organización en los futbolistas, y, de forma viceversa, si la motivación disminuiría, explicaría la disminución de la valoración positiva de las condiciones generales de la organización Este hallazgo permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Tabla 22

Influencia de la motivación sobre los recursos de la organización de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022

	R ²	ΔR^2	β	p
Recursos de la organización	,325	,321	,570	,001**

R²: R cuadrado

ΔR^2 : R cuadrado ajustado

β : Beta estandarizada

*p: Nivel de significancia (**: altamente significativo)*

En la tabla 22, se aprecia que, la motivación influye de manera directa ($\beta=,570$) y altamente significativa ($p<,01$) sobre los recursos de la organización en futbolistas de clubes deportivos de primera división en Trujillo, 2022. Este resultado indica que una adecuada motivación tendería a explicar la buena percepción acerca de los recursos de la organización donde laboran los futbolistas, y, de forma viceversa, si la motivación disminuiría, ejercería influencia sobre la disminución la valoración positiva de los recursos de la organización donde laboran. Este hallazgo permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La motivación laboral y el clima laboral son variables muy importantes en toda organización, debido a que se encuentran ligadas e interrelacionadas entre sí, influyendo en el desempeño de las personas y en su rendimiento. En deportistas, la motivación es fundamental para obtener buenos resultados a nivel individual y posteriormente resultados colectivos, ya que como menciona Carstensen (2021) es un impulso para actuar; y, ese impulso, se da unas veces desde el interior del individuo; mientras que otras veces, se genera por causas externas a él mismo, lo cual marca un desarrollo personal. Así también, como lo afirman Moradi et al. (2020), ello conlleva a ser más competitivos.

Las cuestiones planteadas al inicio de la presente investigación señalan como objetivo primordial determinar la influencia de la motivación en el clima laboral de 30 futbolistas de clubes deportivos de Trujillo quienes concentran con frecuencia, encontrando su motivación en diversos aspectos que existen a su alrededor, además, mantienen una relación laboral u otros más allá de la misma. Por lo que, los resultados de la tabla 16 evidenciaron que la motivación influye significativa y directamente ($\beta=.753$) en el clima laboral de los futbolistas de primera división, eso explica que la motivación es la adecuada, en ese sentido tiende a explicar y exponer el clima laboral, de esta forma, es que se aceptó la hipótesis general.

En ese aspecto, tal como lo menciona Deci y Ryan (2000) la motivación es regulada por diversas características como los intereses, disfrute y sobre todo la satisfacción, de esa manera, es que las actividades que realizan los individuos acerca del trabajo tienen asociación con la productividad, rendimiento y satisfacción, que básicamente es lo que efectúan los futbolistas (García-Tascón 2008, citado por Escamilla et al., 2019).

Además, los estudios realizados permiten coincidir con Reyes (2018) quien indicó que la práctica futbolista permite experimentar sensaciones de placer y satisfacción al realizar conductas que son autodeterminadas. Otro sustento teórico, que es ideal para abordar en este punto, es acerca de la teoría ERG, la cual indica que en el segundo grupo concierne a aspectos vinculados a las relaciones sociales,

los anhelos interaccionales que requiere de vinculación social, por lo que sugiere un entendimiento acerca del comportamiento de los fenómenos de estudio.

De igual forma, los resultados señalados indican que se concuerda con Calixto (2017) quien identificó la influencia significativa en las variables de su estudio refiriendo que el adecuado ejercicio de la organización y capacitación repercute de manera favorable sobre el clima laboral. En esa línea, Urbano (2018) encuentra una relación significativa entre sus variables, tal como lo señaló Gildemeister (2019) el clima organizacional también tiene una influencia positiva en la motivación. Lo mencionado, es una construcción de ideas que evidencian que existe relación considerable entre las variables de este estudio, basándose en la motivación como inicio de una secuencia de características que permiten el desarrollo del clima organizacional.

En tanto, los resultados difieren con algunos estudios, ya que a pesar de que encuentran relación entre las variables el grado de relación es menor, en este caso Mena (2021) identificó una correlación directa de nivel bajo entre las actitud y rendimiento en el eje deportivo, de igual forma, Gil (2018), halló la correlación con el mismo nivel entre el clima organizacional y el rendimiento, en ese sentido, se entiendo que es importante reforzar el proceso comunicativo, el incentivo y el apoyo de los directivos.

Ahora bien, según el primer objetivo que es identificar el nivel de motivación de los futbolistas de clubes deportivos, se pudo verificar en la tabla 5, que el nivel alto es el predominante dado el elevado porcentaje del 80%, luego continúa el nivel medio con 16.7% y finalmente el nivel bajo con 3.3%. Lo cual quiere decir que existe una alta motivación en los futbolistas que participaron en el estudio y que llega a influir en su rendimiento. Esto se puede explicar en cuanto a que los futbolistas refirieron en sus respuestas, que el hacer deporte (futbol en este caso), les genera satisfacción e intensas emociones durante toda la actividad deportiva, por lo que dicho sentimiento les estimula a continuar practicándolo. Además, su praxis les ha permitido aprender diversas habilidades y técnicas de relativa dificultad, mismas que con el pasar del tiempo las van mejorando; pero no solo les motiva perfeccionar movimientos y/o destrezas, sino también el ampliar su bagaje cognitivo a cerca del

fútbol, es decir, aprender a nivel teórico, nuevas estrategias que pudiesen ejecutar en el juego.

Se destaca también la percepción de los futbolistas respecto a que se sienten motivados porque con su deporte pueden ampliar su círculo social, amical, desarrollarse en otros ámbitos más allá del deportivo solamente, que les serían útiles para otras áreas de su vida, importante para sentirse bien consigo mismos. Además, desde la regulación externa, se ha percibido una alta motivación debido a que los deportistas encuestados sienten que el hacer deporte les brinda prestigio, valoración, quieren demostrar lo bueno que son.

Este resultado confirma lo postulado por Deci y Ryan (1985, 1991, citado en Moral et al., 2019) en su teoría de la autodeterminación, donde la conducta de las personas se da mediante motivaciones que conllevan a la realización de actividades placenteras, siendo este proceso de manera intencional y continuo. En otras palabras, la necesidad de la autonomía es el deseo del individuo de ser agente de su propia conducta; la necesidad de competencia es el deseo de interactuar con el entorno con éxito, eficacia y control; y la necesidad de relación es la conexión e interacción esperada del individuo con sus pares (Yu et al., 2018).

En ese sentido, lo aquí hallado coincide con los resultados de Escamilla et al. (2019), ya que éstos indicaron que la motivación fue la que más destacó en los colaboradores de clubes deportivos, además sirve como principal predicción para el surgimiento y mejora de la otra variable. Igualmente, Bocanegra y Moreno (2020) señalaron que la motivación es una de las características relevantes de los deportistas, en ese sentido se posiciona en un 57.1% y 66.7% según la percepción de los futbolistas que participaron en su estudio.

Por tal, la contribución de la actitud deportiva juega un papel prescindible en la motivación del jugador; no obstante se ha evidenciados en algunos estudios que se mantiene en un nivel regular de 56.4%, y donde el compromiso deportivo, mantiene un nivel alto de 37.5%; lo cual demuestra un descuido de los directivos por motivar a sus jugadores, mientras que a pesar de ello estos muestran su profesionalidad en el compromiso con los objetivos colectivos (Mena, 2021; Mendoza, 2017).

De acuerdo con el segundo objetivo sobre identificar el nivel de clima laboral de los futbolistas de clubes deportivos, se pudo verificar en la tabla 9, que el nivel predominante es el nivel medio en 56.7%, luego continúa el nivel alto en 40% y finalmente el nivel bajo en 3.3%, por lo que se deduce que hay una tendencia de mejora en la percepción del clima laboral ya que más de la mitad de los jugadores de los clubes deportivos percibieron acertadamente esta variable.

Al respecto, la explicación fluctúa en términos de buenas o percepciones positivas sobre la información correcta que se les brinda acerca de las tareas que deben desempeñar, su desempeño, los objetivos alcanzados, el fomento de buenas relaciones interpersonales, aunque con conocimiento regular sobre la misión y visión de la organización y capacitación también regular, pero bajas oportunidades de promoción y flexibilidad de otorgamiento de periodos de vacaciones, siendo que un gran número de deportistas tuvo opiniones divididas sobre las condiciones laborales ofrecidas por la organización (horarios, beneficios sociales, etc.), mientras que para unos son satisfactorias, para otros no lo son.

Entonces, se concuerda con Urbano (2018) por lo que los niveles de las dimensiones del clima organizacional se encuentran en un nivel favorable, supervisión (69%), e involucramiento laboral (85%) aunque se discrepa en las otras dimensiones, ya que muestran un nivel medio pero considerable, supervisión (69%), e involucramiento laboral (85%).

Por otro lado, de acuerdo con el tercer objetivo determinar cómo influye la motivación en los factores del puesto de trabajo de los futbolistas de clubes deportivos, en ese sentido los resultados evidenciaron en la tabla 17 que la motivación influye de forma directa ($\beta=,771$) y altamente significativa sobre los factores del trabajo, por lo que acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula. De igual forma, nuevamente Bocanegra y Moreno (2020) describió las características psicológicas de deportistas de fútbol, observando que muchos de ellos se encuentran en buen estado tanto en la motivación y atención a los valores, entonces, Castro et al. (2019) direcciona las tareas, el esfuerzo y la mejora se evidencias en grandes niveles.

En ese orden de ideas, en el cuarto objetivo que es determinar cómo influye la formación de los futbolistas de clubes deportivos, tal como lo muestran los resultados de la tabla 18, la motivación influye de forma directa ($\beta=,752$) y con alta significancia sobre la formación en futbolistas, por lo que la adecuada motivación tendería a explicar la dimensión presentada. Por lo que, se difiere con De La Peña (2018) en cuanto al reconocer el efecto de la motivación de acuerdo al aprendizaje del fútbol, asociando la resolución de conflictos y los enfoques del aprendizaje del fútbol, muchas veces es un conflicto para los estudiantes.

Según el quinto objetivo determinar cómo influye la motivación en la supervisión de los futbolistas de clubes deportivos, tal es así que los resultados de acuerdo a la tabla 19 evidencian que la motivación influye de forma directa ($\beta=,649$) y altamente significativa sobre la supervisión en futbolistas, por lo que una motivación idónea explica la supervisión.

Ello coincide con lo mencionado por Escamilla et al. (2021) es así que la supervisión tiene un alto puntaje, siendo un componente relevante dentro del clima, en el que se verifica el nivel de competición, la financiación, diseño de estrategias y los útiles de gestión. Asimismo, la supervisión es efectuada por los superiores acerca del trabajo que vienen realizando los colaboradores, incluyendo ideas y perspectivas para una mejora García-Tascón (2008, citado por Escamilla et al., 2019). Además, de acuerdo con el sexto objetivo determinar cómo influye la motivación en la seguridad en el trabajo de los futbolistas de clubes deportivos, de manera que, los resultados de la tabla 20 muestran que la motivación influye de manera directa ($\beta=,658$) y altamente significativa sobre la seguridad en el trabajo de los futbolistas. Asimismo, Mendoza (2017) menciona que la organización tiene una gran tarea y responsabilidad de motivar a los colaboradores y mediante ello determinar la percepción de los trabajadores con el fin de velar por la seguridad de estos y sus estilos de vida, ya que su estado físico y de salud es fundamental en su desempeño. De igual forma, nuevamente Escamilla et al. (2019) indica que el rendimiento de los colaboradores de clubes deportivos dirige el camino hacia altos niveles de calidad de servicio.

Por otro lado, según el sétimo objetivo que es determinar cómo la motivación en las condiciones generales de la organización de los futbolistas de clubes deportivos de manera que, los resultados de la tabla 21 muestran que la motivación influye de manera directa ($\beta=,660$) y altamente significativa sobre las condiciones generales de la organización de los futbolistas.

En ese sentido, lo hallado coincide con lo encontrado por Urbano (2018) quien indica que las organizaciones están interesadas en invertir para motivar y compensar a los sujetos, para lo cual se debe mejorar las condiciones laborales ya que su aporte de estas, se verá reflejado en logro de sus objetivos. De igual manera de acuerdo con Ureña et al. (2020), quien mencionó en su estudio que la motivación está sujeta al entorno en el cual a modo de entretenimiento debe desarrollarse con actividades específicas, se debe hacer uso de estrategias, resolver los conflictos y generar o contribuir al aumento motivacional intrínseco en los futbolistas.

Finalmente, de acuerdo con el objetivo de determinar cómo influye la motivación en los recursos en la organización de los futbolistas de clubes deportivos de manera que, los resultados en base a la tabla 22, muestran que la motivación influye de manera directa ($\beta=,570$) y altamente significativa sobre los recursos en la organización de los futbolistas. En ese sentido, la motivación está ligada a los recursos o materiales subjetivos, pero a la vez presentes que inhiben en el sujeto, por lo que está regulada por el disfrute, la satisfacción, las recompensas, etc. (Urrea & Guillén, 2016). Por otro lado, de acuerdo a lo explicado por García-Tascón (2008, citado por Escamilla et al., 2021) los recursos de la organización consideran la disponibilidad de recursos que tengan un fácil acceso, asegurar y organizar lo esencial para los colaboradores.

Entonces, como investigador se considera que en base a lo obtenido en la presente investigación se ha podido alcanzar los objetivos planteados a pesar de que se evidenciaron limitaciones, como fue el no tener contacto de cercanía con los dirigentes y no contar con fácil acceso para ingresar al establecimiento y poder aplicar los instrumentos a los futbolistas, puesto que debía esperar a que cada colaborador cuente con un espacio de tiempo para poder resolver los instrumentos de evaluación.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la motivación influye de manera positiva y altamente significativa ($\beta=,753$; $p<,001$) sobre el clima laboral en futbolistas de clubes deportivos de primera división en Trujillo, 2022.
2. Se identificó un nivel de motivación alto (80%) en los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022.
3. Se identificó un clima laboral de nivel medio (56,7%) de acuerdo con la percepción de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022.
4. Se ha establecido que la motivación influye de manera positiva y altamente significativa ($\beta=,771$; $p<,001$) sobre la percepción de la dimensión factores del puesto de trabajo que intervienen en el clima laboral, en futbolistas de clubes deportivos de primera división en Trujillo, 2022.
5. También, la motivación influye de manera positiva y altamente significativa ($\beta=,752$; $p<,001$) sobre la dimensión formación del clima laboral, en futbolistas de clubes deportivos de primera división en Trujillo, 2022.
6. Se ha establecido que la motivación influye de manera directa y altamente significativa ($\beta=,649$; $p<,001$) sobre la dimensión supervisión del clima laboral, en futbolistas de clubes deportivos de primera división en Trujillo, 2022.
7. La motivación influye de manera directa y altamente significativa ($\beta=,658$; $p<,001$) sobre la percepción de la dimensión seguridad en el trabajo en futbolistas de clubes deportivos de primera división en Trujillo, 2022.
8. La motivación influye de manera directa y altamente significativa ($\beta=,660$; $p<,001$) sobre la percepción de las condiciones generales de la organización, en futbolistas de clubes deportivos de primera división en Trujillo, 2022.
9. La motivación influye de manera directa y altamente significativa ($\beta=,570$; $p<,001$) sobre la percepción de los recursos de la organización en futbolistas de clubes deportivos de primera división en Trujillo, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Para los dirigentes de los clubes deportivos:

1. Tomar en consideración los resultados obtenidos en esta investigación para tomar medidas correspondientes y ayudar a mejorar los aspectos que se crean necesarios.
2. Implementar programas o un sistema de incentivos o recompensas, que busque que los jugadores se mantengan en la búsqueda de ejercer su dominio, control o influencia sobre las situaciones difíciles del trabajo y se encuentren motivados durante toda la temporada, con el propósito de lograr los objetivos propuestos por el club.
3. Programar convenios con empresas que tengan interés en patrocinar las actividades de recreación de los deportistas que forman parte de los clubes deportivos, y de esa manera se sientan parte un buen proyecto.
4. Incentivar a los deportistas otorgando reconocimiento por sus logros individuales y grupales obtenidos, así como por el buen desempeño y rendimiento dentro y fuera del campo.

Para los directores deportivos:

1. Organizar los entrenamientos, viajes y concentraciones del equipo de la mejor manera posible, cumpliendo y cubriendo las necesidades de los jugadores, como un buen campo para el entrenamiento, materiales e implementos de buena calidad, itinerario planificado, traslado cómodo de un lugar a otro, buena alimentación y buen descanso con el fin de que los jugadores se encuentren en un nivel óptimo para la competencia.
2. Investigar sobre los factores motivacionales de los futbolistas de sus equipos, ya que ello permitirá tener una mejor gestión del capital humano de sus clubes y a su vez obtener un mejor rendimiento.

3. Ampliar la investigación sobre los factores motivacionales de las divisiones de menores en todos los clubes, con el fin de empezar a trabajar con su motivación desde temprana edad.

Para los directores técnicos:

1. Implementar canales de comunicación entre ellos y los deportistas, de esta manera puedan darse a conocer sus inquietudes y poder dar solución a las mismas.
2. Realizar charlas informativas de la importancia de mantener un buen clima laboral y mantener una buena relación con sus compañeros.
3. Proporcionar a los deportistas dinámicas o actividades donde puedan interactuar con sus compañeros y así se puedan conocer, para que de esta manera poder fomentar un mejor clima laboral.
4. Contar con un psicólogo que ayude a generar confianza entre los deportistas, así como también, aplicar programas de coaching deportivo.

REFERENCIAS

- Alvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Revista Boletín Redipe*, 7(2), 122-149.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, Guía para la elaboración*. Arequipa.
http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arias-Bravo, Y., Tibay, M., Chang, W., Briones, W., & Carranza, H. (2021). Estres laboral y salud mental de los arbitros de futbol profesional, provincia de los Rios. *Journal of science and research*, 60-76.
- Balaguer, I., Castillo, I., & Duda, J. (2007). Propiedades psicométricas de la escala de motivación deportiva en deportistas españoles. *Revista Mexicana de Psicología*, 197-207. <https://www.redalyc.org/pdf/2430/243020637005.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).
<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bocanegra, W., & Moreno, E. (2020). Caracterización psicológica de los futbolistas categoría sub 11, Trujillo. *Revista Edu-física ciencias aplicadas al deporte*, 11(24), 40-50.
<http://revistas.ut.edu.co/index.php/edufisica/article/view/1888/1484>
- Cadavid, R., Gañan, A., & Orejuela, J. (2021). Pleasure and discomfort in the work activity: Case studies in soccer players of Antioquia teams. *Psicoespacios*, 15(26), 1-12.
<https://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios/article/view/1392/1544>
- Calixto, G. (2017). *Comunicación organizacional y capacitación en el clima laboral del personal administrativo del Instituto Peruano del Deporte, 2016 [Tesis Doctoral]*. Lima: Repositorio Institucional Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4378/Calixto_VG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Cárdenas, R. (2014). *Estadística en la educación*. Editorial Digital UNID. https://books.google.com.pe/books?id=EOGWBQAAQBAJ&dq=Estad%C3%ADstica+en+la+educaci%C3%B3n&source=gbs_navlinks_s
- Carstensen, L. (2021). Socioemotional Selectivity Theory: The Role of Perceived Endings in Human Motivation. *The Gerontologist*, 61(8), 1188-1196. <https://doi.org/10.1093/geront/gnab116>
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Management of human talent in work performance, Special Project Huallaga Central and Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 1 - 20. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Castro, M., Játiva, E., García, N., Otzen, T., & Manterola, C. (2019). Aspectos Éticos Propios de los Diseños más Utilizados en Investigación Clínica. *J. health med. sci*, 5(3), 183-193. <https://johamsc.com/wp-content/uploads/2019/10/JOHAMSC-53-183-193-2019.pdf>
- Castro, M., Zurita, F., Chacon, R., & Lozano, A. (2019). Clima motivacional y niveles de ansiedad en futbolistas de categorías inferiores. *Retos*(35), 164-169. <https://recyt.fecyt.es/index.php/retos/article/view/63308/40780>
- Castro-Sánchez, M., Zurita-Ortega, F., & Chacón-Cuberos, R. (2019). Motivation towards sport . *Journal of Sport and Health Research based on socio-demographic variables in university students from Granada*, 55-68. https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/59177/JSHR%20V11_1_5.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *COMUNICACIÓN*, 9(1), 25-34. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>
- De la Peña, R. (2018). *Programa de motivación en base a expectativas y su influencia en el aprendizaje del fútbol en los estudiantes de la Universidad*

Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle [Tesis doctoral]. Lima:
Repositorio Institucional Universidad Nacional de Educación Enrique
Guzmán y Valle.
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1938/TD%20CE%201846%20D1%20-%20De%20la%20Pe%c3%b1a.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- De Souza, M., Rodrigues, M., Teoldo, I., Fernandes, L., & Teoldo, V. (2017). Comparison of the motivation level of soccer players with high and low played time in matches Under-20. *Journal of Physical Education*, 29(1), 1-10. <https://doi.org/10.4025/jphyseduc.v29i1.2911>
- Dobrilovic, D., Brkta, V., Stojanov, Z., Jotanovic, G., Perakovic, D., & Jausevac, G. (2021). A Model for Working Environment Monitoring in Smart Manufacturing. *Applied sciences*, 11(6), 1-19. <https://doi.org/10.3390/app11062850>
- Englert, C. (2017). Ego depletion in sports: highlighting the importance of self-control strength for high-level sport performance. *Current Opinion in Psychology*, 16(1-5), 1-5. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.02.028>
- Escamilla, P., García, F., & Staskeviciute, I. (2021). Does the organizational climate in sports clubs matter? Management implications and intervention proposals. *Journal of physical education and sport*, 21(1), 388-395. doi:10.7752/jpes.2021.01038
- Escamilla, P., González, M., & García, F. (2019). Organizational climate, type of financing and competition level on the quality of sports club services. *Sport business symposium*(19), 52-55.
- Escamilla, P., Núñez, J., & Parra, D. (2019). Does the organizational climate predict the innovation in sports clubs. *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, 8(1), 103-121. doi:10.1108/JEPP-03-2019-104
- García, A. (2018). Pasado, presente y futuro del psicólogo del deporte en el fútbol español. *Revista de Psicología Aplicada al Deporte y al Ejercicio Físico*, 3(1), 1-15. <https://doi.org/10.5093/rpadef2018a8>

- Garcia, A., & De la Figal, C. (2018). *Teoría y metodología de la investigación científica*. Madrid: Alfaomega.
- García, M. (2008). *Análisis de la percepción de la satisfacción del clima laboral en las organizaciones deportivas municipales de Castilla - La Mancha [Tesis doctoral]*. Toledo: Universidad de Catilla - La Mancha. <https://www.cafyd.com/REVISTA/ojs/index.php/bbddcafyd/article/view/819/396>
- Gildemeister, R. (2019). *Clima organizacional y su influencia en la motivación de los trabajadores de la Zona Registral Nª V*. Trujillo: Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32872/Gildemeister_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gil-Flores, M. (2018). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal de la sub gerencia de deporte cultura y recreación*. Lima: Repositorio Institucional de la Universidad Nacional Federico Villareal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2300/Gil%20Flores%20Miguel%20Angel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hasan, R., Miah, S., & Kamaruzzaman. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.6.643>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Huilcapi-Masacon, M., Castro-López, G., & Jácome-Lara, G. (2017). Motivación: Las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 331-333. [doi:http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333](http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.311-333)
- Kim, W., Kim, J., Woo, H., Park, J., Jo, J., Park, S.-H., & Yung, S. (2017). The Relationship Between Work Engagement and Organizational Commitment:

Proposing Research Agendas Through a Review of Empirical Literature. *Human Resource Development Review*, 16(4), 350-376. <https://doi.org/10.1177%2F1534484317725967>

Matus, E., Molino, J., & Matus, L. (2020). El efecto de un programa de intervención psicológica en la motivación deportiva de los jugadores de futbol. *Revista iberoamericana de psicología del ejercicio y el deporte*, 15(1), 67-73. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7501133>

Mena, R. (2021). *Actitud deportiva y rendimiento competitivo del club Carlos Tenaud de Trujillo*. Trujillo: Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85504/Mena_ZRF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, A. (2017). *Estilos de vida y compromiso deportivo en futbolistas de equipos de reserva en region norte de Peru*. Trujillo: Repositorio Institucional de la Universidad Peruana del norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/11423/Mendoza%20Carranza%20Alejandra%20Carolina.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Milner, A., Scovelle, A., King, T., Marck, C., McAllister, A., Kavanagh, A., O'Neil, A. (2019). Gendered Working Environments as a Determinant of Mental Health Inequalities: A Protocol for a Systematic Review. *Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1-8. <https://doi.org/10.3390/ijerph16071169>

Moradi, J., Bahrami, A., & Dana, A. (2020). Motivation for Participation in Sports Based on Athletes in Team and Individual Sports. *Physical Culture and Sport*, 85(1), 14-21. <https://doi.org/10.2478/pcssr-2020-0002>

Moral, J., Román, J., López, S., Rosa, A., Pérez, J., & García, E. (2019). Propiedades psicométricas de la Escala de Motivación Deportiva y análisis de la motivación en las clases de educación física y su relación con nivel de práctica de actividad física extraescolar. *Retos: nuevas tendencias en*

educación física, deporte y recreación, 8(36), 283-289.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7260916>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Pimienta, J., & De la Orden, A. (2017). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Pearson.

Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(2), 717-725.
[https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)

Reyes, M. (2018). *Motivación y síndrome de burnout en un grupo de futbolistas profesionales de segunda división del campeonato peruano [Tesis de Maestría]*. Lima: Repositorio Institucional Universidad San Martín de Porres.
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4253/reyes_bma.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Rheinberg, F. (2020). Intrinsic motivation and flow. *Motivation Science*, 6(3), 199-200. <https://doi.org/10.1037/mot0000165>

Ríos, J., Pérez, Y., Fuentes, E., Soris, Y., & Borges, R. (2021). Anxiety and psychological variables of sports performance related to injuries in high-performance sportsmen. *Apunts Sports Medicine*, 56(211), 1-8.
<https://doi.org/10.1016/j.apunsm.2021.100358>

Sanchez, D. (2022). Técnica instrumentos de recolección de datos en investigación. *Tepexi*, 9(17), 38-39.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/7928/8457>

- Sobhani, A., Wahab, M., & Jaber, M. (2019). The effect of working environment aspects on a vendor–buyer inventory model. *International Journal of Production Economics*, 208(12), 171-183. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2018.11.017>
- Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración local de Agua Huaraz. *Aporte Santiaguino*, 11(1), 167-180. doi:10.32911/as.2018.v11.n1.465
- Ureña, C., Chinchilla, J., & Castillo, A. (2020). Relación de la motivación y el flow situacional en futbolistas sub16 en estado basal y precompetitivo. *Revista Retos*, 37, 480-485. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/61208/70937-240654-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Urrea, Á., & Guillén, F. (2016). Motivación autodeterminada en deportistas colombianos con discapacidad visual. *Katharsis*, 3(21), 131-155. <http://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis>
- Vázquez, A., & López, J. (2019). Motivación extrínseca e intrínseca y satisfacción con la vida en deportistas universitarios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 92-99. <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/61/50>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Motivación	La motivación deportiva se basa en la teoría de la autodeterminación y la teoría de las metas de logro, las cuales se basan en que, cuando el deportista se enfrenta a situaciones de competición dirige su motivación hacia el éxito y la demostración de sus capacidades (Balaguer et al., 2007).	La conducta está basada en tres tipos de motivaciones, es decir, la conducta puede estar motivada intrínsecamente, extrínsecamente o no estar motivada (amotivación) (Pelletier et al., 1995; adaptado por Balaguer et al., 2007).	Motivación Intrínseca	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estimulación 2. Conocimiento 3. Ejecución 	Escala Likert (1-7)
			Motivación extrínseca	<ol style="list-style-type: none"> 1. Regulación identificada 2. Regulación introyectada 3. Regulación externa 	
			Amotivación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desmotivación 	
Clima laboral	El clima laboral según García-Tascón (2008, citado por Escamilla et al., 2019) es aquel que determina la percepción que tienen los colaboradores acerca de su propio trabajo, en su productividad, en el rendimiento y la satisfacción que encuentran en el trabajo que realizan.	Se compone de factores del puesto de trabajo, la formación, la supervisión, la seguridad en el trabajo, las condiciones generales de la organización y los recursos en la organización (García-Tascón, 2008, citado por Escamilla et al., 2021).	Factores del puesto de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valoración sobre el puesto de trabajo. 2. Valoración sobre la motivación y el reconocimiento. 	Cuestionario
			Formación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valoración sobre la comunicación e información. 	
			Supervisión	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valoración sobre las expectativas de futuro de la organización. 	
			Seguridad en el trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valoración sobre el ambiente laboral. 	
			Condiciones generales de la organización	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valoración sobre la flexibilidad de la organización. 	
Recursos en la organización	<ol style="list-style-type: none"> 1. Valoración sobre la infraestructura física de la organización. 				

Anexo 02. Matriz de Consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables – Dimensiones – Indicadores				
¿De qué manera la motivación influye en el clima laboral de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022?	Determinar la influencia de la motivación en el clima laboral de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022.	La motivación influye significativamente en el clima laboral de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022.	Variable 1: Motivación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Motivación intrínseca	1. Estimulación 2. Conocimiento 3. Ejecución	1, 13, 18, 25, 8,12, 15, 20,2, 4, 23, 27.	Ordinal (1) Totalmente en desacuerdo	Bajo Regular
¿De qué manera la motivación influye en los factores del puesto de trabajo de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022?	Establecer cómo influye la motivación en los factores del puesto de trabajo de los futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo, 2022.	La motivación influye significativamente en los factores del puesto de trabajo de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022.	Motivación extrínseca	1. Regulación identificada 2. Regulación introyectada 3. Regulación externa	7, 11, 17, 24, 9, 14, 21, 26,6,10, 16,22.	(2) Bastante en desacuerdo (3) En acuerdo	Alto
			Amotivación	1. Desmotivación	3, 5, 19, 28.	(4) Indiferente (5) De acuerdo	
						(6) Bastante de acuerdo (7) Totalmente de acuerdo	
¿De qué manera la motivación influye en la formación de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022?	Establecer cómo influye la motivación en la formación de los futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo, 2022.	La motivación influye significativamente en la formación de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022.	Variable 2: Clima Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Factores del puesto de trabajo	1. Valoración sobre el puesto de trabajo 2. Valoración sobre la motivación y el reconocimiento	1 – 3 – 7 – 9 -10 – 15 - 16	Ordinal (1) Totalmente en desacuerdo	Bajo Regular
¿De qué manera la motivación influye en la supervisión de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022?	Establecer cómo influye la motivación en la supervisión de los futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo, 2022.	La motivación influye significativamente en la supervisión de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022.					
¿De qué manera la motivación influye en la	Establecer cómo influye la motivación en la	La motivación influye significativamente en la					

<p>seguridad en el trabajo de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022?</p> <p>¿De qué manera la motivación influye en las condiciones generales de la organización de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022?</p> <p>¿De qué manera la motivación influye sobre los recursos en la organización de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022?</p>	<p>seguridad en el trabajo de los futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo, 2022.</p> <p>Establecer cómo influye la motivación en las condiciones generales de la organización de los futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo, 2022.</p> <p>Establecer cómo influye la motivación en los recursos en la organización de los futbolistas de clubes deportivos de primera división Trujillo, 2022.</p>	<p>seguridad en el trabajo de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022.</p> <p>La motivación influye significativamente en las condiciones generales de la organización de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022.</p> <p>La motivación influye significativamente sobre los recursos en la organización de los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022.</p>	<p>Formación</p> <p>Supervisión</p> <p>Seguridad en el trabajo</p> <p>Condiciones generales de la organización</p> <p>Recursos en la organización</p>	<p>1. Valoración sobre la comunicación e información</p> <p>1. Valoración sobre las expectativas de futuro de la organización</p> <p>1. Valoración sobre el ambiente laboral</p> <p>1. Valoración sobre la flexibilidad de la organización</p> <p>1. Valoración sobre la infraestructura física de la organización.</p>	<p>2- 4 – 5 – 6 – 8 - 11</p> <p>19 – 20- 22</p> <p>12 - 13</p> <p>14 - 21</p> <p>17 - 18</p>	<p>(2) Bastante en desacuerdo</p> <p>(3) En acuerdo</p> <p>(4) Indiferente</p> <p>(5) De acuerdo</p> <p>(6) Bastante de acuerdo</p> <p>(7) Totalmente de acuerdo</p>	<p>Alto</p>
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Instrumentos</p>		<p>Recursos en la organización</p>			
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: no experimental y de corte transversal</p> <p>Nivel: Correlacional causal</p> <p>Método: Hipotético inductivo</p>	<p>Población: 30</p> <p>Muestra: 30</p> <p>Muestreo: no probabilístico de tipo censal</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Autor: Pelletier et al. (1995) adaptado a la Versión española Balaguer, Castillo y Duda (2007).</p> <p>Variable 2: Clima Laboral</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento cuestionario</p> <p>Autor: García-Tascón, 2008</p>		<p>Estadística Descriptiva</p> <p>Estadística Inferencial</p>			

Anexo 03: Ficha Técnica e instrumentos de recolección de datos variable

Motivación

Respecto al instrumento de la **variable Motivación** es un cuestionario, la técnica es encuesta, el nombre de la prueba es Escala de Motivación Deportiva (EDM) de autoría de Pelletier et al. (1995) pero que para efectos de este estudio se utilizó la adaptación a la Versión española de Balaguer et al. (2007). Su administración puede ser individual y colectiva en un lapso de 20 minutos dirigido a poblaciones de deportistas, en la que se les solicita a los deportistas que respondan a la pregunta ¿por qué participas en tu deporte? a través de 28 Ítems

Ejemplos de Ítems para cada una de las siete subescalas son los siguientes: “Por la emoción que siento cuando estoy totalmente inmerso/a en mi ejecución deportiva” (motivación intrínseca para experimentar estimulación). “Por la satisfacción que experimento mientras estoy perfeccionando mis habilidades” (motivación intrínseca para conseguir cosas). “Por la satisfacción (disfrute) de aprender algo más sobre este deporte” (motivación intrínseca para conocer). “Porque es una de las mejores formas que tengo para desarrollar otros aspectos de mí mismo/a” (regulación identificada). “Porque debo participar para sentirme bien conmigo mismo/ a” (regulación introyectada). “Por el prestigio de ser un deportista” (regulación externa), y “No lo sé, siento que no soy capaz de tener éxito en este deporte” (no motivación)

Las respuestas fueron ofrecidas en una escala tipo Likert de siete pasos que oscila desde: totalmente en desacuerdo (1), a totalmente de acuerdo (7)

Anexo 04: Ficha Técnica e instrumentos de recolección de datos variable clima laboral

En cuanto al instrumento de la variable Clima Laboral, la prueba utilizada fue la Escala PSCLADE, de la autora Marta García Tascón (García M. , 2008) y de procedencia de España.

La escala utilizada para valorar la percepción de los deportistas consta de un total de 22 ítems distribuidos en 6 dimensiones (factores del puesto de trabajo, formación, supervisión, seguridad en el trabajo, recursos en la organización y condiciones generales de la organización), a los que se añade un ítem de valoración del clima general por parte del empleado.

La respuesta oscilaba, en una escala tipo Likert, desde 1 (totalmente en desacuerdo) hasta 7 (totalmente de acuerdo).

Su administración también es individual y colectiva, aplicable a población adulta en un lapso aproximado de 20 minutos.

Anexo 05: Cuestionario de la Motivación

La Escala de Motivación Deportiva (EMD), Pelletier et al. (1995) adaptado a la Versión española Balaguer, Castillo y Duda (2007).

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	En acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

Ítems	1	2	3	4	5	6	7
Motivación intrínseca – estimulación							
1. Me motiva hacer deporte por la satisfacción que me produce realizarlo.							
13. Me motiva hacer deporte por la emoción que siento cuando estoy totalmente inmerso en la actividad deportiva.							
18. Me motiva hacer deporte por las intensas emociones que siento al practicarlo.							
25. Me motiva hacer deporte porque me gusta el sentimiento de estar totalmente inmerso en mi deporte favorito.							
Motivación intrínseca – conseguir cosas							
8. Me motiva hacer deporte porque siento mucha satisfacción mientras aprendo ciertas habilidades difíciles y/o técnicas de entrenamiento.							
12. Me motiva hacer deporte por la satisfacción que siento mejorando algunas actividades complicadas para mí.							
15. Me motiva hacer deporte por la satisfacción que experimento mientras perfecciono mis habilidades.							
20. Me motiva hacer deporte por la satisfacción que siento mientras ejecuto ciertos movimientos difíciles y/o destrezas en mi deporte.							
Motivación intrínseca - conocer							
2. Me motiva hacer deporte por la satisfacción de aprender algo más sobre el fútbol.							
4. Me motiva hacer deporte porque me gusta descubrir nuevas habilidades y/o técnicas de entrenamiento.							

23. Me motiva hacer deporte por la satisfacción que siento mientras aprendo técnicas y/o destrezas que he realizado antes.								
27. Me motiva hacer deporte por la satisfacción de descubrir nuevas estrategias de ejecución de juego.								
Regulación identificada – Motivación extrínseca								
7. Me motiva hacer deporte porque en mi opinión, es una de las mejores formas de conocer gente.								
11. Me motiva hacer deporte porque es una de las mejores formas que tengo para desarrollar otros aspectos de mí mismo/a.								
17. Me motiva hacer deporte porque es una buena forma de aprender muchas cosas que podrían ser útiles para mí en otras áreas de mi vida.								
24. Me motiva hacer deporte porque ésta es una de las mejores formas de mantener buenas relaciones con mis amigos/as.								
Regulación introyectada – Motivación extrínseca								
9. Me motiva hacer deporte porque es absolutamente necesario si se quiere estar en forma.								
14. Me motiva hacer deporte porque si lo hago me siento bien conmigo mismo/a.								
21. Me motiva hacer deporte porque me sentiría mal si no participase.								
26. Me motiva hacer deporte porque siento que debo realizarlo con regularidad.								
Regulación externa – Motivación extrínseca								
6. Me motiva hacer deporte porque me permite ser valorado por la gente que conozco.								
10. Me motiva hacer deporte por el prestigio de ser un deportista.								
16. Me motiva hacer deporte porque las personas que me rodean creen que es importante estar en forma / ser un deportista.								
22. Me motiva hacer deporte para mostrar a otros lo bueno/a que soy realizándolo.								

No motivación - Amotivación							
3. Solía tener buenas razones para practicar este deporte, pero actualmente me pregunto si debería continuar haciéndolo.							
5. No lo sé, siento que no soy capaz de tener éxito en este deporte.							
19. No lo tengo claro; en realidad no creo que éste sea mi deporte.							
28. A menudo me lo pregunto ya que no estoy consiguiendo mis objetivos.							

Anexo 06: Cuestionario de Clima laboral

Escala PSCLADE, García-Tascón, 2008

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	En acuerdo	Indiferente	De acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5	6	7

Ítems	1	2	3	4	5	6	7
Factores del puesto de trabajo							
1. Me informan correctamente de las tareas que debo desempeñar en mi puesto de trabajo							
3. En líneas generales estoy satisfecho en la organización donde trabajo							
7. Me siento motivado/a para desempeñar mi trabajo en la organización							
9. Conozco la misión, visión y objetivos de la organización							
10. La carga de trabajo exigida se adecua a las necesidades requeridas para el puesto desempeñado							
15. La comunicación es idónea entre los diferentes departamentos de la organización							
16. La organización fomenta las buenas relaciones laborales entre el personal							
Formación							
2. Estoy informado del funcionamiento de los servicios de los demás departamentos de la organización.							
4. Recibo formación y capacitación continua relacionada con mi puesto de trabajo							
5. La organización ofrece oportunidades de promoción							
6. La organización pone en marcha programas para la mejora de la calidad en el desempeño laboral							
8. La organización mantiene compromiso e implicación con sus trabajadores							

11. Recibo información del trabajo realizado y objetivos alcanzados								
Supervisión								
19. La organización evalúa e informa las tareas de desempeño laboral								
20. La organización reconoce cuando introduzco una mejora en mi trabajo								
22. Considero que, en la organización es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que se ofrecen								
Seguridad en el trabajo								
12. Las condiciones ambientales (Climatización, limpieza, iluminación, ruidos, ventilación, etc.) son adecuadas para el desarrollo de mi tarea diaria								
13. El lugar de trabajo de la organización es seguro y confortable								
Condiciones generales de la organización								
14. La organización ofrece flexibilidad para otorgar los períodos vacacionales								
21. En líneas generales, las condiciones laborales ofrecidas por la organización (horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias								
Recursos de la organización								
17. Existe facilidad de acceso y comodidad en la utilización de elementos/herramientas para desempeñar correctamente mi puesto trabajo								
18. La organización dispone de los recursos materiales adecuados para el correcto desarrollo de mi trabajo								

Anexo 07: Validación de instrumentos por juicio de expertos

 CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA MOTIVACIÓN								
Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMEN SIONES / ítems								
DIMENSIÓN Motivación intrínseca								
1	Me motiva hacer deporte por la satisfacción que me produce realizarlo.	X		X	No	X		
2	Me motiva hacer deporte por la emoción que siento cuando estoy totalmente inmerso en la actividad deportiva.	X		X		X		
3	Me motiva hacer deporte por las intensas emociones que siento al practicarlo.	X		X		X		
4	Me motiva hacer deporte porque me gusta el sentimiento de estar totalmente inmerso en mi deporte favorito.	X		X		X		
5	Me motiva hacer deporte porque siento mucha satisfacción mientras aprendo ciertas habilidades difíciles y/o técnicas de entrenamiento.	X		X		X		
6	Me motiva hacer deporte por la satisfacción que siento mejorando algunas actividades complicadas para mí.	X		X		X		
7	Me motiva hacer deporte por la satisfacción que experimento mientras perfecciono mis habilidades.	X		X		X		
8	Me motiva hacer deporte por la satisfacción que siento mientras ejecuto ciertos movimientos difíciles y/o destrezas en mi deporte.	X		X		X		
9	Me motiva hacer deporte por la satisfacción de aprender algo más sobre el fútbol.	X		X		X		
10	Me motiva hacer deporte porque me gusta descubrir nuevas habilidades y/o técnicas de entrenamiento.	X		X		X		
11	Me motiva hacer deporte por la satisfacción que siento mientras aprendo técnicas y/o destrezas que he realizado antes.	X		X		X		
12	Me motiva hacer deporte por la satisfacción de descubrir nuevas estrategias de ejecución de juego.	X		X		X		
DIMENSIÓN Motivación extrínseca								
13	Me motiva hacer deporte porque en mi opinión, es una de las mejores formas de conocer gente.	X		X		X		
14	Me motiva hacer deporte porque es una de las mejores formas que tengo para desarrollar otros aspectos de mí mismo/a.	X		X		X		
15	Me motiva hacer deporte porque es una buena forma de aprender muchas cosas que podrían ser útiles para mí en otras áreas de mi vida.	X		X		X		
16	Me motiva hacer deporte porque ésta es una de las mejores formas de mantener buenas relaciones con mis amigos/as.	x		x		x		
17	Me motiva hacer deporte porque es absolutamente necesario si se quiere estar en forma.	X		X		X		
18	Me motiva hacer deporte porque si lo hago me siento bien conmigo mismo/a.	X		X		X		
19	Me motiva hacer deporte porque me sentiría mal si no participase.	X		X		X		
20	Me motiva hacer deporte porque siento que debo realizarlo con regularidad.	X		X		X		
21	Me motiva hacer deporte porque me permite ser valorado por la gente que conozco.	X		X		X		
22	Me motiva hacer deporte por el prestigio de ser un deportista.	X		X		X		

23	Me motiva hacer deporte porque las personas que me rodean creen que es importante estar en forma / ser un deportista	X		X		X	
24	Me motiva hacer deporte para mostrar a otros lo bueno/a que soy realizándolo	X		X		X	
DIMENSIÓN A motivación		Si	No	Si	No	Si	No
25	Solía tener buenas razones para practicar este deporte, pero actualmente me pregunto si debería continuar haciéndolo	X		X		X	
26	No lo sé: siento que no soy capaz de tener éxito en este deporte	X		X		X	
27	No lo tengo claro: en realidad no creo que éste sea mi deporte	X		X		X	
28	A menudo me lo pregunto ya que no estoy consiguiendo mis objetivos	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: PhD: Reber Joaquín Ramírez Gamarra

DNI: 25724539

Especialidad del validador: Lic. en Administración de empresas, Mg. en Administración, Dr. en Business Administration.
Actualmente Presidente del club deportivo UTC de Cajamarca.

05 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem: es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION Motivación								
1	Me informan correctamente de las tareas que debo desempeñar en mi puesto de trabajo	X		X		X		
2	En líneas generales estoy satisfecho en la organización donde trabajo	X		X		X		
3	Me siento motivado/a para desempeñar mi trabajo en la organización	X		X		X		
4	Conozco la misión, visión y objetivos de la organización	X		X		X		
5	La carga de trabajo exigida se adecua a las necesidades requeridas para el puesto desempeñado	X		X		X		
6	La comunicación es idónea entre los diferentes departamentos de la organización	X		X		X		
7	La organización fomenta las buenas relaciones laborales entre el personal	X		X		X		
DIMENSION Formación								
8	Estoy informado del funcionamiento de los servicios de los demás departamentos de la organización.	X		X		X		
9	Recibo formación y capacitación continua relacionada con mi puesto de trabajo	X		X		X		
10	La organización ofrece oportunidades de promoción	X		X		X		
11	La organización pone en marcha programas para la mejora de la calidad en el desempeño laboral	X		X		X		
12	La organización mantiene compromiso e implicación con sus trabajadores	X		X		X		
13	Recibo información del trabajo realizado y objetivos alcanzados	X		X		X		
DIMENSION Supervisión								
14	La organización evalúa e informa las tareas de desempeño laboral	X		X		X		
15	La organización reconoce cuando introduzco una mejora en mi trabajo	X		X		X		
16	Considero que, en la organización es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que se ofrecen	X		X		X		
DIMENSION Seguridad en el trabajo								
17	Las condiciones ambientales (Climatización, limpieza, iluminación, ruidos, ventilación, etc.) son adecuadas para el desarrollo de mi tarea diaria	X		X		X		
18	El lugar de trabajo de la organización es seguro y confortable	X		X		X		
DIMENSION Condiciones generales de la organización								
19	La organización ofrece flexibilidad para otorgar los periodos vacacionales	X		X		X		
20	En líneas generales, las condiciones laborales ofrecidas por la organización (horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias	X		X		X		
DIMENSION Recursos de la organización								
21	Existe facilidad de acceso y comodidad en la utilización de elementos/herramientas para desempeñar correctamente mi puesto trabajo	X		X		X		
22	La organización dispone de los recursos materiales adecuados para el correcto desarrollo de mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: PhD: Reber Joaquín Ramírez Gamarra

DNI: 25724539

Especialidad del validador: Lic. en Administración de empresas, Mg. en Administración, Dr. en Business Administration.
Actualmente Presidente del club deportivo UTC de Cajamarca.

05 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN Motivación intrínseca							
1	Me motiva hacer deporte por la satisfacción que me produce realizarlo.	X		X		X		
2	Me motiva hacer deporte por la emoción que siento cuando estoy totalmente inmerso en la actividad deportiva.	X		X		X		
3	Me motiva hacer deporte por las intensas emociones que siento al practicarlo.	X		X		X		
4	Me motiva hacer deporte porque me gusta el sentimiento de estar totalmente inmerso en mi deporte favorito.	X		X		X		
5	Me motiva hacer deporte porque siento mucha satisfacción mientras aprendo ciertas habilidades difíciles y/o técnicas de entrenamiento.	X		X		X		
6	Me motiva hacer deporte por la satisfacción que siento mejorando algunas actividades complicadas para mí.	X		X		X		
7	Me motiva hacer deporte por la satisfacción que experimento mientras perfecciono mis habilidades.	X		X		X		
8	Me motiva hacer deporte por la satisfacción que siento mientras ejecuto ciertos movimientos difíciles y/o destrezas en mi deporte.	X		X		X		
9	Me motiva hacer deporte por la satisfacción de aprender algo más sobre el fútbol.	X		X		X		
10	Me motiva hacer deporte porque me gusta descubrir nuevas habilidades y/o técnicas de entrenamiento.	X		X		X		
11	Me motiva hacer deporte por la satisfacción que siento mientras aprendo técnicas y/o destrezas que he realizado antes.	X		X		X		
12	Me motiva hacer deporte por la satisfacción de descubrir nuevas estrategias de ejecución de juego.	X		X		X		
	DIMENSIÓN Motivación extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me motiva hacer deporte porque en mi opinión, es una de las mejores formas de conocer gente.	X		X		X		
14	Me motiva hacer deporte porque es una de las mejores formas que tengo para desarrollar otros aspectos de mí mismo/a.	X		X		X		
15	Me motiva hacer deporte porque es una buena forma de aprender muchas cosas que podrían ser útiles para mí en otras áreas de mi vida.	X		X		X		
16	Me motiva hacer deporte porque ésta es una de las mejores formas de mantener buenas relaciones con mis amigos/as.	x		x		x		
17	Me motiva hacer deporte porque es absolutamente necesario si se quiere estar en forma.	X		X		X		
18	Me motiva hacer deporte porque si lo hago me siento bien conmigo mismo/a.	X		X		X		
19	Me motiva hacer deporte porque me sentiría mal si no participase.	X		X		X		
20	Me motiva hacer deporte porque siento que debo realizarlo con regularidad.	X		X		X		
21	Me motiva hacer deporte porque me permite ser valorado por la gente que conozco.	X		X		X		
22	Me motiva hacer deporte por el prestigio de ser un deportista.	X		X		X		
23	Me motiva hacer deporte porque las personas que me rodean creen que es importante estar en forma / ser un deportista.	X		X		X		
24	Me motiva hacer deporte para mostrar a otros lo bueno/a que soy realizándolo.	X		X		X		

	DIMENSION Amotivación	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Solía tener buenas razones para practicar este deporte, pero actualmente me pregunto si debería continuar haciéndolo	X		X		X		
26	No lo sé: siento que no soy capaz de tener éxito en este deporte	X		X		X		
27	No lo tengo claro; en realidad no creo que éste sea mi deporte	X		X		X		
28	A menudo me lo pregunto ya que no estoy consiguiendo mis objetivos	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Rodia Mideli Garay Álvarez

DNI: 48600327

Especialidad del validador: Lic. Ciencias de la comunicación, Mg. Gestión deportiva

Me desempeño actualmente como jefa de prensa del club Cantolao y Analista en operación de Sedes en el proyecto especial legado juegos Panamericanos y Parapanamericanos.

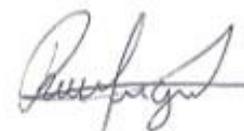
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

09 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CALIDAD DE SERVICIO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION Motivación								
1	Me informan correctamente de las tareas que debo desempeñar en mi puesto de trabajo	X		X		X		
2	En líneas generales estoy satisfecho en la organización donde trabajo	X		X		X		
3	Me siento motivado/a para desempeñar mi trabajo en la organización	X		X		X		
4	Conozco la misión, visión y objetivos de la organización	X		X		X		
5	La carga de trabajo exigida se adecua a las necesidades requeridas para el puesto desempeñado	X		X		X		
6	La comunicación es idónea entre los diferentes departamentos de la organización	X		X		X		
7	La organización fomenta las buenas relaciones laborales entre el personal	X		X		X		
DIMENSION Formación								
8	Estoy informado del funcionamiento de los servicios de los demás departamentos de la organización.	X		X		X		
9	Recibo formación y capacitación continua relacionada con mi puesto de trabajo	X		X		X		
10	La organización ofrece oportunidades de promoción	X		X		X		
11	La organización pone en marcha programas para la mejora de la calidad en el desempeño laboral	X		X		X		
12	La organización mantiene compromiso e implicación con sus trabajadores	X		X		X		
13	Recibo información del trabajo realizado y objetivos alcanzados	X		X		X		
DIMENSION Supervisión								
14	La organización evalúa e informa las tareas de desempeño laboral	X		X		X		
15	La organización reconoce cuando introduzco una mejora en mi trabajo	X		X		X		
16	Considero que, en la organización es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que se ofrecen	X		X		X		
DIMENSION Seguridad en el trabajo								
17	Las condiciones ambientales (Climatización, limpieza, iluminación, ruidos, ventilación, etc.) son adecuadas para el desarrollo de mi tarea diaria	X		X		X		
18	El lugar de trabajo de la organización es seguro y confortable	X		X		X		
DIMENSION Condiciones generales de la organización								
19	La organización ofrece flexibilidad para otorgar los periodos vacacionales	X		X		X		
20	En líneas generales, las condiciones laborales ofrecidas por la organización (horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias	X		X		X		
DIMENSION Recursos de la organización								
21	Existe facilidad de acceso y comodidad en la utilización de elementos/herramientas para desempeñar correctamente mi puesto trabajo	X		X		X		
22	La organización dispone de los recursos materiales adecuados para el correcto desarrollo de mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN Motivación intrínseca							
1	Me motiva hacer deporte por la satisfacción que me produce realizarlo.	X		X		X		
2	Me motiva hacer deporte por la emoción que siento cuando estoy totalmente inmerso en la actividad deportiva.	X		X		X		
3	Me motiva hacer deporte por las intensas emociones que siento al practicarlo.	X		X		X		
4	Me motiva hacer deporte porque me gusta el sentimiento de estar totalmente inmerso en mi deporte favorito.	X		X		X		
5	Me motiva hacer deporte porque siento mucha satisfacción mientras aprendo ciertas habilidades difíciles y/o técnicas de entrenamiento.	X		X		X		
6	Me motiva hacer deporte por la satisfacción que siento mejorando algunas actividades complicadas para mí.	X		X		X		
7	Me motiva hacer deporte por la satisfacción que experimento mientras perfecciono mis habilidades.	X		X		X		
8	Me motiva hacer deporte por la satisfacción que siento mientras ejecuto ciertos movimientos difíciles y/o destrezas en mi deporte.	X		X		X		
9	Me motiva hacer deporte por la satisfacción de aprender algo más sobre el fútbol.	X		X		X		
10	Me motiva hacer deporte porque me gusta descubrir nuevas habilidades y/o técnicas de entrenamiento.	X		X		X		
11	Me motiva hacer deporte por la satisfacción que siento mientras aprendo técnicas y/o destrezas que he realizado antes.	X		X		X		
12	Me motiva hacer deporte por la satisfacción de descubrir nuevas estrategias de ejecución de juego.	X		X		X		
	DIMENSIÓN Motivación extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Me motiva hacer deporte porque en mi opinión, es una de las mejores formas de conocer gente.	X		X		X		
14	Me motiva hacer deporte porque es una de las mejores formas que tengo para desarrollar otros aspectos de mí mismo/a.	X		X		X		
15	Me motiva hacer deporte porque es una buena forma de aprender muchas cosas que podrían ser útiles para mí en otras áreas de mi vida.	X		X		X		
16	Me motiva hacer deporte porque ésta es una de las mejores formas de mantener buenas relaciones con mis amigos/as.	x		x		x		
17	Me motiva hacer deporte porque es absolutamente necesario si se quiere estar en forma.	X		X		X		
18	Me motiva hacer deporte porque si lo hago me siento bien conmigo mismo/a.	X		X		X		
19	Me motiva hacer deporte porque me sentiría mal si no participase.	X		X		X		
20	Me motiva hacer deporte porque siento que debo realizarlo con regularidad.	X		X		X		
21	Me motiva hacer deporte porque me permite ser valorado por la gente que conozco.	X		X		X		
22	Me motiva hacer deporte por el prestigio de ser un deportista.	X		X		X		
23	Me motiva hacer deporte porque las personas que me rodean creen que es importante estar en forma / ser un deportista.	X		X		X		
24	Me motiva hacer deporte para mostrar a otros lo bueno/a que soy realizándolo.	X		X		X		

	DIMENSIÓN Amotivación	Si	No	Si	No	Si	No
25	Solía tener buenas razones para practicar este deporte, pero actualmente me pregunto si debería continuar haciéndolo	X		X		X	
26	No lo sé: siento que no soy capaz de tener éxito en este deporte	X		X		X	
27	No lo tengo claro; en realidad no creo que éste sea mi deporte	X		X		X	
28	A menudo me lo pregunto ya que no estoy consiguiendo mis objetivos	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. LUIS GUILLERMO GÁLVEZ PÉREZ

DNI: 70310396

Especialidad del validador: Lic. Ciencias de la Comunicación, Mg. Gestión Deportiva
Actualmente Gerente Deportivo Club UCV

04 de mayo del 2022

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CLUB UNIVERSITARIO CESAR VALLEJO
 LUIS GALVEZ PEREZ
 MG. LUIS GALVEZ PEREZ
 GERENTE DEPORTIVO
 UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 1960
 UCV
 1960

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION Motivación								
1	Me informan correctamente de las tareas que debo desempeñar en mi puesto de trabajo	X		X		X		
2	En líneas generales estoy satisfecho en la organización donde trabajo	X		X		X		
3	Me siento motivado/a para desempeñar mi trabajo en la organización	X		X		X		
4	Conozco la misión, visión y objetivos de la organización	X		X		X		
5	La carga de trabajo exigida se adecua a las necesidades requeridas para el puesto desempeñado	X		X		X		
6	La comunicación es idónea entre los diferentes departamentos de la organización	X		X		X		
7	La organización fomenta las buenas relaciones laborales entre el personal	X		X		X		
DIMENSION Formación								
8	Estoy informado del funcionamiento de los servicios de los demás departamentos de la organización.	X		X		X		
9	Recibo formación y capacitación continua relacionada con mi puesto de trabajo	X		X		X		
10	La organización ofrece oportunidades de promoción	X		X		X		
11	La organización pone en marcha programas para la mejora de la calidad en el desempeño laboral	X		X		X		
12	La organización mantiene compromiso e implicación con sus trabajadores	X		X		X		
13	Recibo información del trabajo realizado y objetivos alcanzados	X		X		X		
DIMENSION Supervisión								
14	La organización evalúa e informa las tareas de desempeño laboral	X		X		X		
15	La organización reconoce cuando introduzco una mejora en mi trabajo	X		X		X		
16	Considero que, en la organización es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que se ofrecen	X		X		X		
DIMENSION Seguridad en el trabajo								
17	Las condiciones ambientales (Climatización, limpieza, iluminación, ruidos, ventilación, etc.) son adecuadas para el desarrollo de mi tarea diaria	X		X		X		
18	El lugar de trabajo de la organización es seguro y confortable	X		X		X		
DIMENSION Condiciones generales de la organización								
19	La organización ofrece flexibilidad para otorgar los periodos vacacionales	X		X		X		
20	En líneas generales, las condiciones laborales ofrecidas por la organización (horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias	X		X		X		
DIMENSION Recursos de la organización								
21	Existe facilidad de acceso y comodidad en la utilización de elementos/herramientas para desempeñar correctamente mi puesto trabajo	X		X		X		
22	La organización dispone de los recursos materiales adecuados para el correcto desarrollo de mi trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [_] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. LUIS GUILLERMO GÁLVEZ PÉREZ

DNI: 70310396

Especialidad del validador: Lic. Ciencias de la Comunicación, Mg. Gestión Deportiva
Actualmente Gerente Deportivo Club UCV

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

05 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 08: Base de datos – Excel: Variable MOTIVACIÓN

n	MOTIVACIÓN																												M.INT	M.EXT	AMOT	MDT	SUMA	NIVELES	
	P1	P2	P4	P8	P12	P13	P16	P18	P20	P23	P25	P27	P6	P7	P9	P10	P11	P14	P16	P17	P21	P22	P24	P26	P3	P5	P19	P28							
1	7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	3	3	3	7	7	7	7	7	7	6	7	6	6	3	3	7	7	6	2	69	73	22	164	164	ALTO
2	6	5	5	5	5	5	5	6	5	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	6	6	5	1	53	55	18	126	126	MEDIO	
3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	4	4	1	7	7	5	1	69	69	20	158	158	ALTO
4	7	7	7	6	7	7	7	6	4	4	1	1	7	7	7	7	7	7	7	5	4	4	3	1	7	7	4	1	64	66	19	149	149	ALTO	
5	7	7	7	6	7	5	6	6	5	4	3	1	6	6	7	7	7	6	6	5	6	6	4	1	7	7	4	2	64	67	20	151	151	ALTO	
6	7	7	7	6	6	7	7	7	5	5	3	1	6	6	7	7	6	6	7	6	7	7	5	1	7	6	7	3	68	71	23	162	162	ALTO	
7	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	1	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	2	76	77	23	176	176	ALTO		
8	7	7	7	7	7	7	7	4	1	1	1	1	7	7	7	7	7	5	7	1	1	1	1	7	7	4	4	57	58	22	137	137	ALTO		
9	7	7	7	7	7	5	5	5	4	3	3	1	7	7	7	7	7	5	4	4	4	3	3	1	7	7	5	1	61	59	20	140	140	ALTO	
10	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	5	3	3	46	48	16	110	110	MEDIO	
11	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	7	7	7	7	7	7	7	5	5	7	2	7	7	7	5	80	75	26	181	181	ALTO		
12	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7	1	1	7	1	1	7	7	7	1	66	60	22	148	148	ALTO	
13	7	7	6	5	6	5	5	5	5	5	3	1	7	5	6	7	5	5	5	7	3	4	4	1	7	6	3	3	60	59	19	138	138	ALTO	
14	7	7	7	6	5	7	5	5	5	4	4	2	6	6	6	6	6	5	6	7	4	5	4	4	7	7	3	4	64	65	21	150	150	ALTO	
15	7	6	6	6	6	6	6	6	5	4	3	3	6	6	6	6	6	5	4	6	4	5	3	3	6	6	5	3	64	60	20	144	144	ALTO	
16	6	5	5	6	6	6	5	7	6	6	3	1	6	5	7	6	6	6	6	5	6	6	6	3	6	6	5	3	62	68	20	150	150	ALTO	
17	7	7	7	7	7	7	6	7	3	5	1	1	5	7	7	7	7	4	7	3	5	5	1	7	7	5	1	65	65	20	150	150	ALTO		
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	56	57	18	131	131	MEDIO	
19	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	58	20	136	136	ALTO	
20	7	7	6	6	6	5	6	5	6	5	3	2	5	5	6	5	6	5	7	5	3	4	3	1	7	5	4	2	64	55	18	137	137	ALTO	
21	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	13	4	32	32	BAJO	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	60	20	140	140	ALTO	
23	7	7	6	7	7	6	6	7	6	5	5	3	6	6	7	7	7	6	6	6	5	7	5	3	6	6	5	3	72	71	20	163	163	ALTO	
24	7	6	7	5	7	4	5	4	4	3	3	4	5	5	7	5	5	5	3	4	3	2	3	1	5	7	3	3	59	48	18	125	125	MEDIO	
25	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	1	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	4	1	6	6	6	1	61	63	19	143	143	ALTO	
26	7	7	7	7	7	7	7	5	5	5	2	1	7	7	7	7	7	7	7	4	4	4	4	1	7	7	7	1	67	69	22	158	158	ALTO	
27	5	6	6	6	6	6	7	7	7	5	1	1	7	7	6	6	7	5	7	6	4	7	7	1	7	6	6	1	63	70	20	153	153	ALTO	
28	7	7	7	6	6	5	6	6	5	5	3	3	6	6	7	7	6	6	5	5	3	4	6	1	6	7	7	3	66	62	23	151	151	ALTO	
29	7	7	7	7	7	4	7	7	7	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	3	1	1	1	7	7	7	1	63	62	22	147	147	ALTO	
30	5	5	5	5	4	5	4	4	5	1	5	7	5	5	5	5	5	4	3	4	5	1	5	6	5	5	5	6	55	53	21	129	129	MEDIO	

ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja (15 - 36)	1	3.3%
Media (37 - 58)	6	20.0%
Alta (59 - 80)	23	76.7%
Total	30	100.0%

ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja (13 - 34)	1	3.3%
Media (35 - 55)	5	16.7%
Alta (56 - 77)	24	80.0%
Total	30	100.0%

ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja (4 - 11)	1	3.3%
Media (12 - 18)	5	16.7%
Alta (19 - 26)	24	80.0%
Total	30	100.0%

ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja (32 - 81)	1	3.3%
Media (82 - 131)	5	16.7%
Alta (132 - 181)	24	80.0%
Total	30	100.0%

Anexo 09 Base de datos – Excel: Variable CLIMA LABORAL

CLIMA LABORAL																															
n	Q1	Q3	Q7	Q9	Q10	Q15	Q16	Q2	Q4	Q5	Q6	Q8	Q11	Q13	Q20	Q22	Q12	Q13	Q14	Q21	Q17	Q18	MOT	FOR	SUP	SEG. TRA	CON	REC	CL	SUMA	NIVELES
1	6	7	5	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	37	29	15	8	10	8	107	107	MEDIO
2	5	7	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	37	32	15	10	10	12	116	116	ALTO
3	7	7	7	7	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	5	5	7	7	6	45	42	20	12	13	144	144	ALTO
4	5	7	6	5	6	4	6	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	39	27	12	9	9	8	104	104	MEDIO
5	5	6	5	6	6	5	6	5	6	5	5	3	6	5	5	5	6	5	5	5	6	5	39	30	15	11	10	11	116	116	ALTO
6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	33	29	13	9	9	9	102	102	MEDIO
7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	46	41	21	14	14	14	150	150	ALTO
8	7	7	3	3	4	7	7	3	7	3	3	5	3	7	7	7	7	7	7	7	4	5	38	24	21	14	14	9	120	120	ALTO
9	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	3	4	3	4	5	5	5	31	25	13	7	9	10	95	95	MEDIO
10	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	23	20	9	8	10	10	80	80	MEDIO
11	5	6	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	46	40	21	14	14	14	149	149	ALTO
12	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	49	42	21	14	14	14	154	154	ALTO
13	1	6	5	5	5	6	5	6	5	5	5	3	3	7	5	5	5	5	5	4	6	6	33	27	17	10	9	12	108	108	MEDIO
14	5	6	5	4	4	4	4	5	5	6	6	5	5	5	5	6	4	5	4	5	6	5	32	32	16	9	9	11	109	109	MEDIO
15	4	6	6	6	4	6	6	5	6	4	6	5	4	4	5	5	6	6	6	6	7	5	38	30	14	12	12	12	118	118	ALTO
16	5	5	5	5	5	3	5	5	7	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	4	3	5	33	28	14	8	9	8	100	100	MEDIO
17	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	49	42	21	14	14	14	154	154	ALTO
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	15	10	10	10	110	110	MEDIO
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	35	30	15	10	10	8	108	108	MEDIO
20	5	6	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	6	5	5	5	5	5	5	5	3	5	28	22	16	10	8	9	94	94	MEDIO
21	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	10	7	5	2	3	2	29	29	BAJO
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	15	10	10	10	110	110	MEDIO
23	5	5	4	5	4	5	6	5	6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	34	30	15	10	10	8	107	107	MEDIO
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	30	15	11	10	10	111	111	MEDIO
25	5	5	5	6	5	6	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	37	27	15	10	10	11	110	110	MEDIO
26	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	49	42	21	14	12	14	152	152	ALTO
27	6	5	5	6	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	5	5	3	3	3	34	28	11	9	8	6	96	96	MEDIO
28	5	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	7	6	6	5	7	6	6	38	34	19	12	12	12	127	127	ALTO
29	7	6	5	5	4	6	5	6	5	6	5	5	7	5	6	5	5	5	5	5	5	7	38	32	18	10	10	12	120	120	ALTO
30	6	5	3	5	5	5	6	6	6	3	6	4	5	6	6	5	5	1	4	6	6	6	35	30	17	6	10	12	110	110	MEDIO

ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja(10 - 22)	1	3.3%
Media(23 - 36)	14	46.7%
Alta(37 - 49)	15	50.0%
Total	30	100.0%

ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja(7 - 18)	1	3.3%
Media(19 - 30)	19	63.3%
Alta(31 - 42)	10	33.3%
Total	30	100.0%

ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja(5 - 10)	2	6.7%
Media(11 - 15)	15	50.0%
Alta(16 - 21)	13	43.3%
Total	30	100.0%

ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja(2 - 5)	1	3.3%
Media(6 - 10)	18	60.0%
Alta(11 - 14)	11	36.7%
Total	30	100.0%

ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja(3 - 6)	1	3.3%
Media(7 - 10)	20	66.7%
Alta(11 - 14)	9	30.0%
Total	30	100.0%

ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja(2 - 5)	1	3.3%
Media(6 - 10)	14	46.7%
Alta(11 - 14)	15	50.0%
Total	30	100.0%

ESCALA DE CALIFICACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja(29 - 70)	1	3.3%
Media(71 - 112)	17	56.7%
Alta(113 - 154)	12	40.0%
Total	30	100.0%

Anexo 10: Formulario de Google

Preguntas Respuestas 30 Configuración

Cuestionario para evaluar la Motivación y Clima Laboral en futbolistas de Clubes Deportivos de Primera División en Trujillo, 2022

El presente cuestionario tiene como propósito, netamente educativo, la evaluación de la motivación y el clima laboral en los futbolistas de clubes deportivos de primera división de Trujillo, 2022, obteniendo únicamente información confidencial.

Indicaciones: Conteste las preguntas de manera sincera y seleccione la alternativa que considere.

VARIABLE: MOTIVACIÓN

Descripción (opcional)

1. Me motiva hacer deporte por la satisfacción que me produce realizarlo. *

- Totalmente en desacuerdo
- Bastante en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Bastante de acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. Me motiva hacer deporte por la emoción que siento cuando estoy totalmente inmerso en la actividad deportiva. *

- Totalmente en desacuerdo
- Bastante en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente

VARIABLE 2: CLIMA LABORAL

Descripción (opcional)

1. Me informan correctamente de las tareas que debo desempeñar en mi puesto de trabajo. *

- Totalmente en desacuerdo
- Bastante en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Bastante de acuerdo
- Totalmente de acuerdo

2. En líneas generales estoy satisfecho en la organización donde trabajo. *

- Totalmente en desacuerdo
- Bastante en desacuerdo
- En desacuerdo
- Indiferente
- De acuerdo
- Bastante de acuerdo
- Totalmente de acuerdo

3. Me siento motivado/a para desempeñar mi trabajo en la organización. *

- Totalmente en desacuerdo



Anexo 11: Confiabilidad de los instrumentos por el método Alfa de Cronbach de una muestra piloto

Motivación

Dimensiones	α
Motivación intrínseca	0.967
Motivación extrínseca	0.850
Amotivación	0.785
Escala Total	0.829

Clima Laboral

Dimensiones	α
Factores del puesto de trabajo	0.886
Formación	0.757
Supervisión	0.892
Seguridad en el trabajo	0.810
Condiciones generales de la organización	0.983
Recursos de la organización	0.765
Escala Total	0.955

Anexo 12: Baremos para el cuestionario

12.1. Baremos para el cuestionario Motivación

	Motivación intrínseca	Motivación extrínseca	Amotivación	Escala total
Alto	59 – 80	56 – 77	19 – 26	132 – 181
Medio	37 – 58	35 – 55	12 – 18	82 – 131
Bajo	15 - 36	13 - 34	4 - 11	32 - 81

12.2. Baremos para el cuestionario Clima Laboral

	Factores del puesto de trabajo	Formación	Supervisión	Seguridad en el trabajo	Condiciones generales de la organización	Recursos de la organización	Escala total
Alto	37 – 49	31 – 42	16 – 21	11 – 14	11 – 14	11 – 14	113 – 154
Medio	23 – 36	19 – 30	11 – 15	6 – 10	7 – 10	6 – 10	71 – 112
Bajo	10 - 22	7 - 18	16 - 21	2 - 5	3 - 6	2 - 5	29 - 70

Anexo 13: Solicitud de permiso para la aplicación del instrumento



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA

El que suscribe JOAQUÍN SANCHEZ CHAMOCHUMBI, vicepresidente del club deportivo Carlos A. Mannucci:

HACE CONSTAR:

Que la Sra. Hidalgo Lara María Mercedes identificada con DNI N° 43757648 ha sido autorizada para aplicar dos cuestionarios a nuestros futbolistas profesionales del club, para su investigación titulada **Influencia de la Motivación en el Clima Laboral de los futbolistas de Clubes Deportivos de Primera División en Trujillo, 2022**. solo para fines académicos.

Se expide el presente a solicitud del interesado para fines que estime convenientes.

Atentamente,


Joaquín Sánchez Chamochumbi
Vicepresidente
CAM

Activa
Ve a Co



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA

El que suscribe Gálvez Pérez Luis Guillermo, Gerente deportivo del Club Deportivo UCV

HACE CONSTAR:

Que la Sra. Hidalgo Lara María Mercedes identificada con DNI N° 43757648 ha sido autorizada para aplicar dos cuestionarios a nuestros futbolistas profesionales del club, para su investigación titulada **Influencia de la Motivación en el Clima Laboral de los futbolistas de Clubes Deportivos de Primera División en Trujillo, 2022**. solo para fines académicos.

Se expide el presente a solicitud del interesado para fines que estime convenientes.

Atentamente,



Activa
Ve a Co