



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y motivación laboral en la
Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de
Paucarbamba-2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Noreña Rivera, Roxana Pilar

ASESOR

Dr. Mendoza Balarezo, Javier

SECCIÓN

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del talento humano

PERÚ-2018

Página del jurado

Dr. Rojas Cotrina, Amancio Ricardo
Presidente

Dr. Espinoza Borja, Eugenio Marlon
Secretario

Dr. Mendoza Balarezo, Javier
Vocal

Dedicatoria

A Dios, por guardarme y protegerme todos los días; a mis padres por enseñarme a la lucha honesta y perseverante ante los avatares de la vida; a toda mi familia, por apoyarme en los momentos más difíciles de mi vida.

Roxana

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por su contribución permanente a la sociedad peruana, en la formación y superación de diferentes profesionales, especialmente en los niveles de maestrías y doctorados.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Huánuco por estar orientada, en todas sus líneas, a elevar el nivel cultural, académico y formativo de los docentes profesionales provenientes de la Región Huánuco; permitiéndonos acceder y continuar superándonos con solidez en las distintas especialidades, especialmente en la mención de Gestión Pública.

En especial al Dr. Mendoza Balarezo Javier, por su brillante enseñanza en el curso de investigación, y su innegable esfuerzo por brindar y lograr en sus estudiantes una educación científica, humanística y de calidad.

A los directivos de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018, por su loable ayuda y el compromiso de servicio mostrado para la realización de esta investigación.

A los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018, por brindarme todas las facilidades necesarias para la aplicación de las encuestas.

A mis familiares y amigos por su aliento permanente para conseguir mis objetivos personales y profesionales.

La Autora.

Presentación

Señores miembros del jurado, presentamos ante ustedes la Tesis titulada “Clima organizacional y motivación laboral en la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018”

Con la finalidad de determinar la relación entre el Clima organizacional y la motivación laboral en la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

ÍNDICE

	Página
Página de jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración jurada.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Trabajos Previos.....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	23
1.4. Formulación del problema.....	36
1.5. Justificación del estudio.....	37
1.6. Hipótesis.....	39
1.7. Objetivos.....	40

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación.....	41
2.2. Variables, operacionalización.....	41
2.3. Población y muestra.....	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad... 45	45
2.5. Método de análisis de datos.....	47
2.6. Aspectos éticos.....	47

III. RESULTADOS.....	48
IV. DISCUSIÓN.....	71
V. CONCLUSIONES.....	75
VI. RECOMENDACIONES.....	77
VII. REFERENCIAS.....	78

ANEXOS

✓ Instrumentos.....	82
✓ Validez de los instrumentos.....	86
✓ Matriz de consistencia.....	97
✓ Carta presentada para la toma de datos.....	98
✓ Permiso para realizar la encuesta de toma de datos a los docentes.....	99
✓ Constancia emitida por la institución.....	100
✓ Evidencias fotográficas.....	101

ÍNDICE DE TABLAS

		Página
Tabla N° 01	Resultado sobre el clima organizacional en la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.	49
Tabla N° 02	Resultado sobre la motivación laboral en la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún.	50
Tabla N°03	Nivel alcanzado en el clima organizacional en la I.E Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.	51
Tabla N°04	Nivel de la dimensión: Modelo organizativo con visión compartida.	52
Tabla N°05	Nivel de la dimensión: Comunicación.	53
Tabla N°06	Nivel de la dimensión: Normas de convivencia.	54
Tabla N°07	Nivel de la dimensión: Relaciones interpersonales.	55
Tabla N°08	Nivel de la dimensión: Satisfacción laboral.	56
Tabla N° 09	Cuadro comparativo de los resultados por dimensiones del clima organizacional.	57
Tabla N° 10	Nivel alcanzado en la motivación laboral en la I.E Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.	58
Tabla N°11	Nivel de la dimensión: Necesidades aprendidas	59
Tabla N°12	Nivel de la dimensión: Factores motivacionales	60
Tabla N°13	Nivel de la dimensión: Metas profesionales	61
Tabla N°14	Cuadro de los resultados por dimensiones de la motivación laboral	62
Tabla N°15	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	63

Tabla N°16	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el clima organizacional y la motivación laboral.	65
Tabla N°17	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre modelo organizativo con visión compartida y la motivación laboral.	66
Tabla N°18	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre comunicación y la motivación laboral.	67
Tabla N°19	Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre normas de convivencia y la motivación laboral.	68
Tabla N°20	Coeficiente de correlación de Rho Spearman entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral.	69
Tabla N°21	Coeficiente de correlación de Rho Spearman de entre la satisfacción laboral y la motivación laboral.	70

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Página
Gráfico N°01	Nivel porcentual de la variable Clima organizacional	51
Gráfico N°02	Porcentual de la dimensión: Modelo organizativo con visión compartida	52
Gráfico N°03	Nivel porcentual de la dimensión: Comunicación	53
Gráfico N°04	Nivel porcentual de la dimensión: Normas de convivencia	54
Gráfico N°05	Nivel porcentual de la dimensión: Relaciones interpersonales.	55
Gráfico N°06	Nivel porcentual de la dimensión: Satisfacción laboral	56
Gráfico N°07	Resultados por dimensiones del clima organizaciona	57
Gráfico N°08	Nivel porcentual de la variable Motivación laboral	58
Gráfico N°09	Nivel porcentual de la dimensión: Necesidades aprendidas	59
Gráfico N°10	Nivel porcentual de la dimensión: Factores motivacionales	60
Gráfico N°11	Nivel porcentual de la dimensión: Metas profesionales.	61
Gráfico N°12	Resultados por dimensiones de las relaciones interpersonales.	62
Gráfico N°13	Dispersión entre X y Y.	65

RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el Clima organizacional y la motivación laboral en la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.

El tipo de estudio es no experimental teniendo como diseño la correlacional transversal, siendo conformada la población 55 docentes y como muestra 26, habiendo utilizado el muestreo no probabilístico. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento fueron los cuestionarios siendo elaborados por cada variable con su respectiva dimensión o ítems asimismo fueron validados por tres docentes de investigación de la universidad y para obtener la confiabilidad se utilizó la estadística de Alfa de Cronbach siendo 0.912 y 0.766 respectivamente. Se usó la estadística descriptiva e inferencial mediante el programa SPSS, y luego fueron presentados en tablas y gráficos.

Como resultado final se concluyó que sí existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral, siendo la relación fuerte y significativa de 0,636 según la prueba estadística de Rho de Spearman. Asimismo, en la prueba de hipótesis realizada, los resultados indicaron que el signo bilateral $p = 0,000 < \alpha = 0,01$; permitiendo rechazar la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna (H_1) con nivel de confianza del 99%.

PALABRAS CLAVES: Clima organizacional, motivación laboral.

ABSTRACT

The aim of this research was to determine the relationship between organizational climate and work motivation in the Mariano Dámaso Beraún Educational Institution of Paucarbamba-2018.

The type of study is non-experimental, having as its design the transversal correlation, with the population comprising 55 teachers and sample 26, having used non-probabilistic sampling. The survey technique was used and as an instrument the questionnaires were elaborated by each variable with their respective dimension or items were validated by three university research professors and to obtain reliability the Cronbach's Alpha statistic was used being 0.912 and 0.766 respectively. Descriptive and inferential statistics were used through the SPSS program, and then presented in tables and graphs.

As a final result, it was concluded that there is a relationship between organizational climate and work motivation, with a high and significant relationship of 0.636 according to Pearson's statistical test. In addition, in the hypothesis test, the results indicated that the bilateral sign $p = 0.000 < \alpha = 0.01$; allowing to reject the null hypothesis H_0 and accept the alternative hypothesis (H_1) with 99% confidence level.

KEY WORDS:

Organizational climate, work Motivation.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Las implicancias del mundo moderno de este siglo XXI, denominado “la era del conocimiento”, en las diferentes esferas de la sociedad, está generando cambios en el modo de dirigir las organizaciones. De esta manera, las organizaciones estatales, especialmente, las educativas, deben buscar mecanismos estratégicos de adaptación para estas nuevas exigencias y evitar el rezago y el ostracismo imperante; es decir, las entidades deben fijar metas bien establecidas, con filosofías y principios de eficacia, eficiencia y calidad. Para lo cual, debe existir un liderazgo y gestión también eficiente; donde el fin prioritario sea la generación de un ambiente o clima favorable para propiciar compromiso, motivación y satisfacción plena de los trabajadores, que son el eje motor que impulsa el éxito o fracaso de la organización.

Desde esta perspectiva Marbys y Caraballo (2008) opinan que, en estos tiempos, promover y desarrollar un buen clima organizacional, es una necesidad fundamental e imprescindible, porque genera beneficios significativos para toda la organización, la productividad, la designación de funciones y la motivación de todo el personal. Asimismo, esto influye en el nivel de satisfacción y compromiso del personal, donde un ambiente organizacional desfavorable repercute en la salud emocional de sus miembros.

Una institución o empresa logrará desarrollarse eficientemente cuando cuenten con directivos y gerentes que ejerzan una gestión con capacidades y habilidades de unificar, conciliar, coordinar y secuenciar debidamente las actuaciones de los recursos humanos, promoviendo la existencia de un clima organizacional favorable, innovador, dinámico, flexible, transparente y coherente.

Por esa razón, es necesario que los directivos promuevan el desarrollo de un adecuado clima organizacional, y demás, se preocupen por su conocimiento y mejora. Ello permitirá contar con una información detallada de los diversos procesos que definen la conducta organizacional, asimismo, incluirán transformaciones predeterminados

tanto en las actitudes y comportamientos de los trabajadores, como en la estructura institucional. También el liderazgo directivo, juegan un rol fundamental en el éxito de la institución, porque no solo tienen funciones de dirección, sino también de generar las condiciones adecuadas para que se desarrolle un clima o ambiente laboral apropiado.

El clima organizacional está referida al estado o atmósfera laboral de una determinada entidad u organización, los cuales ejercerán incidencia permanente en la actuación, conducta y desempeño de cada uno de sus miembros (Chiavenato, 1994).

Los directivos y gerentes de las organizaciones necesitan contar con competencias y habilidades de gestión y de liderazgo para gestar el desarrollo de un clima laboral estable. Lo cual permitirá predecir las consecuencias de las acciones, e infundir a un sacrificio conjunto que enfrente las metas institucionales. El asunto de la motivación es una respuesta a estos requerimientos, al igual que la conducta individual de los miembros, basados en un compromiso permanente.

Los aspectos motivacionales en el entorno laboral, tal como coinciden muchos investigadores, van dirigidas hacia las metas. Las metas que buscan cumplir los trabajadores se concibe como la fuerza que cautivan a los demás. El cumplimiento de los objetivos puede ocasionar una disminución de las debilidades percibidas.

Por esa razón, las instituciones educativas no solo son el espacio físico donde se desarrollan las acciones educativas, son también una entidad viva que posee su propio clima laboral. La importancia del clima organizacional radica en el conocimiento de que cada miembro percibe el ambiente laboral desde diversas perspectivas, y que dicha percepción incide en su conducta al interior del centro educativo, influenciando inmediatamente en la calidad del servicio educativo que se presta.

De acuerdo a la OIT (2016), en América Latina, estudios recientes señalan que un inadecuado ambiente laboral incide en las actitudes, la motivación y la productividad laboral de los empleados. Según este organismo, en el 2015 se perdieron más de 250,5 millones de dólares por la desmotivación e insatisfacción de los trabajadores.

Otro estudio realizado por este organismo, sobre la motivación laboral, revela que el 40.6% que los trabajadores se encuentran infravalorados, el 77.3% aceptan esforzarse en el trabajo solo si son reconocidos institucionalmente, caso contrario no.

En el Perú los problemas de clima laboral en las instituciones educativas es una realidad latente, que no se ha podido superar pese a los esfuerzos del MINEDU, por capacitar y mejorar la remuneración de los directores educativos. Por ejemplo según el diario el Comercio (2017), el 76.4% de los docentes encuestados, respondieron que no tienen motivación para trabajar en los centros educativos, el 35.2% indican que no cuentan con un buen clima organizacional, el 15.6% que no están satisfechos con la remuneración, el 10.3% que no le permiten dar sus ideas y el 12.4% que la institución no le reconoce sus logros. Es decir, no existe una atmósfera escolar fiable, con principios de autoridad, innovador donde se respeta las reglas establecidas y a los alumnos, mediante una interacción adecuada, contribuyendo a que la institución educativa ofrezca una formación y servicio de calidad.

En el Perú, actualmente, las acciones de gestión de muchas instituciones educativas se encuentran sumidas en un ambiente muy inestable, donde los modos de conducción del plantel están sumidos en la improvisación total; generando insatisfacción en sus trabajadores, enseñanza deficiente, escasas de proyectos para el mantenimiento y avance de las entidades educativas.

Por esa razón, y de manera urgente, los centros educativos del país, necesitan de directivos capaces de lograr la participación activa de sus miembros para desarrollar un adecuado clima organizacional en los diversos entes del plantel.

En la Región Huánuco, principalmente en la Institución Educativa “Mariano Dámaso Beraún” de Paucarbamba, se ha observado que el clima organizacional no es de lo mejor, haciendo que los docentes no se sientan a gusto y trabajen sin motivación y compromiso durante el ejercicio pedagógico a nivel de aula y fuera de ella.

Además se percibe la falta de liderazgo de los directivos, relaciones interpersonales resquebrajadas y seleccionadoras, el director solo atiende

a los amigos que están de acuerdo con él; en consecuencia, las manifestaciones del líder creativo, empático, asertivo, motivador y proactivo es una simple quimera.

El clima institucional, no está siendo tomado en cuenta con la magnitud que se merece dentro de la institución educativa; ya que existe la idea que su mejoramiento implica un gasto económico y pérdida de tiempo innecesario. Es decir, están distantes de comprender que es una acción positiva a largo plazo, que permite que los miembros de la comunidad educativa tengan el deseo y compromiso de asumir con mucha responsabilidad sus actividades laborales pedagógicas, a través de un eficiente desempeño, respaldada por el privilegio de integrar dicha institución educativa.

Debido a estos argumentos es que se ha optado realizar la presente investigación titulada “Clima organizacional y motivación laboral en la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018, para luego sugerir soluciones adecuadas para su mejoramiento.

Además las manifestaciones de la motivación laboral y los elementos y características del clima organizacional conforman los elementos importantes para el mejoramiento de las relaciones laborales; los cuales son puestas en acción en el cumplimiento de las responsabilidades escolares; por lo cual, este plantel deben inventar estrategias que fortalezcan la motivación para buscar solucionar los conflictos percibidos en los miembros de la comunidad educativa.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A nivel Internacional

- Prisco (2012), en la tesis titulada: “Relación entre el clima laboral y la motivación del personal en una secundaria pública”. Universidad Autónoma de México. Trabajó con una muestra de 72 docentes y empleó el tipo de investigación descriptiva-correlacional con enfoque cualitativo.

La investigación llegó a las siguientes conclusiones:

- Los resultados han puesto en evidencia que existen componentes muy necesarios para la eficacia de la enseñanza-aprendizaje y que normalmente se consideran accesorios, tales como el ambiente laboral de los planteles y los causantes de motivación de los trabajadores que en ella se encuentran, principalmente en los profesores.

- Las actividades interpersonales entre los profesores, que por cierto están dados en menor porcentaje, son en general de muy bajo nivel porque presentan la existencia de chismes, envidias y hostigamientos permanentes entre sus miembros, así como la sensación de un compromiso dañino del personal hacia el ejercicio laboral, expresados con acciones irresponsables, impuntuales, y escasez de ética profesional. Los resultados hallados indican que los problemas internos constituyen una influencia determinante en el clima laboral que necesita soluciones urgentes.

- El problema de motivación en la institución está centrada en la búsqueda del Poder en un sentido nocivo, al ser un poder que no busca el desarrollo institucional, sino más bien un sentido de revanchismo que busca la satisfacción personal a costa del daño hacia los demás mediante una manipulación perversa. De acuerdo a los resultados estadísticos esta motivación se ve acrecentada tal vez por coimas otorgados por los profesores, tales como remuneraciones, servicios, mejores posiciones laborales, entre otros más.

- La deficiente relación interpersonal observadas en la medición del nivel del clima organizacional están incidiendo de manera inmediata en los elementos causales de motivación de los trabajadores, reforzando la necesidad de poder en un sentido dañino, haciendo que el plantel tenga una cultura atrasada y empobrecida.

- Tijerina (2011), en la tesis: “Papel de la motivación en el desempeño docente”. Universidad Autónoma de Nuevo León”, México. Trabajó con una muestra de 30 maestros y empleó el tipo de investigación descriptiva con enfoque cualitativo.

Esta investigación desarrolló las conclusiones siguientes:

- Los resultados hallados en la investigación determinaron la importancia que tiene la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores, así como también en su vida personal.

- Los profesores resaltaron la motivación intrínseca sobre la motivación extrínseca, que se refiere al dinero, los cuales generan un mayor beneficio económico y aceptación del entorno social inmediato, esto es un componente que es necesario resaltarlos al momento de fijar las políticas institucionales para crear proyectos de incentivos y reconocimiento de los maestros.

- Sotomayor (2013), en la tesis titulada “Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral, 2012”. Utilizó una muestra de 109 trabajadores administrativos y usó el empleo el tipo de investigación Descriptivo y Correlacional con diseño no experimental-transeccional, concluyendo lo siguiente:

- Los trabajadores, presentan un nivel de satisfacción moderado; es decir el ambiente que se vive en la entidad tiene puntos fuertes y débiles que se pueden subsanar, porque no están afectando negativamente y de gran manera en los trabajadores. Estos puntos son: la realidad física de los ambientes donde se trabaja, la participación democrática en la solución de problemas, y la forma como son considerados y reconocidos en la organización.

- El clima organizacional está influenciando en la satisfacción laboral de los empleados, ya que, de acuerdo a los resultados

obtenidos, la relación es significativa y alta, es decir a mayor nivel de la primera variable, mayor nivel de la segunda; o lo contrario menor nivel de la primera variable, menor nivel de la segunda.

1.2.2. A nivel nacional

- García y Segura (2014), en la tesis titulada: “Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la I.E. de Cajay”. Universidad Católica. Huari. Empleó el tipo de investigación descriptiva con diseño no experimental y enfoque cualitativo. Se trabajó con una muestra de 65 docentes.

La investigación arribó a las siguientes conclusiones:

- Se ha determinado la existencia de una relación moderada y significativa entre las variables estudiadas. Los integrantes de la muestra opinaron que hay un alto nivel de deficiencia entre el clima organizacional y el desempeño docentes. Por ejemplo el 76.8% dice que el clima laboral es desfavorable, mientras que el 52.3% señalan que el desempeño laboral es deficiente.
 - Para mantener un buen clima organizacional se necesita la participación activa de todos los docentes, bajo la iniciativa y la promoción de acciones democráticas por los directivos. Para lo cual se debe realizar políticas organizacionales de motivación, reconocimiento y estímulo para los docentes, los cuales harán que se mejore el rendimiento en las acciones laborales, y así garantizar la calidad educativa.
- López (2007), en la tesis titulada: “Motivación laboral de los docentes de la I.E.I. Dos de mayo”. Universidad de Piura. Empleó el tipo de investigación descriptiva con diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La muestra de estudio estuvo integrada por 24 docentes.
- Se arribó a las siguientes conclusiones:
- En los profesores de la institución educativa estudiada, se ha podido constatar que la motivación, debe de ser tomado en cuenta para que los profesores realicen sus actividades laborales

buscando el beneficio de todos, con una motivación dinámica, eficaz y comprometida.

- Los aspectos externos que motivan al profesor del colegio, son las que favorecen en su crecimiento y mejoramiento personal y profesional, en consecuencia, las observaciones críticas y constructivas, ejercerán una influencia positiva en cada uno de ellos. Esto demuestra que los docentes de la institución tienen un comportamiento innato para buscar la innovación y los retos, a agrandar y fortalecer sus propias capacidades profesionales.

-Las profesoras de la institución educativa ha mostrado mayor motivación en su entorno laboral, siendo la motivación extrínseca la que más destaca. De esto se desprende que los profesores presentan mayor contrariedad en asuntos remunerativos y reconocimientos o premios.

- Los profesores que ostentan el grado de magíster son los que presentan mayor grado de motivación, en las tres motivaciones estudiadas, siendo la motivación trascendente la que más resalta.

- Gallardo (2017), en la tesis: “Motivación y desempeño laboral del personal docente en un colegio de educación secundaria”. Universidad nacional Agraria La Molina. Empleó el tipo de investigación correlacional con diseño no experimental-transversal y enfoque cualitativo-cuantitativo, así como una muestra de 32 docentes. Llegó a las siguientes conclusiones:

- La motivación laboral influye de manera significativa y directa en el desempeño laboral de los profesores del colegio estudiado, los cuales son los componentes imprescindibles para la generación de un ambiente y clima institucional agradable y motivador.

- Los aspectos motivacionales inciden en mayor grado con los aspectos higiénicos en los profesores, pero, esto no es un pretexto para no tomar en cuenta los demás componentes motivacionales existentes.

- El 100% de los profesores encuestados ha llegado a tener un promedio aceptable por lo menos de 3.5.

1.2.3. A nivel regional

- Salazar (2010), en la tesis titulada: “El clima institucional y su relación con el rendimiento escolar de los estudiantes de las instituciones educativas del Distrito del Valle 2010”. Empleó el tipo de investigación correlacional con diseño no experimental y transversal. La población estuvo conformada por 158 docentes, de los cuales se eligieron de manera no probabilística una muestra de 80 docentes.

Se llegaron a las siguientes conclusiones:

- El nivel de rendimiento académico de los alumnos es deficiente debido a la calidad de los aprendizajes que se imparte en las aulas de dichas instituciones.
- Como producto de un clima institucional desfavorable, los docentes presentan actitudes y comportamientos negativos durante el ejercicio responsable de su labor pedagógica. Cumpliendo solo por cumplir su rol pedagógico en la enseñanza aprendizaje, generando baja calidad del servicio educativo y bajos resultados académicos de sus estudiantes. La principal razón es que el clima institucional influye en la calidad de los aprendizajes porque los docentes se encuentran desmotivados y vinculados a asuntos conflictivos y de rivalidad con sus colegas de trabajo.
- De acuerdo a los resultados obtenidos en el procesamiento de datos el 56.2% de los docentes indican que el clima institucional es deficiente, el 4.8% que es regular, el 29.9% que es buena y el 9,1 que es excelente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. El clima organizacional

El clima organizacional es el modo cómo el personal de una organización ejecutan comportamientos de interacción social. Estas acciones se encuentran incididas por un conjunto de valores, actitudes y creencias; así como también de la atmosfera imperante en el contexto inmediato. Es a través de las interacciones que se generan entre los individuos que se desarrollan impresiones referidas al clima existente en el interior de la organización. Estas sensaciones terminan por incidir en las conductas y actitudes de las personas. Sin embargo, el clima organizacional proviene también de las realidades sociológicas y psicológicas. En la realidad sociológica, las personas determinan procesos y acciones interactivas con la gente del entorno social, y en el contexto psicológico aparece un conjunto de impresiones acerca de cómo se originan y desarrollan las relaciones éntrelas personas al interior de la organización. En ese sentido, el clima es una cualidad importante de la realidad organizacional, es un arquitecto de la realidad y se encuentra diseñado por procesos sicológicos.

De acuerdo a Martínez (2003):

El clima organizacional fija la manera cómo las personas comprenden el ambiente del entorno laboral, su rendimiento individual, su grado de productividad y el nivel de complacencia que manifiestan siendo un elemento partícipe dentro de la institución donde trabaja. Es un repertorio grande de rasgos y regularidades constantes y perdurables en tiempos fijos en el interior de una organización; Por lo cual manifiesta el ambiente emocional existente en dicha organización (p.125).

La capacidad de liderazgo y de gestión de los directivos de una organización es un aspecto esencial para que se genere un buen clima organizacional. El líder-directivo debe interesarse por motivar convenientemente a sus subordinados, garantizándoles una atmósfera laboral grato y cómoda, prestar mucha atención a sus necesidades y solucionar los problemas que pudieran afectar el adecuado desarrollo de las interacciones entre los integrantes de las diversas áreas organizativas. La conducta del líder debe estar relacionado con la naturaleza del equipo de trabajo; Jamás el líder debe ser eventual o aparecer

circunstancialmente. Debe evidenciar los anhelos de todo el grupo, ser ese individuo ejemplo y paradigma, de quien se espera su ayuda, apoyo, soporte y motivación continua.

En el ámbito educativo, el clima organizacional es una manifestación del grado de la identidad y compromiso institucional. Es una copia fiel de cuál es el nivel de las relaciones interpersonales en el plantel (Méndez, 2006). Los resultados de las investigaciones referidas al clima organizacional brindan importante información acerca de la realidad de los centros educativos; los datos sirven como prueba real para encontrar estrategias y métodos de solución a los conflictos hallados y desarrollar un nuevo ambiente agradable que deje huella de manera positiva en la comunidad educativa que se desenvuelven dentro del centro educativo.

El clima organizacional es un elemento causal para la calidad en los centros educativos. Por tales razones los líderes directivos, en conjunto con todo los miembros deben enfocarse en la mejora del clima organizacional (Viñas, 2007). Los centros educativos donde existe un buen ambiente laboral son un escenario grato, donde los alumnos se sienten cómodos y felices, el personal docente, administrativo y de servicio se encuentra contentos con el entorno y los padres de familia encuentran propicio y adecuado llevar a sus hijos a dichas instituciones. La convivencia tranquila y armoniosa de los miembros de la comunidad educativa es el componente fundamental para solucionar los problemas que se pudieran encontrar en alguna circunstancia. Es necesario que en las instituciones escolares haya un comportamiento de mediación y solución pacífica de los problemas como un factor crucial para la convivencia tolerante entre todos los miembros de la institución educativa (Méndez, 2006).

No hay un consenso específico ni determinado en cuanto a la definición exacta del clima organizacional; sin embargo hay una serie de autores versados que se aproximan coherentemente en la definición de este enunciado.

El clima organizacional es el ambiente que presenta una determinada institución en relación a las características organizativas de su entorno; los cuales ejercerán incidencia en el comportamiento y acción de sus miembros para el ejercicio de sus funciones directivas y laborales.

Desde la concepción del enfoque subjetivo propuesto por Halpin y Crofts, el clima organizacional es la opinión que el empleado se forma de la organización (Brunet, 2007).

De acuerdo a Pérez y Maldonado (2006), en nivel de ambiente de un centro de trabajo es propiciado por las personas que integran la organización; en ese sentido las experiencias interrelacionales determinarán la dinámica del clima y el nivel organizacional.

El clima organizacional describe las características de una organización, es decir, la forma cómo está estructurado y cómo funciona. A través de ella, se tiene un conocimiento cabal del ambiente en que se encuentra.

El clima institucional no solo es una percepción individual sino también grupal, ya que el grado en que se manifiesta depende también de la forma de interacción que se da entre cada uno de sus miembros.

Para Brow y Moberg (1990), las características ambientales del entorno organizacional determinan el grado y nivel del clima organizacional, los cuales serán percibidos de diferentes modos por sus miembros, pero que en la mayoría de los casos serán concordantes porque comparten las mismas metas y objetivos.

El clima organizacional depende de la calidad de vida organizacional que existe en la institución educativa. Esto permite generar compromisos, perspectivas y motivaciones del personal para el ejercicio de sus funciones laborales y académicas, influenciando en la productividad y la calidad de los servicios.

Robbins (1999), asevera que la personalidad de la organización depende en gran medida del grado de clima y cultura organizacional que tiene la institución. Si es buena estará fortalecida y encaminada hacia la eficiencia, pero si es deficiente, estará orientada a al resquebrajamiento y desaparición institucional.

Por su parte, Chiavenato (2011), considera que el clima organizacional obedece a los siguientes factores: tecnológicos, políticas de gestión y dirección, las formas de liderazgo, las formas de comunicación e interacción, entre otros; los cuales inciden en las conductas, comportamientos y rendimiento de los trabajadores; determinando el nivel

de desempeño, productividad y servicio que se ofrece. En consecuencia es el medio interno y la atmósfera real de la institución.

Para que exista un buen clima organizacional es importante la presencia de un líder directivo, que oriente y guíe la labor de cada uno de sus miembros, bajo la óptica de un ambiente cargado de confianza, entusiasmo y sentido de pertenencia y compromiso organizacional.

Goncalvez (1997), señala que la percepción del ambiente de trabajo, catalogado como clima institucional influye de todas maneras en la labor de sus miembros porque existe un condicionamiento negativo que impide trabajar convenientemente.

El clima laboral hace que las personas integrantes del equipo de trabajo tengan una percepción y diagnóstico claro de lo que tiene la institución a nivel organizativo y a nivel de gestión del talento humano. El otorgamiento de un ambiente con condiciones dinámicas, flexibles, coherentes, claras, motivantes y seguras hace que el individuo de anime a trabajar de manera comprometida y sin la presión que existe en casos negativos.

El clima organizacional es algo intangible no se ve ni se toca pero tiene una existencia real que afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez se ve afectado por todo lo que sucede dentro de ella.

De acuerdo a Silva (1992), el clima organizacional, dentro del plantel, surge a través de las interacciones continuas de sus trabajadores y docentes, quienes generan un ambiente determinado de la misma. Está atmósfera del plantel se ve relacionada con las actitudes, percepciones, creencias, valores, perspectivas, motivaciones y expectativas que tienen sus integrantes; los cuales se ponen de manifiesto durante las relaciones personales, profesionales, académicas y sociales que tienen.

1.3.1.1. Enfoques del clima organizacional

Rodríguez (2004) menciona los diferentes enfoques catalogando desde su perspectiva del clima organizacional:

- **Perspectiva objetiva o realista:** Descripción de la realidad objetiva de la institución desde una perspectiva general.
- **Perspectiva fenomenológica o subjetiva:** Percepción de las características reales de la institución desde una perspectiva individual.

- **Perspectiva interaccionista:** Es la percepción de las características del ambiente institucional desde la perspectiva realista y subjetiva.

1.3.1.2. Tipos de clima organizacional

De acuerdo a Brunet (2007) son:

- **Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador:** La mayor parte de las decisiones son tomadas por los altos directivos, sin la intervención de los subordinados e implantados obligatoriamente.

El líder autoritario no recibe la propuesta de sus subordinados, sino que implanta sus ideas, como mejor le parece, porque piensa que los demás no tienen la capacidad para ello. Por lo cual cada trabajador debe cumplir sus decisiones porque si no lo hace está condenado a cumplir castigos y represalias.

La comunicación afectiva queda descartada, solo se da para aspectos directrices y la delegación de algunas responsabilidades y acciones propias de la labor que ejercen.

- **Clima de tipo autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista:** Las decisiones son tomadas por los directivos y en algunos casos por los subordinados. A veces se emplea los castigos como factor motivante para el buen desempeño.

En este tipo de clima, el directivo actúa como un padre condescendiente, pero al mismo tiempo impositivo; es decir juega con las necesidades sociales de sus trabajadores, a veces recompensándolos, a veces castigándolos.

Las recompensas son realizadas, no para favorecer al subordinado, sino para fortalecer la autoridad del directivo; los castigos son impuestos como un mensaje tácito para cumplir sus ideas impuestas.

- **Clima de tipo participativo: Sistema III –Consultivo:** La alta dirección tiene confianza plena en sus empleados, es dinámica y fijada en objetivos.

Los empleados participan en la toma de decisiones, que generalmente son de menor importancia para la organización,

mientras que las decisiones consideradas importantes son realizadas solamente por los altos directivos.

- **Clima de tipo participativo: Sistema IV –Participación en grupo:** La toma de decisiones se hace a nivel de toda la organización, con participación plena de los trabajadores. Existe un alto grado de motivación de los empleados por cumplir con sus responsabilidades para el logro de los objetivos.

1.3.1.3. Importancia del clima organizacional

Es importante porque favorece a la confianza de los empleados en el ejercicio de sus funciones. Porque le otorga condiciones sociales, psicológicas, laborales estables a sus empleados en el ejercicio pleno de sus actividades y con un alto grado de compromiso y satisfacción (Gento, 1996).

1.3.1.4. Características del clima organizacional

Se sabe que el clima organizacional interviene en el comportamiento de las personas en su centro de trabajo, así como los que nos rodean juegan un cierto papel en la forma de su comportamiento. En cierto modo, la personalidad de una organización influye en el comportamiento de las personas (Chiavenato, 1994).

1.3.1.5. Dimensiones del clima organizacional

Teniendo en consideración las ideas de Brunet (2007), las dimensiones del clima organizacional son:

- ❖ **Modelo organizativo con visión compartida:** Se refiere a una serie de acciones organizativas y de planificación que se realiza en la institución educativa con la participación democrática y activa de todos los agentes educativos. Integra la toma de decisiones, el trabajo colaborativo, acciones de planificación, visiones compartidas, compromiso con los proyectos educativos, capacidad de liderazgo del director y la promoción de una participación democrática.
- ❖ **Comunicación:** El ambiente comunicativo es la visualización que tienen las personas con respecto a los canales de información que emite la organización y de la forma en que fluye en los diferentes niveles jerárquicos, así como la disposición para hacer llegar sus quejas en la dirección y ser escuchados.

- ❖ **Normas de convivencia:** Está referida al ejercicio, práctica y cumplimiento de las normas de convivencia en la institución educativa; es decir al grado de responsabilidad que asumen los agentes educativos, para respetar las normas de convivencia estipulados previamente por toda la institución.
- ❖ **Relaciones interpersonales:** Es percibida como la capacidad que poseen los docentes para socializarse con los demás profesores de su entorno educativo. Hoy en día, en todas las instituciones educativas del país, las relaciones interpersonales, ejecutan un rol muy necesario porque que en casi todas las situaciones y circunstancias se trabaja en grupos donde la comunicación interpersonal es trascendental para alcanzar el éxito en todas las acciones planificadas. Es muy imprescindible en el ámbito del trabajo para promover una excelente interacción social, esto se da trabajando en base al respeto y tolerancia mutua.
- ❖ **Satisfacción laboral:** Son las percepciones positivas que tienen los docentes sobre el ambiente del entorno laboral. Los cuales influyen en sus comportamientos y conductas laborales y personales.

1.3.2. La motivación laboral

El término motivación es la consecuencia de la fusión de las expresiones latinas *motus* (que significa “movido”) y *motio* (que alude al “movimiento”). Al comprender la forma que se le designa al concepto desde las esferas de la psicología y de la filosofía, la palabra motivación se fundamenta en aquellas acciones que empuja a la persona a realizar ciertas actividades y a conservar imperturbable su comportamiento hasta poder desarrollar todas las metas trazadas. La conceptualización, además, está relacionado con la voluntad y al interés del individuo. En consecuencia, puede conceptualizar a la motivación como el deseo que anima a realizar un esfuerzo con el fin de lograr ciertas metas personales y grupales.

De acuerdo a la Real Academia Española (RAE, 2016), la motivación es la agrupación de elementos internos o externos que establece en parte las acciones de los individuos.

La palabra motivación desde la perspectiva psicológica es aquella que puede proporcionar respuestas a los cuestionamientos del porqué de la conducta humana: ¿Por qué un ser humano en un contexto determinado actúa de un modo y no de otra forma?, ¿por qué en un mismo momento los seres humanos actúan de manera diferente? (García, 2008).

La motivación en el ámbito laboral se refiere al control de las acciones motivacionales dirigidos a la acción comprometida e identificada con el trabajo. Por su parte Serna (2009) conceptualiza el término motivación como: “el conglomerado de estímulos que impulsan a los seres humanos a efectuar determinados comportamientos y mantenerse en ellas hasta su finalización y logro” (p. 282).

La motivación es un elemento que se fortalece con la contribución de todas las personas involucradas en una organización laboral. No se dirige en un solo horizonte, la motivación es necesariamente dinámica y de esta manera se colabora mejor; tener la función de motivar a otras personas de manera permanente es trabajo que se hace complicado y muy penoso, en cambio cuando es dado y retribuido por el otro la carga es menos pesada, equilibrándose y haciendo más comfortable la responsabilidad. Por esa razón la motivación es una agrupación de esfuerzos que proporcionan de energía, guían y fortalecen los esfuerzos de los seres humanos (Bateman, 2004).

Robbins (2015), define a la motivación como:

La voluntad para realizar acciones con mucho ahínco en el logro de las metas de la organización donde se labora, determinado por la capacidad del empeño para complacer alguna necesidad personal o grupal. La motivación colabora con el nivel de compromiso de los individuos; son comportamientos que generan, activan, dirigen, dinamizan y mantienen la conducta de las personas hacia la consecución de los logros esperados (p.82).

Por esto, en la motivación laboral, es necesario determinar los factores que alientan la acción de la persona, ya que a través del empleo de la motivación, entre otros aspectos, los directivos o gerentes pueden utilizar estos mecanismos

a con el propósito de que su organización marche adecuadamente y cada uno de sus integrantes se sientan complacidos.

La motivación laboral también se refiere a la capacidad que posee la institución para mantener comprometidos a los docentes para ofrecer el máximo esfuerzo, y rendimiento laboral, y de esta manera lograr los propósitos institucionales fijados en la planeación. Debido a ello, la motivación laboral es un componente que jamás debe faltar entre los docentes del plantel. Esto supone un trabajo de calidad en el momento de cumplir las responsabilidades, así como también es el ingrediente que propicia la existencia de un clima agradable, proactivo y atractivo en todo momento.

En el entorno del trabajo, la conducta motivacional, además de satisfacer las demandas y los requerimientos de los trabajadores, busca lograr metas organizacionales. Por lo que la motivación en el trabajo es definida como un proceso mediante el cual un trabajador, movido por fuerzas internas o externas, emprende, guía y mantiene un comportamiento dirigida a obtener determinados reconocimientos que le permiten satisfacer sus demandas, mientras paralelamente busca lograr las metas establecidas en la organización (Peña, 2015).

La motivación laboral se manifiesta cuando un trabajador es eficiente y la organización se da cuenta reconociéndole en relación a su desenvolvimiento laboral. Si este incentivo es justo y apropiado en cuanto a su magnitud, momento y distribución quedarán satisfechos las expectativas necesidades del personal con respecto a lo que espera de la organización (Cuestas, 2013).

1.3.2.1. Tipos de motivación laboral

De acuerdo a Pila (2012), la motivación se clasifica de la siguiente manera:

- ❖ **Motivación positiva:** Se refiere a las acciones permanentes de superación que presenta el trabajador, mediante comportamientos honestos, dinámicos, leales y muy comprometidos para la generación de un ambiente laboral agradable y positivo.
- ❖ **Motivación negativa:** Son una serie de acciones e impulsos nocivos que direccionan el comportamiento del trabajador al incumplimiento

descarado de las funciones laborales, mediante amenazas, castigos y condicionamientos negativos.

- ❖ **Motivación Intrínseca:** Está referida en la búsqueda del mejoramiento personal, profesional y técnico del trabajador, quien desarrollo, de manera individual y por su propia cuenta, acciones de perfeccionamiento y capacitación para brindar un trabajo de calidad dentro de su entorno laboral.
- ❖ **Motivación extrínseca:** Está vinculada con el estímulo externo que empuja al aprendizaje y perfeccionamiento, pero no por satisfacción e iniciativa del mismo trabajador, sino más bien por los beneficios que se les darán.

1.3.2.2. Características de la motivación laboral

La motivación laboral de acuerdo a Cuesta (2013) presenta las siguientes características:

- ❖ **Proceso psicológico interno:** Es de origen interno y emocional, por tales razones es necesario un seguimiento psicológico para evaluar los comportamientos y conductas de las personas.
- ❖ **Fenómeno individual:** Pese a que las personas pueden ser motivadas de un mismo modo, las reacciones de cada uno de ellos serán diferentes, por esa razón, es importante que en la organización se sepa a quién y cómo motivarlos.
- ❖ **Complejo:** La motivación es un procedimiento muy amplio de análisis, porque está conformada por diversos aspectos cognitivos y afectivos, así como comportamientos conscientes e inconscientes manifestados en el actuar de la persona.
- ❖ **Extrínseca o intrínseca:** Nos referimos a la motivación extrínseca cuando esta proviene desde lo exterior, y está comúnmente vinculada con una recompensa. Por otro parte, la motivación intrínseca está relacionado con componentes o impulsos internos presentes en el mismo individuo.
- ❖ **Intencional o propositiva:** La existencia de metas establecidas hace que el trabajador se esmere completamente para su cumplimiento eficaz y de calidad.

- ❖ **Genera conductas activas y persistentes:** Cuando se propicia un estímulo fuerte, alentador y motivador en toda su magnitud positiva, mayor será la fuerza y compromiso aplicada en ese propósito, así como la perseverancia en el cumplimiento del logro.
- ❖ **Genera autoestima:** La motivación hace que la persona salga de sus acciones inertes y rutinarias, ya que le proporciona la posibilidad de poner todo de su parte en el cumplimiento de las nuevas metas que acrecientan su confianza y contribuye a la mejora de su autoestima y auto-realización personal.

1.3.2.3. Elementos que favorecen la motivación laboral

No todos los componentes favorecedores de la motivación ayudan a las personas de la misma manera e intensidad. Según con los descubrimientos teóricos de la motivación, esta incidencia necesita primordialmente de la apreciación de cada individuo sobre la efectividad que ese componente tiene para cumplir con las demandas y requerimientos que se busca satisfacer (García, 2008).

Mediante diversas investigaciones, se han reconocido un conjunto de elementos fortalecedores de la motivación en el centro laboral, que podemos organizar en concordancia con las ideas bifactoriales de Herzberg, en factores de higiene que se refieren al entorno laboral y presentan un carácter extrínseco a la función laboral, y factores motivadores que aluden al contenido que hay del trabajo y presentan un rasgo intrínseco.

1.3.2.4. Teorías de la motivación

- ❖ **Teoría de Abraham Harold Maslow:** Este investigador clasificó cinco categorías de necesidades motivacionales, las cuales están distribuidas en orden jerárquico e importancia de la capacidad de motivación. El investigador explica que en la medida que el ser humano va satisfaciendo sus necesidades y requerimientos personales, aparecen otras que transforman o cambian las conductas del mismo; teniendo en cuenta que solo cuando una necesidad está adecuadamente satisfecha, se generará otra nueva necesidad humana.

- ❖ **Teoría de necesidades de McClellan:** Este investigador explica que los estímulos motivacionales se encuentran vinculadas con las necesidades de Logro, Afiliación y Poder. La necesidad de logro está orientada a la búsqueda de la responsabilidad individual y el mejoramiento de retos con el objetivo de lograr tareas alcanzables. El logro es necesario en sí mismo y no por los reconocimientos que se les puede brindar. En el ámbito del trabajo, los trabajadores motivados siempre tratan de dar lo mejor de sí para el cumplimiento de las tareas, buscan la forma de hallar formas más eficientes y prácticas para realizar una tarea, de perfeccionar su labor realizando acciones e innovaciones para el mejoramiento de los problemas.
- ❖ **Teoría de las Expectativas:** Esta teoría indica que la existencia de reconocimientos motivacionales hacia ciertos comportamientos laborales, inducen al trabajador a dar lo mejor de sí, para ser recompensados, y así satisfacer sus impulsos y actuaciones.
- ❖ **Teoría de Pérez López:** Ha desarrollado un cuadro de la motivación humana que vale del apoyo de la cibernética y que une a la persona con su contexto analizado. El propósito es justificar la estructura y dinámica en que se encuentra inmerso la organización. Diferencia tres tipos de motivaciones, que llaman motivaciones extrínsecas, intrínsecas y trascendentes. Esta diferenciación se ampara en la observación de que toda actividad de la persona se ejecuta en un contexto. Por decir, la organización, y que ocasiona efectos en tres dimensiones diferentes
- ❖ **Teoría ERC:** Dice que necesidades de existencia están integradas por motivos materiales, que complacen con el alimento, el agua, el aire, las remuneraciones, los seguros, las prestaciones de la seguridad social y los adecuados ambientes de trabajo.
- ❖ **Teoría bifactorial:** Basa sus argumentos en que la motivación puede ser generada por causas externas, pero logran una influencia de motivación pobre y cada individuo reaccionará de modo diferente a distintos factores elementos causales. Herzberg estableció dos factores denominados factores de higiene o extrínsecos y los factores motivacionales o intrínsecos dentro de la estimulación motivacional.

1.3.2.5. Dimensiones de la motivación laboral

De acuerdo a Cuesta (2013) son los siguientes:

❖ **Necesidades aprendidas:**

Están basadas en la teoría de McClelland se refiere en que la motivación de una persona puede ser ocasionado debido a la búsqueda de complacencia y agrado en 3 necesidades predominantes: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación. Las necesidades aprendidas son las demandas y requerimientos de un individuo por lograr el éxito y conseguir excelentes resultados en sus actuaciones.

❖ **Factores motivacionales:**

Los factores motivacionales consideran y tienen en cuenta como componente necesario, los sentimientos referidos con el acrecentamiento y mejora personal, el estímulo profesional, las necesidades de perfeccionamiento, la mayor responsabilidad y dependen de las labores que las docentes ejecutan en su centro laboral.

❖ **Metas profesionales:**

Una meta profesional es un propósito personal establecido para lograr la mejora y el éxito profesional de manera personalizada en una institución educativa, con el propósito de ser un elemento importante de desarrollo institucional y académico.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre el modelo organizativo con visión compartida y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018?
- ¿Qué relación existe entre la comunicación y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018?
- ¿Qué relación existe entre las normas de convivencia y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018?
- ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018?
- ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018?

1.5. Justificación:

El clima organizacional, también llamada ambiente o atmósfera organizacional, es un componente imprescindible para la buena marcha de la institución, el cual puede ser cambiado, mejorado y corregido por el directivo. En ese sentido un ambiente laboral agradable, con una cultura organizacional que impulse el sentido de identificación y compromiso con las responsabilidades encomendadas, será constantemente una ventaja competitiva para las instituciones educativas, ya que la eficiencia, eficacia, la productividad y el mejor desempeño laboral del personal, tiene un vínculo inmediato con el clima que gira en sus contornos.

Los factores que inciden en el clima organizacional son muchas; los cuales dependen, en gran manera del modo de organización, del nivel de liderazgo que se realiza, de los individuos que las integran, de la cultura organizacional, de la apreciación que se tiene de ella, de los valores instaurados, de las funciones encargadas, de las relaciones humanas, de la coherencia de los objetivos y de la identificación institucional.

Basado en estas descripciones, la presente investigación surge porque en la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018, existe deficiencias en la promoción de un clima institucional adecuado. Hay descoordinación permanente en el trabajo de la institución, deficiencias en la comunicación, deficiencias estructurales, relaciones interpersonales resquebrajadas, deficiencias en el trabajo cooperativo, malas condiciones laborales, ambiente interno conflictivo, y pocas expectativas y sentido de pertenencia.

Además hay una falta de identidad, compromiso y motivación para el ejercicio de la labor pedagógica entre los docentes, con presencia de componentes conflictivos; los cuales están poniendo en serio riesgo el desarrollo y cumplimiento de los objetivos establecidos por la institución.

Por esa razón, la presenta investigación pretende determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018; para luego buscar soluciones coherentes y objetivas que orienten la buena marcha

del sistema de dirección institucional y el adecuado ejercicio laboral de los educadores, basado en una atmósfera positiva y motivadora.

- **Justificación teórica**

El desarrollo de la presente investigación permite ser un soporte y apoyo objetivo para nuevas investigaciones involucradas en el tema, ya que está encaminada hacia una investigación segura y confiable de teorías dirigidas a las variables clima organizacional y motivación laboral. Así también, se brindará información de primera mano sobre la situación de nuestras dos variables de estudio; enriqueciendo y fortaleciendo las teorías científicas existentes.

- **Justificación práctica**

Tiene carácter práctico porque los resultados obtenidos en el procesamiento estadístico, permitieron diseñar proposiciones reales en nuestras sugerencias, para solucionar el problema, haciendo que se mejore la gestión en la institución, el clima laboral y la motivación laboral, beneficiando a todos los miembros de la comunidad educativa, en consecuencia a la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.

Justificación metodológica:

- La metodología, los dispositivos de proceso, las técnicas y materiales de recojo de información, validadas y empleadas en la elaboración de esta investigación, una vez verificado su validez y confiabilidad serán utilizadas en otros trabajos de investigación orientados al mejoramiento del clima organizacional y la motivación laboral de los docentes.

- **Justificación social**

Una vez obtenida la información estadística, se presentará una serie de recomendaciones políticas, gerenciales, sociales y pedagógicas que respalden acciones de mejoramiento de la motivación y el clima organizacional, beneficiando a los directivos, docentes, padres de familia y alumnos en general de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.

H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

- ❖ Existe relación significativa entre el modelo organizativo con visión compartida y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.
- ❖ Existe relación significativa entre la comunicación y la motivación laboral de los docentes de la Institución Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.
- ❖ Existe relación significativa entre las normas de convivencia y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.
- ❖ Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.
- ❖ Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.

1.7.2. Objetivos específicos:

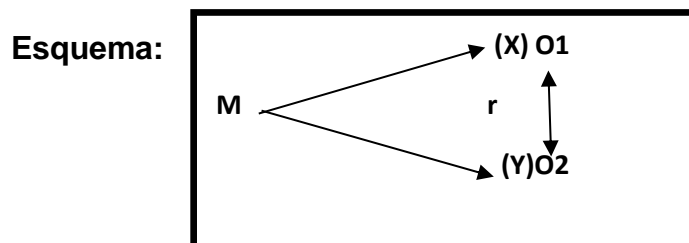
- ❖ Identificar la relación que existe entre el modelo organizativo con visión compartida y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.
- ❖ Establecer la relación que existe entre la comunicación y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018?
- ❖ Identificar la relación que existe entre las normas de convivencia y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.
- ❖ Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.
- ❖ Identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La presente investigación se encuentra ubicada dentro del tipo de investigación no experimental porque no se manipulan las variables a iniciativa del investigador. Así también la investigación presenta como diseño la descriptiva-correlacional de corte transversal. Descriptiva porque se describe la realidad de las variables tal como es; y correlacional porque se mide el nivel de relación de las variables clima organizacional y motivación laboral, con la finalidad de conocer la influencia que existe en las mismas. Además es transversal porque se ha recogido los datos, aplicando los instrumentos en un periodo de tiempo fijo y determinado.

El esquema del diseño empleado en esta investigación correlacional es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra.

(X) O1 = Observación de la variable Clima organizacional

(Y) O2 = Observación de la Variable Motivación laboral

r = Prueba de las variables de estudio

2.2 Variables, operacionalización:

Variable 1 (X): Clima organizacional

Variable 2 (Y): Motivación laboral

2.2.1. Matriz de operacionalización

VAR.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTURMENTOS ESCALA DE VALIDACIÓN	INSTRUMENTOS
VARIABLE 1 (X): CLIMA ORGANIZACIONAL	El clima organizacional fija la manera cómo las personas comprenden el ambiente del entorno laboral, su rendimiento individual, su grado de productividad y el nivel de complacencia que manifiestan siendo un elemento partícipe dentro de la institución donde trabaja. Es un repertorio grande de rasgos y regularidades constantes y perdurables en tiempos fijos en el interior de una organización; Por lo cual manifiesta el ambiente emocional existente en dicha organización (Martínez, 2003)	Aplicación del Cuestionario de clima organizacion al a los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún en base a las dimensiones: Modelo organizativo con visión compartida, comunicación, normas de convivencia, relaciones interpersonal es y satisfacción laboral. Con puntajes de: Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0). Con una duración de 15 minutos.	Modelo organizativo con visión compartida	- Adecuada organización	Excelente (37-48)	Cuestionario de clima organizacional
				- Toma de decisiones compartidas		
				- trabajo colaborativo		
				-Planificación adecuada		
				- Capacidad para propiciar una visión compartida		
				- Compromiso y vinculación hacia los proyectos del centro		
				- Liderazgo del director		
				- Directivo democrático		
			Comunicación	- Comunicación continua y fluida	Bueno (25-36)	
				- Respeto a las opiniones		
			Normas de convivencia	- Claridad y Razonabilidad	Regular (13-24)	
				- Aceptación y aplicación constructiva de las normas		
				- Incumplimiento de las normas		
			Relaciones interpersonales	- Cultura de colaboración	Deficiente (0-12)	
				- Apoyo y relación mutua		
				- Uso racional de los recursos		
				- Corresponsabilidad en los logros y fracasos		
			Satisfacción laboral	- Con los medios para desarrollar el trabajo		
				- Atención cordial		
				- Interacción positiva con la comunidad educativa		
Comodidad						

Var.	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	NIVEL DE VALORACIÓN	INSTRUMENTOS	
VARIABLE 2 (Y): MOTIVACIÓN LABORAL	En el entorno del trabajo, la conducta motivacional, además de satisfacer las demandas y los requerimientos de los trabajadores, busca lograr metas organizacionales. Por lo que la motivación en el trabajo es definida como un proceso mediante el cual un trabajador, movido por fuerzas internas o externas, emprende, guía y mantiene una comportamiento o dirigida a obtener determinados reconocimientos que le permiten satisfacer sus demandas, mientras paralelamente busca lograr las metas establecidas en la organización (Peña, 2015).	Aplicación del Cuestionario de motivación laboral a los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún en base a las dimensiones: Necesidades aprendidas, factores motivacionales y metas profesionales. Con puntajes de: Siempre (2), A veces (1) y Nunca (0). Con una duración de 15 minutos.	Necesidades aprendidas	Necesidad de logro	Alto (37-48)	Cuestionario de Motivación laboral	
				Necesidad de poder			
				Necesidad de afiliación			
			Factores motivacionales	Intrínsecos	Medio (25-36)		
				Extrínsecos			Regular (13-24)
				Trascendente			
			Metas profesionales	Metas	Bajo (0-12)		
				Objetivos			
				Participación			

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población.

La población está conformado por 55 docentes de la I.E. Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018. Seguidamente se indica en el cuadro:

Cuadro N° 01:
Relación de la población de docentes de la I.E. Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.

Unidad de análisis	Niveles	SEXO		N° de personas
		M	F	
I.E Mariano Dámaso Beraún	Nivel secundaria	7	8	15
	Nivel primaria	10	25	35
	Nivel Inicial	-	5	5
Total				55

Fuente: Nomina de docentes 2018.

Elaboración: propia

2.3.2. Muestra

La muestra estará constituida por 26 docentes de los tres niveles de la I.E. Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018; los cuales fueron elegidas de manera no probabilística por conveniencia.

Cuadro N° 02:
Relación de la muestra de docentes de la I.E. Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.

Unidad de análisis	Niveles	SEXO		N° de personas
		M	F	
I.E Mariano Dámaso Beraún	Nivel secundaria	7	7	14
	Nivel primaria	5	5	10
	Nivel Inicial	-	2	2
Total				26

Fuente: Nomina de docentes 2018.

Elaboración: propia

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

2.4.1. Técnica de recolección de datos

En esta parte de la investigación se empleó la técnica de la encuesta, las mismas que fueron elaboradas en base a las variables de estudio clima organizacional y motivación laboral.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

Los instrumentos empleados en esta investigación fueron los cuestionarios, los cuales fueron estructurados en base a las dimensiones e indicadores de las variables. A continuación, se describe cada uno de ellos:

- **Cuestionario de clima organizacional:** Este instrumento fue aplicado a los docentes de la I.E. Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018, correspondiente a los tres niveles. Este instrumento es una adaptación de la autora Karla Bonilla Cevallos (2014). Fue estructurado en 24 ítems y teniendo en cuenta sus dimensiones modelo organizativo con visión compartida (8), comunicación (4), normas de convivencia (4), relaciones interpersonales (4) y satisfacción laboral (4). Los puntajes que se tuvo en cuenta por cada ítem fueron: Siempre (2), a veces (1) y nunca (0). Además los puntajes asignados por niveles para el proceso de tabulación fueron: Excelente (37-48), bueno (25-36), regular (13-24) y deficiente (0-12).
- **Cuestionario de Motivación laboral:** Este instrumento fue aplicado a los docentes de la I.E. Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018, correspondiente a los tres niveles. Este instrumento es una adaptación de la autora Ysabel Rocío Cañarí López (2017). Fue estructurado en 24 ítems y teniendo en cuenta sus dimensiones: Necesidades aprendidas (8), factores motivacionales (8), y metas profesionales (8). Los puntajes que se tuvo en cuenta por cada ítem

fueron: Siempre (2), a veces (1) y nunca (0). Además los puntajes asignados por niveles para el proceso de tabulación fueron: Alto (37-48), medio (25-36), regular (13-24) y bajo (0-12).

2.4.3. Validación

Los instrumentos han sido validados por tres docentes de la escuela de Posgrado de la UCV sede Huánuco, los mismos que determinaron su aplicabilidad.

Confiabilidad. El grado de confiabilidad de cada instrumento se logró de determinar mediante el coeficiente Alfa de Cronbach siendo:

A. Prueba de Alfa de Cronbach para la variable clima organizacional

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	24

B. Prueba de Alfa de Cronbach para la motivación laboral

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	10	100,0
Casos Excluidos ^a	0	,0
Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,766	24

2.5 Método de Análisis de datos:

Durante el procesamiento de datos se tuvo en cuenta la estadística descriptiva e inferencial, en la primera estadística se ha considerado la descripción pormenorizada de los niveles de cada variable y dimensiones; mientras que en la segunda estadística se halló el coeficiente de correlación para determinar el nivel de relación de las variables, por último, se ha llevado a cabo la prueba de hipótesis para aceptar o rechazar a la hipótesis nula (H_0) o alterna (H_1).

Además, se tuvo en cuenta

- ✓ Distribución de frecuencia tablas
- ✓ Gráficos estadísticos
- ✓ Medidas de tendencia central

2.6. Aspectos éticos

Los resultados de la presente investigación serán reales

Se respetará la confidencialidad y el anonimato de los sujetos de la muestra.

Los resultados de la presente investigación serán utilizados únicamente para situaciones académicas e institucionales.

Del mismo modo se respetará la autoría de cada cita mencionada mediante las normas de redacción APA, siendo una investigación original y no copia de otras investigaciones.

III. RESULTADOS

En esta parte de la investigación presentamos los resultados obtenidos correspondientes a los cuestionarios “clima organizacional” y “motivación laboral” para saber en los niveles en que se encuentran y luego poder determinar la relación que existe entre ambos.

El primer y segundo instrumento fue elaborado en base a nuestras variables de estudio. Para su análisis respectivo se tuvo en cuenta, para el promedio final de la variable X los siguientes niveles de valoración: Excelente (37-48), bueno (25-36), regular (13-24) y deficiente (0-12).

Por otra parte, para la variable Y, se tuvo en cuenta los siguientes niveles de valoración: Alto (37-48), medio (25-36), regular (13-24) y bajo (0-12).

Asimismo, en adelante se presentan los datos estadísticos descriptivos e inferenciales en forma de cuadros y gráficos, expresados en frecuencias y porcentajes, así como sus respectivas interpretaciones. También se presenta el nivel de relación de las variables obtenidas a través del análisis estadístico denominado coeficiente de correlación de Rho de Spearman y la prueba de hipótesis para aceptar o rechazar la hipótesis nula (H_0) o alterna (H_i).

A continuación indicamos, de manera secuencial y ordenada, los resultados obtenidos en la presente investigación:

Tabla N°01
Resultado sobre el clima organizacional en la Institución Educativa “Mariano Dámaso Beraún”

Docente	CLIMA ORGANIZACIONAL																												GENERAL							
	Modelo organizativo con visión compartida								Puntaje	Nivel	Comunicación				Puntaje	Nivel	Normas de convivencia				Puntaje	Nivel	Relaciones interpersonales				Puntaje	Nivel	Satisfacción laboral				Puntaje	Nivel		Nivel
	1	2	3	4	5	6	7	8			9	10	11	12			13	14	15	16			17	18	19	20			21	22	23	24				
1	2	2	2	1	1	1	2	2	13	E	1	0	1	1	3	R	2	2	2	2	8	E	2	2	2	2	8	E	2	2	2	2	8	E	40	E
2	1	1	1	2	2	1	1	0	9	B	0	2	1	1	4	R	1	1	0	0	2	D	1	1	1	1	4	R	2	1	1	1	5	B	24	R
3	1	0	0	0	0	0	1	0	2	D	1	0	0	0	1	D	0	0	0	1	1	D	1	0	1	1	3	R	1	0	1	0	2	D	9	D
4	1	1	0	0	0	0	0	0	02	D	1	0	2	0	3	R	1	0	0	1	2	D	1	0	1	1	3	R	1	0	0	1	2	D	12	D
5	0	0	0	0	1	0	0	1	2	D	1	1	0	0	2	D	1	0	0	0	1	D	1	0	1	1	3	R	1	1	0	0	2	D	10	D
6	1	1	1	0	0	0	1	1	5	R	1	1	1	1	4	R	1	1	1	2	5	B	1	1	1	1	4	R	2	1	1	1	5	B	23	R
7	1	0	0	0	0	1	0	0	2	D	1	0	1	0	2	D	0	1	0	0	1	D	1	0	0	0	1	D	1	0	1	0	2	D	8	D
8	1	1	0	0	0	0	0	0	02	D	1	0	0	0	1	D	1	0	1	1	3	R	1	0	0	1	2	D	1	0	1	1	3	R	11	D
9	1	1	1	1	1	0	0	0	5	R	0	1	1	1	3	R	0	0	1	0	1	D	1	1	0	0	2	D	1	1	0	0	2	D	13	R
10	0	0	0	0	1	1	0	0	2	D	0	0	0	1	1	D	1	0	1	1	3	R	1	0	0	1	2	D	1	0	1	0	2	D	10	D
11	1	0	1	0	0	0	0	0	2	D	1	0	1	1	3	R	1	0	0	0	1	D	0	0	1	0	1	D	0	0	0	1	1	D	8	D
12	1	0	1	0	1	0	0	2	5	R	2	2	2	1	7	E	1	1	1	1	4	R	2	2	1	1	6	B	1	2	1	2	6	B	28	B
13	1	1	0	0	0	0	0	0	2	D	2	0	0	0	2	D	1	0	0	1	2	D	0	0	0	1	1	D	1	0	0	0	1	D	8	D
14	1	0	0	0	0	1	1	2	5	R	1	1	1	1	4	R	1	0	1	1	3	R	1	1	1	1	4	R	2	1	1	1	5	B	21	R
15	1	0	0	0	0	0	0	0	2	D	1	0	0	0	1	D	1	0	1	1	3	R	1	1	0	0	2	D	1	0	1	1	3	R	11	D
16	1	0	1	0	1	1	1	1	6	R	1	1	1	1	4	R	2	1	1	2	6	B	1	1	1	1	4	R	1	1	1	1	4	R	24	R
17	1	0	0	2	2	2	1	1	9	B	2	0	2	1	5	B	2	2	2	1	7	E	2	2	2	2	8	E	2	2	2	2	8	E	37	B
18	2	1	1	1	1	1	1	1	9	B	1	1	0	0	4	R	0	0	0	1	1	D	1	0	0	1	2	D	1	1	1	1	4	R	20	R
19	1	1	1	1	1	0	0	0	5	R	1	0	0	1	2	D	1	0	0	0	1	D	1	0	1	0	2	D	1	0	1	1	3	R	12	D
20	1	1	1	1	0	0	1	1	6	R	2	1	1	1	5	B	1	2	1	1	5	B	1	1	1	1	4	R	2	2	0	1	5	B	25	B
21	1	0	0	0	0	0	0	0	1	D	1	0	0	0	1	D	1	0	1	1	3	R	1	0	0	1	2	D	1	0	1	0	2	D	9	D
22	1	0	0	1	1	1	0	1	5	R	1	0	1	1	3	R	1	0	0	0	1	D	1	0	1	1	3	R	1	1	0	0	2	D	14	R
23	1	0	1	0	1	0	1	1	5	R	1	1	1	0	3	R	0	0	1	0	1	D	1	1	1	0	3	R	1	1	0	0	2	D	14	R
24	1	0	0	0	1	1	1	1	5	R	1	0	0	0	1	D	0	0	0	1	1	D	1	0	0	0	1	D	1	0	1	0	2	D	10	D
25	1	0	0	0	0	0	0	0	1	D	0	1	0	0	1	D	1	0	0	0	1	D	0	0	0	1	1	D	1	0	0	0	1	D	5	D
26	1	0	1	0	1	0	1	1	5	R	1	1	1	0	3	R	0	0	0	1	1	D	1	0	0	0	1	D	0	1	1	1	2	D	12	D

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional
 Elaboración: Tesista

BAREMO

DIMENSIÓN 1	fi	%	DIMENSIÓN 2	fi	%	DIMENSIÓN 3	fi	%	DIMENSIÓN 4	fi	%	DIMENSIÓN 5	fi	%	General	fi	%
Excelente (13-16)	1	3.9	Excelente (7-8)	1	3.9	Excelente (7-8)	2	7.7	Excelente (7-8)	2	7.7	Excelente (7-8)	2	7.7	Excelente (37-48)	1	3.9
Bueno (9-12)	3	11.5	Bueno (5-6)	2	7.7	Bueno (5-6)	3	11.5	Bueno (5-6)	1	3.8	Bueno (5-6)	5	19.2	Bueno (25-36)	3	11.5
Regular (5-8)	11	42.3	Regular (3-4)	12	46.1	Regular (3-4)	6	23.1	Regular (3-4)	10	38.5	Regular (3-4)	5	19.2	Regular (13-24)	8	30.8
Deficiente (0-4)	11	42.3	Deficiente (0-2)	11	42.3	Deficiente (0-2)	15	57.7	Deficiente (0-2)	13	50.0	Deficiente (0-2)	14	53.8	Deficiente (0-12)	14	53.8

Tabla N°02
Resultado sobre la Motivación laboral en la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún.

Docentes	MOTIVACIÓN LABORAL																								GENERAL							
	Necesidades aprendidas								Promedio	Nivel	Factores motivacionales								Promedio	Nivel	Metas profesionales								Promedio	Nivel		
	1	2	3	4	5	6	7	8			9	10	11	12	13	14	15	16			17	18	19	20	21	22	23	24				
1	2	2	2	2	2	2	2	2	16	A	2	2	2	2	2	2	2	2	16	A	2	2	2	2	2	0	1	1	12	M	44	A
2	1	0	0	1	1	1	1	2	7	R	2	2	0	1	1	0	1	1	8	R	0	1	1	2	1	1	1	0	7	R	22	R
3	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	1	1	1	1	1	1	2	0	8	R	2	1	1	1	1	0	1	1	8	R	24	R
4	1	0	0	1	0	0	1	0	3	B	1	1	0	0	0	1	1	1	5	R	1	1	0	0	0	0	0	0	2	B	10	D
5	1	1	1	0	0	0	0	0	3	B	1	0	1	0	1	0	1	0	4	B	1	1	1	0	0	0	0	0	3	B	10	D
6	0	1	1	1	1	1	1	1	7	R	1	0	1	1	1	1	1	1	7	R	1	2	0	0	2	0	1	1	7	R	21	R
7	1	0	0	0	0	1	1	1	4	B	1	0	1	0	1	0	1	0	4	B	1	1	1	0	0	0	0	0	3	B	11	D
8	1	0	2	0	1	2	1	1	8	R	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	1	1	1	1	1	1	1	0	7	R	23	R
9	1	1	0	0	2	2	1	1	8	R	1	2	0	0	2	1	0	2	8	R	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	24	R
10	0	0	1	1	0	0	0	0	2	B	1	1	1	0	0	0	0	0	3	B	1	1	1	0	0	0	0	0	3	B	8	D
11	1	1	1	0	0	0	0	0	3	B	1	0	1	0	1	1	0	0	4	B	1	2	0	0	1	0	0	0	4	B	11	D
12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	A	2	2	2	2	1	1	1	1	12	M	2	2	2	2	2	2	1	1	14	A	42	A
13	1	1	1	1	0	0	0	0	4	B	0	1	0	1	1	1	1	0	5	R	1	1	1	0	0	0	0	0	3	B	12	D
14	1	1	1	1	1	1	0	0	6	R	1	0	0	1	1	2	1	1	7	R	2	0	0	1	1	0	0	2	6	R	19	R
15	1	1	1	0	0	0	0	0	3	B	1	0	1	0	0	1	0	0	3	B	1	1	1	0	0	0	0	0	3	B	9	D
16	1	1	0	0	0	1	1	1	5	R	1	0	0	0	0	1	1	1	4	B	1	1	1	1	0	0	0	0	4	B	13	R
17	2	2	2	2	1	1	1	1	12	M	1	1	1	2	2	2	2	1	12	M	2	2	2	2	1	1	1	0	11	M	35	M
18	1	1	1	1	1	1	0	0	6	R	1	1	1	1	1	1	0	0	6	R	1	0	0	1	1	1	1	1	6	R	18	R
19	1	1	0	0	0	0	0	0	2	B	1	0	1	0	1	0	1	0	4	B	1	1	1	1	0	0	0	0	4	B	10	D
20	2	2	2	2	1	1	1	1	12	M	1	1	1	1	2	2	2	2	12	M	2	2	2	2	2	1	1	1	12	M	36	M
21	1	1	1	0	0	0	0	0	3	B	1	1	0	0	0	0	0	1	3	B	1	1	1	0	0	0	0	0	3	B	9	D
22	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	24	R
23	0	1	1	1	1	1	1	1	7	R	1	2	2	1	1	0	0	0	7	R	1	1	1	1	1	1	1	1	8	R	22	R
24	1	0	0	0	1	0	0	1	3	B	0	0	2	1	1	1	1	1	7	R	2	2	0	0	0	0	1	1	6	R	16	R
25	1	1	1	1	0	0	0	0	4	B	1	1	1	1	1	0	0	0	5	R	1	1	1	0	0	0	0	0	3	B	12	D
26	1	1	1	0	0	0	0	0	3	B	1	0	0	1	0	0	1	0	3	B	1	0	0	1	0	0	1	1	4	B	10	D

Fuente: Cuestionario de Motivación laboral
Elaboración: Tesista

BAREMO

DIMENSIÓN 1	fi	%	DIMENSIÓN 2	fi	%	DIMENSIÓN 3	fi	%	General	fi	%
Alto (3-16)	2	7.7	Alto (3-16)	1	3.9	Alto (3-16)	1	3.9	Alto (37-48)	2	7.7
Medio (9-12)	2	7.7	Medio (9-12)	3	11.5	Medio (9-12)	3	11.5	Medio (25-36)	2	7.7
regular (5-8)	10	38.5	regular (5-8)	13	50.0	regular (5-8)	10	38.5	Regular (13-24)	11	42.3
Bajo (0-4)	12	46.1	Bajo (0-4)	9	34.6	Bajo (0-4)	12	46.1	Bajo (0-12)	11	42.3

3.1. Resultado de la estadística descriptiva

Tabla N°03
Nivel alcanzado en el clima organizacional en la I.E. Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.

Nivel de valoración	Escala de puntuación (Li - Ls]	fi	hi(x100)	x _m	fix _m
Excelente	37 - 48	1	3.9	42.5	42.5
Bueno	25 - 36	3	11.5	30.5	91.5
Regular	13 - 24	8	30.8	18.5	148.0
Deficiente	0 - 12	14	53.8	6.0	84.0
TOTAL		n=26	100%		366
PROMEDIO	14.1				

Fuente: Tabla N°01.

Elaboración: Propia

Interpretación:

Del análisis de los datos de la Tabla N°03 y gráfico N°01 referido al nivel de percepción general del clima organizacional por parte de los docentes, se muestra lo siguiente:

Los resultados evidenciaron que el 3.9% de los docentes encuestados (1) coinciden que el nivel es excelente; por su parte, el 11.5% de los encuestados (3) coinciden que el nivel es bueno; además se observa que el 30.8% de los encuestados (8) coinciden que el nivel es regular; mientras que el 53.8% de los encuestados (14) coinciden que el nivel es deficiente.

Por su parte el promedio 14.1 es un indicativo evidente que el nivel del clima organizacional es deficiente presenta dificultades centradas en una organización compartida, una comunicación adecuada, el respeto por el cumplimiento de las normas y los modos de relacionarse entre los docentes y directivos.

Gráfico N°01
Nivel porcentual de la variable Clima organizacional

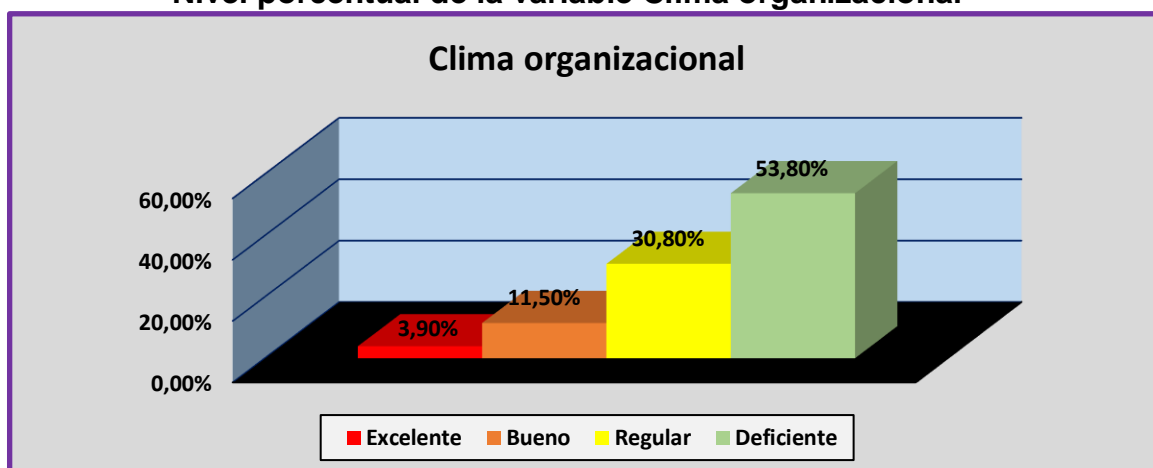


Tabla N°04

Nivel de la dimensión: Modelo organizativo con visión compartida

Nivel de valoración	Escala de puntuación (Li - Ls)	fi	hi(x100)	x_m	fix_m
Excelente	13 - 16	1	3.9	14.5	14.5
Bueno	9 - 12	3	11.5	10.5	32.5
Regular	5 - 8	11	42.3	6.5	71.5
Deficiente	0 - 4	11	42.3	2.0	22.0
TOTAL		n=26	100%		140.5
PROMEDIO	5.4				

Fuente: Tabla N°01

Elaboración: Propia

Interpretación:

Del análisis de los datos de la Tabla N°04 y gráfico N°02 referido al nivel de percepción de la dimensión “modelo organizativo con visión compartida” por parte de los docentes, se muestra lo siguiente:

Los resultados evidenciaron que el 3.9% de los docentes encuestados (1) coinciden que el nivel es excelente; por su parte, el 11.5% de los encuestados (3) coinciden que el nivel es bueno; además se observa que el 42.3% de los encuestados (11) coinciden que el nivel es regular; mientras que el 42.3% de los encuestados (11) coinciden que el nivel es deficiente.

Por su parte el promedio 5.4 es un indicativo evidente que el nivel de esta dimensión es regular y deficiente en los procesos organizativos, de planificación democrática y de trabajo compartido entre los miembros de la institución.

Gráfico N°02:

Porcentual de la dimensión: Modelo organizativo con visión compartida

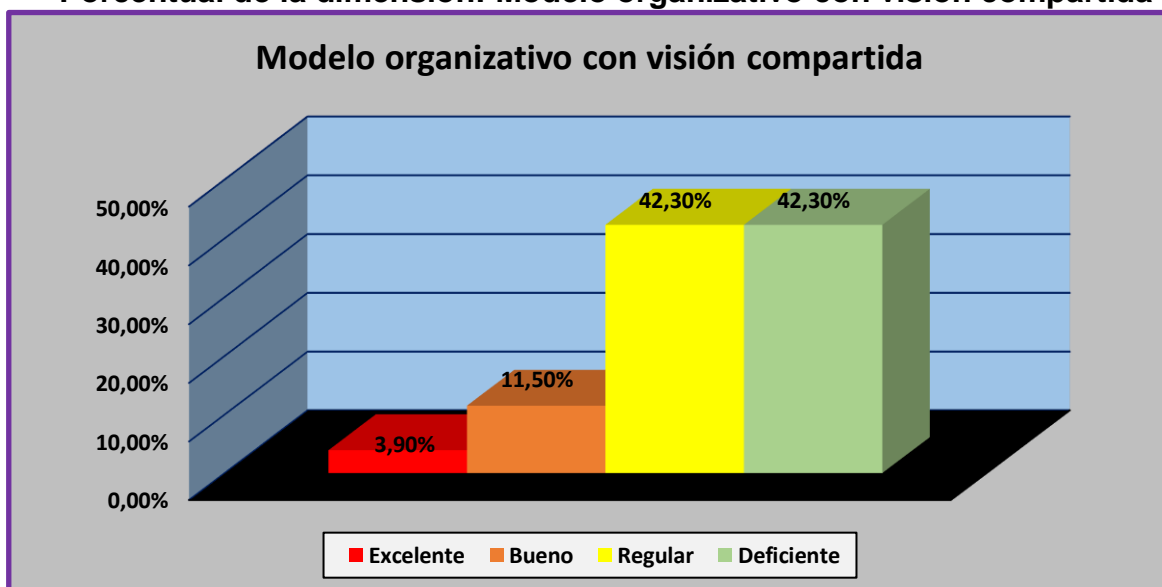


Tabla N°05
Nivel de la dimensión: Comunicación

Nivel de valoración	Escala de puntuación (Li - Ls)	fi	hi(x100)	x _m	fix _m
Excelente	7 - 8	1	3.9	7.5	7.5
Bueno	5 - 6	2	7.7	5.5	11.0
Regular	3 - 4	12	46.1	3.5	42.0
Deficiente	0 - 2	11	42.3	1.0	11.0
TOTAL		n=26	100%		71.5
PROMEDIO			2.7		

Fuente: Tabla N°01

Elaboración: Propia

Interpretación:

Del análisis de los datos de la Tabla N°05 y gráfico N°03 referido al nivel de percepción de la dimensión “comunicación” por parte de los docentes, se muestra lo siguiente:

Los resultados evidenciaron que el 3.9% de los docentes encuestados (1) coinciden que el nivel es excelente; por su parte, el 7.7% de los encuestados (2) coinciden que el nivel es bueno; además se observa que el 46.1% de los encuestados (12) coinciden que el nivel es regular; mientras que el 42.3% de los encuestados (11) coinciden que el nivel es deficiente.

Por su parte el promedio 2.7 es un indicativo evidente que el nivel de esta dimensión es regular; es decir los canales de información y comunicación que se emiten en la institución aún presentan algunos obstáculos entre sus miembros.

Gráfico N°03:
Nivel porcentual de la dimensión: Comunicación

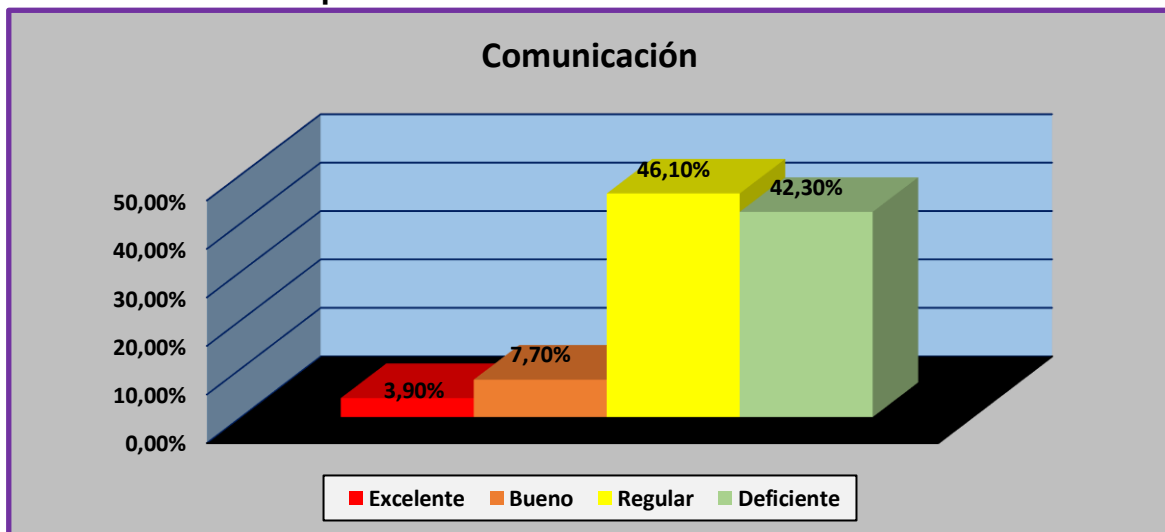


Tabla N°06
Nivel de la dimensión: Normas de convivencia

Nivel de valoración	Escala de puntuación (Li - Ls)	fi	hi(x100)	x_m	fix_m
Excelente	7 - 8	2	7.7	7.5	15.0
Bueno	5 - 6	3	11.5	5.5	16.5
Regular	3 - 4	6	23.1	3.5	21.0
Deficiente	0 - 2	15	57.7	1.0	15.0
TOTAL		n=26	100%		67.5
PROMEDIO	2.6				

Fuente: Tabla N°01

Elaboración: Propia

Interpretación:

Del análisis de los datos de la Tabla N°06 y gráfico N°04 referido al nivel de percepción de la dimensión “normas de convivencia” por parte de los docentes, se muestra lo siguiente:

Los resultados evidenciaron que el 7.7% de los docentes encuestados (2) coinciden que el nivel es excelente; por su parte, el 11.5% de los encuestados (3) coinciden que el nivel es bueno; además se observa que el 23.1% de los encuestados (6) coinciden que el nivel es regular; mientras que el 57.7% de los encuestados (15) coinciden que el nivel es deficiente.

Por su parte el promedio 2.6 es un indicativo evidente que el nivel de esta dimensión es deficiente; es decir, el ejercicio, práctica y cumplimiento de las normas de convivencia en la institución educativa presentan inconvenientes.

Gráfico N°04:
Nivel porcentual de la dimensión: Normas de convivencia

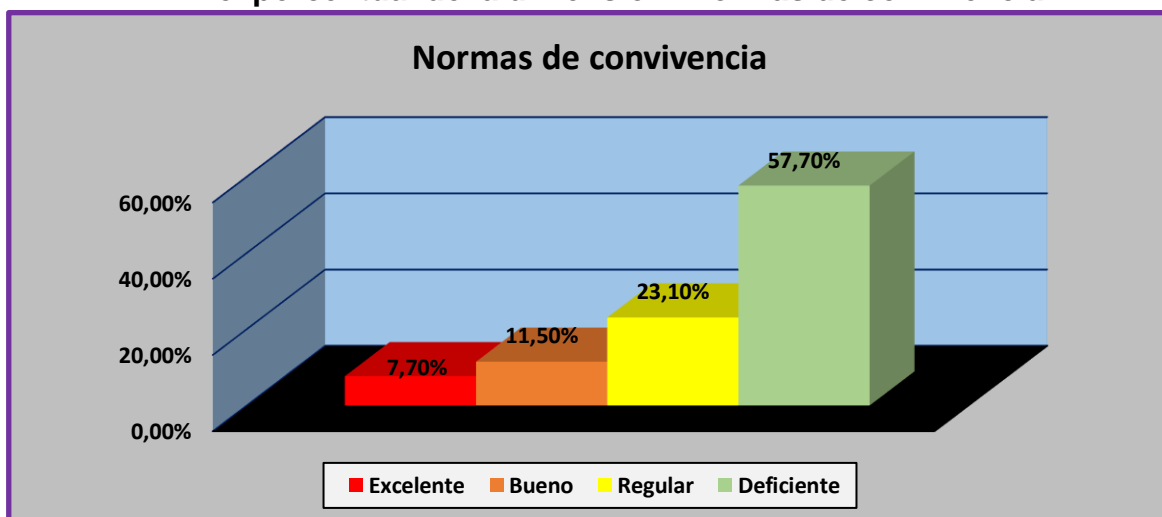


Tabla N°07
Nivel de la dimensión: Relaciones interpersonales

Nivel de valoración	Escala de puntuación (Li - Ls)	fi	hi(x100)	x_m	fix _m
Excelente	7 - 8	2	7.7	7.5	15.0
Bueno	5 - 6	1	3.8	5.5	5.5
Regular	3 - 4	10	38.5	3.5	35.0
Deficiente	0 - 2	13	50.0	1.0	13.0
TOTAL		n=26	100%		68.5
PROMEDIO			2.6		

Fuente: Tabla N°01

Elaboración: Propia

Interpretación:

Del análisis de los datos de la Tabla N°07 y gráfico N°05 referido al nivel de percepción de la dimensión “relaciones interpersonales” por parte de los docentes, se muestra lo siguiente:

Los resultados evidenciaron que el 7.7% de los docentes encuestados (2) coinciden que el nivel es excelente; por su parte, el 3.8% de los encuestados (1) coinciden que el nivel es bueno; además se observa que el 38.5% de los encuestados (10) coinciden que el nivel es regular; mientras que el 50.0% de los encuestados (13) coinciden que el nivel es deficiente.

Por su parte el promedio 2.6 es un indicativo evidente que el nivel de esta dimensión es deficiente; es decir, las capacidades que poseen los docentes y directivos para socializarse con las demás personas de su entorno presentan serios inconvenientes.

Gráfico N°05:
Nivel porcentual de la dimensión: Relaciones interpersonales

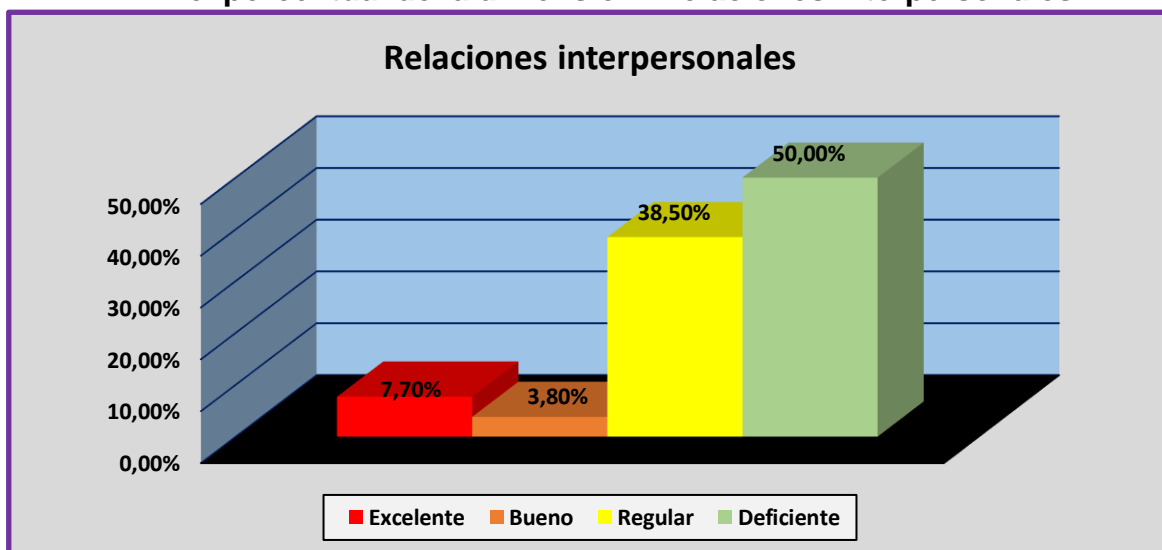


Tabla N°08
Nivel de la dimensión: Satisfacción laboral

Nivel de valoración	Escala de puntuación (Li - Ls)	fi	hi(x100)	x_m	fix _m
Excelente	7 - 8	2	7.7	7.5	15.0
Bueno	5 - 6	5	19.2	5.5	27.5
Regular	3 - 4	5	19.2	3.5	17.5
Deficiente	0 - 2	14	53.8	1.0	14.0
TOTAL		n=26	100%		74.0
PROMEDIO			2.8		

Fuente: Tabla N°01

Elaboración: Propia

Interpretación:

Del análisis de los datos de la Tabla N°08 y gráfico N°06 referido al nivel de percepción de la dimensión “satisfacción laboral” por parte de los docentes, se muestra lo siguiente:

Los resultados evidenciaron que el 7.7% de los docentes encuestados (2) coinciden que el nivel es excelente; por su parte, el 19.2% de los encuestados (5) coinciden que el nivel es bueno; además se observa que el 19.2% de los encuestados (5) coinciden que el nivel es regular; mientras que el 53.8% de los encuestados (14) coinciden que el nivel es deficiente.

Por su parte el promedio 2.8 es un indicativo evidente que el nivel de esta dimensión es deficiente; es decir, Las percepciones que tienen los docentes sobre el ambiente del entorno laboral es muy inadecuado.

Gráfico N°06:
Nivel porcentual de la dimensión: Satisfacción laboral

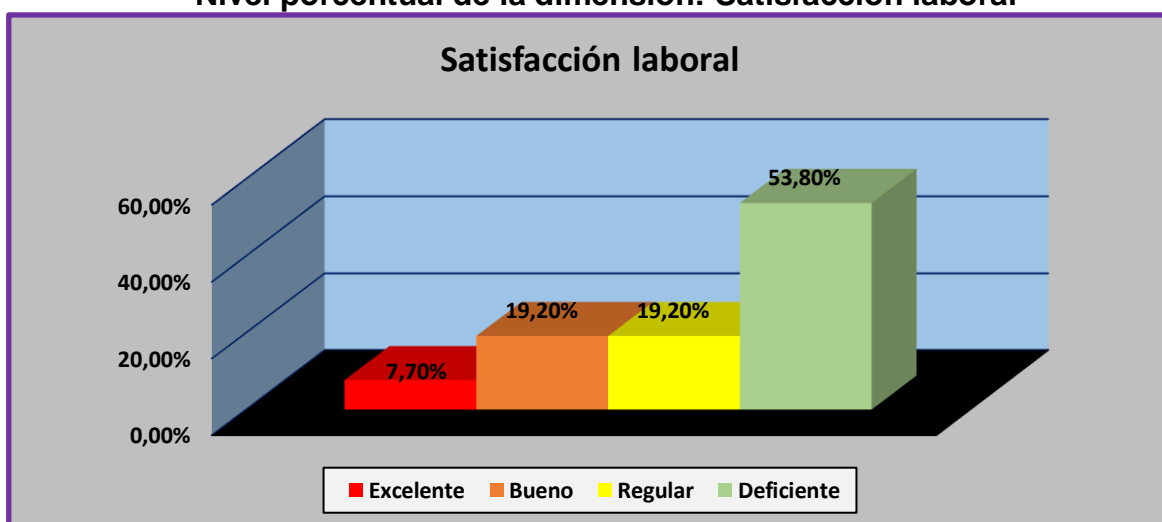


Tabla N°09
Cuadro comparativo de los resultados por dimensiones del clima organizacional

Niveles	Modelo org. con visión compartida			Comunicación			Normas de convivencia			Relaciones interpersonales			Satisfacción laboral		
	fi	hi%	fix _m	fi	hi%	fix _m	fi	hi%	fix _m	fi	hi%	fix _m	fi	hi%	fix _m
Excelente	1	3.9	14.5	1	3.9	7.5	2	7.7	15.0	2	7.7	15.0	2	7.7	15.0
Bueno	3	11.5	32.5	2	7.7	11.0	3	11.5	16.5	1	3.8	5.5	5	19.2	27.5
Regular	11	42.3	71.5	12	46.1	42.0	6	23.1	21.0	10	38.5	35.0	5	19.2	17.5
Deficiente	11	42.3	22.0	11	42.3	11.0	15	57.7	15.0	13	50.0	13.0	14	53.8	14.0
TOTAL	26	100%	140.5	26	100%	71.5	26	100%	67.5	26	100%	68.5	26	100%	74.0
PROMEDIO	5.4			2.7			2.6			2.6			2.8		

Fuente: Tabla N°01

Elaboración: Propia

Interpretación: En la presente tabla N°09 y gráfico N°07, relacionado con los resultados por dimensiones se desprende lo siguiente:

- En la dimensión modelo de organización con visión compartida, los que más sobresalen son los niveles regular y deficiente con un porcentaje de 42.3% respectivamente.
- En la dimensión comunicación, el que más sobresale es el nivel regular con un porcentaje de 46.1%.
- En la dimensión normas de convivencia, el que más sobresale es el nivel deficiente con un porcentaje de 57.7%.
- En la dimensión relaciones interpersonales, el que más sobresale es el nivel deficiente con un porcentaje de 50.0%.
- En la dimensión satisfacción laboral, el que más sobresale es el nivel deficiente con un porcentaje de 53.8%.

Gráfico N°07: Resultados por dimensiones del clima organizacional

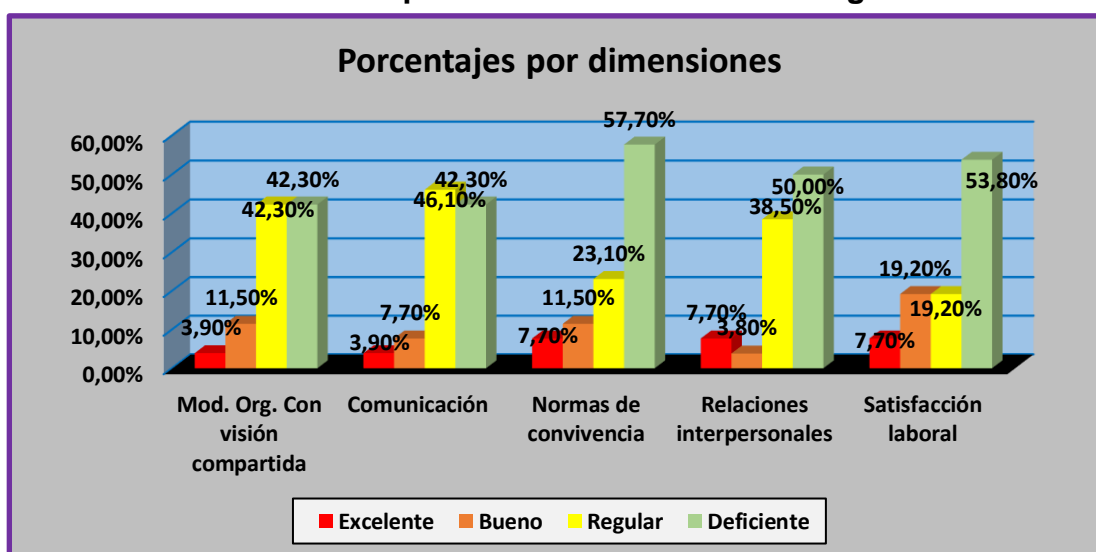


Tabla N°10
Nivel alcanzado en la motivación laboral en la I.E. Mariano Dámaso
Beraún de Paucarbamba-2018.

Nivel de valoración	Escala de puntuación (Li - Ls)	fi	hi(x100)	x_m	fix_m
Alto	37 - 48	2	7.7	42.5	85.0
Medio	25 - 36	2	7.7	30.5	61.0
Regular	13 - 24	11	42.3	18.5	203.5
Bajo	0 - 12	11	42.3	6.0	66.0
TOTAL		n=26	100%	97.5	415.5
PROMEDIO	15.9				

Fuente: Tabla N°02.

Elaboración: Propia

Interpretación:

Del análisis de los datos de la Tabla N°10 y gráfico N°08 referido al nivel de percepción general de la motivación laboral por parte de los docentes, se muestra lo siguiente:

Los resultados evidenciaron que el 7.7% de los docentes encuestados (2) aseveran que su motivación presenta un nivel alto; por su parte, el 7.7% de los encuestados (2) aseveran que presenta un nivel medio; además se observa que el 42.3% de los encuestados (11) aseveran que es regular; mientras que el 42.3% de los encuestados (11) aseveran que el nivel es bajo.

Por su parte el promedio 15.9 indica que los niveles son regular y bajo; siendo un indicativo evidente que la motivación laboral presenta problemas en el control de las acciones motivacionales dirigidos a la acción comprometida e identificada con el trabajo.

Gráfico N°08
Nivel porcentual de la variable Motivación laboral

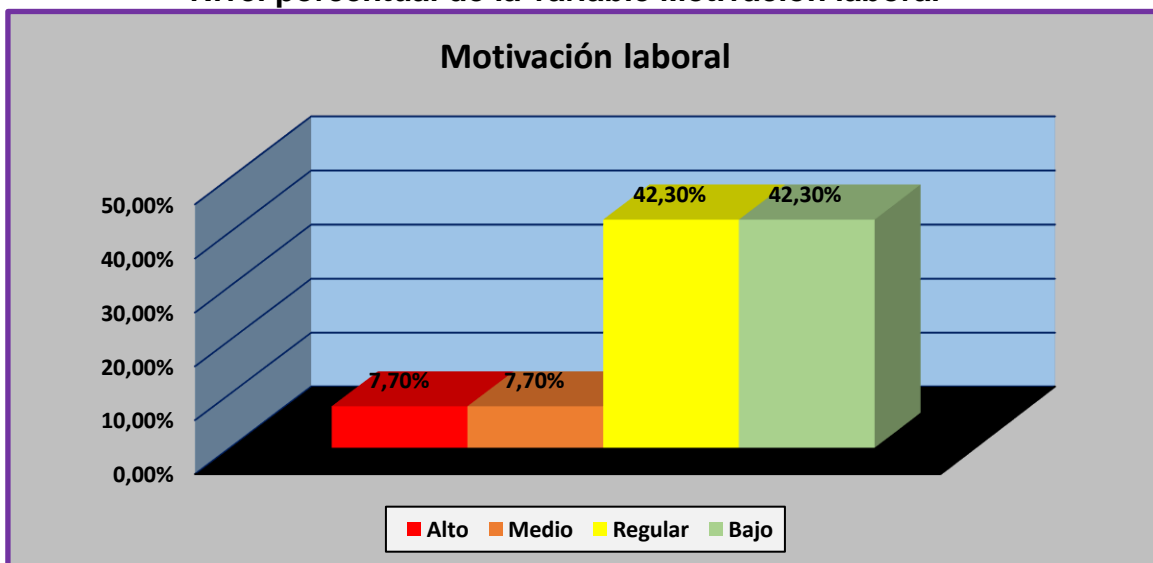


Tabla N°11
Nivel de la dimensión: Necesidades aprendidas

Nivel de valoración	Escala de puntuación (Li - Ls)	fi	hi(x100)	x_m	fix_m
Alto	13 - 16	2	7.7	14.5	29.0
Medio	9 - 12	2	7.7	10.5	21.0
Regular	5 - 8	10	38.5	6.5	65.0
Bajo	0 - 4	12	46.1	2.0	24.0
TOTAL		n=26	100%		139
PROMEDIO			5.3		

Fuente: Tabla N°02

Elaboración: Propia

Interpretación:

Del análisis de los datos de la Tabla N°11 y gráfico N°09 referido al nivel de percepción de la dimensión “necesidades aprendidas” por parte de los docentes, se muestra lo siguiente:

Los resultados evidenciaron que el 7.7% de los docentes encuestados (2) aseveran que sus necesidades aprendidas es alto; por su parte, el 7.7% de los docentes encuestados (2) aseveran que es medio; además se observa que el 38.5% de los encuestados (10) aseveran que el nivel es regular; mientras que el 46.1% de los docentes encuestados (12) aseveran que el nivel es deficiente.

Por su parte el promedio 5.3 es un indicativo evidente que el nivel de esta dimensión es bajo; es decir existe poca iniciativa en las demandas y requerimientos de los docentes por lograr el éxito y conseguir excelentes resultados en sus actuaciones pedagógicas.

Gráfico N°09:
Nivel porcentual de la dimensión: Necesidades aprendidas

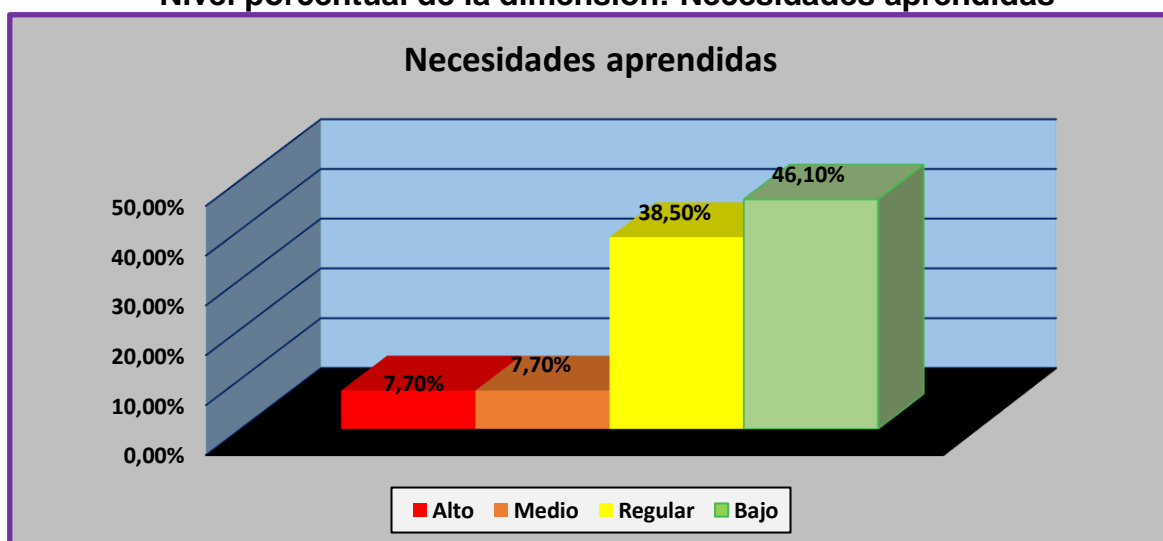


Tabla N°12
Nivel de la dimensión: Factores motivacionales

Nivel de valoración	Escala de puntuación (Li - Ls]	fi	hi(x100)	x _m	fix _m
Alto	13 - 16	1	3.9	14.5	14.5
Medio	9 - 12	3	11.5	10.5	31.5
Regular	5 - 8	13	50.0	6.5	84.5
Bajo	0 - 4	9	34.6	2.0	18.0
TOTAL		n=26	100%		148.5
PROMEDIO			5.7		

Fuente: Tabla N°02

Elaboración: Propia

Interpretación:

Del análisis de los datos de la Tabla N°12 y gráfico N°10 referido al nivel de percepción de la dimensión “factores motivacionales” por parte de los docentes, se muestra lo siguiente:

Los resultados evidenciaron que el 3.9% de los docentes encuestados (1) aseveran que los factores motivacionales es alto; por su parte, el 11.5% de los docentes encuestados (3) aseveran que es medio; además se observa que el 50.0% de los encuestados (13) aseveran que el nivel es regular; mientras que el 34.6% de los docentes encuestados (9) aseveran que el nivel es deficiente.

Por su parte el promedio 5.7 es un indicativo evidente que el nivel de esta dimensión es regular.

Gráfico N°10:
Nivel porcentual de la dimensión: Factores motivacionales

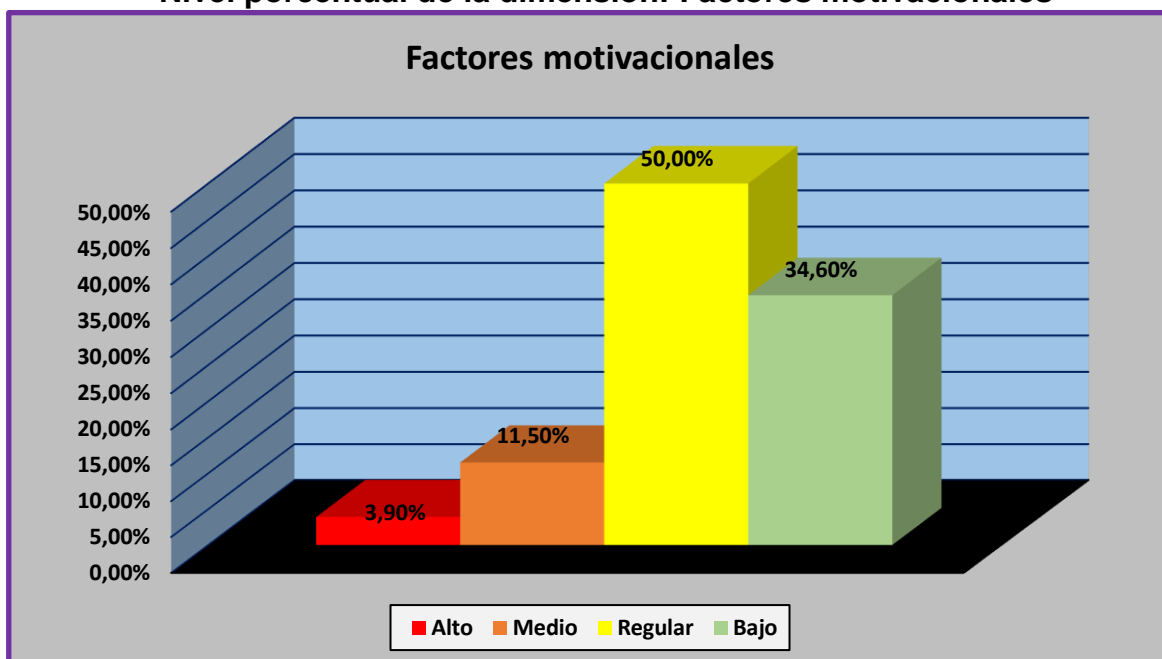


Tabla N°13
Nivel de la dimensión: Metas profesionales

Nivel de valoración	Escala de puntuación (Li - Ls)	fi	hi(x100)	x_m	fix_m
Alto	13 - 16	1	3.9	14.5	14.5
Medio	9 - 12	3	11.5	10.5	31.5
Regular	5 - 8	10	38.5	6.5	65.0
Bajo	0 - 4	12	46.1	2.0	24.0
TOTAL		n=26	100%		135
PROMEDIO	5.2				

Fuente: Tabla N°02

Elaboración: Propia

Interpretación:

Del análisis de los datos de la Tabla N°13 y gráfico N°11 referido al nivel de percepción de la dimensión “metas profesionales” por parte de los docentes, se muestra lo siguiente:

Los resultados evidenciaron que el 3.9% de los docentes encuestados (1) aseveran que sus metas profesionales es alto; por su parte, el 11.5% de los docentes encuestados (3) aseveran que es medio; además se observa que el 38.5% de los encuestados (10) aseveran que el nivel es regular; mientras que el 46.1% de los docentes encuestados (12) aseveran que el nivel es deficiente.

Por su parte el promedio 5.2 es un indicativo evidente que el nivel de esta dimensión es bajo; es decir existe problemas en los propósitos personales de las metas para lograr la mejora y el éxito profesional de manera personalizada en la institución educativa.

Gráfico N°11:
Nivel porcentual de la dimensión: Metas profesionales

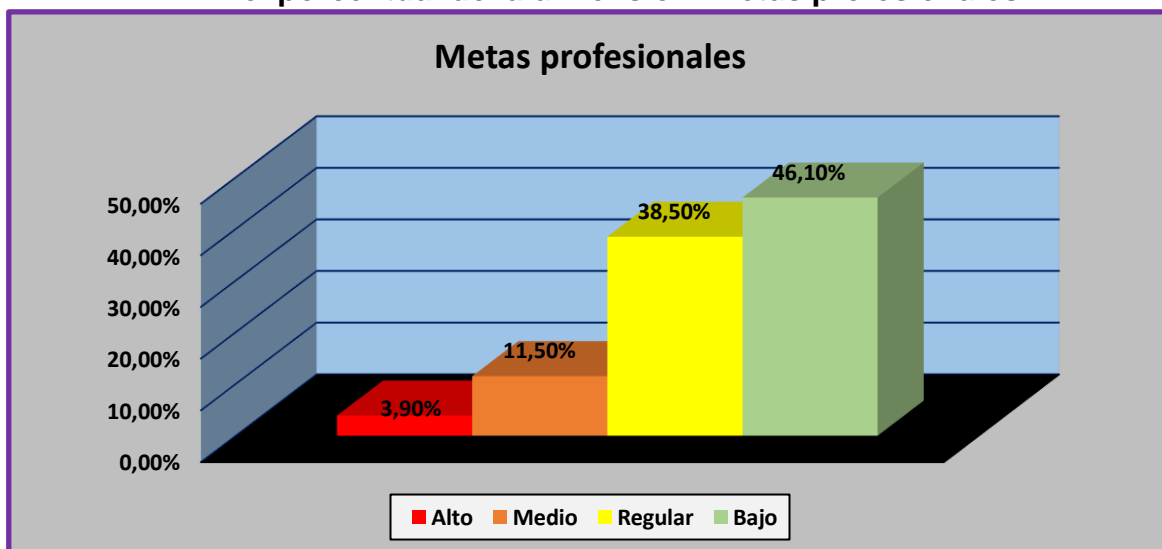


Tabla N°14
Cuadro de los resultados por dimensiones de la motivación laboral

Nivel de valoración	Necesidades aprendidas				Factores motivacionales				Metas profesionales			
	fi	hi(x100)	x_m	fix_m	fi	hi(x100)	x_m	fix_m	fi	hi(x100)	x_m	fix_m
Alto	2	7.7	14.5	29.0	1	3.9	14.5	14.5	1	3.9	14.5	14.5
Medio	2	7.7	10.5	21.0	3	11.5	10.5	31.5	3	11.5	10.5	31.5
Regular	10	38.5	6.5	65.0	13	50.0	6.5	84.5	10	38.5	6.5	65.0
Bajo	12	46.1	2.0	24.0	9	34.6	2.0	18.0	12	46.1	2.0	24.0
TOTAL	26	100%		139	26	100%		148.5	26	100%		135
PROMEDIO	5.3				5.7				5.2			

Fuente: Tabla N°02.

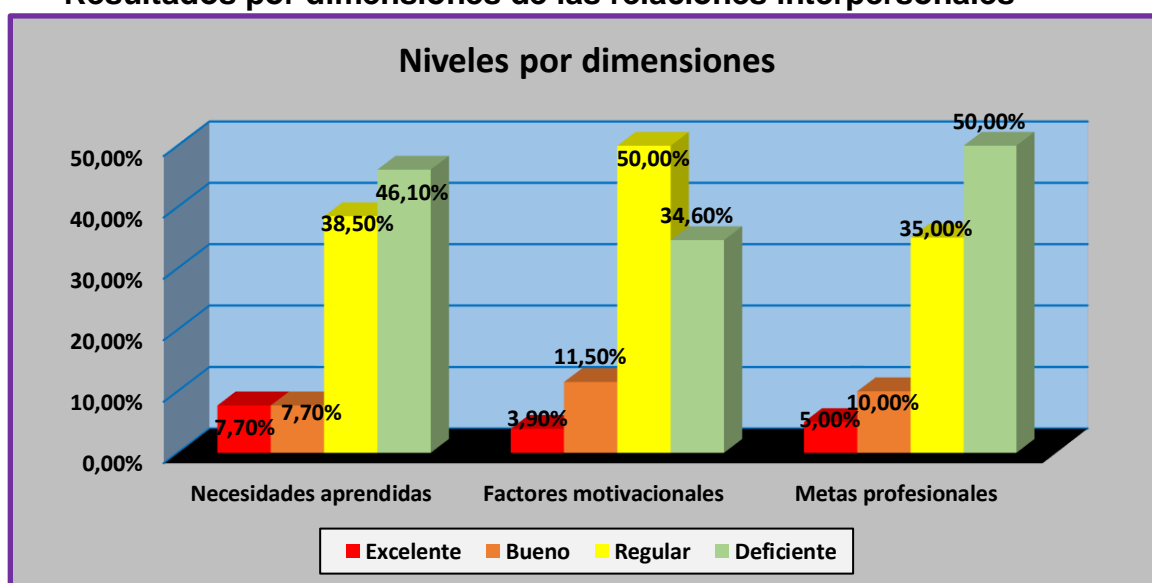
Elaboración: Propia

Interpretación:

En la presente tabla N°14 y gráfico N°12, relacionado con los resultados por dimensiones se desprende lo siguiente:

- En la dimensión necesidades aprendidas, el que más sobresale es el nivel bajo con un porcentaje de 46.1%; asimismo, el promedio 5.3 lo ubica en esta escala de valoración.
- En la dimensión factores motivacionales, el que más sobresale es el nivel bajo con un porcentaje de 50.0%; asimismo, el promedio 5.7 lo ubica en esta escala de valoración.
- En la dimensión metas profesionales, el que más sobresale es el nivel bajo con un porcentaje de 46.1%; asimismo, el promedio 5.2 lo ubica en esta escala de valoración.

Gráfico N°12:
Resultados por dimensiones de las relaciones interpersonales



3.2. Resultados de la estadística inferencial

3.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 15: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
D1	,223	26	,002	,850	26	,001
D2	,148	26	,151	,901	26	,017
D3	,245	26	,000	,791	26	,000
D4	,189	26	,018	,830	26	,001
D5	,271	26	,000	,838	26	,001
V1	,244	26	,000	,853	26	,002
dim1	,178	26	,033	,846	26	,001
dim2	,190	26	,017	,876	26	,005
dim3	,200	26	,009	,886	26	,008
V2	,180	26	,030	,856	26	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

En la tabla N°15 se presenta los resultados obtenidos de la prueba de Shapiro-Wilk (para muestras menores que 30) aplicado a las variables de estudio (clima organizacional y motivación laboral) y sus dimensiones.

Se observa que los niveles de significancia bilateral obtenidos, en todos los casos, son menores que $\alpha=0.05$ y 0.01 ; este valor indica que los datos presentan una distribución no normal; por lo tanto debe considerarse una prueba no paramétrica y en este caso se aplica la prueba de correlación de Rho de Spearman; así como también para la respectiva prueba de las hipótesis generales y específicas.

A continuación se desarrolla cada uno de los puntos indicados con sus respectivos análisis interpretativos.

3.2.2. Prueba de coeficiente de correlación de Rho de Spearman y prueba de hipótesis

En esta parte se desarrolla la prueba de coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables de estudio, para conocer el nivel de relación de las mismas; luego se determina la prueba de hipótesis para aceptar o rechazar la hipótesis alterna (H_1) o nula (H_0).

Para poder conocer el nivel de relación de las variables, se tuvo en cuenta los siguientes valores de correlación:

INTERPRETACIÓN DE LOS VALORES DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE RHO DE SPEARMAN

VALOR	SIGNIFICADO
+/-1.00	Correlación positiva y negativa perfecta
+/-0.80	Correlación positiva y negativa muy fuerte
+/-0.60	Correlación positiva y negativa fuerte
+/-0.40	Correlación positiva y negativa moderada
+/-0.20	Correlación positiva y negativa débil
0.00	Probablemente no existe correlación

3.2.2.1. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman y contrastación de la hipótesis general:

- **H₁**: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.
- **H₀**: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.

Tabla N°16
Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre el clima organizacional y la motivación laboral.

			V1	V2
Rho de Spearman	V1	Coeficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	V2	Coeficiente de correlación	,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

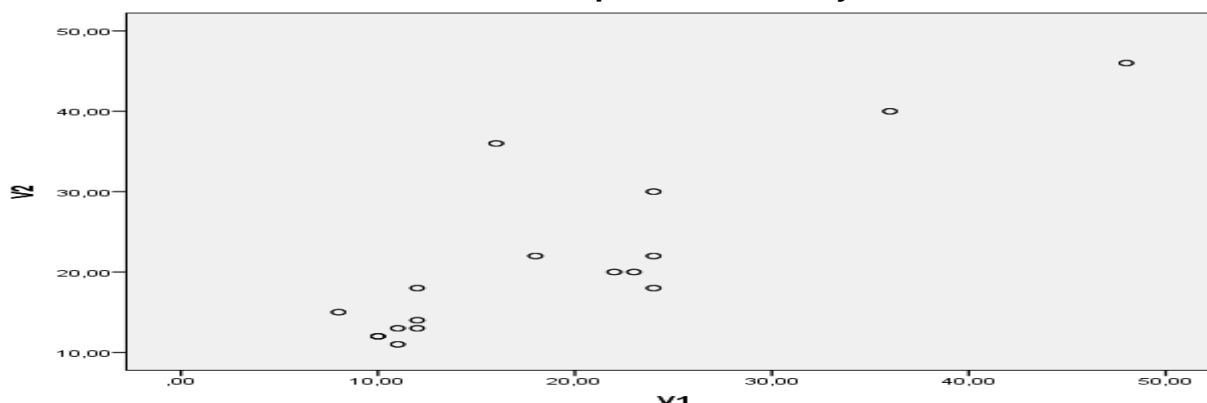
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Los resultados de la Tabla N°16 indican que sí existe una correlación fuerte y positiva entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes; esta relación representa un 0.636; el hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación de Rho de Spearman) se comprueba que a un excelente nivel de clima organizacional, le corresponde un alto nivel de motivación laboral, o a un deficiente nivel clima organizacional, le corresponde una baja motivación laboral de los docentes.

Asimismo, para la prueba de hipótesis, los resultados indican que el significado bilateral $p = 0,000 < \alpha = 0,01$ (error estimado); Por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna “existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018” con nivel de significancia del 1% y nivel de confianza de 99%.

Gráfico N°13: Dispersión entre X y Y



3.2.2.2. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman y contrastación de la hipótesis Específicas:

Con la primera hipótesis específica

- **H₁:** Existe relación significativa entre el modelo organizativo con visión compartida y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.
- **H₀:** No existe relación significativa entre el modelo organizativo con visión compartida y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.

Tabla N°17
Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre modelo organizativo con visión compartida y la motivación laboral.

			D1	V2
Rho de Spearman	D1	Coeficiente de correlación	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	26	26
	V2	Coeficiente de correlación	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	26	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Los resultados de la Tabla N°17 indican que sí existe una correlación fuerte y positiva entre el modelo organizativo con visión compartida y la motivación laboral de los docentes; esta relación representa un 0.606; el hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación Rho de Spearman) se comprueba que a un excelente nivel de modelo organizativo con visión compartida, le corresponde un alto nivel de motivación laboral, o a un deficiente modelo organizativo con visión compartida, le corresponde una baja motivación laboral de los docentes.

Asimismo, para la prueba de hipótesis, los resultados indican que el significado bilateral $p = 0,001 < \alpha = 0,01$ (error estimado); Por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna “existe relación significativa entre el modelo organizativo con visión compartida y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018” con nivel de significancia del 1% y nivel de confianza de 99%.

Con la segunda hipótesis específica

- **H₁**: Existe relación significativa entre la comunicación y la motivación laboral de los docentes de la Institución Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.
- **H₀**: No existe relación significativa entre la comunicación y la motivación laboral de los docentes de la Institución Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.

Tabla N°18
Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre la comunicación y la motivación laboral.

			D2	V2
Rho de Spearman	D2	Coefficiente de correlación	1,000	,538**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	26	26
	V2	Coefficiente de correlación	,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	26	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Los resultados de la Tabla N°18 indican que sí existe una correlación moderada y positiva entre la comunicación y la motivación laboral de los docentes; esta relación representa un 0.538; el hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación de Rho de Spearman) se comprueba que a un excelente nivel de comunicación, le corresponde un alto nivel de motivación laboral, o a un deficiente comunicación, le corresponde una baja motivación laboral de los docentes.

Asimismo, para la prueba de hipótesis, los resultados indican que el significado bilateral $p = 0,005 < \alpha = 0,01$ (error estimado); Por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna “existe relación significativa entre la comunicación y la motivación laboral de los docentes de la Institución Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018” con nivel de significancia del 1% y nivel de confianza de 99%.

Con la Tercera hipótesis específica

- **H₁**: Existe relación significativa entre las normas de convivencia y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.
- **H₀**: No existe relación significativa entre las normas de convivencia y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.

Tabla N°19
Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre las normas de convivencia y la motivación laboral.

Correlaciones			D3	V2
Rho de Spearman	D3	Coefficiente de correlación	1,000	,290
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	V2	Coefficiente de correlación	,290	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Los resultados de la Tabla N°19 indican que sí existe una correlación débil y positiva entre la normas de convivencia y la motivación laboral de los docentes; esta relación representa un 0.290; el hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación de Rho de Spearman) se comprueba que a un excelente nivel de normas de convivencia, le corresponde un alto nivel de motivación laboral, o a un deficiente normas de convivencia, le corresponde una baja motivación laboral de los docentes.

Asimismo, para la prueba de hipótesis, los resultados indican que el significado bilateral $p = 0,000 < \alpha = 0,01$ (error estimado); Por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna “existe relación significativa entre las normas de convivencia y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018” con nivel de significancia del 1% y nivel de confianza de 99%.

Con la cuarta hipótesis específica

- **H₁**: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.
- **H₀**: No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.

Tabla N°20
Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral.

Correlaciones			D4	V2
Rho de Spearman	D4	Coefficiente de correlación	1,000	,608**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	26	26
	V2	Coefficiente de correlación	,608**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	26	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Los resultados de la Tabla N°20 indican que sí existe una correlación fuerte y positiva entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes; esta relación representa un 0.608; el hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación de Rho de Spearman) se comprueba que a un excelente nivel de relación interpersonal, le corresponde un alto nivel de motivación laboral, o a un deficiente relación interpersonal, le corresponde una baja motivación laboral de los docentes.

Asimismo, para la prueba de hipótesis, los resultados indican que el significado bilateral $p = 0,001 < \alpha = 0,01$ (error estimado); Por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna “existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018”, con nivel de significancia del 1% y nivel de confianza de 99%.

Con la quinta hipótesis específica

- **H₁**: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.
- **H₀**: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.

Tabla N°21
Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre la satisfacción laboral y la motivación laboral.

Correlaciones			D5	V2
Rho de Spearman	D5	Coeficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	26	26
	V2	Coeficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	26	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Los resultados de la Tabla N°21 indican que sí existe una correlación moderada y positiva entre la satisfacción laboral y la motivación laboral de los docentes; esta relación representa un 0.530; el hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación de Rho de Spearman se comprueba que a un excelente nivel de satisfacción laboral, le corresponde un alto nivel de motivación laboral, o a un deficiente satisfacción laboral, le corresponde una baja motivación laboral de los docentes.

Asimismo, para la prueba de hipótesis, los resultados indican que el significado bilateral $p = 0,005 < \alpha = 0,01$ (error estimado); Por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna “existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018”, con nivel de significancia del 1% y nivel de confianza de 99%.

IV. DISCUSIÓN

La institución educativa no solamente es un lugar físico donde se realizan las labores académicas, sino que también es una entidad viva que posee su propio ambiente o clima organizacional. Por ello es importante desarrollar un adecuado clima organizacional, donde los docentes perciban de una manera diferente el entorno en que se desenvuelve, y que esa percepción incida en sus conductas laborales dentro del centro educativo a través de una alta o baja motivación, los cuales son manifiestas directamente en la calidad del servicio educativo que se dan a los estudiantes y padres de familia.

En ese sentido, los componentes de la motivación laboral y los elementos del clima organizacional constituyen el soporte imprescindible para el desarrollo de la institución educativa. Por esa razón, los centros educativos, bajo el liderazgo y dirección de sus directivos encargados, deben generar medios que desarrollen factores motivantes y ambientes adecuados para lograr menguar y mejorar los malestares y percepciones negativos que tienen los docentes con respecto a su institución.

Por los motivos citados es que se ha tomado la decisión de efectuar esta investigación titulada “Clima organizacional y motivación laboral en la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018” porque se ha observado que en este plantel existe este problema, y necesita realizar un estudio profundo para su respectivo mejoramiento.

Los resultados obtenidos señalan que sí existe una correlación fuerte y positiva entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes; esta relación representa un 0.636; el hecho que resulta un valor positivo (el coeficiente de correlación de Rho de Spearman) se comprueba que a un excelente nivel de clima organizacional, le corresponde un alto nivel de motivación laboral, o a un deficiente nivel clima organizacional, le corresponde una baja motivación laboral de los docentes.

Asimismo, para la prueba de hipótesis, los resultados indican que el significado bilateral $p = 0,000 < \alpha = 0,01$ (error estimado); Por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna “existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018” con nivel de significancia del 1% y nivel de confianza de 99%.

Estos datos son respaldados por Zavaleta (2005), quien concluye en su tesis diciendo que hay una relación positiva entre el clima institucional y la motivación laboral con un puntaje de 0.987, siendo la relación muy alta.

Por otra parte, Prisco (2012), concluye en su tesis que el clima laboral incide en la motivación del personal, esta influencia es de 0,867 según la prueba de Pearson.

En ese sentido, es importante que la motivación sea permanente en los trabajadores, estos permitirán que se desenvuelvan mejor en sus funciones laborales.

Por ello, Tijerina (2001), concluye en su tesis indicando que los resultados hallados en la investigación determinaron la importancia que tiene la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores, así como también en su vida personal.

Así también Gallardo (2017) señala que motivación laboral influye de manera significativa y directa en el desempeño laboral de los profesores del colegio estudiado, los cuales son los componentes imprescindibles para la generación de un ambiente y clima institucional agradable y motivador.

Por otra parte los resultados de la variable Clima organizacional de la Tabla N°03 indican que el 3.9% de los docentes encuestados (1) coinciden que el nivel es excelente; por su parte, el 11.5% de los encuestados (3) coinciden que el nivel es bueno; además se observa que el 30.8% de los encuestados (8) coinciden que el nivel es regular; mientras que el 53.8% de los encuestados (14) coinciden que el nivel es deficiente.

Por su parte el promedio 14.1 es un indicativo evidente que el nivel del clima organizacional es deficiente presenta dificultades centradas en una organización compartida, una comunicación adecuada, el respeto por el cumplimiento de las normas y los modos de relacionarse entre los docentes y directivos.

Estos resultados indican que una institución educativa necesita contar con un clima institucional adecuado para su buena marcha. Esto se dará por medio de la realización de acciones y planes conjuntos y de manera participativa de todos los docentes y directivos; caso contrario el ambiente se tornará nocivo y poco motivador para todos.

Por esa razón, García y Segura (2004) señalan en su tesis que para mantener un buen clima organizacional se necesita la participación activa de todos los

docentes, bajo la iniciativa y la promoción de acciones democráticas por los directivos. Para lo cual se debe realizar políticas organizacionales de motivación, reconocimiento y estímulo para los docentes, los cuales harán que se mejore el rendimiento en las acciones laborales, y así garantizar la calidad educativa.

Asimismo, de acuerdo a Martínez (2003), el clima organizacional fija la manera cómo las personas comprenden el ambiente del entorno laboral, su rendimiento individual, su grado de productividad y el nivel de complacencia que manifiestan siendo un elemento partícipe dentro de la institución donde trabaja.

El clima organizacional es un elemento causal para la calidad en los centros educativos. Por tales razones los líderes directivos, en conjunto con todos los miembros deben enfocarse en la mejora del clima organizacional (Viñas, 2007). En relación a los resultados de la variable motivación laboral, la tabla N°10 indica que el 7.7% de los docentes encuestados (2) aseveran que su motivación presenta un nivel alto; por su parte, el 7.7% de los encuestados (2) aseveran que presenta un nivel medio; además se observa que el 42.3% de los encuestados (11) aseveran que es regular; mientras que el 42.3% de los encuestados (11) aseveran que el nivel es bajo.

Por su parte el promedio 15.9 indica que los niveles son regular y bajo; siendo un indicativo evidente que la motivación laboral presenta problemas en el control de las acciones motivacionales dirigidos a la acción comprometida e identificada con el trabajo.

Reforzando estos resultados López (2007), concluye en su tesis que en los profesores de la institución educativa estudiada, se ha podido constatar que la motivación, debe de ser tomado en cuenta para que realicen sus actividades laborales buscando el beneficio de todos, con una motivación dinámica, eficaz y comprometida.

A su vez, Prisco (2012), señala en su tesis que la deficiente relación interpersonal observadas en la medición del nivel del clima organizacional están incidiendo de manera inmediata en los elementos causales de motivación de los trabajadores, reforzando la necesidad de poder en un sentido dañino, haciendo que el plantel tenga una cultura atrasada y empobrecida.

Debido a ello se necesita más reforzar la motivación de los trabajadores de la institución; ya que la motivación es un elemento que se fortalece con la contribución de todas las personas involucradas en una organización laboral. No

se dirige en un solo horizonte, la motivación es necesariamente dinámica y de esta manera se colabora mejor; tener la función de motivar a otras personas de manera permanente es trabajo que se hace complicado y muy penoso, en cambio cuando es dado y retribuido por el otro la carga es menos pesada, equilibrándose y haciendo más comfortable la responsabilidad. Por esa razón la motivación es una agrupación de esfuerzos que proporcionan de energía, guían y fortalecen los esfuerzos de los seres humanos (Bateman, 2004).

En consecuencia, en la motivación laboral, es necesario determinar los factores que alientan la acción de la persona, ya que a través del empleo de la motivación, entre otros aspectos, los directivos o gerentes pueden utilizar estos mecanismos a con el propósito de que su organización marche adecuadamente y cada uno de sus integrantes se sientan complacidos.

V. CONCLUSIONES

- Existe una correlación fuerte y positiva entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018; esta relación representa un 0.636 según el resultado estadístico de Rho de Spearman. Asimismo, para la prueba de hipótesis, los resultados indican que el significado bilateral $p = 0,000 < \alpha = 0,01$ (error estimado); Por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

- Existe una correlación fuerte y positiva entre el modelo organizativo con visión compartida y la motivación laboral de los docentes; esta relación representa un 0.606. Asimismo, para la prueba de hipótesis, los resultados indican que el significado bilateral $p = 0,001 < \alpha = 0,01$ (error estimado); Por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

- Existe una correlación moderada y positiva entre la comunicación y la motivación laboral de los docentes; esta relación representa un 0.538. Asimismo, para la prueba de hipótesis, los resultados indican que el significado bilateral $p = 0,005 < \alpha = 0,01$ (error estimado); Por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

- Existe una correlación débil y positiva entre las normas de convivencia y la motivación laboral de los docentes; esta relación representa un 0.290. Asimismo, para la prueba de hipótesis, los resultados indican que el significado bilateral $p = 0,000 < \alpha = 0,01$ (error estimado); Por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

- Existe una correlación fuerte y positiva entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes; esta relación representa un 0.608. Asimismo, para la prueba de hipótesis, los resultados indican que el significado bilateral $p = 0,001 < \alpha = 0,01$ (error estimado); Por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

- Existe una correlación moderada y positiva entre la satisfacción laboral y la motivación laboral de los docentes; esta relación representa un 0.530.

Asimismo, para la prueba de hipótesis, los resultados indican que el significado bilateral $p = 0,005 < \alpha = 0,01$ (error estimado); Por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna.

- **En relación a la prueba de hipótesis**

Para la prueba de hipótesis, los resultados indican que el significado bilateral $p = 0,000 < \alpha = 0,01$ (error estimado); Por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 y aceptar la hipótesis alterna “existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018” con nivel de significancia del 1% y nivel de confianza de 99%.

VI. RECOMENDACIONES

- Los directivos, profesores y todo el personal administrativo de la Institución Educativa “Mariano Dámaso Beraún” deben mantener un adecuado clima institucional en el plantel, con la finalidad de fortalecer las competencias del potencial humano y generar un alto grado de confianza, compromiso y motivación para que puedan trabajar de manera eficiente.
- El director de la institución debe promover la participación activa y democrática de los docentes en la toma de decisiones y resolución de problemas institucionales, creando una atmósfera adecuada en el clima institucional. Asimismo, debe desarrollar políticas de motivación, reconocimiento y valoración de sus miembros, para que se desenvuelvan eficientemente en sus labores pedagógicas y no pedagógicas; y al mismo tiempo, acrecienten, más su compromiso organizacional.
- En la institución se deben promover actividades y talleres de integración que ayuden a que las actitudes de compromiso, motivación, filiación e identidad institucional en los docentes crezcan, con la finalidad de generar un ambiente educativo favorable y estimulante para todos.
- Los docentes deben participar activamente en eventos, jornadas y encuentros deportivos, culturales y artísticos que propicien el crecimiento de su autoestima personal y motivación profesional.

VII. REFERENCIAS

- Bateman, T. (2004). *Administración, una ventaja competitiva*. Cuarta edición. México: Editorial Mc Graw-Hill.
- Brow, T. y Moberg, A. (1990). *Comportamiento organizacional*. 6ta Edición. México: Mosto.
- Brunet, L. (2007). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá, Colombia: MC Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Comercio (2017). *Docentes peruanos no se sienten motivados con la Reforma Magisterial*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/noticias/CUVB/2017>.
- Cuesta, C. (2013). *Motivación personal y laboral de los maestros del Programa de Intercambio Cultural que laboran en una Institución Educativa en la ciudad de Guatemala*. Tesis de licenciatura. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Gallardo, K. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal docente en un colegio de educación secundaria*. Tesis de maestría. Universidad nacional Agraria La Molina, Lima.
- García, F. (2008). *Motivar para el aprendizaje desde la actividad orientadora*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- García, G. y Segura, L. (2014). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente en la I.E. de Cajay*. Tesis de licenciatura. Universidad Católica. Huari, Perú.
- Gento, S. (1996). *Institución educativa para la calidad total*. Madrid: La Muralla.
- Goncalves, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. México: Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Goncalvez, A. (1997). *El clima organizacional*. Recuperado de <http://www.calidad.org/articles/dec97/artdec97.htm>.
- López, A. (2007). *Motivación laboral de los docentes de la I.E.I. Dos de mayo*. Tesis de Maestría. Universidad de Piura, Perú.

- Marbys M. y Caraballo V. (2008). *Perfil del clima organizacional del departamento de tecnología administrativa*. Tesis de licenciatura. Instituto universitario de tecnología, Bolivia.
- Martínez, M. (2003). *La gestión empresarial: equilibrando objetivos y valores*. Madrid: Díaz de Santos.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención*. Colombia: Universidad del Rosario.
- OIT (2016). *Promover el empleo, proteger las personas*. Recuperado de http://www.ilo.org/global/publications/WCMS_493358/lang-es/index.htm.
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Pérez y Maldonado (2006). *El clima organizacional como componente de éxito institucional*. México: Trillas.
- Pérez, I. (2006). *Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional*. Revista Venezolana de Gerencia. 10(27), 83-87.
- Pila, J. (2012). *La motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de las competencias comunicativas de los estudiantes de I y II nivel de inglés del convenio Héroes del Cenepa de la ciudad de Quito*. Ecuador: Tesis Magistral. Universidad de Guayaquil.
- Prisco (2012). *Relación entre el clima laboral y la motivación del personal en una secundaria pública*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de México.
- RAE (2016). *Anuario de términos de la Real Academia Española de la Lengua*. Recuperado de http://www.rae.es/sites/default/files/Anuario_2016.pdf.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2015). *Comportamiento organizacional* (15ª ed.). México. Pearson Educación. 675p.
- Rodríguez, A. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Salazar (2010). *El clima institucional y su relación con el rendimiento escolar de los estudiantes de las instituciones educativas del Distrito del Valle 2010*. Tesis de licenciatura. Unheval, Huánuco.

- Serna, H. (2009). *Gerencia, Estratégica, Planificación y Gestión: Teoría y Metodología*. 3R Editores. Colombia.
- Silva, V. (1992). *Hacia una definición comprensiva del clima organizacional*. Revista de Psicología General y Aplicada 45(4) ,443-451.
- Sotomayor, A. (2016). *Clima organizacional y la satisfacción laboral*. Tesis de maestría. Universidad de Caracas, Venezuela.
- Tijerina, J. (2011). *Papel de la motivación en el desempeño docente*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- Viñas, J. (2007). *Conflictos en los centros educativos: Cultura organizativa y mediación para la convivencia*. (2a ed.). Barcelona: Graó.

ANEXOS

ANEXO N°01: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO:

Este instrumento de investigación tiene como objetivo medir el nivel de clima organizacional en la Institución educativa estudiada; asimismo, los datos serán utilizados únicamente con fines académicos, por lo que le pedimos su colaboración contestando con sinceridad las preguntas que realizamos. Por nuestra parte le garantizamos absoluta confidencialidad, agradeciendo su valiosa colaboración.

INDICACIONES:

Lee cuidadosamente cada ítem y marque con X la respuesta que considere la más apropiada tomando en cuenta los siguientes valores:

Siempre = 2

A veces = 1

Nunca = 0

DIMENSIONES/ITEMS	PUNTAJE		
	2	1	0
Modelo organizativo con visión compartida			
1. Existe una organización adecuada en la institución educativa			
2. Se propicia la toma de decisiones compartidas entre el director, los profesores y padres de familia.			
3. Existe un trabajo colaborativo entre el director, profesores, padres de familia y alumnos.			
4. Se realiza una planificación adecuada de todas las actividades que se realiza en la institución			
5. Existe la capacidad para conseguir objetivos comunes en esta institución			
6. Existe compromiso y vinculación hacia los proyectos del centro por parte del director, profesores, padres de familia y alumnos.			
7. Existe liderazgo por parte del director de esta institución			
8. El director comúnmente consulta y somete a votación los acuerdos y decisiones.			
Comunicación			
9. La comunicación entre el director, docentes y padres de familia es permanente			
10. Existen canales fluidos de comunicación en todos los miembros de la comunidad educativa			
11. Se publica oportunamente los acuerdos y comunicados			
12. Existe respeto y capacidad de escucha a las opiniones vertidas por los docentes y padres de familia.			
Normas de convivencia			
13. Las normas de convivencia en esta institución son claras y razonables			
14. Las normas de convivencia tienen aceptación y aplicación constructiva en la institución educativa			
15. Existen sanciones para el cumplimiento de normas y acuerdos.			
16. Se cumple con la aplicación de sanciones ante el incumplimiento de normas y acuerdos			
Relaciones interpersonales			
17. Existe una cultura de colaboración entre el director, profesores, padres de familia y alumnos.			

18. Existe apoyo y relación mutua entre el director, profesores, padres de familia y alumnos.			
19. Se hace uso racional y conjunto de los recursos de la institución			
20. Existe compromiso de corresponsabilidad en los logros y fracasos			
Satisfacción laboral			
21. Existe los medios apropiados para desarrollar el trabajo en esta institución			
22. existe una atención cordial en esta institución			
23. Existe interacciones positivas con toda la comunidad institucional			
24. La comodidad que ofrece los ambientes de esta institución es adecuado.			

LEYENDA:

RESPUESTA	VALOR POR ÍTEM
NUNCA	0
A VECES	1
SIEMPRE	2

BAREMO:

GENERAL	
Intervalo	Nivel de logro de la variable
37-48	Excelente
25-36	Bueno
13-24	Regular
00-12	Deficiente

FACTORES POR ÍTEMS

Modelo organizativo con visión compartida: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.

Comunicación institucional: 9, 10, 11, 12.

Normas de convivencia: 13, 14, 15, 16.

Relaciones interpersonales: 17, 18, 19, 20.

Satisfacción laboral: 21, 22, 23, 24.

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

OBJETIVO: Este instrumento de investigación tiene como objetivo medir el nivel motivación laboral de los docentes; asimismo, los datos serán utilizados únicamente con fines académicos, por lo que le pedimos su colaboración contestando con sinceridad las preguntas que realizamos. Por nuestra parte le garantizamos absoluta confidencialidad, agradeciendo su valiosa colaboración.

INDICACIONES: Lee cuidadosamente cada ítem y marque con X la respuesta que considere la más apropiada tomando en cuenta los siguientes valores:

Siempre = 2

A veces = 1

Nunca = 0

DIMENSIONES/ITEMS	PUNTAJE		
	2	1	0
Necesidades aprendidas			
1. Logro resultado positivos de mis metas establecidas en mi centro laboral.			
2. Generalmente llevo a cumplir con mi trabajo pedagógico a tiempo y bien hecho.			
3. Las responsabilidades que asumo en mi trabajo, tiene un alto nivel de exigencia; sin embargo, logro cumplirlas			
4. Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas			
5. Tengo reconocimiento de la dirección del plantel al tener control sobre un grupo de docentes.			
6. Las relaciones amistosas en el trabajo generan actitudes favorables en la institución educativa.			
7. Existe un ambiente de participación activa y permanente entre los docentes de la institución educativa			
8. La institución Educativa realiza actividades recreativas para mejorar la comunicación con todos.			
Factores motivacionales			
9. Me siento motivado y cómodo, en todo momento, por la labor que desempeño en la institución educativa y por el respaldo de mis colegas.			
10. Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo docente.			
11. Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo, por lo que me motiva a realizar un buen trabajo.			
12. Siento que mi desempeño laboral es valorado por la institución educativa.			
13. La institución educativa realiza reconocimientos a los docentes por el esmero y esfuerzo desplegado.			
14. Valoro de modo positivo las relaciones personales y la práctica del compañerismo que existe dentro de mi institución educativa.			
15. Me siento bien cuando apoyo a la institución sin obtener compensación económica alguna, porque lo considero como mi segundo hogar.			
16. En la institución educativa fomento un ambiente de unidad con espacios y acciones, haciendo que se integre cada vez más la comunidad educativa.			
Metas profesionales			
17. En la institución educativa existen oportunidades para hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.			

18. Ha logrado alcanzar sus metas personales basado con el apoyo de la institución.			
19. La institución motiva a los docentes para lograr sus metas			
20. Se han cumplido mis expectativas de estar laborando dentro de esta institución educativa.			
21. He conseguido cumplir sus objetivos establecidos en mi vida laboral, lo cual es concordante con mi vida social y familiar.			
22. Me siento satisfecho por cumplir los objetivos que se haya planeado como reto.			
23. En el interior de la institución educativa hay posibilidades de ascender a otros cargos jerárquicos y pedagógicos.			
24. Mi participación en la Institución educativa incrementa mi calidad como profesional y a la vez ayuda a fortalecer mi visión como profesional de la educación.			

LEYENDA:

RESPUESTA	VALOR POR ÍTEM
NUNCA	0
A VECES	1
SIEMPRE	2

BAREMO:

GENERAL	
Intervalo	Nivel de logro de la variable Y
37-48	Alto
25-36	Medio
13-24	Regular
00-12	Bajo

FACTORES POR ÍTEMS

- **Necesidades aprendidas:** 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.
- **Factores motivacionales:** 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16.
- **Metas profesionales:** 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24.

ANEXO N°02: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Clima organizacional

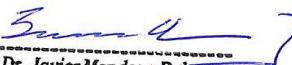
DIRIGIDO A: Los docentes de la I.E. Mariano Dámaso Beraún.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: MENDOZA BALAREZO, JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _____

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



Dr. Javier Mendoza Balarezo

DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS						
							2	1	0	SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Modelo organizativo con visión compartida	- Adecuada organización	1. Existe una organización adecuada en la institución educativa				✓			✓		✓							
		- Toma de decisiones compartidas	2. Se promueve la toma de decisiones compartidas entre el director, los profesores y padres de familia.				✓			✓		✓							
		- Trabajo colaborativo	3. Existe un trabajo colaborativo entre el director, profesores, padres de familia y alumnos.				✓			✓		✓							
		- Planificación adecuada	4. Se realiza una planificación adecuada de todas las actividades que se realiza en la institución				✓			✓		✓							
		- Capacidad para propiciar una visión compartida	5. Existe la capacidad para conseguir objetivos comunes en esta institución				✓			✓		✓							
		- Compromiso y vinculación hacia los proyectos del centro	6. Existe compromiso y vinculación hacia los proyectos del centro por parte del director, profesores, padres de familia y alumnos.				✓			✓		✓							
		- Liderazgo del director	7. Existe liderazgo por parte del director de esta institución				✓			✓		✓							
	Comunicación	- Directivo democrático	- Directivo democrático	8. El director comúnmente consulta y somete a votación los acuerdos y decisiones.				✓			✓		✓						
			- Comunicación continua y fluida	9. La comunicación entre el director, docentes y padres de familia es permanente				✓			✓		✓						
			- Comunicación continua y fluida	10. Existen canales fluidos de comunicación en todos los miembros de la comunidad educativa				✓			✓		✓						
			- Respeto a las opiniones	11. Se publica oportunamente los acuerdos y comunicados				✓			✓		✓						
	Normas de convivencia	- Claridad y Razonabilidad	- Claridad y Razonabilidad	12. Existe respeto y capacidad de escucha a las opiniones vertidas por los docentes y padres de familia.				✓			✓		✓						
			- Aceptación y aplicación constructiva de las normas	13. Las normas de convivencia en esta institución son claras y razonables				✓			✓		✓						
			- Incumplimiento de las normas	14. Las normas de convivencia tienen aceptación y aplicación constructiva en la institución educativa				✓			✓		✓						
	Relaciones Interpersonales	- Incumplimiento de las normas	- Incumplimiento de las normas	15. Existen sanciones para el cumplimiento de normas y acuerdos.				✓			✓		✓						
			- Cultura de colaboración	16. Se cumple con la aplicación de sanciones ante el incumplimiento de normas y acuerdos				✓			✓		✓						
			- Apoyo y relación mutua	17. Existe una cultura de colaboración entre el director, profesores, padres de familia y alumnos.				✓			✓		✓						
			- Uso racional de los recursos	18. Existe apoyo y relación mutua entre el director, profesores, padres de familia y alumnos.				✓			✓		✓						
	Satisfacción laboral	- Atención cordial	- Atención cordial	19. Se hace uso racional y conjunto de los recursos de la institución				✓			✓		✓						
			- Corresponsabilidad en los logros y fracasos	20. Existe compromiso de corresponsabilidad en los logros y fracasos				✓			✓		✓						
			- Con los medios para desarrollar el trabajo	21. Existe los medios apropiados para desarrollar el trabajo en esta institución				✓			✓		✓						
			- Interacción positiva con la comunidad educativa	22. Existe una atención cordial en esta institución				✓			✓		✓						
			- Interacción positiva con la comunidad educativa	23. Existe interacciones positivas con toda la comunidad institucional				✓			✓		✓						
			- Comodidad	24. La comodidad que ofrece los ambientes de esta institución es adecuado.				✓			✓		✓						


 Dr. Javier Mendoza Balareza
 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Motivación laboral

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Motivación laboral

DIRIGIDO A: Los docentes de la I.E. Mariano Dámaso Beraún.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: HERIBERTO BALBUENA, JAVIER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



Dr. Javier Mendoza Balarezo
AGENTE DE INVESTIGACIÓN
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
MOTIVACIÓN LABORAL	Necesidades aprendidas	Necesidad de logro	1. Logro resultado positivos de mis metas establecidas en mi centro laboral.				✓		✓		✓		✓		
			2. Generalmente llevo a cumplir con mi trabajo pedagógico a tiempo y bien hecho.				✓		✓		✓		✓		
			3. Las responsabilidades que asumo en mi trabajo, tiene un alto nivel de exigencia; sin embargo, logro cumplirlos.				✓		✓		✓		✓		
			4. Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas.				✓		✓		✓		✓		
		Necesidad de poder	5. Tengo reconocimiento de la dirección del plantel al tener control sobre un grupo de docentes.				✓		✓		✓		✓		
			6. Las relaciones amistosas en el trabajo generan actitudes favorables en la institución educativa.				✓		✓		✓		✓		
		Necesidad de afiliación	7. Existe un ambiente de participación activa y permanente entre los docentes de la institución educativa.				✓		✓		✓		✓		
			8. La institución Educativa realiza actividades recreativas para mejorar la comunicación con todos.				✓		✓		✓		✓		
	Factores motivacionales		Intrínsecos	9. Me siento motivado y cómodo, en todo momento, por la labor que desempeño en la institución educativa y por el respaldo de mis colegas.				✓		✓		✓		✓	
				10. Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo docente.				✓		✓		✓		✓	
	Extrínsecos	11. Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo, por lo que me motiva a realizar un buen trabajo.				✓		✓		✓		✓			
		12. Siento que mi desempeño laboral es valorado por la institución educativa.				✓		✓		✓		✓			
		13. La institución educativa realiza reconocimientos a los docentes por el esmero y esfuerzo desplegado.				✓		✓		✓		✓			
		Trascendente	14. Valoro de modo positivo las relaciones personales y la práctica del compañerismo que existe dentro de mi institución educativa.				✓		✓		✓		✓		
	15. Me siento bien cuando apoyo a la institución sin obtener compensación económica alguna, porque lo considero como mi segundo hogar.					✓		✓		✓		✓			
	16. En la institución educativa fomento un ambiente de unidad con espacios y acciones, haciendo que se integre cada vez más la comunidad educativa.					✓		✓		✓		✓			
	Metas profesionales		Metas	17. En la institución educativa existen oportunidades para hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.				✓		✓		✓		✓	
		18. He logrado alcanzar sus metas personales basado con el apoyo de la institución.					✓		✓		✓		✓		
		19. La institución motiva a los docentes para lograr sus metas.					✓		✓		✓		✓		
		Objetivos	20. Se han cumplido mis expectativas de estar laborando dentro de esta institución educativa.				✓		✓		✓		✓		
			21. He conseguido cumplir sus objetivos establecidos en mi vida laboral, lo cual es concordante con mi vida social y familiar.				✓		✓		✓		✓		
			22. Me siento satisfecho por cumplir los objetivos que se haya planeado como reto.				✓		✓		✓		✓		
		Participación	23. En el interior de la institución educativa hay posibilidades de ascender a otros cargos jerárquicos y pedagógicos.				✓		✓		✓		✓		
			24. Mi participación en la Institución educativa incrementa mi calidad como profesional y a la vez ayuda a fortalecer mi visión como profesional de la educación.				✓		✓		✓		✓		


 Dr. Javier Mendoza Belarzo
 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Clima organizacional

DIRIGIDO A: Los docentes de la I.E. Mariano Dámaso Beraún.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:

Alicia Quispe Magaly Añez

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora.

VALORACIÓN:


Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
M. Alcalá Q.
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2	1	0													
CLIMA ORGANIZACIONAL	Modelo organizativo con visión compartida	- Adecuada organización	1. Existe una organización adecuada en la institución educativa				/		/		/		/		
		- Toma de decisiones compartidas	2. Se propicia la toma de decisiones compartidas entre el director, los profesores y padres de familia.				/		/		/		/		
		- Trabajo colaborativo	3. Existe un trabajo colaborativo entre el director, profesores, padres de familia y alumnos.				/		/		/		/		
		- Planificación adecuada	4. Se realiza una planificación adecuada de todas las actividades que se realiza en la institución				/		/		/		/		
		- Capacidad para propiciar una visión compartida	5. Existe la capacidad para conseguir objetivos comunes en esta institución				/		/		/		/		
		- Compromiso y vinculación hacia los proyectos del centro	6. Existe compromiso y vinculación hacia los proyectos del centro por parte del director, profesores, padres de familia y alumnos.				/		/		/		/		
		- Liderazgo del director	7. Existe liderazgo por parte del director de esta institución				/		/		/		/		
		- Directivo democrático	8. El director comúnmente consulta y somete a votación los acuerdos y decisiones.				/		/		/		/		
	Comunicación		9. La comunicación entre el director, docentes y padres de familia es permanente				/		/		/		/		
		- Comunicación continua y fluida	10. Existen canales fluidos de comunicación en todos los miembros de la comunidad educativa				/		/		/		/		
		11. Se publica oportunamente los acuerdos y comunicados				/		/		/		/			
	- Respeto a las opiniones	12. Existe respeto y capacidad de escucha a las opiniones vertidas por los docentes y padres de familia.				/		/		/		/			
	Normas de convivencia	- Claridad y Razonabilidad	13. Las normas de convivencia en esta institución son claras y razonables				/		/		/		/		
		- Aceptación y aplicación constructiva de las normas	14. Las normas de convivencia tienen aceptación y aplicación constructiva en la institución educativa				/		/		/		/		
		- Incumplimiento de las normas	15. Existen sanciones para el cumplimiento de normas y acuerdos.				/		/		/		/		
		16. Se cumple con la aplicación de sanciones ante el incumplimiento de normas y acuerdos				/		/		/		/			
	Relaciones Interpersonales	- Cultura de colaboración	17. Existe una cultura de colaboración entre el director, profesores, padres de familia y alumnos.				/		/		/		/		
		- Apoyo y relación mutua	18. Existe apoyo y relación mutua entre el director, profesores, padres de familia y alumnos.				/		/		/		/		
		- Uso racional de los recursos	19. Se hace uso racional y conjunto de los recursos de la institución				/		/		/		/		
	Satisfacción laboral	- Corresponsabilidad en los logros y fracasos	20. Existe compromiso de corresponsabilidad en los logros y fracasos				/		/		/		/		
		- Con los medios para desarrollar el trabajo	21. Existe los medios apropiados para desarrollar el trabajo en esta institución				/		/		/		/		
		- Atención cordial	22. Existe una atención cordial en esta institución				/		/		/		/		
		- Interacción positiva con la comunidad educativa	23. Existe interacciones positivas con toda la comunidad institucional				/		/		/		/		
		Comodidad	24. La comodidad que ofrece los ambientes de esta institución es adecuado.				/		/		/		/		



 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Motivación laboral

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Motivación laboral

DIRIGIDO A: Los docentes de la I.E. Mariano Dámaso Beraún.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR:


Alcalá Quispe Magaly Arnee

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora

VALORACIÓN:

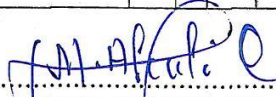
Altamente válido	<i>V</i> Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	-----------------	---------------------	--------------	-----------

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
M. Alcalá
Dra. Magaly A. Alcalá Quispe
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

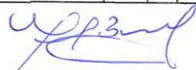
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS			RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
MOTIVACIÓN LABORAL	Necesidades aprendidas	Necesidad de logro	1. Logro resultado positivos de mis metas establecidas en mi centro laboral.				/		/		/		/		
			2. Generalmente llevo a cumplir con mi trabajo pedagógico a tiempo y bien hecho.				/		/		/		/		
			3. Las responsabilidades que asumo en mi trabajo, tiene un alto nivel de exigencia; sin embargo, logro cumplirlas				/		/		/		/		
			4. Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas				/		/		/		/		
		Necesidad de poder	5. Tengo reconocimiento de la dirección del plantel al tener control sobre un grupo de docentes.				/		/		/		/		
			6. Las relaciones amistosas en el trabajo generan actitudes favorables en la institución educativa.				/		/		/		/		
	Factores motivacionales	Necesidad de afiliación	7. Existe un ambiente de participación activa y permanente entre los docentes de la institución educativa				/		/		/		/		
			8. La institución Educativa realiza actividades recreativas para mejorar la comunicación con todos.				/		/		/		/		
			9. Me siento motivado y cómodo, en todo momento, por la labor que desempeño en la institución educativa y por el respaldo de mis colegas.				/		/		/		/		
		Intrínsecos	10. Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo docente.				/		/		/		/		
			11. Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo, por lo que me motiva a realizar un buen trabajo.				/		/		/		/		
			12. Siento que mi desempeño laboral es valorado por la institución educativa.				/		/		/		/		
	Metas profesionales	Extrínsecos	13. La institución educativa realiza reconocimientos a los docentes por el esmero y esfuerzo desplegado.				/		/		/		/		
			14. Valoro de modo positivo las relaciones personales y la práctica del compañerismo que existe dentro de mi institución educativa.				/		/		/		/		
			15. Me siento bien cuando apoyo a la institución sin obtener compensación económica alguna, porque lo considero como mi segundo hogar.				/		/		/		/		
		Trascendente	16. En la institución educativa fomento un ambiente de unidad con espacios y acciones, haciendo que se integre cada vez más la comunidad educativa.				/		/		/		/		
			17. En la institución educativa existen oportunidades para hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.				/		/		/		/		
			18. Ha logrado alcanzar sus metas personales basado con el apoyo de la institución.				/		/		/		/		
	Objetivos	Metas	19. La institución motiva a los docentes para lograr sus metas				/		/		/		/		
			20. Se han cumplido mis expectativas de estar laborando dentro de esta institución educativa.				/		/		/		/		
			21. He conseguido cumplir sus objetivos establecidos en mi vida laboral, lo cual es concordante con mi vida social y familiar.				/		/		/		/		
		Participación	22. Me siento satisfecho por cumplir los objetivos que se haya planeado como reto.				/		/		/		/		
			23. En el interior de la institución educativa hay posibilidades de ascender a otros cargos jerárquicos y pedagógicos.				/		/		/		/		
			24. Mi participación en la Institución educativa incrementa mi calidad como profesional y a la vez ayuda a fortalecer mi visión como profesional de la educación.				/		/		/		/		



 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS		
							2	1	0	SI	NO	SI	NO	SI	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Modelo organizativo con visión compartida	- Adecuada organización	1. Existe una organización adecuada en la Institución educativa				✓		✓		✓		✓		
		- Toma de decisiones compartidas	2. Se propicia la toma de decisiones compartidas entre el director, los profesores y padres de familia.				✓		✓		✓		✓		
		- Trabajo colaborativo	3. Existe un trabajo colaborativo entre el director, profesores, padres de familia y alumnos.				✓		✓		✓		✓		
		- Planificación adecuada	4. Se realiza una planificación adecuada de todas las actividades que se realiza en la institución				✓		✓		✓		✓		
		- Capacidad para propiciar una visión compartida	5. Existe la capacidad para conseguir objetivos comunes en esta institución				✓		✓		✓		✓		
		- Compromiso y vinculación hacia los proyectos del centro	6. Existe compromiso y vinculación hacia los proyectos del centro por parte del director, profesores, padres de familia y alumnos.				✓		✓		✓		✓		
		- Liderazgo del director	7. Existe liderazgo por parte del director de esta institución				✓		✓		✓		✓		
		- Directivo democrático	8. El director comúnmente consulta y somete a votación los acuerdos y decisiones.				✓		✓		✓		✓		
	Comunicación	- Comunicación continua y fluida	9. La comunicación entre el director, docentes y padres de familia es permanente				✓		✓		✓		✓		
			10. Existen canales fluidos de comunicación en todos los miembros de la comunidad educativa				✓		✓		✓		✓		
			11. Se publica oportunamente los acuerdos y comunicados				✓		✓		✓		✓		
		- Respeto a las opiniones	12. Existe respeto y capacidad de escucha a las opiniones vertidas por los docentes y padres de familia.				✓		✓		✓		✓		
	Normas de convivencia	- Claridad y Razonabilidad	13. Las normas de convivencia en esta institución son claras y razonables				✓		✓		✓		✓		
		- Aceptación y aplicación constructiva de las normas	14. Las normas de convivencia tienen aceptación y aplicación constructiva en la institución educativa				✓		✓		✓		✓		
		- Incumplimiento de las normas	15. Existen sanciones para el cumplimiento de normas y acuerdos.				✓		✓		✓		✓		
			16. Se cumple con la aplicación de sanciones ante el incumplimiento de normas y acuerdos				✓		✓		✓		✓		
	Relaciones Interpersonales	- Cultura de colaboración	17. Existe una cultura de colaboración entre el director, profesores, padres de familia y alumnos.				✓		✓		✓		✓		
		- Apoyo y relación mutua	18. Existe apoyo y relación mutua entre el director profesores, padres de familia y alumnos.				✓		✓		✓		✓		
		- Uso racional de los recursos	19. Se hace uso racional y conjunto de los recursos de la institución				✓		✓		✓		✓		
		- Corresponsabilidad en los logros y fracasos	20. Existe compromiso de corresponsabilidad en los logros y fracasos				✓		✓		✓		✓		
	Satisfacción laboral	- Con los medios para desarrollar el trabajo	21. Existe los medios apropiados para desarrollar el trabajo en esta institución				✓		✓		✓		✓		
		- Atención cordial	22. Existe una atención cordial en esta institución				✓		✓		✓		✓		
		- Interacción positiva con la comunidad educativa	23. Existe interacciones positivas con toda la comunidad institucional				✓		✓		✓		✓		
		- Comodidad	24. La comodidad que ofrece los ambientes de esta institución es adecuado.				✓		✓		✓		✓		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Motivación laboral

OBJETIVO: Evaluar la valoración del cuestionario de Motivación laboral

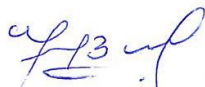
DIRIGIDO A: Los docentes de la I.E. Mariano Dámaso Beraún.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL EVALUADOR: FRANJE BALTAZAR SILCA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

VALORACIÓN:

Altamente válido	Válido	Regularmente válido	Baja validez	No válido
------------------	--------	---------------------	--------------	-----------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTAS			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
MOTIVACIÓN LABORAL	Necesidades aprendidas	Necesidad de logro	1. Logro resultado positivos de mis metas establecidas en mi centro laboral.				✓		✓		✓		✓			
			2. Generalmente llego a cumplir con mi trabajo pedagógico a tiempo y bien hecho.				✓		✓		✓		✓			
			3. Las responsabilidades que asumo en mi trabajo, tiene un alto nivel de exigencia, sin embargo, logro cumplirlas.				✓		✓		✓		✓			
			4. Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas.				✓		✓		✓		✓			
		Necesidad de poder	5. Tengo reconocimiento de la dirección del plantel al tener control sobre un grupo de docentes.				✓		✓		✓		✓			
			Necesidad de afiliación	6. Las relaciones amistosas en el trabajo generan actitudes favorables en la institución educativa.				✓		✓		✓		✓		
				7. Existe un ambiente de participación activa y permanente entre los docentes de la institución educativa.				✓		✓		✓		✓		
				8. La institución Educativa realiza actividades recreativas para mejorar la comunicación con todos.				✓		✓		✓		✓		
	Factores motivacionales	Intrínsecos		9. Me siento motivado y cómodo, en todo momento, por la labor que desempeño en la institución educativa y por el respaldo de mis colegas.				✓		✓		✓		✓		
			10. Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo docente.				✓		✓		✓		✓			
		Extrínsecos	11. Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo, por lo que me motiva a realizar un buen trabajo.				✓		✓		✓		✓			
			12. Siento que mi desempeño laboral es valorado por la institución educativa.				✓		✓		✓		✓			
		Trascendente	13. La institución educativa realiza reconocimientos a los docentes por el esmero y esfuerzo desplegado.				✓		✓		✓		✓			
			14. Valoro de modo positivo las relaciones personales y la práctica del compañerismo que existe dentro de mi institución educativa.				✓		✓		✓		✓			
			15. Me siento bien cuando apoyo a la institución sin obtener compensación económica alguna, porque lo considero como mi segundo hogar.				✓		✓		✓		✓			
			16. En la institución educativa fomento un ambiente de unidad con espacios y acciones, haciendo que se integre cada vez más la comunidad educativa.				✓		✓		✓		✓			
	Metas profesionales	Metas	17. En la institución educativa existen oportunidades para hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.				✓		✓		✓		✓			
			18. He logrado alcanzar sus metas personales basado con el apoyo de la institución.				✓		✓		✓		✓			
			19. La institución motiva a los docentes para lograr sus metas.				✓		✓		✓		✓			
		Objetivos	20. Se han cumplido mis expectativas de estar laborando dentro de esta institución educativa.				✓		✓		✓		✓			
			21. He conseguido cumplir sus objetivos establecidos en mi vida laboral, lo cual es concordante con mi vida social y familiar.				✓		✓		✓		✓			
			22. Me siento satisfecho por cumplir los objetivos que se haya planeado como reto.				✓		✓		✓		✓			
		Participación	23. En el interior de la institución educativa hay posibilidades de ascender a otros cargos jerárquicos y pedagógicos.				✓		✓		✓		✓			
			24. Mi participación en la institución educativa incrementa mi calidad como profesional y a la vez ayuda a fortalecer mi visión como profesional de la educación.				✓		✓		✓		✓			



 FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N°03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Clima organizacional y motivación laboral en la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO
¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018?	Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.	<p>H₁: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.</p>	VX: Clima organizacional	Modelo organizativo con visión compartida	<ul style="list-style-type: none"> - Adecuada organización - Toma de decisiones compartidas - trabajo colaborativo -Planificación adecuada - Capacidad para propiciar una visión compartida - Compromiso y vinculación hacia los proyectos del centro - Liderazgo del director - Directivo democrático 	<p>Método: Cuantitativo Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Diseño de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Descriptiva correlacional - Corte trasversal 	<p>El método de análisis de los datos que se obtendrán, en esta investigación, será de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación de datos: Se empleará una preparación y sistematización computarizada, ya que contamos con preguntas cerradas en el cuestionario, todo ello empleando el software estadístico SPSS. También para verificar la correlación de las variables se utilizará el Coeficiente de correlación de Pearson.
				Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación continua y fluida - Respeto a las opiniones 		
				Normas de convivencia	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad y Razonabilidad - Aceptación y aplicación constructiva de las normas - Incumplimiento de las normas 		
				Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Cultura de colaboración - Apoyo y relación mutua - Uso racional de los recursos - Corresponsabilidad en los logros 		
<p>Problemas específicos</p> <p>- ¿Qué relación existe entre el Modelo organizativo con visión compartida y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018?</p> <p>-¿Qué relación existe entre la Comunicación y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre las Normas de convivencia y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún, de Paucarbamba-2018?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>- Conocer la relación que existe entre el Modelo organizativo con visión compartida y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.</p> <p>- Establecer la relación que existe entre la Comunicación y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018?</p> <p>- Identificar la relación que existe entre las Normas de convivencia y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.</p> <p>- Identificar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.</p> <p>- Conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>- Existe relación significativa entre el Modelo organizativo con visión compartida y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.</p> <p>- Existe relación significativa entre la Comunicación y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018?</p> <p>- Existe relación significativa entre las Normas de convivencia y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.</p> <p>- Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.</p> <p>- Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.</p>	VY: Motivación laboral	Necesidades aprendidas	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de logro - Necesidad de poder - Necesidad de afiliación 	<p>Población: La población considerada para el trabajo de investigación, estará compuesto por 55 docentes de la I.E. Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018.</p> <p>Muestra La muestra de estudio, estará compuesto por 26 docentes. Elegidas de manera no probabilística.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de clima organizacional. - Cuestionario de motivación laboral 	<p>- Técnica estadística a usar: De acuerdo a nuestros objetivos se emplearon las técnicas estadísticas de correlación y medidas de asociación.</p> <p>- Tipo de análisis: En nuestra investigación se realizó el análisis cuantitativo.</p> <p>- Presentación de datos: Los datos se presentaron en tablas de distribución de frecuencia, gráfico de histogramas y diagrama de dispersión.</p>
				Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Intrínsecos - Extrínsecos - Trascendente 		
				Metas profesionales	<ul style="list-style-type: none"> - Metas - Objetivos - Participación 		

ANEXO N°04: CARTA PRESENTADA PARA LA TOMA DE DATOS

“Año del dialogo y la reconciliación nacional”

Huánuco, 26 de Junio del 2018

Carta. N° 001-2018-RPNR

Señor: Director de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba

Presente:

Asunto: Permiso para aplicar instrumento de toma de datos

Me dirijo a su Despacho para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo solicitarle apelando a su gestión participativa dentro de las normas legales vigentes, permiso para la aplicación de dos instrumentos de toma de datos a los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún, que en el proceso de la realización del trabajo de investigación titulado: **“ Clima Organizacional y motivación laboral en la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba-2018”**, me permitirá previa sustentación y aprobación obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Agradeciéndole de antemano su aceptación y colaboración me despido reiterándole los sentimientos de mi estima y consideración personal.

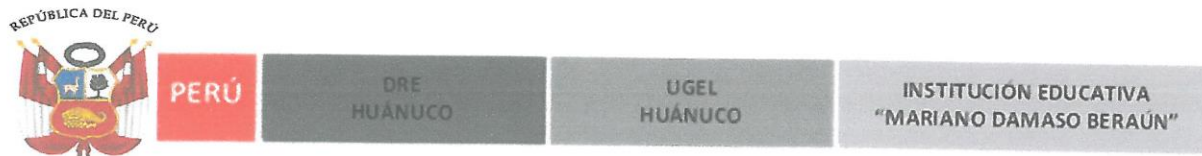
Atentamente



Firma

ROXANA PILAR NOREÑA RIVERA

ANEXO N°05: PERMISO PARA REALIZAR LA ENCUESTA Y TOMA DE DATOS A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIANO DÁMASO BERAÚN DE PAUCARBAMBA.



Huánuco, 28 de junio del 2018

Carta N° 018-2018-D.IE."MDB"-A.

Srta: Roxana Pilar Noreña Rivera

Asunto: Permiso para realizar la aplicación de los cuestionarios.

Referencia: Carta N°001-2018-RPNR

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y en atención a lo señalado en el asunto y documento de la referencia mediante el cual solicito permiso para realizar la aplicación de los cuestionarios a los docentes de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba. Al respecto y tomado conocimiento esto el director de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún le otorga el **Permiso Solicitado**.

Sin otro particular reitero a usted la muestra de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente:

The image shows an official blue circular stamp of the 'DIRECCION PAUCARBAMBA' with the text 'MINISTERIO DE EDUCACION DRE-UGEL-HUANUCO' around the perimeter. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in blue ink, which reads 'Lic. Marcos E. Bravo Peña' and 'DIRECTOR' below it.

ANEXO N°06: CONSTANCIA QUE ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MARIANO DÁMASO BERAÚN DE PAUCARBAMBA.



MINISTERIO DE EDUCACION
I.E. "MARIANO DAMASO BERAÚN"
AMARILIS – HCO.

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

CONSTANCIA

El Director de la Institución Educativa “Mariano Dámaso Beraún” de Paucarbamba, comprensión del distrito de Amarilis, provincia y región Huánuco:

HACE CONSTAR:

Que, la bachiller de Posgrado en Gestión Pública Roxana Pilar Noreña Rivera, identificada con DNI N° 40202015, estudiante de Maestría en la Universidad Cesar Vallejo, quien ha realizado la aplicación de los instrumentos con una encuesta a los docentes de la Institución Educativa Publica “Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba” sobre las variables : “ Clima Organizacional y motivación laboral de la Institución Educativa Mariano Dámaso Beraún de Paucarbamba- 2018” es parte de un trabajo de investigación.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Amarilis, 02 de julio del 2018



ANEXO N°07: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS
APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EN LA I.E MARIANO DÁMASO
BERAÚN DE PAUCARBAMBA-2018



**APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EN LA I.E MARIANO DÁMASO
BERAÚN DE PAUCARBAMBA-2018**



**APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS EN LA I.E MARIANO DÁMASO
BERAÚN DE PAUCARBAMBA-2018**

