



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La motivación laboral y el clima organizacional en la
institución educativa San Francisco de Asís de
Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. Miranda Gamarra, José Carmen

ASESOR:

Dr. Marco Antonio Rivas Loayza

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad y gestión educativa

PERÚ – 2017

DEDICATORIA

A mis queridos padres de que en vida fueron Ángel Miranda, Josefina Gamarra y mis hermanos Wildo y Javier, quienes me acompañan en cada momento de mi vida, además de pedir al señor, inteligencia para la consecución de mi meta de estudio y concluir este trabajo satisfactoriamente.

A mí querida esposa Pilar Abarca; mis hijos: Brian, Fabricio y Kelly con mucho cariño, porque son la razón de mi existencia quienes me motivan seguir escalando en mi vida profesional

El autor

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud al Dr. César Acuña Peralta rector fundador de la Universidad César Vallejo de Trujillo, a la coordinadora Dra. María Hilda Rozas Cáceres, por dar una oportunidad a los docentes del Perú.

A todos los docentes de la Institución Educativa primaria de San Francisco de Asís de Tambobamba - Cotabambas por contribuir en el presente estudio de investigación en forma favorable.

El autor

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, José Carmen Miranda Gamarra, estudiante de la Escuela Profesional de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, sede filial Cusco; declaro que el trabajo académico titulado La motivación laboral y el clima organizacional en la institución educativa san francisco de asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017

Presentada, en 88 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la educación es de mi autoría.

Por los tanto declaro lo siguiente:

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

Trujillo, diciembre del 2016



Br José Carmen Miranda Gamarra

DNI: 31421020

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada La motivación laboral y el clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017, con la finalidad de determinar la intensidad de la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017

El presente trabajo de investigación se presenta en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCION	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	12
1.3. Teorías relacionadas al tema	13
1.4. Formulación del problema	23
1.4.1. Problema General	23
1.4.2. Problemas Específicos.....	23
1.5. Justificación del estudio.....	23
1.6. Hipótesis.....	24
1.6.1. Hipótesis General.....	24
1.6.2. Hipótesis Específicas	24
1.7. Objetivos	24
1.7.1. Objetivo General	24
1.7.2. Objetivos Específicos	24
II. MÉTODO.....	25
2.1. Diseño de investigación.....	25
2.2. Variables, Operacionalización	25

2.2.1. Variables de estudio	25
2.2.2. Operacionalización de variables.....	26
2.3. Población y muestra	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.4.1. Técnicas e instrumentos.....	27
2.4.2. Validez y confiabilidad.....	27
2.5. Métodos de análisis de datos	29
III. RESULTADOS	30
3.1. Descripción.....	30
3.2. Resultados descriptivos por variables.	32
3.2.1. Resultados para Motivación laboral	32
3.2.2. Resultados para dimensiones de Motivación laboral	33
3.2.3. Resultados para Clima organizacional	38
3.2.4. Resultados para dimensiones de Clima organizacional	39
3.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Motivación laboral y Clima organizacional	47
IV. DISCUSIÓN	71
V. CONCLUSIONES	73
VI. RECOMENDACIONES	74
VII. REFERENCIAS	75
ANEXOS	76

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017, para tal efecto se empleó un enfoque cuantitativo de investigación, con un diseño descriptivo correlacional, el mismo que es transversal.

La población para la presente investigación estuvo constituida por los docentes de la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas que son en número de 22, de los cuales 16 son de género femenino y 6 de género masculino Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta con dos instrumentos, cuestionario sobre Motivación Laboral el cual consta de 19 ítems distribuidos en sus cinco dimensiones y cuestionario sobre Clima Institucional constituido por 28 ítems distribuidos en sus ocho dimensiones.

Los resultados de la investigación mostraron que con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre las variables motivación laboral y Clima organizacional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,564, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables

Palabras Clave: Motivación laboral, clima organizacional.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between work motivation and the organizational climate in the San Francisco de Asís educational institution of Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017, for that purpose a quantitative research approach was used, with a descriptive correlational design, the same Which is transverse.

The population for the present investigation was constituted by the teachers of the San Francisco de Asís educational institution of Tambobamba Cotabambas that are in number of 22, of which 16 are of feminine gender and 6 of masculine gender. For the collection of data was used the Technique of the survey with two instruments, questionnaire on Labor Motivation which consists of 19 items distributed in its five dimensions and questionnaire on Institutional Climate constituted by 28 items distributed in its eight dimensions.

The results of the research showed that with a confidence level of $95\% = 0.95$, and at the significance level of $: 5\% = 0.05$, it is confirmed that, if there is a correlation between the variables labor motivation and organizational climate, according to the statistic For a non-parametric Tau-B of Kendall study whose correlation coefficient reaches 0.564, a value that shows a high and direct association between these variables.

Keywords: Work motivation, organizational climate.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Las instituciones educativas se constituyen en el foco fundamental de la transformación de la educación peruana, la cual está siendo impulsada por una serie de normas y acciones que pretenden que la misma salga de la postergación en la que se encuentra sumida, sin embargo como todo cambio, este trae aspectos positivos, también se presentan aspectos negativos como por ejemplo el hecho que se generen conflictos con procesos de racionalización, así como celos profesionales por recibir remuneraciones diferenciadas a pesar de realizar trabajos similares, todo ello conlleva a un debilitamiento del clima organizacional o ambiente que se percibe por parte de los maestros en su institución educativa, lo cual si no se maneja con cuidado puede terminar afectando la calidad de educación que se requiere brindar a los estudiantes. Como manifiesta (Brunet, 1997) el clima laboral es de suma importancia en el ambiente organizacional, pues ayuda a que la comunicación sea más eficiente y que se creen condiciones adecuadas para desarrollar un trabajo productivo que permita cumplir con los objetivos y metas planteadas.

La motivación laboral se vincula a las necesidades del trabajador, las mismas que pueden ser de orden interno o externo, pero que terminan afectando la productividad del trabajador (Castellanos, 2012).

En el sector educación la motivación laboral se convierte en un tema de actualidad el cual genera mucha deserción entre los trabajadores, pues si bien pues se le asignan más obligaciones a los docentes y estas no se reflejan en igual proporción en las remuneraciones, por otro lado las carencias de infraestructura en las instituciones educativas hacen que los docentes no puedan cumplir con su trabajo de manera efectiva, lo cual crea malestar y descontento porque se ejerce una actividad sin los recursos adecuados lo cual genera un descontento o una desmotivación interna.

Aumentar la motivación, el compromiso y los niveles de compromiso son aspectos clave de la organización en la actualidad. El desarrollo de políticas de compensación tiene un papel importante en la motivación laboral para

proporcionar moderados niveles de desempeño, esfuerzo discrecional y contribución.

En la institución educativa San Francisco de Asís de Tampobamba urge implementar acciones destinadas a mejorar el clima organizacional y la motivación laboral, motivo por el cual conocer acerca de estas variables y de sus posibles relaciones es de suma importancia para tomar las acciones más acertadas, motivo por el cual surge la presente investigación.

1.2. Trabajos previos

Juárez (2010) desarrolla la investigación titulada Clima Organizacional y Motivación Laboral en los docentes de la ciudad de Nuevo León, para lo cual utiliza una investigación transversal, de tipo no experimental. La investigación se realiza sobre una muestra estratificada de 322 docentes, procedentes de todos los niveles educativos. Los resultados de la investigación muestran que existe relación significativa entre la motivación laboral y el clima organizacional, asimismo se aprecia que los docentes presentan motivación laboral baja en un 59,7% y perciben que el clima organizacional no es el más adecuado en un 46,5%.

Berrocal (2007), realizó un estudio de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, titulado El clima institucional y la calidad del servicio educativo ofertado por las instituciones educativas del nivel secundario de la urbanización Dulanto - Callao. En dicho estudio se concluyó que, según la percepción de los trabajadores de la institución, la identidad institucional y el servicio educativo; así como las relaciones interpersonales y la dinámica institucional se encuentran en un nivel predominantemente medio. Por otro lado, según la percepción de los alumnos el servicio educativo brindado es regular, lo cual es reconocido por docentes, administrativos y personal directivo. Según este autor identidad institucional es un aspecto fundamental y que son parte también la visión y misión, por lo tanto, podemos afirmar que la identidad institucional son un conjunto de rasgos colectivos que identifican a una Institución Educativa de otra, permanentemente esta colectividad se replantea el ¿qué somos?, ¿qué queremos? y ¿a dónde vamos?, en última instancia es el “sentido de pertenencia”. Los rasgos distintivos de estas identidades tienen que ver con la forma como nos vemos colectivamente, con nuestros propósitos, cultura,

tradición, condición social, ideas, etc.; lo cual nos permite irnos identificando con unos y otros, a fin de articularnos como un gran grupo organizacional que son una condicionante para un adecuado clima organizacional.

Silva (2009), realizó un estudio de tipo descriptivo titulado Medición del clima laboral y satisfacción del personal de trabajadores docentes y no docentes de la facultad de medicina de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, con la finalidad de medir el nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional; en dicho estudio se concluyó que la satisfacción laboral y el clima organizacional grato constituyen factores importantes en el desempeño laboral, preservación de los logros institucionales y en la salud mental del personal tanto administrativo como docente.

Díaz, (2012) nos explica en su tesis “los factores motivacionales y el desempeño docente del profesor contratado en la facultad de Educación de la Universidad Andina del Cusco”, para optar el título de maestro en Gestión de la Educación otorgado por la Universidad Andina del Cusco, ha sido desarrollada con el propósito de evaluar el grado de motivación de los docentes contratados, se utilizó para constatar las hipótesis el método de nivel descriptivo – correlacional. El autor llegó a las siguientes conclusiones: los docentes encuentran su trabajo desafiante; piensan que cubre con sus expectativas en cuanto al empleo de habilidades, la libertad de crear o estructurar planes y actividades de trabajo, el reconocimiento por su desempeño y la posibilidad de demostrar el potencial y el carisma que poseen al desarrollar sus actividades laborales. La existencia de un salario no acorde con el trabajo realizado por el personal, calificándole como no satisfactorio. Esto indica que el dinero es un factor extrínseco básico que desea el trabajador para satisfacer sus necesidades. Se ha identificado que la motivación es un factor que influye en el docente contratado, existiendo una estrecha relación entre los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos. En tal motivo en una empresa privada como un Universidad, ser docente contratado lleva que su labor rinda más que el salario que se obtiene, para no perder el trabajo y asegurar su contrato por un año más

1.3. Teorías relacionadas al tema

A lo largo de los años, la satisfacción de los empleados ha sido un área clave de para los psicólogos organizacionales. Hay razones importantes por las que

las organizaciones deben de promover la satisfacción laboral de los empleados, que pueden clasificarse de acuerdo con diferentes enfoques.

El primer enfoque es el enfoque en el empleado o la organización desde una perspectiva humanitaria es que y se fundamenta en que las personas merecen ser tratadas de manera justa y con respeto. La satisfacción laboral es el reflejo de un buen tratamiento. También puede considerarse como un indicador de bienestar emocional o salud psicológica. Un segundo enfoque es el de la perspectiva utilitarista que sostiene que la satisfacción laboral conduce al comportamiento de un empleado que afecta el funcionamiento de la organización. Además, la satisfacción laboral puede ser un reflejo del funcionamiento de la organización. Diferencias entre las unidades organizacionales en la satisfacción en el trabajo pueden ser diagnósticos de posibles puntos problemáticos. Cada razón es suficiente para justificar la preocupación por la satisfacción en el trabajo. Combinados ellos, explicar y justificar la atención que se presta a esta importante variable.

Los gerentes de muchas organizaciones comparten las preocupaciones de las investigaciones por la satisfacción laboral de los empleados. La evaluación de la satisfacción laboral es una actividad común en muchas organizaciones donde la gerencia siente que el bienestar del empleado es importante, (Spector 1997). A algunas personas les gusta trabajar y encuentran en trabajar una parte importante de sus vidas. Algunos por otro lado encuentran trabajo desagradable y trabajan sólo porque tienen que hacerlo.

Satisfacción en el trabajo dice cuánto les gusta a sus empleados la labor que realizan. La satisfacción laboral es el campo más estudiado del comportamiento organizacional. Es importante conocer el nivel de satisfacción en el trabajo por muchas razones y los resultados de los estudios de satisfacción en el trabajo afectan tanto a los trabajadores como a la organización. Desde el punto de vista de los trabajadores, es obvio que a la gente le gusta ser tratada de manera justa. Si los trabajadores se sienten respetados y satisfechos en el trabajo podría ser un reflejo de un buen trato. Desde el punto de vista de la organización, una buena satisfacción en el trabajo puede conducir a un mejor desempeño de los trabajadores que afecta el resultado de la empresa. La satisfacción del empleado se considera generalmente como el conductor de la

retención del empleado y de la productividad del empleado. Los empleados satisfechos son una condición previa para aumentar la productividad, la capacidad de respuesta, la calidad y el servicio al cliente. (Kaplan 1996).

El nivel de satisfacción en el trabajo se ve afectado por factores motivadores intrínsecos y extrínsecos, la calidad de la supervisión, las relaciones sociales con el grupo de trabajo y el grado de éxito o fracaso de los individuos en su trabajo. Se cree que el comportamiento que ayuda a la empresa para tener éxito es más probable que suceda cuando los empleados están bien motivados y se sienten comprometidos con la organización, y cuando el trabajo les da un moderado nivel de satisfacción. Algunas investigaciones mostraron que los factores clave que afectan la satisfacción en el trabajo son las oportunidades de carrera, la influencia en el trabajo, el trabajo en equipo y el desafío laboral. (Armstrong 2006, 264)

Otro aspecto importante en la motivación laboral es el ambiente laboral o ambiente de trabajo, y tiene que ver con el confort en el trabajo, pues tiene sentido que las personas que se sientan cómodas dentro de su entorno de trabajo trabajarán mucho más eficazmente y disfrutarán del proceso de trabajo más que aquellos que se sienten incómodos. Hay varios problemas que afectan la comodidad del ambiente de trabajo. La primera cuestión es el ruido, la mala ventilación, la falta de mobiliario, la mala iluminación y en el área educativa eso toma aún mayor importancia porque los trabajadores necesitan los ambientes adecuados para cumplir con su labor a satisfacción, Hughes (2009).

Aumentar la motivación, el compromiso y los niveles de compromiso son aspectos clave de la organización en la actualidad. El desarrollo de políticas de compensación tiene un papel importante en la motivación laboral para proporcionar moderados niveles de desempeño, esfuerzo discrecional y contribución. El proceso de la motivación comienza generalmente con alguien que reconoce una necesidad insatisfecha. Entonces se establece un objetivo para ser alcanzado y esa manera de satisfacer la necesidad. Las recompensas y los incentivos se pueden establecer para que la gente logre mejor la meta dada. El contexto social también afectará el nivel de motivación. Este contexto consiste en valores y cultura organizacional, pero también incluye liderazgos y gestión, así como la influencia del grupo o equipo en el que trabaja una persona.

La motivación puede ser intrínseca o extrínseca. La motivación intrínseca puede describirse como el proceso de motivación por el trabajo mismo en la medida en que satisface las necesidades personales del empleado. La motivación intrínseca es auto-generada y se piensa que las personas buscan el trabajo que podrá satisfacer más sus necesidades. Los factores que influyen en la motivación intrínseca incluyen, por ejemplo, la responsabilidad, la libertad de actuar, el valor de usar y desarrollar los riesgos, habilidades propias, tareas interesantes y oportunidades de progreso. La motivación extrínseca es la cantidad de esfuerzo que otras personas le dan a la persona para motivarlos. Motivación extrínseca es, por ejemplo, la gestión de recompensas de proporcionar, como aumento de salario, alabanza o promoción. Los motivadores extrínsecos son eficientes, pero la influencia no dura mucho tiempo. Los motivadores intrínsecos tienden a tener un efecto más largo ya que son inherentes y no impuestas desde afuera. (Armstrong 2007)

Dado que las necesidades de los individuos difieren mucho, es importante concentrarse cuidadosamente en el apego de metas e incentivos dados cuando se cumplen las metas. Las teorías de motivación ayudan a entender diferentes motivadores. Las teorías de motivación han sido examinadas durante décadas. Estas teorías pueden aplicarse a las políticas de recursos humanos de la empresa para obtener lo mejor de los empleados.

La Jerarquía de necesidades de Maslow debe ser una de las teorías de motivación más conocidas del mundo. Maslow es un buen punto de partida para comenzar a examinar las diferentes teorías de la motivación. Maslow comienza con la idea de que la gente siempre tiende a querer algo y lo que quieren depende de lo que ya tienen. Maslow propuso que hay cinco niveles diferentes de necesidades que las personas tienen que buscar para la satisfacción de sus necesidades básicas, (Mullins 2007). El primer nivel o el nivel más bajo son las necesidades fisiológicas. Antes de que estas necesidades que incluyen por ejemplo comida, agua, refugio y ropa se cumplan una persona no tiene ninguna otra necesidad. Cuando la gente no siente hambre, sed o frío, sus necesidades van a un segundo nivel. El segundo nivel más bajo es las necesidades de seguridad. En ese nivel, una persona necesita sentirse segura en su familia y en una sociedad y sentirse protegida contra la violencia. La necesidad de

seguridad se manifiesta con seguridad laboral, ahorro y para seguros de salud, salud mental, vejez y discapacidad. Las necesidades de amor y pertenencia son el tercer nivel de la jerarquía de Maslow. Después de sentirse seguro, la gente necesita sentir que reciben y dan amor, son apreciados y tienen buenas amistades. El cuarto nivel es las necesidades de estabilidad. Es la necesidad de ser único con el respeto propio y de disfrutar de la estima de otros individuos. La gente quiere evaluarse altamente y basándose en su logro recibir el aprecio de otras personas. La falta de estas necesidades puede causar inferioridad, desamparo y debilidad. El nivel más moderado de la jerarquía de necesidades de Maslow es la necesidad de Auto-actualización. El desarrollo de esta necesidad se basa en la satisfacción en los otros cuatro niveles inferiores. Se refiere a la necesidad de auto-realización ya la tendencia a actualizarse en lo que una persona es potencial.

El núcleo de esta teoría reside en el hecho de que cuando una necesidad se cumple, su fuerza disminuye y la fuerza del siguiente nivel aumenta. (Latham 2007, 31) Maslow observa que un nivel de necesidades no tiene que ser totalmente cumplido antes de que una persona pase al siguiente nivel. El individuo puede estar parcialmente satisfecho con un nivel y seguir buscando la satisfacción en el siguiente nivel.

La teoría de motivación / higiene de Herzberg también se conoce como teoría de dos factores. Herzberg comenzó la satisfacción en el trabajo de estudio en la década de 1950 en Pittsburg. La base del trabajo de Herzberg está en la Jerarquía de Necesidades de Maslow. Empezó con la idea de que lo que causa la satisfacción en el trabajo es lo opuesto de aquellas cosas que causan insatisfacción laboral. Sin embargo, después de estudiar miles de libros no pudo dibujar ninguna guía. Realizó una encuesta en la que pidió a los participantes que identificaran las cosas que les hacían sentirse positivas con su trabajo y las que les hacían sentirse negativas. Como resultado Herzberg descubrió que lo que hace feliz a la gente es lo que hacen o la forma en que son utilizados y lo que hace que la gente sea infeliz es la forma en que son tratados. Las cosas que hacen a la gente satisfecha en el trabajo son diferentes de aquellos que causan insatisfacción por lo que esos dos sentimientos no pueden ser opuestos. Basado en estos hallazgos, Herzberg creó su teoría de factores Motivadores e

Higiene. Ambos factores pueden motivar a los trabajadores pero trabajan por diferentes razones. Los factores de higiene tienden a causar sólo satisfacción a corto plazo a los trabajadores, mientras que los motivadores probablemente causan una satisfacción laboral a más largo plazo.

Los motivadores, o los satisfactores, son los factores que causan sentimientos de satisfacción en el trabajo. Estos factores motivan al cambiar la naturaleza del trabajo. Ellos desafían a una persona a desarrollar sus talentos y cumplir con su potencial. Por ejemplo, agregar la responsabilidad al trabajo y proporcionar oportunidades de aprendizaje a una persona para trabajar en un nivel superior puede conducir a un crecimiento de rendimiento positivo en cada tarea que se espera que una persona haga si los posibles resultados pobres están relacionados con el aburrimiento de la tarea que se supone cumplir. Los motivadores son aquellos que provienen de sentimientos intrínsecos. Además de la responsabilidad y las oportunidades de aprendizaje también el reconocimiento, el logro, el avance y el crecimiento son factores de motivación. Estos factores no se descontentan si no están presentes, pero al dar valor a estos, el nivel de satisfacción de los empleados es muy probable que vaya a crecer. (Bogardus 2007). Cuando se mantienen los factores de higiene, se puede evitar la insatisfacción. Cuando es opuesto, la insatisfacción es más probable que ocurra y la motivación no puede tener lugar.

Los factores de higiene, o insatisfechos, son aquellos que el empleado espera estar en buenas condiciones. Como motivadores son aquellos que en la satisfacción causa actual, los factores de higiene son los que no causan satisfacción, pero si están careciendo, provoca insatisfacción laboral. Los sueldos o salarios deben ser equivalentes a aquellos salarios que reciben otras personas en la misma industria o área geográfica. El estatus de la persona debe ser reconocido y mantenido. Los empleados deben sentir que su trabajo es tan seguro como sea posible en la situación económica actual. Las condiciones de trabajo deben estar limpias, suficientemente iluminadas y seguras de otra manera. Debe proporcionarse una cantidad suficiente de beneficios complementarios como la salud, la pensión y el cuidado de los hijos y una compensación en general equivalente a la cantidad de trabajo realizado. Las políticas y prácticas administrativas tales como horas flexibles, código de

vestimenta, horarios de vacaciones y otros horarios afectan a los trabajadores y deben ser manejados eficientemente. Estos factores se relacionan con el contenido del trabajo y si están en forma adecuada, tiende a eliminar la insatisfacción laboral (Ellis 2005). El principal hallazgo de Herzberg es que lo contrario de la satisfacción no es la insatisfacción, pero no la satisfacción.

El concepto de expectativa fue originalmente formulado por Vroom y representa la probabilidad de que la acción o el esfuerzo conduzca a un resultado. El concepto de expectativa fue definido más detalladamente por Vroom de la siguiente manera: "Cuando un individuo elige entre alternativas que implican resultados inciertos, parece claro que su comportamiento se ve afectado no sólo por sus preferencias entre estos resultados sino también por el grado en que él Cree que estos resultados son posibles. La expectativa se define como la creencia momentánea acerca de la probabilidad de que un acto particular sea seguido por un resultado particular. Las expectativas se pueden describir en términos de su fuerza. La fuerza máxima está indicada por la certeza subjetiva de que el acto será seguido por el resultado, mientras que la fuerza subjetiva es indicada por la certeza subjetiva de que el acto no será seguido por el resultado "(Vroom, 1964).

La motivación en este caso es probable cuando existe una relación claramente percibida y utilizable entre el desempeño y el resultado, y el resultado es visto como un medio para satisfacer las necesidades. Sugiere que hay dos factores que determinan el esfuerzo que la gente pone en su trabajo. El primero es el valor de las recompensas a los individuos y la medida en que estas recompensas satisfacen sus necesidades de seguridad, estima social, autonomía y autorrealización. La segunda es la probabilidad de que las recompensas dependan del esfuerzo, según lo perciben los individuos, de sus expectativas sobre la relación entre esfuerzo y recompensa. Por lo tanto, cuanto mayor sea el valor de un conjunto de premios y mayor sea la probabilidad de que recibir cada una de estas recompensas depende del esfuerzo, mayor será el esfuerzo en una situación dada, (Armstrong 2006).

El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las

necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (Chiavenato, Introducción a la teoría general de la administración, 2012)

Son las descripciones individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona, son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales. Koys y Decottis (1991) citado por (Chiang, Martin, & Nuñez, 2010)

De acuerdo a (Castellanos, 2012), el clima organizacional se refiere a las cualidades, propiedades normalmente permanentes del medio laboral que son percibidas y vivenciadas por los miembros de la organización y que ejercen influencia sobre su comportamiento en el trabajo (psicología del trabajo para relaciones laborales,) este clima se presenta en los diferentes trabajos, de manera interna dentro del lugar de trabajo y la externa del cómo se muestran estas organizaciones dentro de la sociedad que se demuestra con la calidad y productividad de su labor.

El clima organizacional tiene características que hacen de este un tema de creciente importancia en las organizaciones laborales, empresas y en particular ahora en las instituciones educativas, siguiendo el planteamiento de (Castellanos, 2012) podemos resumirlas en las siguientes:

Su multidimensionalidad, pues constituiría un error delimitar el clima a una variable o a un reducido número de estas. El clima es la percepción resultante de la interacción de los aspectos objetivos de la organización, tales es el caso de su estructura y de los procesos y a su vez del comportamiento de sus integrantes.

Su continuidad, que postula que el clima tiende a mostrar continuidad en el tiempo, lo cual no significa que no sufre alteraciones o modificaciones, por factores capaces de perturbar una organización. Cada organización posee un clima que el propio, presentando variaciones de un departamento a otro, por este motivo resulta útil al momento de realizar diagnósticos, analizar la organización en general y su área en particular. Los datos obtenidos de esta manera, permitirán la aplicación de correctivos ante las necesidades puntuales. El clima laboral incide en la disposición con respecto al trabajo, cuando el clima es percibido como favorable, las personas sentirán mayor estímulo a participar

activamente en el cumplimiento de sus funciones, contrariamente un clima asumido como negativo contribuye a generar mayor dificultad en el desarrollo de los procesos organizacionales, por lo que se puede afirmar que el clima repercute sobre el comportamiento de los integrantes de la organización.

El clima organizacional es bidireccional en la medida que los integrantes de la organización son influenciados por el clima y estos a su vez influyen en su mantenimiento o transformación, a través de sus comportamientos y actitudes. Las dimensiones del clima organizacional son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo un diagnóstico de clima organizacional es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido investigadas por estudiosos interesados en definir los elementos que afectan el ambiente de las organizaciones.

Likert citado por (Brunet, 1997) mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones a saber:

Los métodos de mando. La forma en que se utiliza el liderazgo para influir en los empleados.

Las características de las fuerzas motivacionales. Los procedimientos que se instrumentan para motivar a los empleados y responder a sus necesidades.

Las características de los procesos de comunicación. La naturaleza de los tipos de comunicación en la empresa, así como la manera de ejercerlos.

Las características de los procesos de influencia. La importancia de la interacción superior/subordinado para establecer los objetivos de la organización.

Las características de los procesos de toma de decisiones. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones.

Las características de los procesos de planificación. La forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices.

Las características de los procesos de control. El ejercicio y la distribución del control entre las instancias organizacionales.

Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento. La planificación, así como la formación deseada.

Según Koys y Decottis (1991), considera para su la medición del clima organizacional ocho dimensiones, constituyéndose esta propuesta en el principal referente e insumo para la construcción del presente proyecto de investigación:

Autonomía: percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades.

Cohesión: percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización, la existencia de la atmosfera amigable y de confianza y proporción de ayuda material en la realización de las tareas.

Confianza: la percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros.

Presión: la percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea.

Apoyo: la percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, esto incluye el aprendizaje de los errores por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus superiores o compañeros de trabajo.

Reconocimiento: la percepción que tiene los miembros de la organización con respecto a la recompensa que reciben por su contribución a la empresa.

Equidad: la percepción que los empleados tiene acerca de si existen políticas y reglamentos equitativos y claros dentro de la institución.

Innovación: la percepción que se tiene del ánimo que tienen para asumir riesgos, ser creativos y asumir nuevas áreas de trabajo en donde tenga poco o nada de experiencia.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Existe relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017?

1.4.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cómo es la motivación laboral en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017?
- b) ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017?
- c) ¿Cuál es la intensidad de la relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017?

1.5. Justificación del estudio

Desde el punto de vista teórico el trabajo se justifica en función de la necesidad que se tiene de conocer los vínculos que se establecen entre estas variables que son moduladas por el contexto en el que se desarrollan y vinculadas a los factores de motivación interna y externa que puedan darse en los docentes de la institución educativa San Francisco de Asís, asimismo se justifica de manera práctica, porque ante la necesidad de implementar acciones que permitan mejorar el clima organizacional y la motivación laboral tener un conocimiento actual de las variables de estudio es de mucha importancia y ayuda para diseñar planes y propuestas de mejora.

Desde un punto de vista metodológico la investigación ha de contribuir con la organización y prueba de instrumentos que si bien se emplean en otros contextos es conveniente analizarlos y aplicarlos en las instituciones de nuestra zona afín de determinar su utilidad como instrumentos de recolección de información eficientes.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y el clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017

1.6.2. Hipótesis Específicas

- a) La motivación laboral en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017 es poco adecuado
- b) El clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017 es regular
- c) Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de la motivación laboral y el clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017

1.7.2. Objetivos Específicos

- a) Describir la motivación laboral en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017
- b) Determinar el nivel de clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017
- c) Determinar la intensidad de la relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación sigue un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, el cual se orienta de acuerdo con Sánchez y Reyes (2009) a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de estudio. En nuestro caso interesa determinar la intensidad de la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional. De acuerdo a su aplicación temporal en la presente investigación se emplea un diseño transversal, en el sentido que tiene por propósito observar la realidad en estudio en un momento en particular, con el objetivo de describir las variables de estudio o establecer vínculos entre ellas en términos de relación (Kumar, 2011).

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables de estudio

Variable de estudio 1

Motivación laboral

Se conceptualiza como un proceso mediante el cual el trabajador es impulsado por fuerzas internas o externas, y que inician, dirigen o mantienen una conducta que está orientada a alcanzar la satisfacción personal por medio de incentivos que están ligados a las metas de la organización (Davis & Newstrom, 1991)

Las dimensiones consideradas para esta variable de acuerdo con (Davis & Newstrom, 1991) son: Desmotivación, Regulación externa, Regulación Introyectada, Regulación Identificada, Motivación intrínseca,

Variable de estudio 2

Clima organizacional

El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (Chiavenato, 1999)

Las dimensiones consideradas para esta variable son: Autonomía, Cohesión, Confianza, Presión, Apoyo, Reconocimiento, Equidad, Innovación (Koys y Decottis 1991, citado en Chiang, Martin, & Nuñez, 2010)

2.2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación laboral	Valoración obtenida para la motivación laboral la cual es obtenida a partir de la puntuación obtenida en el cuestionario sobre motivación laboral	Desmotivación) Desgano en el trabajo	Escala Ordinal
) No le encuentra sentido al trabajo que realiza	
		Regulación externa) Aprobación de los demás	
) Seguridad en el trabajo	
) Compensación laboral	
		Regulación introyectada) Desafío personal	
) Satisfacción personal	
		Regulación Identificada) Valores personales en el trabajo	
) Significado personal en la labor que se realiza	
		Motivación intrínseca) Interés por la labor realizada	
) Satisfacción con la labor realizada				
Clima organizacional	Percepción del ambiente laboral que es valorada en función al puntaje del instrumento sobre clima organizacional	Autonomía) Posee autodeterminación	Escala Ordinal
) Toma decisiones oportunamente	
) Organiza su trabajo	
		Cohesión) Existe atmósfera amigable	
) Trabajo en equipo	
) Relaciones interpersonales	
		Confianza) Asertividad en la comunicación	
) Confianza en el director(a)	
		Presión) Supervisión del trabajo	
) Sobrecarga laboral	
Apoyo) Respaldo al trabajo realizado			
) Tolerancia en el trabajo			
) Interés por el desarrollo profesional			
Reconocimiento) Valoración del trabajo realizado			
) Estímulos por el trabajo sobresaliente			
Equidad) Imparcialidad en el trabajo			
) Trato equitativo por parte del director(a)			
Innovación) Apoyo a la creatividad			

2.3. Población y muestra

La población para la presente investigación estuvo constituida por los docentes de la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas que son en número de 22, de los cuales 16 son de género femenino y 6 de género masculino.

La muestra dado el tamaño de la población coincidió con la población.

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

2.4.1. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y la observación.

Los instrumentos empleados fueron cuestionario sobre Motivación Laboral el cual consta de 19 ítems distribuidos en sus cinco dimensiones, cuyo autor es Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni, (2010)

Cuestionario sobre Clima Institucional constituido por 28 ítems distribuidos en sus ocho dimensiones, cuyo autor es Chiang, Martin, & Nuñez (2010).

2.4.2. Validez y confiabilidad

En cuanto a la validez del instrumento, fue sometido a juicio de expertos quienes realizaron observaciones y sugerencias destinadas a mejorar el instrumento de recolección de datos.

Para el estudio de la confiabilidad del instrumento se usó la técnica de Cronbach como indicador principal de esta, usada en cuestionarios en las que las respuestas no son necesariamente bipolares, sino que se dan en escalas Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006).

El coeficiente α fue propuesto en 1951 por Cronbach como un estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. El coeficiente α depende del número de elementos k de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento s_j^2 , y de la varianza total s_x^2 , siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos la siguiente tabla.

TABLA 1 RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para realizar el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS STATISTIC versión 21, los resultados obtenidos son los siguientes:

TABLA 2 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Desmotivación	0,789	03
D2: Regulación externa	0,821	06
D3: Regulación introyectada	0,745	04
D4: Regulación identificada	0,833	03
D5: Motivación intrínseca	0,879	03
Motivación Laboral	0,829	19

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Motivación laboral, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto, se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

TABLA 3 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Autonomía	0,821	05
D2: Cohesión	0,746	04
D3: Confianza	0,893	04
D4: Presión	0,811	05
D5: Apoyo	0,827	04
D6: Reconocimiento	0,734	02
D7: Equidad	0,722	02
D8: Innovación	0,872	02
Clima Organizacional	0,847	28

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Clima organizacional, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es muy alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto, se **concluye que** el instrumento para medir esta variable es confiable.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se hizo uso de técnicas propias de la estadística descriptiva como son Tablas y gráficos estadísticos, asimismo para la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba de independencia estadística Chi Cuadrado de Pearson y la prueba de Correlación Tau de Kendall para datos ordinales.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción.

A continuación, presentamos los resultados obtenidos tras la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Para la calificación de los resultados se utilizaron las escalas que pasamos a describir en las siguientes tablas:

TABLA 4 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Desmotivación	0-4	Baja
	5-8	Media
	9-12	Alta
D2: Regulación externa	0-8	Baja
	9-16	Media
	17-24	Alta
D3: Regulación introyectada	0-5	Baja
	6-11	Media
	12-16	Alta
D4: Regulación identificada	0-4	Baja
	5-8	Media
	9-12	Alta
D5: Motivación intrínseca	0-4	Baja
	5-8	Media
	9-12	Alta
Motivación Laboral	0-25	Baja
	26-51	Media
	52-76	Alta

TABLA 5 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Autonomía	0-3	Inadecuado
	4-7	Poco Adecuado
	8-11	Adecuado
	12-15	Muy Adecuado
D2: Cohesión	0-3	Inadecuado
	4-6	Poco Adecuado
	7-9	Adecuado
	10-12	Muy Adecuado
D3: Confianza	0-3	Inadecuado
	4-6	Poco Adecuado
	7-9	Adecuado
	10-12	Muy Adecuado
D4: Presión	0-3	Inadecuado
	4-7	Poco Adecuado
	8-11	Adecuado
	12-15	Muy Adecuado

D5: Apoyo	0-3	Inadecuado
	4-6	Poco Adecuado
	7-9	Adecuado
	10-12	Muy Adecuado
D6: Reconocimiento	0-1	Inadecuado
	2-3	Poco Adecuado
	4-5	Adecuado
	6	Muy Adecuado
D7: Equidad	0-1	Inadecuado
	2-3	Poco Adecuado
	4-5	Adecuado
	6	Muy Adecuado
D8: Innovación	0-1	Inadecuado
	2-3	Poco Adecuado
	4-5	Adecuado
	6	Muy Adecuado
MOTIVACIÓN LABORAL	0-21	Inadecuado
	22-42	Poco Adecuado
	43-63	Adecuado
	64-84	Muy Adecuado

3.2. Resultados descriptivos por variables.

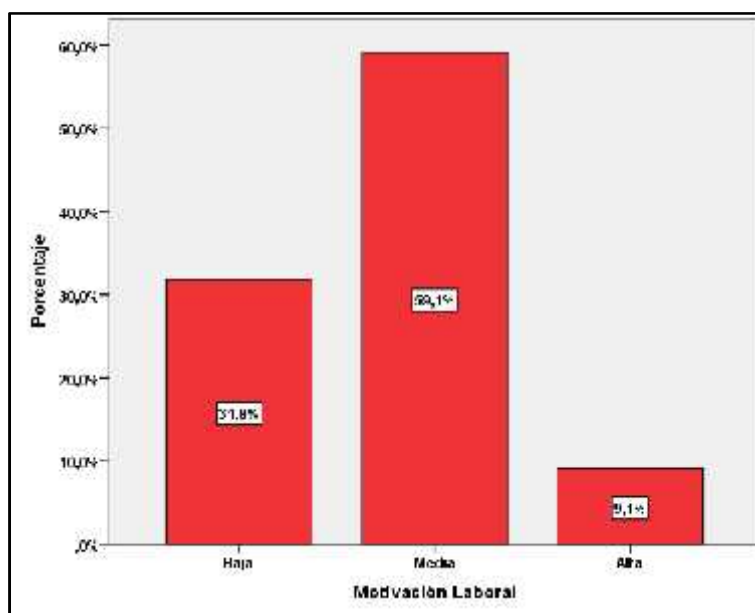
3.2.1. Resultados para Motivación laboral

TABLA 6 MOTIVACIÓN LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	7	31,8
MEDIA	13	59,1
ALTA	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 1 MOTIVACIÓN LABORAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Motivación laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 31,8% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 59,1% considera que es media y el 9,1% que es alta.

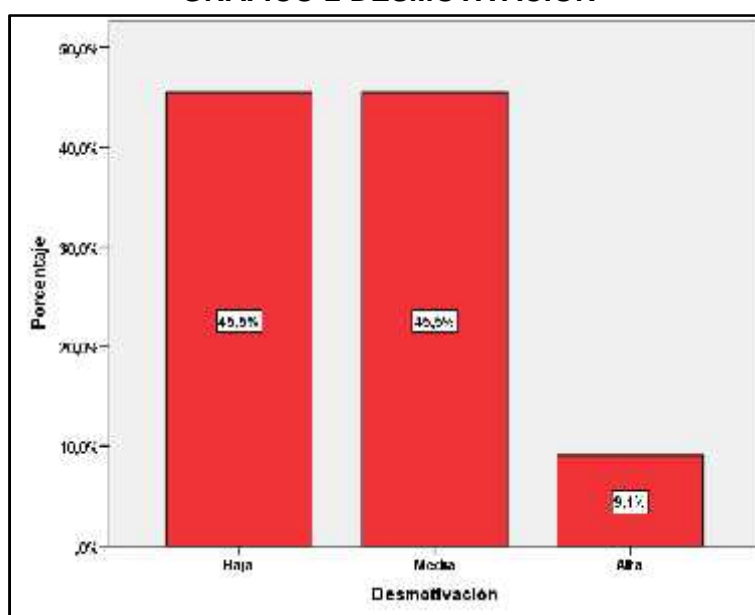
3.2.2. Resultados para dimensiones de Motivación laboral

TABLA 7 DESMOTIVACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	10	45,5
MEDIA	10	45,5
ALTA	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 2 DESMOTIVACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

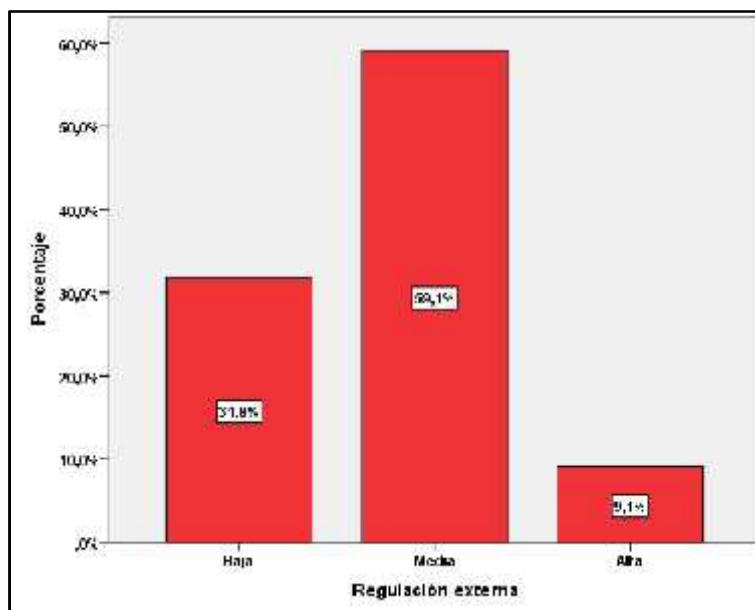
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Desmotivación de la variable Motivación laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 45,5% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 45,5% considera que es media, el 9,1% que es alta.

TABLA 8 REGULACIÓN EXTERNA

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	7	31,8
MEDIA	13	59,1
ALTA	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 3 REGULACIÓN EXTERNA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

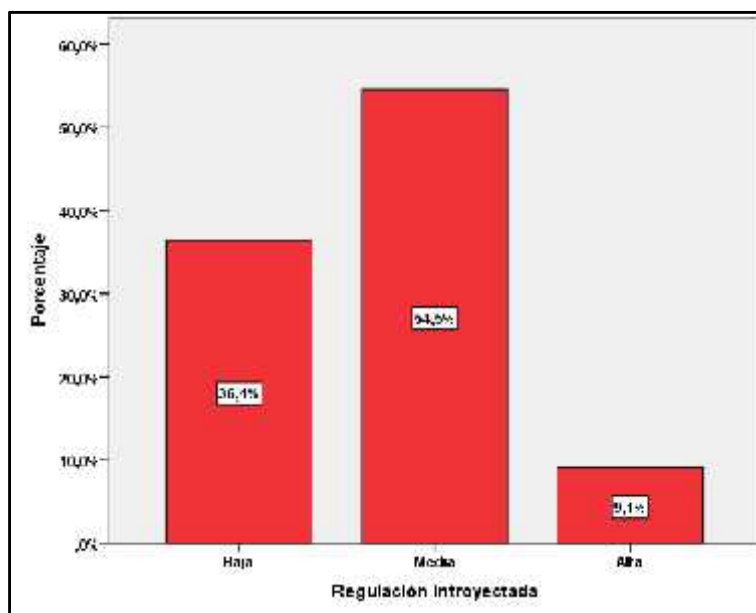
Los resultados para la dimensión Regulación externa de la variable Motivación laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 31,8% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 59,1% considera que es media, el 9,1% que es alta.

TABLA 9 REGULACIÓN INTROJECTADA

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	8	36,4
MEDIA	12	54,5
ALTA	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 4 REGULACIÓN INTROJECTADA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

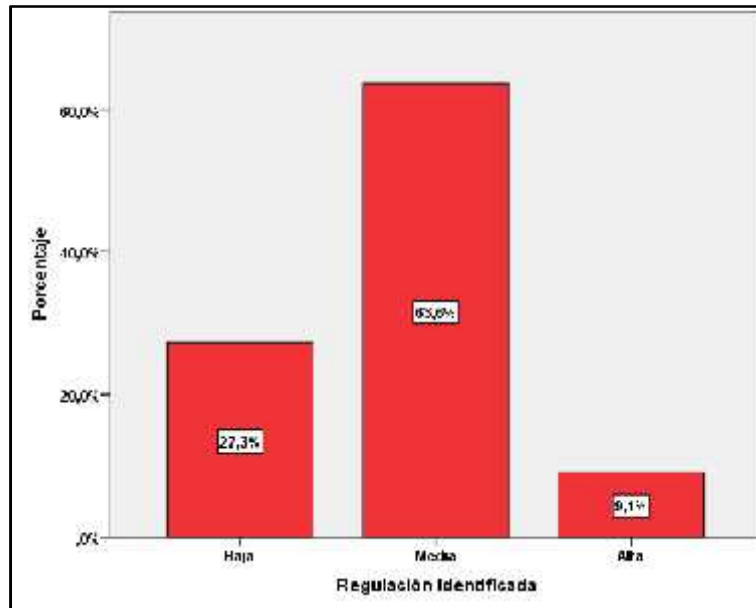
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Regulación Introjectada de la variable Motivación laboral obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 36,4% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 54,5% considera que es media, el 9,1% que es alta.

TABLA 10 REGULACIÓN IDENTIFICADA

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	6	27,3
MEDIA	14	63,6
ALTA	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 5 REGULACIÓN IDENTIFICADA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

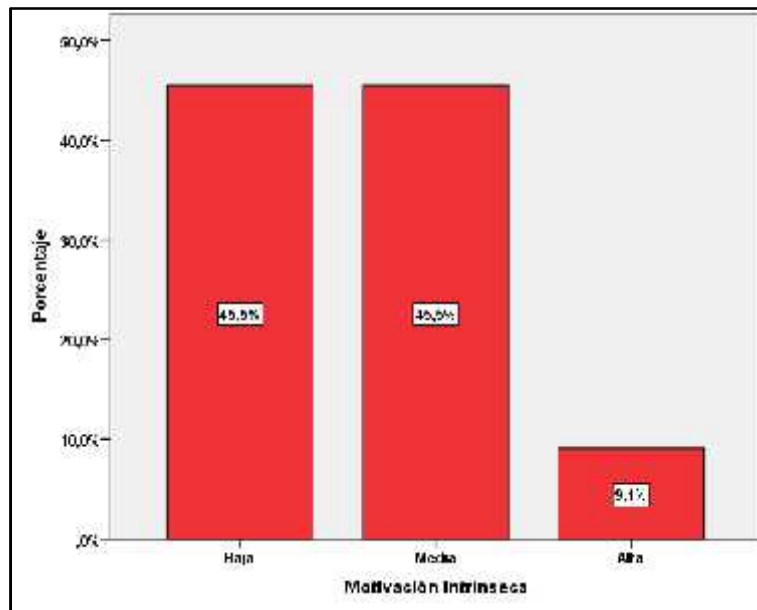
Los resultados para la dimensión Regulación Identificada de la variable Motivación laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 27,3% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 63,6% considera que es media, el 9,1% que es alta.

TABLA 11 MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	10	45,5
MEDIA	10	45,5
ALTA	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 6 MOTIVACIÓN INTRÍNSECA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Motivación intrínseca de la variable Motivación laboral se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 45,5% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 45,4% considera que es media, el 9,1% que es alta.

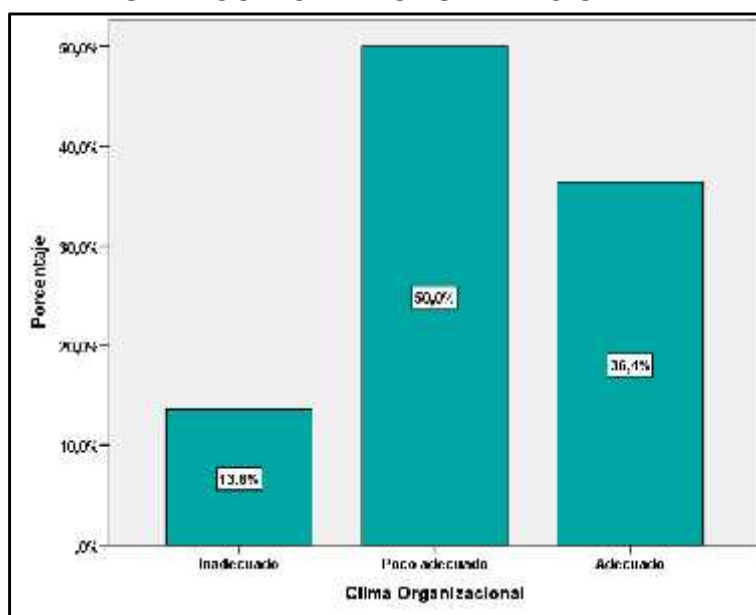
3.2.3. Resultados para Clima organizacional

TABLA 12 CLIMA ORGANIZACIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	3	13,6
POCO ADECUADO	11	50,0
ADECUADO	8	36,4
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 7 CLIMA ORGANIZACIONAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Clima organizacional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 13,6% de los encuestados consideran que esta es inadecuada, mientras que el 50,0% considera que es poco adecuada y el 36,4% que es adecuada.

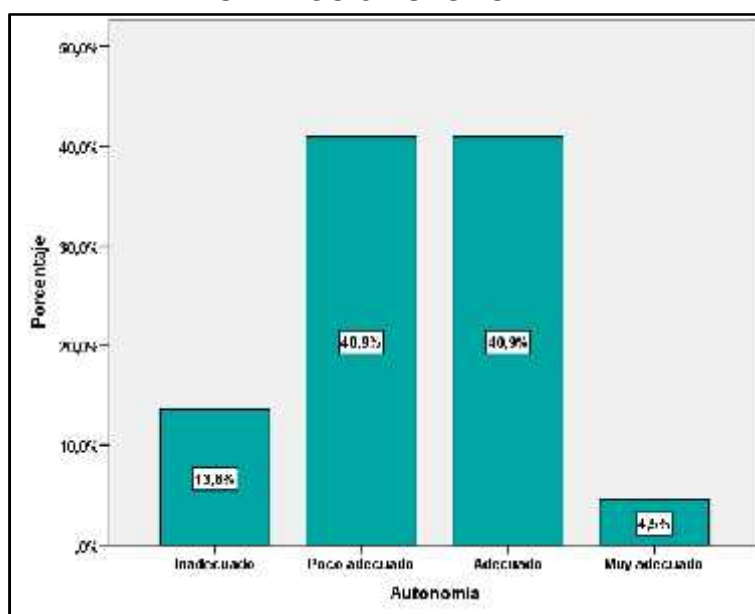
3.2.4. Resultados para dimensiones de Clima organizacional

TABLA 13 AUTONOMÍA

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	3	13,6
POCO ADECUADO	9	40,9
ADECUADO	9	40,9
MUY ADECUADO	1	4,5
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 8 AUTONOMÍA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

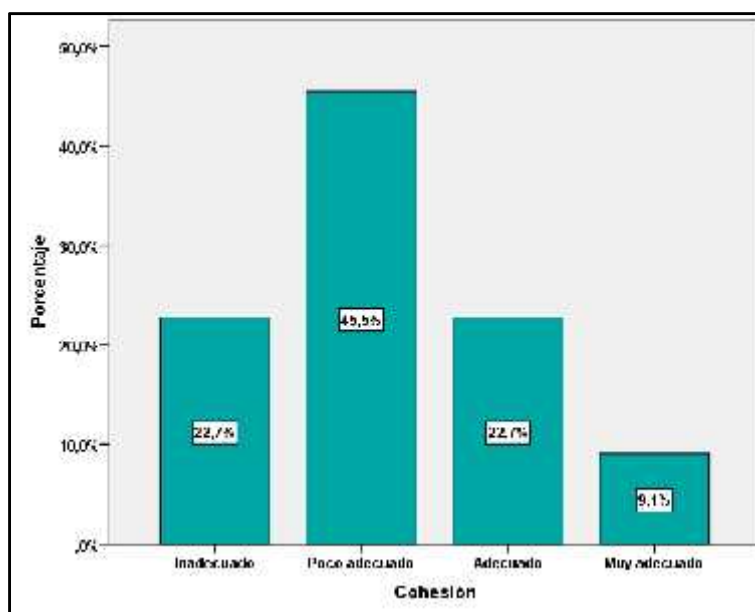
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Autonomía de la variable Clima organizacional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 13,6% de los encuestados consideran que esta es inadecuado, mientras que el 40,9% considera que es poco adecuado, el 40,9% que es adecuado y el restante 4,5% que es muy adecuado.

TABLA 14 COHESIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	5	22,7
POCO ADECUADO	10	45,5
ADECUADO	5	22,7
MUY ADECUADO	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 9 COHESIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

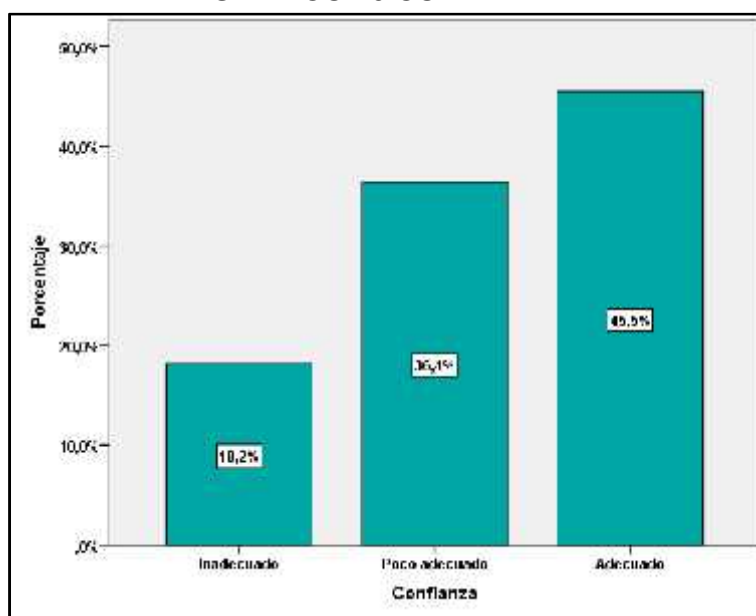
Los resultados para la dimensión Cohesión de la variable Clima organizacional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 22,7% de los encuestados consideran que esta es inadecuado, mientras que el 45,5% considera que es poco adecuado, el 22,7% que es adecuado y el restante 9,1% que es muy adecuado

TABLA 15 CONFIANZA

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	4	18,2
POCO ADECUADO	8	36,4
ADECUADO	10	45,5
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 10 CONFIANZA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

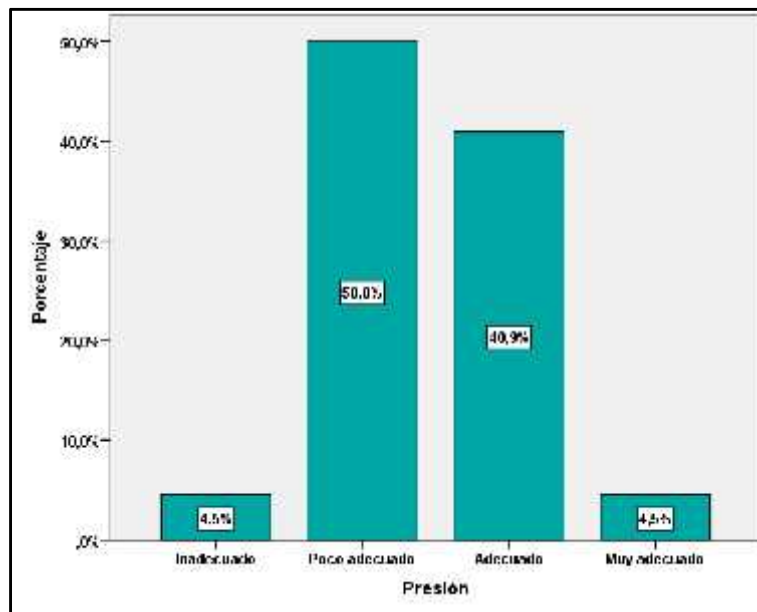
Los resultados para la dimensión Confianza de la variable Clima organizacional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 18,2% de los encuestados consideran que esta es inadecuado, mientras que el 36,4% considera que es poco adecuado, el 45,4% que es adecuado.

TABLA 16 PRESIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	1	4,5
POCO ADECUADO	11	50,0
ADECUADO	9	40,9
MUY ADECUADO	1	4,5
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 11 PRESIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

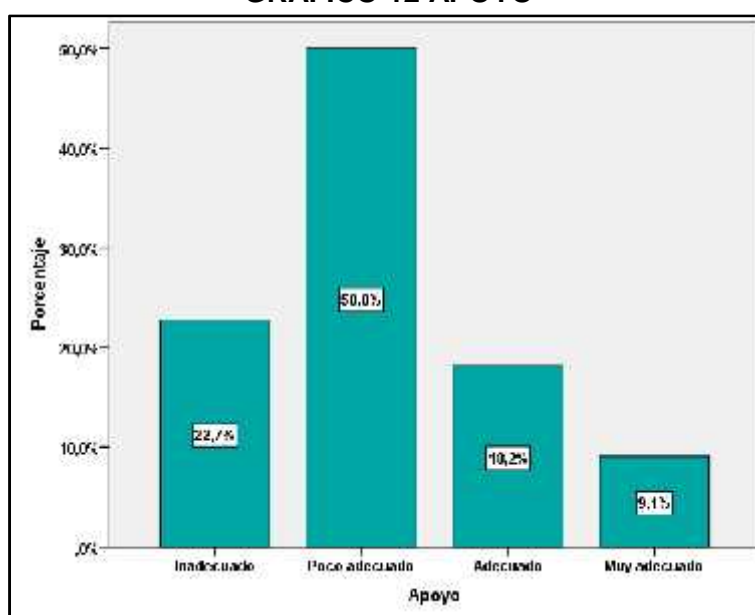
Los resultados para la dimensión Presión de la variable Clima organizacional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 4,5% de los encuestados consideran que esta es inadecuado, mientras que el 50,0% considera que es poco adecuado, el 40,9% que es adecuado y el restante 4,5% que es muy adecuado

TABLA 17 APOYO

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	5	22,7
POCO ADECUADO	11	50,0
ADECUADO	4	18,2
MUY ADECUADO	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 12 APOYO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

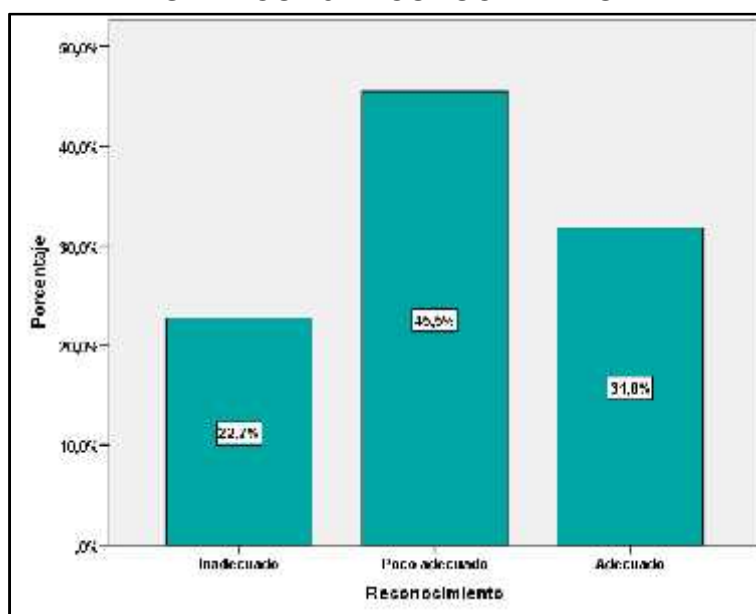
Los resultados para la dimensión Apoyo de la variable Clima organizacional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 22,7% de los encuestados consideran que esta es inadecuado, mientras que el 50,0% considera que es poco adecuado, el 18,2% que es adecuado y el restante 9,1% que es muy adecuado

TABLA 18 RECONOCIMIENTO

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	5	22,7
POCO ADECUADO	10	45,5
ADECUADO	7	31,8
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 13 RECONOCIMIENTO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

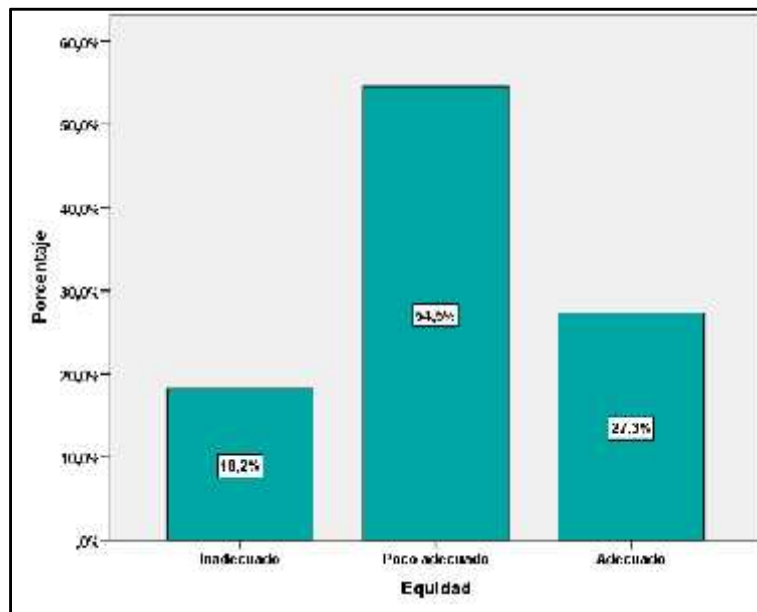
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Reconocimiento de la variable Clima organizacional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 22,7% de los encuestados consideran que esta es inadecuado, mientras que el 45,4% considera que es poco adecuado y el 31,8% que es adecuado.

TABLA 19 EQUIDAD

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	4	18,2
POCO ADECUADO	12	54,5
ADECUADO	6	27,3
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 14 EQUIDAD



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

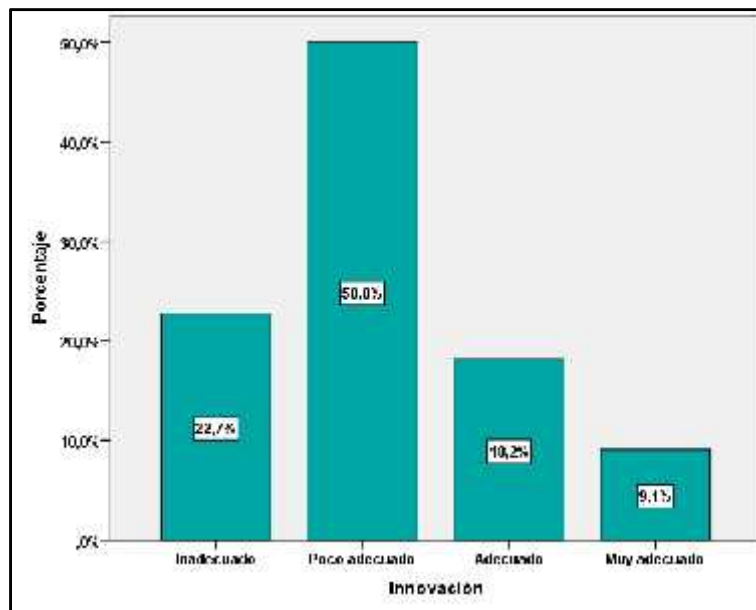
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Equidad de la variable Clima organizacional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 18,2% de los encuestados consideran que esta es inadecuado, mientras que el 54,5% considera que es poco adecuada y el 27,3% que es adecuada.

TABLA 20 INNOVACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	5	22,7
POCO ADECUADO	11	50,0
ADECUADO	4	18,2
MUY ADECUADO	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 15 INNOVACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Innovación de la variable Clima organizacional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 22,7% de los encuestados consideran que esta es inadecuado, mientras que el 50,0% considera que es poco adecuado, el 18,2% que es adecuado y el restante 9,1% que es muy adecuado .

3.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Motivación laboral y Clima organizacional

3.1.1. Prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: Motivación laboral y Clima organizacional, procederemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de asociación Tau de Kendall

TABLA 21 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,654	4	,013
Razón de verosimilitud	15,884	4	,003
Asociación lineal por lineal	10,195	1	,001
N de casos válidos	22		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Motivación laboral y Clima organizacional son independientes estadísticamente Ha: Las variables Motivación laboral y Clima organizacional no son independientes estadísticamente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ Valor calculado $\chi^2 = 12,654$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Motivación laboral y Clima organizacional no son independientes estadísticamente

TABLA 22 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,564	,105	5,378	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Motivación laboral y Clima organizacional no están correlacionadas Ha: Las variables Motivación laboral y Clima organizacional están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Motivación laboral y Clima organizacional están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,564.

3.1.2. Prueba de Sub hipótesis

3.1.2.1. Correlación entre Desmotivación y Autonomía

TABLA 23 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES DESMOTIVACIÓN Y AUTONOMÍA

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^p	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,570	,093	6,160	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Desmotivación y Autonomía no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Desmotivación y Autonomía están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Desmotivación y Autonomía están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,570

3.1.2.2. Correlación entre Regulación externa y Autonomía

TABLA 24 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN EXTERNA Y AUTONOMÍA

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,576	,096	6,035	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación externa y Autonomía no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación externa y Autonomía están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación externa y Autonomía están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,576

3.1.2.3. Correlación entre Regulación Introyectada y Autonomía

TABLA 25 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN INTROYECTADA Y AUTONOMÍA

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,428	,142	3,019	,003
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Autonomía no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Autonomía están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación Introyectada y Autonomía están correlacionadas. El

nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,428

3.1.2.4. Correlación entre Regulación Identificada y Autonomía

TABLA 26 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN IDENTIFICADA Y AUTONOMÍA

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,607	,125	4,853	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación Identificada y Autonomía no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación Identificada y Autonomía están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación Identificada y Autonomía están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,607

3.1.2.5. Correlación entre Motivación intrínseca y Autonomía

TABLA 27 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y AUTONOMÍA

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,471	,121	3,889	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Autonomía no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Autonomía están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$

Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación intrínseca y Autonomía están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,471

3.1.2.6. Correlación entre Desmotivación y Cohesión

TABLA 28 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES DESMOTIVACIÓN Y COHESIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,434	,166	2,607	,009
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Desmotivación y Cohesión no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Desmotivación y Cohesión están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Desmotivación y Cohesión están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,434

3.1.2.7. Correlación entre Regulación externa y Cohesión

TABLA 29 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN EXTERNA Y COHESIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,626	,107	5,878	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación externa y Cohesión no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación externa y Cohesión están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación externa y Cohesión están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,626

3.1.2.8. Correlación entre Regulación Introyectada y Cohesión

TABLA 30 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN INTROYECTADA Y COHESIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,552	,110	5,008	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Cohesión no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Cohesión están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación Introyectada y Cohesión están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,552

3.1.2.9. Correlación entre Regulación Identificada y Cohesión

TABLA 31 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN IDENTIFICADA Y COHESIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,669	,128	5,225	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación Identificada y Cohesión no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación Identificada y Cohesión están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación Identificada y Cohesión están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,669

3.1.2.10. Correlación entre Motivación intrínseca y Cohesión

TABLA 32 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y COHESIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,626	,068	9,171	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Cohesión no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Cohesión están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación intrínseca y Cohesión están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,626

3.1.2.11. Correlación entre Desmotivación y Confianza

TABLA 33 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES DESMOTIVACIÓN Y CONFIANZA

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,521	,122	4,281	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Desmotivación y Confianza no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Desmotivación y Confianza están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Desmotivación y Confianza están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,521

3.1.2.12. Correlación entre Regulación externa y Confianza

TABLA 34 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN EXTERNA Y CONFIANZA

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,545	,105	5,185	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación externa y Confianza no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación externa y Confianza están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación externa y Confianza están correlacionadas. El nivel de correlación

es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,545

3.1.2.13. Correlación entre Regulación Introyectada y Confianza

TABLA 35 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN INTROYECTADA Y CONFIANZA

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,465	,172	2,708	,007
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Confianza no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Confianza están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q) / [n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación Introyectada y Confianza están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,465

3.1.2.14. Correlación entre Regulación Identificada y Confianza

TABLA 36 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN IDENTIFICADA Y CONFIANZA

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,521	,114	4,575	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación Identificada y Confianza no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación Identificada y Confianza están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q) / [n^2(m - 1)]$

Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación Identificada y Confianza están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,521

3.1.2.15. Correlación entre Motivación intrínseca y Confianza

TABLA 37 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y CONFIANZA

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,421	,142	2,973	,003
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Confianza no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Confianza están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación intrínseca y Confianza están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,421

3.1.2.16. Correlación entre Desmotivación y Presión

TABLA 38 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES DESMOTIVACIÓN Y PRESIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,410	,143	2,165	,030
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Desmotivación y Presión no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Desmotivación y Presión están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Desmotivación y Presión están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

3.1.2.17. Correlación entre Regulación externa y Presión

TABLA 39 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN EXTERNA Y PRESIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,434	,166	2,607	,009
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación externa y Presión no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación externa y Presión están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación externa y Presión están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,434

3.1.2.18. Correlación entre Regulación Introyectada y Presión

TABLA 40 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN INTROJECTADA Y PRESIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,415	,155	2,683	,007
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Presión no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Presión están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación Introyectada y Presión están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,415

3.1.2.19. Correlación entre Regulación Identificada y Presión

TABLA 41 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN IDENTIFICADA Y PRESIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,415	,155	2,683	,007
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación Identificada y Presión no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación Identificada y Presión están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación Identificada

y Presión están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,415

3.1.2.20. Correlación entre Motivación intrínseca y Presión

TABLA 42 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y PRESIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,435	,166	2,607	,009
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Presión no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Presión están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q) / [n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación intrínseca y Presión están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,435

3.1.2.21. Correlación entre Desmotivación y Apoyo

TABLA 43 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES DESMOTIVACIÓN Y APOYO

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,459	,155	2,957	,003
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Desmotivación y Apoyo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Desmotivación y Apoyo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$

Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Desmotivación y Apoyo están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,459

3.1.2.22. Correlación entre Regulación externa y Apoyo

TABLA 44 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN EXTERNA Y APOYO

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,564	,132	4,260	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación externa y Apoyo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación externa y Apoyo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación externa y Apoyo están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,564

3.1.2.23. Correlación entre Regulación Introyectada y Apoyo

TABLA 45 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN INTROYECTADA Y APOYO

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,440	,185	2,375	,018
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Apoyo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Apoyo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación Introyectada y Apoyo están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,540

3.1.2.24. Correlación entre Regulación Identificada y Apoyo

TABLA 46 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN IDENTIFICADA Y APOYO

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,570	,138	4,143	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación Identificada y Apoyo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación Identificada y Apoyo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación Identificada y Apoyo están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,570

3.1.2.25. Correlación entre Motivación intrínseca y Apoyo

TABLA 47 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y APOYO

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,545	,132	4,139	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Apoyo no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Apoyo están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación intrínseca y Apoyo están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,545

3.1.2.26. Correlación entre Desmotivación y Reconocimiento

TABLA 48 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES DESMOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,465	,162	2,861	,004
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Desmotivación y Reconocimiento no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Desmotivación y Reconocimiento están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Desmotivación y Reconocimiento están correlacionadas.

Reconocimiento están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,565

3.1.2.27. Correlación entre Regulación externa y Reconocimiento

TABLA 49 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN EXTERNA Y RECONOCIMIENTO

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,558	,162	3,433	,001
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación externa y Reconocimiento no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación externa y Reconocimiento están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q) / [n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación externa y Reconocimiento están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,558

3.1.2.28. Correlación entre Regulación Introyectada y Reconocimiento

TABLA 50 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN INTROYECTADA Y RECONOCIMIENTO

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,558	,149	3,746	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Reconocimiento no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Reconocimiento están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$

Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q) / [n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación Introyectada y Reconocimiento están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,558

3.1.2.29. Correlación entre Regulación Identificada y Reconocimiento

TABLA 51 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN IDENTIFICADA Y RECONOCIMIENTO

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,651	,123	5,280	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación Identificada y Reconocimiento no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación Identificada y Reconocimiento están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q) / [n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación Identificada y Reconocimiento están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,651

3.1.2.30. Correlación entre Motivación intrínseca y Reconocimiento

TABLA 52 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y RECONOCIMIENTO

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,558	,127	4,406	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Reconocimiento no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Reconocimiento están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{e(c)}) (n_p + n_q + n_{e(c)})}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación intrínseca y Reconocimiento están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,558

3.1.2.31. Correlación entre Desmotivación y Equidad

TABLA 53 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES DESMOTIVACIÓN Y EQUIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,548	,149	3,746	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Desmotivación y Equidad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Desmotivación y Equidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q) / [n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Desmotivación y Equidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,548

3.1.2.32. Correlación entre Regulación externa y Equidad

TABLA 54 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN EXTERNA Y EQUIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,418	,148	3,726	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación externa y Equidad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación externa y Equidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación externa y Equidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,418

3.1.2.33. Correlación entre Regulación Introyectada y Equidad

TABLA 55 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN INTROJECTADA Y EQUIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,458	,149	3,736	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Equidad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación Introyectada y Equidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación

Introyectada y Equidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,458

3.1.2.34. Correlación entre Regulación Identificada y Equidad

TABLA 56 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN IDENTIFICADA Y EQUIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,564	,105	5,378	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación Identificada y Equidad no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación Identificada y Equidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q) / [n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación Identificada y Equidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,564

3.1.2.35. Correlación entre Motivación intrínseca y Equidad

TABLA 57 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EQUIDAD

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,410	,206	1,988	,047
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Equidad no están correlacionadas
------------------------	--

	Ha: Las Dimensiones Motivación intrínseca y Equidad están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación intrínseca y Equidad están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

3.1.2.36. Correlación entre Desmotivación e innovación

TABLA 58 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES DESMOTIVACIÓN E INNOVACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,463	,105	4,378	,000
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Desmotivación e innovación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Desmotivación e innovación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Desmotivación e innovación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

3.1.2.37. Correlación entre Regulación externa e innovación

TABLA 59 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN EXTERNA E INNOVACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,409	,206	1,988	,047
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación externa e innovación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación externa e innovación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación externa e innovación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

3.1.2.38. Correlación entre Regulación Introyectada e innovación

TABLA 60 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN INTROYECTADA E INNOVACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,409	,192	2,132	,033
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación Introyectada e innovación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación Introyectada e innovación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación Introyectada e innovación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,409

3.1.2.39. Correlación entre Regulación Identificada e innovación

TABLA 61 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES REGULACIÓN IDENTIFICADA E INNOVACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,624	,205	5,398	,000
N de casos válidos		22			
<u>Interpretación y análisis:</u>					
Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Regulación Identificada e innovación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Regulación Identificada e innovación están correlacionadas				
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$				
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$				
Valor p calculado	$p = 0,00$				
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Regulación Identificada e innovación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,624				

3.1.2.40. Correlación entre Motivación intrínseca e innovación

TABLA 62 PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES MOTIVACIÓN INTRÍNSECA E INNOVACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-c de Kendall	,517	,111	5,426	,000
N de casos válidos		22			
<u>Interpretación y análisis:</u>					
Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Motivación intrínseca e innovación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Motivación intrínseca e innovación están correlacionadas				
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$				
Estadígrafo de contraste	$\tau_c = 2m(n_p - n_q)/[n^2(m - 1)]$				
Valor p calculado	$p = 0,00$				
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Motivación intrínseca e innovación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,517				

IV. DISCUSIÓN

A continuación, presentamos la contrastación y discusión de los resultados obtenidos con los antecedentes de estudio, el marco teórico de esta investigación y la aceptación y/o rechazo de las hipótesis del presente estudio.

Respecto a la hipótesis general se tiene esta se cumple, dado que se planteó que las variables motivación laboral presentan relación significativa, hecho que se pudo corroborar a partir de la prueba de independencia estadística Chi cuadrado de Pearson la misma que demostró que las variables no son independientes estadísticamente, asimismo se realizó el estudio de correlación en el cual se obtuvo que las variables motivación laboral y clima organizacional presenta una covariación conjunta positiva, lo cual es expresado en términos del coeficiente de correlación Tau de Kendall el mismo que toma el valor de 0,570 que ubica a la correlación en un nivel de correlación moderada.

Al respecto los estudios de Juárez (2010) y Silva (2009) muestran que existe vínculo entre el clima organizacional y variables como la satisfacción laboral o la motivación laboral, tener a un trabajador satisfecho o motivado contribuye positivamente en su desempeño y por consiguiente en la calidad de su trabajo (Bohlander & Snell, 2008), razón por la cual los administradores buscan que los ambientes laborales sean lo más propicios posibles para que el trabajador satisfaga sus necesidades laborales.

El clima organizacional en las instituciones educativas y en general en las organizaciones modernas se constituye en un elemento que debe ser tomado en cuenta dado que la forma de trabajar y relacionarse exige el contacto diario entre sus miembros conformando grupos de trabajo, o buscando estrategias conjuntas para solucionar problemas de la organización, de ahí su importancia y los esfuerzos por construir un clima organizacional adecuado.

En lo que respecta a las hipótesis específicas los resultados muestran que el 31,8% de los encuestados consideran que la motivación laboral es esta es baja, mientras que el 59,1% considera que es media y el 9,1% que es alta, es así que podemos apreciar que la motivación laboral es una variables en la que se tiene que trabajar bastante porque con docentes desmotivados no se pueden emprender reformas

educativas importantes, no debemos olvidarnos que son los docentes quienes han de implementar los cambios que se dan en educación y si no se tiene su atención en ello los posibles objetivos trazados están condenados al fracaso.

En cuanto a la variable clima organizacional se tiene que el 13,6% de los encuestados de la Institución educativa San Francisco de Asís consideran que esta es inadecuada, mientras que el 50,0% considera que es poco adecuado y el 36,4% que es adecuado, es así que la mitad de los docentes consideran que el clima organizacional es poco adecuado, lo cual implica que muchos de los procesos en los cuales se requiere del trabajo conjunto de los maestros no se realizan de la mejor manera, pues un trabajo en equipo requiere de un ambiente laboral agradable, que contribuya con una comunicación eficaz en el que se mantenga un ambiente de camaradería que permita lograr los mejores esfuerzos de sus integrantes (Davis & Newstrom, 1991).

En cuanto a las relaciones entre sus dimensiones se aprecia, a partir de los resultados que existe correlación significativa entre las mismas lo cual confirma la hipótesis planteada al respecto sobre la correlación de las mismas y muestra que la covariación también involucra a las dimensiones de ambas variables.

.

V. CONCLUSIONES

Primera: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre las variables motivación laboral y Clima organizacional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,564, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

Segunda: Respecto a la variable motivación laboral, se concluye que el 31,8% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 59,1% considera que es media y el 9,1% que es alta.

Tercera: Respecto a la variable Clima organizacional se concluye que el 13,6% de los encuestados consideran que esta es inadecuada, mientras que el 50,0% considera que es poco adecuado y el 36,4% que es adecuado.

Cuarta: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las dimensiones de las variables motivación laboral y Clima organizacional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, cuyos coeficientes de correlación alcanzan valores que los ubican en el nivel de correlación moderada.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al director de la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba organizar talleres de mejora de las relaciones interpersonales entre docentes y directivos.

Segunda: Se recomienda a los directivos de la institución educativa San Francisco de Tambobamba realizar los esfuerzos necesarios a fin de brindar al personal que labora en dicha institución facilidades en cuanto a materiales de trabajo. Ambiente físico y ambiente laboral que sea motivar para el trabajo docente.

Tercera: Se recomienda al director de la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba fin de propiciar el diálogo y los niveles de comunicación organizacional que permita una mejora del clima laboral.

Cuarta: Se recomienda a los docentes y trabajadores de la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba, para que puedas contribuir en la tarea de lograr un clima organizacional adecuado y en el que todos se sientan parte de una institución cohesionada.

VII. REFERENCIAS

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Bogotá: Pearson.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: CENGAGE Learning.
- Brunet, L. (1997). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Castellanos, J. (2012). *Diagnóstico del clima organizacional*. Navarra: Académica Española.
- Chiang, M., Martin, J., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc GrawHill.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., Malorni, A. (2010a) The motivation work scale: Validation in two languages. ASAC. Halifax, nova Scotia. doi: 10.1177/0013164409355698
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology a Step by step guide for beginners*. London: SAGE.
- Sánchez, H., & Reyes, C. (2014). *Metodología y diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión Universitaria.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN FRANCISCO DE ASÍS DE TAMBOBAMBA 2017

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017?	Determinar la relación entre la motivación laboral y el clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017	Existe relación directa y significativa entre la motivación laboral y el clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017	Variable 1 Motivación laboral Variable 2 Clima organizacional	TIPO: Básica DISEÑO: No experimental Descriptivo Correlacional POBLACIÓN Docentes de la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	
<p>) ¿Cómo es la motivación laboral en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017?</p> <p>) ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017?</p> <p>) ¿Cuál es la intensidad de la relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017?</p>	<p>) Describir la motivación laboral en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017</p> <p>) Determinar el nivel de clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017</p> <p>) Determinar la intensidad de la relación entre las dimensiones de la motivación laboral y el clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017</p>	<p>) La motivación laboral en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017 es poco adecuado</p> <p>) El clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017 es regular</p> <p>) Existe correlación directa y significativa entre las dimensiones de la motivación laboral y el clima organizacional en la institución educativa San Francisco de Asís de Tambobamba Cotabambas Apurímac 2017.</p>	<p>Variable 1</p> <ul style="list-style-type: none">) Desmotivación) Regulación externa) Regulación Introyectada) Regulación Identificada) Motivación intrínseca <p>Variable 2</p> <ul style="list-style-type: none">) Autonomía) Cohesión) Confianza) Presión) Apoyo) Reconocimiento) Equidad) Innovación 	<p>MUESTRA Coincide con la población</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS Encuesta Observación Cuestionario sobre Motivación laboral y Cuestionario sobre clima organizacional</p> <p>METODO ANÁLISIS DE DATOS: - SPSS versión 23 -Excel -Análisis cuantitativo -Tablas y gráficos estadísticos - Prueba de hipótesis.</p>

ANEXO 02
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

TÍTULO: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN FRANCISCO DE ASÍS DE TAMBOBAMBA COTABAMBAS APURÍMAC 2017

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>MOTIVACIÓN LABORAL</p> <p>Se conceptualiza como un proceso mediante el cual el trabajador es impulsado por fuerzas internas o externas, y que inician, dirigen o mantienen una conducta que está orientada a alcanzar la satisfacción personal por medio de incentivos que están ligados a las metas de la organización (Davis & Newstrom, 1991)</p>	DESMOTIVACIÓN	<p>Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea (Davis & Newstrom, 1991)</p> <p>) Desgano en el trabajo) No le encuentra sentido al trabajo que realiza</p>
	REGULACIÓN EXTERNA	<p>Se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo (Davis & Newstrom, 1991)</p> <p>) Aprobación de los demás) Seguridad en el trabajo) Compensación laboral</p>
	REGULACIÓN INTROYECTADA	<p>Hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros (Davis & Newstrom, 1991)</p> <p>) Desafío personal) Satisfacción personal</p>
	REGULACIÓN IDENTIFICADA	<p>Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante (Davis & Newstrom, 1991)</p> <p>) Valores personales en el trabajo) Significado personal en la labor que se realiza</p>
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	<p>Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable (Davis & Newstrom, 1991)</p> <p>) Interés por la labor realizada) Satisfacción con la labor realizada</p>
<p>CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p>El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización y que influye en su comportamiento. Es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la</p>	AUTONOMÍA	<p>Percepción del trabajador acerca de la autodeterminación y responsabilidad necesaria en la toma de decisiones con respecto a procedimientos del trabajo, metas y prioridades (Koys y Decottis 1991, citado en Chiang, Martin, & Nuñez, 2010)</p> <p>) Posee autodeterminación) Toma decisiones oportunamente) Organiza su trabajo</p>
	COHESIÓN	<p>Percepción de las relaciones entre los trabajadores dentro de la organización, la existencia de la atmosfera amigable y de confianza y proporción de ayuda material en la realización de las tareas prioridades (Koys y Decottis 1991, citado en Chiang, Martin, & Nuñez, 2010)</p> <p>) Existe atmósfera amigable) Trabajo en equipo) Relaciones interpersonales</p>

<p>elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades. (Chiavenato, 1999)</p>	<p style="text-align: center;">CONFIANZA</p> <p>La percepción de la libertad para comunicarse abiertamente con los superiores, para tratar temas sensibles o personales con la confianza suficiente de que esa comunicación no será violada o usada en contra de los miembros prioridades (Koys y Decottis 1991, citado en Chiang, Martin, & Nuñez, 2010)</p>	<p>) Asertividad en la comunicación</p> <p>) Confianza en el director(a)</p>
	<p style="text-align: center;">PRESIÓN</p> <p>La percepción que existe con respecto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de la tarea prioridades (Koys y Decottis 1991, citado en Chiang, Martin, & Nuñez, 2010)</p>	<p>) Supervisión del trabajo</p> <p>) Sobrecarga laboral</p>
	<p style="text-align: center;">APOYO</p> <p>La percepción que tienen los miembros acerca del respaldo y tolerancia en el comportamiento dentro de la institución, esto incluye el aprendizaje de los errores por parte del trabajador, sin miedo a la represalia de sus superiores o compañeros de trabajo. prioridades (Koys y Decottis 1991, citado en Chiang, Martin, & Nuñez, 2010)</p>	<p>) Respaldo al trabajo realizado</p> <p>) Tolerancia en el trabajo</p> <p>) Interés por el desarrollo profesional</p>
	<p style="text-align: center;">RECONOCIMIENTO</p> <p>La percepción que tiene los miembros de la organización con respecto a la recompensa que reciben por su contribución a la empresa. prioridades (Koys y Decottis 1991, citado en Chiang, Martin, & Nuñez, 2010)</p>	<p>) Valoración del trabajo realizado</p> <p>) Estímulos por el trabajo sobresaliente</p>
	<p style="text-align: center;">EQUIDAD</p> <p>La percepción que tiene los miembros de la organización con respecto a la recompensa que reciben por su contribución a la empresa prioridades (Koys y Decottis 1991, citado en Chiang, Martin, & Nuñez, 2010)</p>	<p>) Imparcialidad en el trabajo</p> <p>) Trato equitativo por parte del director(a)</p>
	<p style="text-align: center;">INNOVACIÓN</p> <p>La percepción que se tiene del ánimo que tienen para asumir riesgos, ser creativos y asumir nuevas áreas de trabajo en donde tenga poco o nada de experiencia. prioridades (Koys y Decottis 1991, citado en Chiang, Martin, & Nuñez, 2010)</p>	<p>) Apoyo a la creatividad</p> <p>) Respaldo a iniciativas de innovación</p>

ANEXO 03
MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

TÍTULO: LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN FRANCISCO DE ASÍS DE TAMBOBAMBA COTABAMBAS APURÍMAC 2017

Variable: Motivación laboral

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
Desmotivación	Desgano en el trabajo	16%	03	1. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo	Totalmente en desacuerdo (0) En desacuerdo (1) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (2) De acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)
	No le encuentra sentido al trabajo que realiza			2. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo	
Regulación externa	Aprobación de los demás	32%	06	3. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	
	Seguridad en el trabajo			4. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	
	Compensación laboral			5. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	
Regulación Introyectada	Desafío personal	20%	04	6. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	
	Satisfacción personal			7. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	
	Valores personales en el trabajo	16%	03	8. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo	
				9. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	
				10. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	
				11. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	
				12. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo	
				13. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	
				14. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales	

Regulación Identificada	Significado personal en la labor que se realiza			15. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo 16. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí	
Motivación intrínseca	Interés por la labor realizada	16%	03	17. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	
	Satisfacción con la labor realizada			18. Porque me divierto haciendo mi trabajo 19. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante	
TOTALES		100%	19		

Variable: Clima organizacional

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
AUTONOMÍA	Posee autodeterminación	18%	05	20. Yo propongo mis propias actividades de trabajo 21. Determino los estándares de ejecución de mi trabajo	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Toma decisiones oportunamente			22. Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo 23. Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo	
	Organiza su trabajo			24. Organizo mi trabajo de acuerdo a mis propios criterios	
COHESIÓN	Existe atmósfera amigable	14%	04	25. Las personas que trabajan en mi institución educativa se llevan bien entre si 26. Entre las personas que trabajamos en mi institución educativa existe una preocupación y cuidado por el otro.	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3))
	Trabajo en equipo			27. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi institución educativa	
	Relaciones interpersonales			28. Siento que tengo muchas cosas en común con las personas que trabaja en mi institución educativa	
CONFIANZA	Asertividad en la comunicación	14%	04	29. El director(a) es una persona con quien se puede hablar abiertamente 30. Puedo confiar en que el director(a) no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Confianza en el director(a)			31. El director(a) es una persona de principios definidos 32. El director(a) cumple con los compromisos que adquiere conmigo	
PRESIÓN	Supervisión del trabajo	18%	05	33. Mi trabajo es supervisado constantemente 34. La supervisión educativa me genera mucho estrés	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2)
	Sobrecarga laboral			35. Me siento como si nunca tuviese tiempo libre 36. Me siento estresado por el trabajo	

				37. Llevo mucho trabajo a casa	Siempre (3)
APOYO	Respaldo al trabajo realizado	14%	04	38. Puedo contar con la ayuda del director(a) cuando las necesito	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Tolerancia en el trabajo			39. Es fácil hablar con el director(a) sobre problemas relacionados con el trabajo	
	Interés por el desarrollo profesional			40. A mi director(a) le interesa que me desarrolle profesionalmente en esta institución. 41. Mi director(a) me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores	
RECONOCIMIENTO	Valoración del trabajo realizado	07%	02	42. Mi director(a) es rápido para reconocer una buena ejecución	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Estímulos por el trabajo sobresaliente			43. Recibo estímulos cuando realizado en forma sobresaliente mi trabajo	
EQUIDAD	Valoración del trabajo realizado	07%	02	44. Se valora en forma equitativa el trabajo realizado por el personal en mi institución educativa	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Estímulos por el trabajo sobresaliente			45. Se estimula en forma imparcial por parte de la dirección, por el trabajo realizado en forma sobresaliente	
INNOVACIÓN	Apoyo a la creatividad	07%	02	46. En mi institución educativa la creatividad recibe apoyo por parte de la dirección	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Respaldo a iniciativas de innovación			47. En mi institución educativa se promueve nuevas formas de hacer las cosas	
TOTALES		100%	28		

ANEXO 04

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

MOTIVACION LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado colega lea atentamente los ítems y marque con una X la alternativa que crea más conveniente. Se totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE FRECUENCIA	VALORACION
Totalmente en desacuerdo	0
En desacuerdo	1
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2
De acuerdo	3
Totalmente de acuerdo	4

	ITEMS	0	1	2	3	4
01	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo					
02	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo					
03	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.					
04	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).					
05	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).					
06	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).					
07	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					
08	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo					
09	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					
10	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo					
11	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					
12	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo					
13	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo					

14	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales					
15	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo					
16	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí					
17	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.					
18	Porque me divierto haciendo mi trabajo					
19	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante					

Gracias por tu colaboración

CUESTIONARIO

Clima Organizacional

INSTRUCCIONES: Estimado colega, lea atentamente los ítems y marque con una X la alternativa que crea conveniente. Se totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE FRECUENCIA		VALORACION			
NUNCA		0			
A VECES		1			
CON FRECUENCIA		2			
SIEMPRE		3			
N°	ITEMS	Valoración			
		0	1	2	3
01	Yo propongo mis propias actividades de trabajo				
02	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo				
03	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo				
04	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo				
05	Organizo mi trabajo de acuerdo a mis propios criterios				
06	Las personas que trabajan en mi institución educativa se llevan bien entre si				
07	Entre las personas que trabajamos en mi institución educativa existe una preocupación y cuidado por el otro				
08	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi institución educativa				
09	Siento que tengo muchas cosas en común con las personas que trabaja en mi institución educativa				
10	El director(a) es una persona con quien se puede hablar abiertamente				
11	Puedo confiar en que el director(a) no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial				
12	El director(a) es una persona de principios definidos				
13	El director(a) cumple con los compromisos que adquiere conmigo				
14	Mi trabajo es supervisado constantemente				
15	La supervisión educativa me genera mucho estrés				
16	Me siento como si nunca tuviese tiempo libre				
17	Me siento estresado por el trabajo				
18	Llevo mucho trabajo a casa				
19	Puedo contar con la ayuda del director(a) cuando las necesito				
20	Es fácil hablar con el director(a) sobre problemas relacionados con el trabajo				
21	A mi director(a) le interesa que me desarrolle profesionalmente en esta institución				
22	Mi director(a) me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores				
23	Mi director(a) es rápido para reconocer una buena ejecución				
24	Recibo estímulos cuando realizado en forma sobresaliente mi trabajo				
25	Se valora en forma equitativa el trabajo realizado por el personal en mi institución educativa				

26	Se estimula en forma imparcial por parte de la dirección, por el trabajo realizado en forma sobresaliente				
27	En mi institución educativa la creatividad recibe apoyo por parte de la dirección				
28	En mi institución educativa se promueve nuevas formas de hacer las cosas				

Gracias por tu colaboración

Anexo 05

Constancia de aplicación

SOLICITO: AUTORIZACION PARA LA APLICACIÓN DE
ENCUESTAS DE INVESTIGACION.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 50627 DE SAN FRANCISCO DE
ASIS DE TAMBOBAMBA.

PROFESOR: GUSTAVO HEHEGARAY MENCHACA

YO, JOSE CARMEN MIRANDA GAMARRA identificado con el
DNI N° 31421020 con domicilio legal en la calle San Martin
S/N de esta localidad, profesor de aula de la institución.
Ante usted con el debido respeto me presento y expongo
lo siguiente:

Que, teniendo la necesidad de realizar mi trabajo de investigación para obtener mi
maestría en administración de la educación en la Institución Educativa que usted dirige,
solicito a su digna dirección, autorización para la aplicación de encuestas a los señores
docentes de la institución. Señor director toda investigación contribuye al desarrollo y
mejora de la institución, por lo tanto, el resultado de esta investigación estaré poniendo
a su conocimiento para para que implemente acciones de mejora institucional.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi petición por estar de acuerdo
con las normas vigentes.

Atentamente.

Tambobamba, abril del 2017



José C. Miranda Gamarra



V.B.
Aceptado

ANEXO 06

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS







