



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Motivación laboral y cultura organizacional en docentes de la Institución  
Educativa Aroldo Reátegui Reátegui n°82072 del milagro, 2019.**

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

**AUTORA:**

**ORTIZ ZAVALA MARILIN LIZETH**

**(ORCID :0000-0002-6598-8764)**

**ASESOR:**

**DR. MARIO ANDRÉS TERRONES MARREROS**

**(ORCID: 000-0001-7841-9977)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN CALIDAD DEL SERVICIO**

**TRUJILLO – PERÚ**

**2019**

## DEDICATORIA

A mis padres, por ser uno de los pilares más importantes en mi vida y ser mi fortaleza para seguir adelante.

A Dios por guiarme y darme fortaleza para seguir adelante en el camino de la vida.

*Dedicado a mi hijita yaslin y mi pareja Jorge guzmán por todo su cariño y apoyo brindado en todo momento para seguir adelante en mis metas trazadas.*

La autora

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a todas aquellas personas que con su apoyo han contribuido a la realización de La misma. En primer lugar, expreso mi agradecimiento al asesor el **Dr. Mario Andrés Terrones Marreros** por su incondicional apoyo académico y tolerancia que hizo la culminación del presente trabajo de Investigación

Igualmente muestro el más cordial agradecimiento a los catedráticos de la Universidad cesar vallejo por brindarnos su conocimiento en nuestra formación profesional.

## **PÁGINA DEL JURADO**

---

**M SC. FILOTER TELLO YANCE**  
PRESIDENTE

---

**MG. JORGE LUIS AGREDA DÍAZ**  
SECRETARIO

---

**DR. MARIO ANDRÉS TERRONES MARREROS**  
VOCAL

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Marilin Lizeth Ortiz Zavaleta, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, sede Trujillo, declaro que la tesis titulada “Motivación Laboral y Cultura Organizacional en docentes de la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N°82072 del Milagro, 2019”, presentada en 03 Folios, para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación. Declaro que la tesis es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas para el presente trabajo de investigación identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
  - No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadas en este trabajo.
  - Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
  - Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
  - De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a la sanción que determinan el procedimiento disciplinario.
1. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por tanto, la tesis no ha sido plagiada, ni total, ni parcialmente.
  2. La tesis no ha sido auto plagio; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
  3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados ni duplicados ni copiados, por lo tanto, se constituirán en aporte a la realidad investigada.

Trujillo, julio 2019

-----  
Br. Marilin Lizeth Ortiz Zavaleta

DNI: 43634838

## INDICE

<b>Caratula</b> .....	i
<b>Dedicatoria</b> .....	ii
<b>Agradecimiento</b> .....	iii
<b>Página del Jurado</b> .....	iv
<b>Declaratoria de autenticidad</b> .....	
<b>Presentación</b> .....	i
<b>RESUMEN</b> .....	xii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	09
<b>II. MÉTODO</b>	
2.1. Diseño de investigación.....	18
2.2. Variables, operacionalización.....	19
2.3. Población y muestra.....	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
2.5. Métodos de análisis de datos.....	23
<b>III. RESULTADOS</b> .....	25
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	37
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	39
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	40
<b>VII. REFERENCIAS</b> .....	41
<b>ANEXOS</b> .....	45

## RESUMEN

El propósito de este estudio es determinar la relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional. Este estudio se enmarca dentro de las investigaciones descriptivas, correlacionales y transversales, de igual manera se realiza de acuerdo con los aspectos que influyen en el esfuerzo, la perseverancia y el logro de los objetivos que realiza un trabajador. Robbins y Judge (2009). La investigación se desarrolló en los docentes de la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui No. 82072 del Milagro-2019. La muestra de estudio compuesta por 25 docentes, 14 mujeres y 11 hombres, se obtuvo de manera no probabilística. Los datos se obtuvieron de la aplicación de instrumentos validados por expertos en el tema. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Según los resultados, solo el 4% considera que el nivel de motivación laboral es bueno y el 96% cree que es justo; mientras que nada de la cultura organizacional lo considera bueno y 100% cree que es justo. El objetivo es determinar la relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional en los docentes del I.E Aroldo Reátegui Reátegui N ° 82072 del Milagro, 2019 de tipo básico, nivel descriptivo, diseño correlacional, teniendo como resultado dichas variables.

Finalmente concluimos que la Motivación Laboral y Cultura Organizacional se relacionan significativamente en la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro-2019, dado que el coeficiente de Correlación de Spearman es de 0.442 con un nivel de significancia de  $\rho = 0.027 < 0.05$ .

**PALABRAS CLAVE:** Motivación Laboral y Cultura Organizacional

## ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the relationship between Labor Motivation and Organizational Culture. This study is framed within the descriptive, correlational and transversal investigations, likewise it is done according to the aspects that influence the effort, perseverance and achievement of objectives that a worker makes. Robbins and Judge (2009)

The research was developed in the teachers of the Educational Institution Aroldo Reátegui Reátegui No. 82072 del Milagro-2019. The study sample consisted of 25 teachers and was obtained in a non-probabilistic manner. The data was obtained from the application of instruments validated by experts in the subject.

The technique used was the survey and as an instrument the questionnaire. According to the results, only 4% consider that the level of work motivation is good and 96% believe it is fair; while none of the organizational culture considers it good and 100% believe it is fair.

Finally we conclude that Labor Motivation and Organizational Culture are significantly related in the Educational Institution Aroldo Reátegui Reátegui No. 82072 del Milagro-2019, given that the Spearman Correlation coefficient is 0.442 with a significance level of  $\rho = 0.027 < 0.05$ .

**KEYWORDS:** Labor Motivation and Organizational Culture



## I. INTRODUCCION

En el campo laboral docente mucho se ha hablado que para su desarrollo integral y de calidad, debe ir acompañado de factores que influyan positivamente en su accionar como, motivación, buen clima organizacional, beneficios, posibilidades de superación personal entre otros. La motivación laboral si bien es cierto es personal, aun así, algunas instituciones educativas en la actualidad están dedicando espacio y tiempo para que se sientan “como en casa”, de esta forma se logra tener docentes motivados y por lo tanto identificados con la institución.

Según Chiavenato (2007) la motivación es “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea” (p.110), siguiendo esta línea los docentes realmente motivados son aquellos que saben aprovechar las diferentes situaciones dentro de su centro de trabajo. Una de esas situaciones es el clima organizacional que tiene la institución educativa.

También es importante resaltar la afirmación hecha por Álvarez (1992), quien manifiesta que el ambiente puede convertirse en favorable o no en el desempeño docente. Como consecuencia de esto, observamos en la IE Aroldo Reátegui Reátegui, n°82072 que mucho docente está motivado, creemos que uno de los factores es el clima organizacional que se les brinda, por este motivo es que nos planteamos el presente estudio

En cuanto a estudios previos en el ámbito internacional se consideró a Martínez y Ramírez (2010), en su tesis “La motivación y el clima organizacional en la facultad de contaduría pública de La benemérita universidad autónoma de Puebla” estudiaron una muestra de 69 docentes. Se encontraron resultados importantes como el grado de satisfacción; conocimiento de su aportación al trabajo, antigüedad en la institución, relaciones laborales, trabajo en equipo, reconocimiento del trabajo por los superiores, oportunidades de ascenso, etc., el objetivo de esta investigación a parte de compartir resultados con otros investigadores, elevar una propuesta que sea considerado por la universidad de Puebla para mejorar su sistema de motivación.

Sánchez (2010), en su tesis doctoral, titulada: Caracterización de la Cultura Organizacional de centros educativos, concluyendo lo siguiente: Se debe contar con un sistema eficiente de gestión para que el programa educativo sea de calidad, debe garantizar que los procesos sean lo suficientemente viables dando resultados

positivos. Esto porque la cultura se relaciona con la eficiencia y eficacia, con la producción, los tipos de gestión, con la habilidad de hacer cambios en la organización, solucionar conflictos ya sean externos o internos, gestión de aprendizajes y conocimientos de la organización. Por lo que la labor de gestión del que dirige debe estar orientado a ser un buen administrador de las diferentes diversidades culturales, fomentando el trabajo en grupo, mejorando la comunicación; lo que le va a permitir conducir a la institución a cumplir con sus funciones encomendadas. Además, administrar la cultura organizacional para el dirigente deberá ser lo primero. En el transcurso de cambiar de gestiones tradicionales a otras más innovadoras, implicará cambios fuertes en el papel que deberán tener los que dirigen la institución educativa.

En el ámbito nacional se consideró a Valeriano y Zósimo (2018), en su trabajo titulado “Motivación laboral y cultura organizacional de la I. E. “Ricardo Palma”. Surquillo – 2018” se propuso identificar la correlación entre la motivación laboral y el clima organizacional en la escuela en cuestión, para lograrlo utilizó un enfoque cuantitativo, investigación descriptiva correlativa. Con una muestra de 22 docentes de la institución educativa San Francisco de Asís de Tambo bamba Cota bambas. Se usó la encuesta con dos cuestionarios, uno para Motivación Laboral y otro para Clima Institucional. El resultado del estudio mostró que si existe correlación con un ( $r=0.564$ ) entre las variables y un ( $p=0.005$ ).

Sin embargo, la misma relación no la obtuvo Martínez (2012) en su trabajo “Motivación y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas Julio César Tello Matucana y Manuel A. Odría Chicla UGEL N° 15 – 2012” se propuso realizar un estudio sobre la relación entre motivación y clima organizacional. Con una muestra de 40 docentes de centros educativos. El resultado arrojó hay una correlación significativa moderada entre ambas variables.

Garro y Mendoza (2012), en su tesis de maestría titulado “Clima organizacional y su relación con la calidad de los aprendizajes de los estudiantes del nivel secundaria de menores de las Instituciones Educativas Públicas de Amarilis-Huánuco”, concluyendo lo siguiente: El estilo de liderazgo directivo está relacionado directamente con la calidad del aprendizaje de los alumnos de educación secundaria de I.E. públicas. El resultado muestra genéricamente según el tipo de alumno, que el estilo de liderazgo no es el más adecuado para desarrollar la

calidad del aprendizaje. Los resultados explican de manera general y según los estudiantes, que la comunicación institucional, no son los más adecuados para el desarrollo de la calidad de los aprendizajes. La motivación favorece positivamente en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, los resultados explican que la motivación, no son los más adecuados para el desarrollo de la calidad de los aprendizajes.

En cuanto a las bases teóricas se ha considerado las siguientes: Según Espada (2006), la motivación es una base para la emoción del ser humano y además para cualquier profesional, estar motivado significa hacer las tareas alegres, sonriéndole a la vida y disfrutando lo que se está haciendo (p.22). A través de la historia del hombre la motivación siempre ha sido centro de estudio por su influencia en la personalidad (Martínez, 2010).

Según Griffin y Moorhead (2010) “La motivación es el conjunto de fuerzas que ocasionan que las personas participen en un comportamiento más que en otro comportamiento alterno” (p. 83). Se hace ver que depende de uno el estar motivado, pero al mismo tiempo el director es quien impulsa desde afuera. Para Robbins y Judge (2009), la motivación son los “procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo” (p. 175). Para Pinder (1998, citado por Muchinsky, 2002) la motivación en el trabajo es “un conjunto de fuerzas energéticas que se originan dentro y más allá del individuo para iniciar la conducta relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración” (p.331)

Se considera como fundamento teórico para la motivación lo siguiente: Según ERC de Alderfer Alderfer luego de revisar a Maslow, y para que coincidiera con los estudios empíricos la llamo ERC, ya que sostiene que hay tres grupos con necesidades básicas que son, existencia, relación y crecimiento. Según él, indica que hay la posibilidad que se mantengan activas más de una necesidad a la vez. Si se opaca la gratificación de lo que se considera como necesidad superior, se acentúa la necesidad de que se satisfagan la menores. (Stephen, 2004).

La teoría ERC “contiene también una dimensión de frustración y regresión Maslow decía que un individuo debía quedarse en cierto nivel de necesidades hasta que la satisficiera” (Stephen, 2004, p.181) Aquí se puede observar que en la medida que

una necesidad no de satisfacer, aparece el deseo de la persona de considerar una necesidad inferior.

Teoría de las necesidades de Mac Clelland, Se enfoca en tres necesidades: de lograr, de poder y de afiliarse (Stephen, 2004, p.183-184). La de logro tiene probabilidades de ocurrencia del 0.5 que es lo mismo decir que tienen 50% de posibilidad de prosperar. Por naturaleza la persona tiene la necesidad de sobresalir, de realizarse en la vida, de prosperar y se exitoso (Flores, 2011)

Algunos sienten la necesidad de tener poder, de poder influir controlando al resto. Estas personas que desean tener poder se satisfacen de “estar a cargo”, va a estar intentando y haciendo de todo con tal de tener influencia en el resto, su preferencia es estar en una situación de competir con otros y lograr posiciones dentro de la organización, se interesan más en tener prestigio y conseguir influencia sobre el resto, se interesa más todo esto en vez que el desempeñarse eficazmente. (Flores, 2011) .

Teoría de la capacitación y motivación. – Los materiales que se usan en las capacitaciones deben estar debidamente diseñados, los que deben orientarse a evaluar los objetivos que persigue la organización para lo cual debe tener respaldo de la alta dirección. Las capacitaciones se diseñan en función a la necesidad de la institución y de las que pudieran tener cada jefe de área. Tanto el motivar como capacitar al personal corresponde a los directivos con el fin de que se llegue a ocupar los puestos en que se desarrollan, así como también lograr los asensos. Todo esto es un proceso que tiene relación con mejorar y hacer crecer la aptitud de los colaboradores y de los grupos. La capacitación tiene como meta el logro de las metas trazadas dentro de la organización. También se considera la necesidad de desarrollarse personalmente por lo que el capacitar de manera constante es vital para la organización sin dejar de considerar. “(Romero, 2005, p.56).

Teoría de la Motivación-Higiene (Frederick Herzberg) El factor higiene o preventivo que corresponde a los salarios, el ambiente, modelos de supervisión, la relación interpersonal y administrar la organización; se puede decir que al considerar todo esto se estará evitando tener colaboradores insatisfechos. El factor motivación que corresponde el reconocer, resaltar los logros, ser autónomo o responsable, posibilidad de avanzar y de logros; esto si produce satisfacción, y será mejor en la medida que el factor higiene funcione en forma adecuada. En tal

sentido si ninguno de los factores no estuviese funcionando de manera adecuada, más que seguro tendremos colaboradores completamente insatisfechos. Corbalán (2010).

Teoría de la Motivación Intrínseca (Kenneth Thomas). - En la actualidad las organizaciones no están buscando colaboradores sumisos, sino más bien lograr que se sientan comprometidos y con iniciativa propia para hacer las cosas. Entonces no es suficiente la recompensa externa con la que se pretendía comprar la sumisión. La nueva modalidad de trabajo pretende que el trabajador busque algo más que un salario, que sienta un interés propio trabajando desinteresadamente y la recompensa vendrán por sí sola. (Betancur, 2010, p.56).

El resultado de dirigirse uno mismo, brinda posibilidades que el colaborador consiga los siguientes beneficios intrínsecos: ser autónomo (lo que significa ser libre para escoger lo que va a hacer para llegar a lograr sus objetivos y escoger también el medio para lograrlo), ser competitivo (se siente en capacidad y con las habilidades necesarias para lograr hacer las tareas), estar orientado (tener la seguridad de que lo propuesto será reconocido por los demás), y progresar (tener acceso a estar informado de los avances de los demás hasta lograr los objetivos).

Al combinarse estos elementos va a provocar una situación motivadora intrínseca (que se deriva al momento de ejecutar las tareas) que al mismo tiempo van a generar un buen desempeño (logros de metas de la organización) y un alto grado de satisfacción (lograr la meta del área personal).

Para la motivación se consideró dos dimensiones que son: La motivación intrínseca. - Cuando uno se propone describir los fenómenos de la motivación en los demás, primero se debe distinguir de donde proviene ésta; en otras palabras, significa determinar si el deseo de aprender es interno o externo. En tal sentido es que se puede diferenciar cuando la motivación es intrínseca o extrínseca.

Según Beltrán y Bueno (1995), “La retroalimentación o feedback que el sujeto recibe juega así un papel determinante. Además, la situación o tarea debe plantear un desafío óptimo: debe proporcionar un justo grado de dificultad, riesgo y fracaso, evitando los extremos tanto por arriba (una actividad muy difícil conduce a la incompetencia, frustración y ansiedad), como por debajo (una tarea muy fácil aburre, porque ya se domina)” (p.236).

Los que tienen a cargo la motivación de los colaboradores, deben sugerir lo siguiente: Reconocimiento de la diferencia individual de cada sujeto, la mayoría de los aportes teóricos sobre la motivación pueden reconocer un empleado es diferente al otro. Es así como la necesidad, la actitud, el carácter, la personalidad y otros aspectos individuales de éstos son diferentes por lo que es complicado lograr que cada uno tenga un trabajo acorde con su formación. La posibilidad de que un colaborador tenga un beneficio motivacional al desempeñar un empleo que se ajusta a su perfil es alto, por decir aquellos con grandes necesidades de realización personal deberán tener tareas que les facilite lograr estar siempre motivados. Sobre esto hay técnicas motivacionales que se han investigado y pueden agruparse en las siguientes categorías. Incentivos metodológicos. - Aprendizaje cooperativo, la escritura de aprendizaje cooperativo es un método de enseñanza que se da cuando los empleados perciben que pueden alcanzar la meta propuesta sólo y sólo si, los demás compañeros también pueden alcanzarla.

Sobre la cultura organizacional consideramos lo siguiente: Hellriegel y Slocum (2004), considera que “La cultura organizacional representa un patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas compartidas por los integrantes de una organización que evoluciona con el tiempo. (p19) Robbins (2004) afirma que la cultura organizacional se refiere a un sistema de significados compartidos entre sus miembros y que distingue a una organización de otra. Distingue diversas formas de transmitir la cultura, a) historias o anécdotas; b) rituales; c) símbolos materiales y d); el lenguaje que expresan los valores e ideologías gerenciales. (p. 20)

Schein(s/f) citado por García (2012), define Cultura Organizativa es una propiedad de los grupos, que puede ser explicada como el aprendizaje acumulado que un grupo ha adquirido a lo largo de su vida como grupo. La cultura organizativa tiene un gran poder y fuerza como influidor de comportamientos y acciones de los miembros de la organización, comportándose de manera ubicua (p44)

Entre las dimensiones se considera: Creencias. - Aguirre (2004), las creencias son construcciones ideáticas-emocionales que explican la vida de los individuos y de los grupos a través de la religión, la filosofía, la magia, el arte. Se configuran como una representación organizada del mundo (de la vida y de la muerte), y como

hermenéuticas de la realidad, fundamentan el comportamiento individual y colectivo. (p44) Sigel (1985) citado por Latorre (1999) defiende que las creencias son construcciones mentales de la experiencia -a menudo condensadas e integradas en esquemas o conceptos- que se mantienen como verdaderas y que guían la conducta. (p4). De Zor (2011), Una creencia es el sentimiento de certeza sobre el significado de algo. Es una afirmación personal que consideramos verdadera. Las creencias, que en muchos casos son subconscientes, afectan a la percepción que tenemos de nosotros mismos, de los demás y de las cosas y situaciones que nos rodean. (p.1). Valores. - Deal y Kennedy (1985), citado por Roca (2012), Según los valores practicados en las culturas organizacionales, definirá el éxito que puedan lograr los colaboradores lo que permitirá ir estableciendo cada vez las normas y políticas de la organización. Una empresa debe tener como filosofía el logro constante del éxito, así mismo los valores practicados deberán direccionar de manera común a cada empleado al establecimiento de directivas y políticas en el trabajo diario. (p64)

Para Robbins (1991). La existencia de las instituciones, debe tener como fundamento la práctica de valores, tal es así que los empleados actuarán y se comportarán en función a las normas y reglamentos de la empresa. En tal sentido, las organizaciones que aspiren al logro del éxito deberán considerar dentro de su sistema los valores y las ideas que constituirán la esencia de producción y servicio de la empresa. (p65)

Según Cantú, (2001), la práctica de valores es la impresión profunda, es la muestra de cómo uno es y cómo vive, en decidir hacer o no lo correcto decidiendo así por lo que más le conviene. Entonces los valores constituirán una representación de lo que una empresa es y hace, en donde sus colaboradores deberían de concebir la transmisión de éstos ya sea a corto o largo plazo por quienes dirigen la organización. (p46).

Martínez (2009), Los valores son un enunciado categórico –moral: Lo que se debe hacer, lo que es bueno hacer para la empresa. Un principio operativo; la decisión buena para el futuro de la empresa. Los comportamientos ejemplares asumidos por la empresa. (p47). Normas.- Para Alcoser y Vera (2006), las normas “se presentan escritas, pero fluyen a través de la organización determinando los

comportamientos que son y no posibles. Son como <<leyes>> que deben ser seguidas. En este grupo encontramos también las normas de producción” (p, 8).

Por otro lado según Ader (1993), La cultura organizacional también son las normas que pautan el accionar de individuos y grupos. La normativa de una cultura burocrática recrea dicha cultura reglamentando las relaciones en la organización. Las pautas informales en las relaciones grupales en la organización determinan una cultura grupal que habrá de definir los comportamientos del grupo (p, 3)

Las normas recrearán comportamientos. Si se pretende cambiar la cultura, también se deben cambiar las normas que sustentan el modelo cultural que se pretende cambiar.

Según Gibson (2002), la comunicación es la transmisión de información y sentimientos mediante el uso de símbolos comunes verbales y/o no verbales. Comunicación es todo proceso de interacción social por medio de símbolos y sistemas de mensajes. Incluye todo proceso en el cual la conducta de un ser humano actúa como estímulo de la conducta de otro ser humano. Puede ser verbal, o no verbal, interindividual o intergrupala. (p28).

Aguirre (2004), Define la comunicación como el medio que usan los seres humanos para interrelacionarse entre sí, logrando la transmisión de informaciones cognitivas y afectivas. La más habitual que se usa entre las personas es la del lenguaje ya sea oral, corporal, escrito e icónico; comportándose así una sintaxis, una semántica y una pragmática. (p, 231).

La formulación de nuestra hipótesis general quedo de la siguiente manera:  $H_i$ : La motivación laboral tiene relación significativa con la cultura organizacional en los docentes de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.  $H_o$ : La motivación laboral no tiene relación significativa con la cultura organizacional en los docentes de la I.E., Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

Y las hipótesis específicas quedaron:  $H_1$ : La motivación intrínseca tiene relación significativa con la cultura organizacional en la institución educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.  $H_2$ : La motivación extrínseca tiene relación significativa con la cultura organizacional en la institución educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.



Nuestro objetivo general del estudio Fue: Determinar la relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional en los docentes de la I.E Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

Y los objetivos específicos fueron: O<sub>1</sub>.- Determinar la relación entre la motivación intrínseca y la cultura organizacional de la institución educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019. O<sub>2</sub>.- Determinar la relación entre la motivación extrínseca y la cultura organizacional de la institución educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

## II. METODO

### 2.1. .1. Tipo de estudio

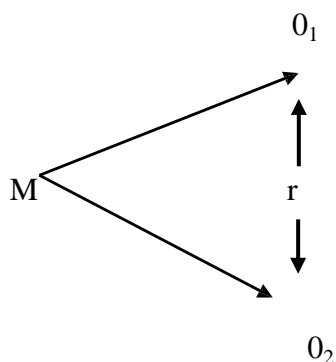
Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) el presente estudio es básica nivel descriptivo, al respecto se encontró que: “Dentro del enfoque cuantitativo, la calidad de una investigación se encuentra relacionada con el grado en que se aplique el diseño tal como fue preconcebido” (p, 136).

En tal sentido por medio de este tipo de estudio básico, permite avanzar luego al tipo descriptivo, transversal, y así se reflexionó sobre la intensión de la investigación que fue la relación existente entre motivación laboral cultura organizacional.

### Diseño de investigación

Siguiendo lo dicho por Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño de nuestro estudio es no experimental correlacional y de corte transversal, es decir no se manipulará ninguna variable, solo se establecerá la relación entre las variables. Solo se observará los fenómenos tal como están en la realidad y luego se procederá a su análisis (p.149-151) y su medición es en un solo momento determinado.

El diagrama es el siguiente:



Dónde:

M = Docentes de la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019

O<sub>1</sub> = Motivación laboral.

O<sub>2</sub> = Cultura organizacional.

r = Coeficiente de correlación entre las variables O<sub>1</sub> y O<sub>2</sub>

## 2.2. Variables

**Cuadro 1.- Matriz de operacionalización de variable de motivación laboral**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Motivación laboral	Son los aspectos que influyen en el esfuerzo, la perseverancia y consecución de objetivos que realiza un trabajador. Robbins y Judge (2009)	Es “un conjunto de fuerzas energéticas que se originan dentro y más allá del individuo para iniciar la conducta relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y duración”. Cuyos datos serán recolectados con un cuestionario que consta de 30 preguntas con una escala de 5 valores tipo Likert. Pinder (2002)	Motivación intrínseca	Está satisfecho con lo que hace	1 - 15	Totalmente de acuerdo
				Es responsable		
				Es reconocido		
				Logro de metas personales		
				Es ascendido		
			Motivación extrínseca	Es supervisado	16 - 30	En desacuerdo
				Cuenta con benéfico laboral		
				Condiciones de trabajo		
				Es flexible con el horario		
				Reglamento interno		
Satisfacción con el salario	Totalmente en desacuerdo					

**Cuadro 2.- Matriz de operacionalización de variable de cultura organizacional**

Cultura organizacional	Establece la cultura organizacional como creencias, valores, reglas, actitudes, interrelaciones personales, formas de liderazgo en una organización. Alhama (2004)	Distingue diversas formas de transmitir la cultura, historias o anécdotas, rituales, símbolos materiales y el lenguaje que expresan los valores e ideologías gerenciales. Operatividad con un cuestionario 21 preguntas con una escala de 5 valores tipo Likert.  Robbins (2004)	Creencias	Concepción positiva del ser humano	1 - 5	Nunca
				El consenso como forma de resolución de problemas		
			Valores	Consideración y respeto	6 - 10	Casi nunca
				Credibilidad de los directivos		
			Normas	Estándares, reglas de organización	11 - 16	A veces
				Comportamiento de los trabajadores		
			Comunicación	Claras orientaciones verbales para los integrantes.	17 - 21	Casi siempre
				Situación de alerta frente a señales y mensajes en la interacción pedagógica.		
						Siempre

## **2.3 . Población y muestra**

### **2.3.1. Población**

Para Carrasco (2009), define la población “conjunto de todos los elementos (unidad de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p. 237).

La población se constituye por 25 docentes de la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019, la cual está conformada por un total de 25 docentes, de los cuales 14 son mujeres y 11 son hombres.

### **2.3.2. Muestra**

Se trabajó con toda la población por accesibilidad y disponibilidad de recursos. No se trabajó con muestra.

### **Criterios de selección**

En el criterio de inclusión se ha considerado a maestros nombrados y contratados de la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas**

Para la recopilación de información se usó la técnica de la encuesta, por lo que se aplicó un cuestionario a los maestros teniendo una escala tipo Likert.

### **Instrumentos**

Se utilizarán cuestionarios con preguntas tipo escala de Likert. A continuación, mostramos las fichas técnicas de ambos instrumentos:

#### **a. Ficha técnica de Motivación laboral**

Nombre: Motivación laboral

Autor: Pazos Bautista María Del Pilar

Año: 2008

Procede: Perú

Aplicaca: individual y grupal

Tiempo: 30 minutos

Objetivo: mide la motivación,

**Descripción:**

La recopilación de la información fue por medio de un cuestionario que contiene 30 ítems, 10 por dimensión, que son: motivación intrínseca, motivación extrínseca.

CUADRO 2: Escala de valoración de motivación laboral

Descripción	Valoración
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

**- Validez**

Para determinar la consistencia interna del instrumento fue sometido a juicio de expertos por lo que requirió el servicio de 5 docentes acreditados en el tema de investigación, quienes calificaron el instrumento como aplicable. (ANEXO N° 04)

**- Confiabilidad del instrumento.**

**Prueba piloto:**

El instrumento fue sometido a una prueba preliminar y se aplicó a 10 docentes de la institución cuyos datos luego de ser procesados con el coeficiente Alfa de Cronbach en el SPSS V-22.0, se obtuvo los siguientes resultados:

Cuadro 3: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0

Total	10	100,0
-------	----	-------

Cuadro 4: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,732	30

Se observa que el Alfa de Cronbach es ,732 lo que significa que el instrumento posee un moderado grado de confiabilidad y es confiable.

**b. Ficha técnica de Cultura organizacional**

**Nombre:** Cuestionario para medir la cultura organizacional

**Autores:** Lady Enna Linares Fernández y Lidia Edelina Gil López

**Objetivo:** Medir la percepción que presentan los docentes en la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019

**Forma de aplicación:** Directa

**Aplicación:** 30 minutos aproximadamente

**Descripción:** Este instrumento consta de 21 ítems que están divididos en seis dimensiones: Creencias, valores, normas y comunicación, cuyas respuestas están en la escala Likert.

CUADRO 05.- Escala de valoración

Descripción	Valoración
Siempre	5
Casi Siempre	4
A Veces	3
Raras veces	2
Nunca	1

**- Validez**

De contenido, por opinión de cinco expertos, se realizará la revisión y validación del instrumento (ANEXO 05).

**Confiabilidad del instrumento.**

**Prueba piloto:**

El instrumento fue sometido a una prueba preliminar y se aplicó a 10 docentes de la institución cuyos datos luego de ser procesados con el coeficiente Alfa de Cronbach en el SPSS V-22.0, se obtuvo los siguientes resultados:

Cuadro 06: Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

Cuadro 07: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	21

Se observa que el Alfa de Cronbach es ,857 lo que significa que el instrumento posee un moderado grado de confiabilidad y es confiable.

**2.5 Métodos de análisis de datos**

Para la prueba de hipótesis formuladas en el presente estudio, se recogió la información con los cuestionarios que fueron validados con anterioridad.

Luego se procedió a calificar y tabularlos en una hoja de cálculo Excel para ser analizados con la ayuda del SPSS, versión 21.0.

Luego el resultado se muestra por medio de tablas y figuras para el análisis descriptivo interpretándolos de acuerdo a los objetivos e hipótesis formulados.



Para el análisis inferencial se procedió a calcular el coeficiente de correlación de Spearman contrastando finalmente las hipótesis y determinando así la existencia de relación entre las variables con un nivel de significancia estadística del 5% ( $p < 0.05$ ).

## **2.6 Aspectos éticos**

Para la realización de la presente investigación, se tendrá en cuenta el anonimato, los datos se recogerán de los participantes, los instrumentos se identificarán mediante un código reconocido solamente por el autor del estudio.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

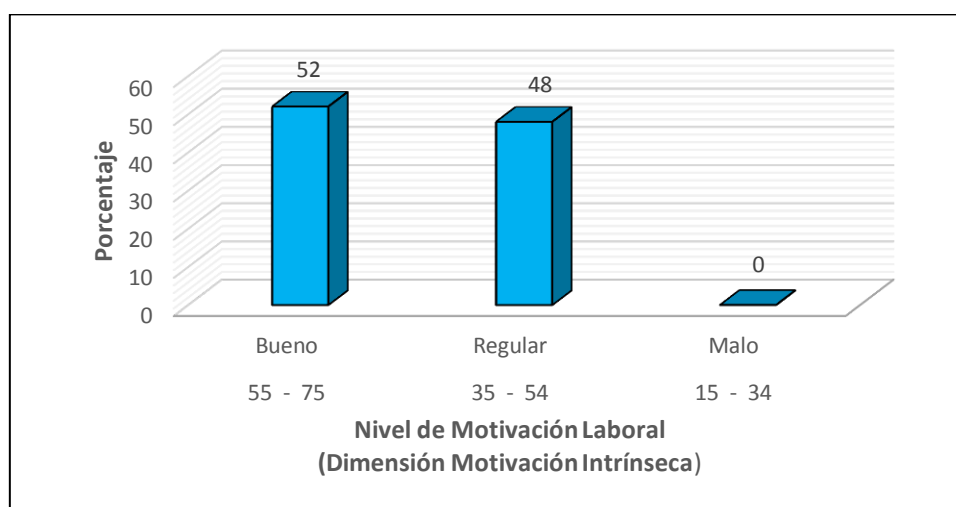
TABLA 1: Distribución de los niveles de la motivación laboral según la dimensión motivación intrínseca en los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

Tabla 1

INTERVALO	NIVEL	fi	%
55 - 75	Bueno	13	52.0
35 - 54	Regular	12	48.0
15 - 34	Malo	0	0.0
TOTAL		25	100.0

Fuente: Base de datos (Anexo N° 03)

FIGURA 1: Porcentaje de los niveles de la Motivación Laboral según la dimensión Motivación Intrínseca en los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.



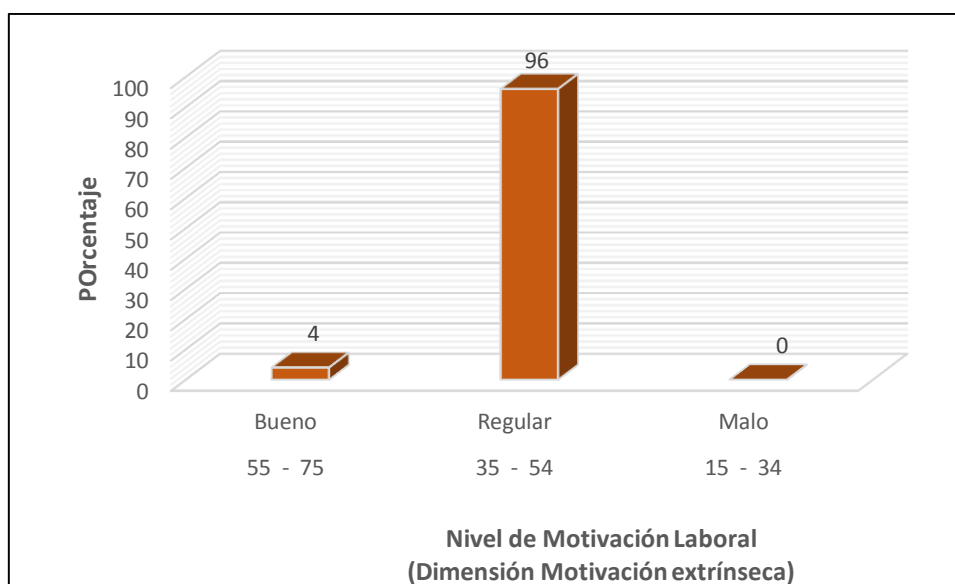
En la figura 1 se aprecia que los docentes de la Institución Educativa, Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, según el nivel de motivación laboral en la dimensión de motivación intrínseca, el 52% considera que es buena, el 48% cree que es regular y ninguno lo considera mala.

TABLA 2: Distribución de los niveles de la Motivación Laboral según la dimensión Motivación Extrínseca en los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

INTERVALO	NIVEL	fi	%
55 - 75	Bueno	1	4
35 - 54	Regular	24	96
15 - 34	Malo	0	0
TOTAL		25	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 03)

FIGURA 2: Porcentaje de los niveles de la Motivación Laboral según la dimensión Motivación Extrínseca en los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.



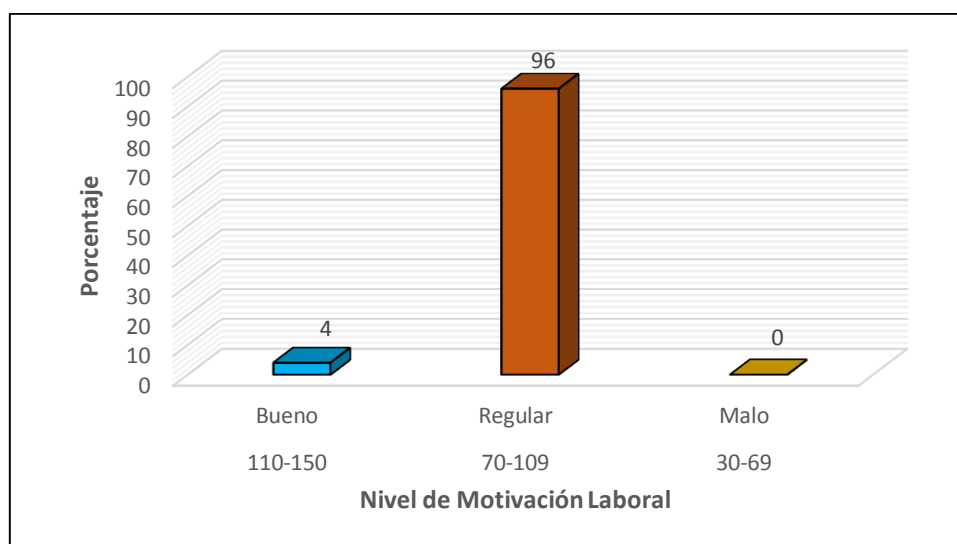
En la figura 2 se aprecia que los docentes de la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, según el nivel de Motivación Laboral en la dimensión de Motivación Extrínseca, el 04% considera que es buena, el 96% cree que es regular y ninguno lo considera mala.

TABLA 3: Distribución de la muestra según los niveles de la Motivación Laboral en los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

INTERVALO	NIVEL	fi	%
110-150	Bueno	1	4
70-109	Regular	24	96
30-69	Malo	0	0
TOTAL		25	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 03)

FIGURA 3: Porcentaje de los niveles de la motivación laboral en los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.



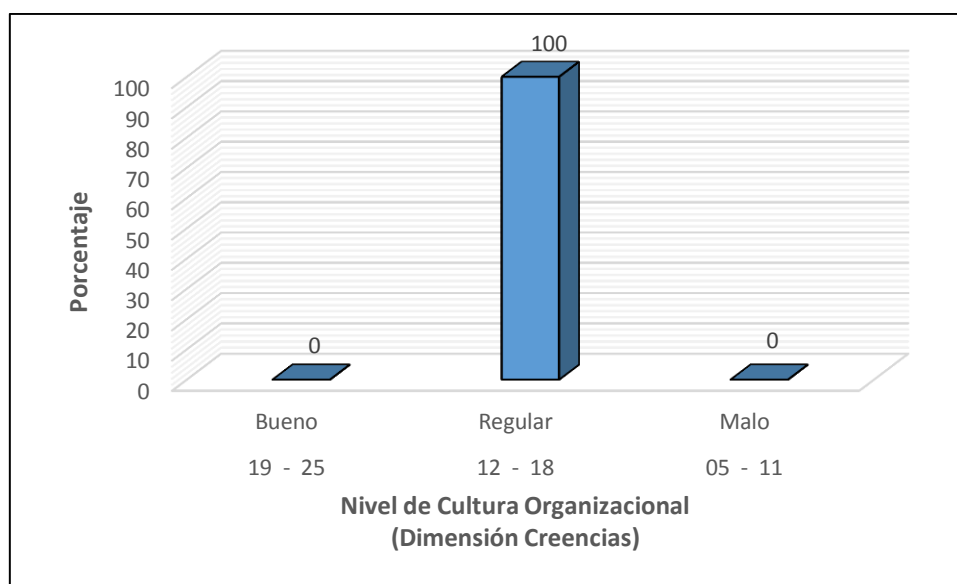
Se observa que de los docentes encuestados en la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N°82072 del Milagro, el 4% considera que el nivel de motivación laboral es bueno, el 96% cree que es regular y ninguno lo considera malo.

TABLA 4: Distribución de los niveles de la Cultura Organizacional según la dimensión Creencias en los profesores de la I.E., Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

INTERVALO	NIVEL	fi	%
19 - 25	Bueno	0	0
12 - 18	Regular	25	100
05 - 11	Malo	0	0
TOTAL		25	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 03)

FIGURA 4: Porcentaje de los niveles de la Cultura Organizacional según la dimensión Creencias en los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.



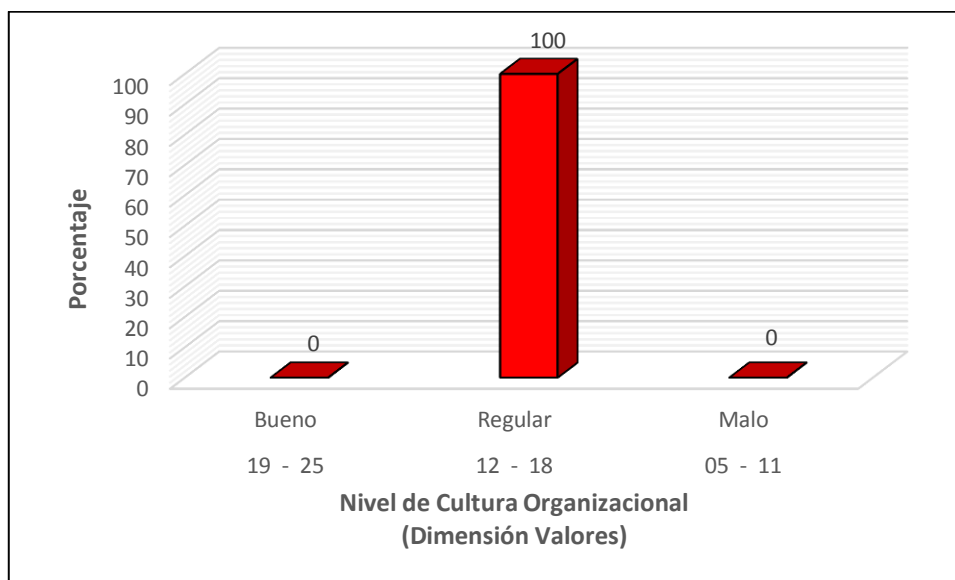
En la figura 4 se aprecia que los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, según el nivel de Cultura Organizacional en la dimensión de Creencias, ningún encuestado considera que es buena, el 100% cree que es regular y ninguno lo considera mala.

TABLA 5: Distribución de los niveles de la cultura organizacional según la dimensión valores en los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, a, 2019.

INTERVALO	NIVEL	fi	%
19 - 25	Bueno	0	0
12 - 18	Regular	25	100
05 - 11	Malo	0	0
TOTAL		25	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 03)

FIGURA 5: Porcentaje de los niveles de la Cultura Organizacional según la dimensión Valores en los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.



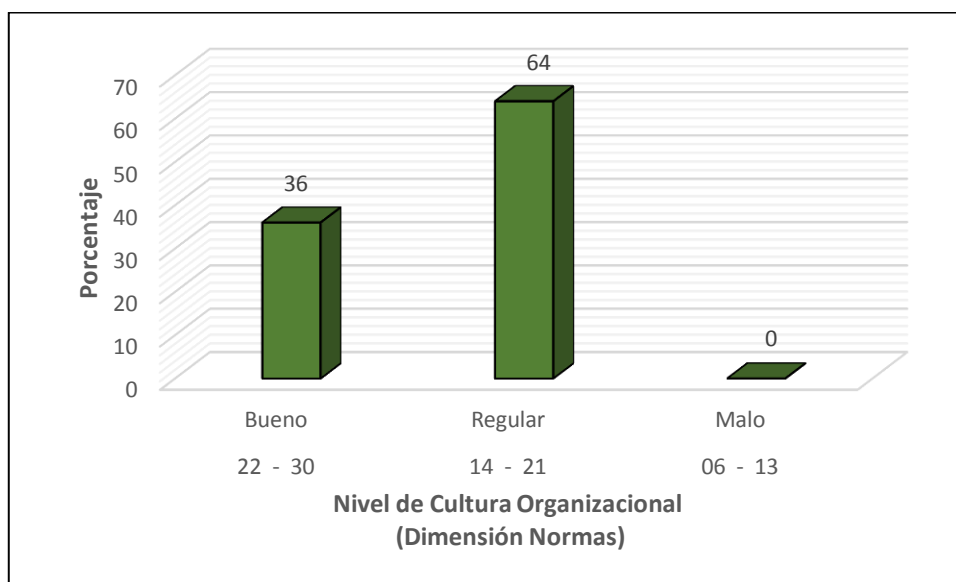
En la figura 5 se aprecia que los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, según el nivel de Cultura Organizacional en la dimensión de Valores, ningún encuestado considera que es bueno, el 100% cree que es regular y ninguno lo considera malo.

TABLA 6: Distribución de los niveles de la Cultura Organizacional según la dimensión Normas en los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

INTERVALO	NIVEL	fi	%
22 - 30	Bueno	9	36
14 - 21	Regular	16	64
06 - 13	Malo	0	0
TOTAL		25	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 03)

FIGURA 6: Porcentaje de los niveles de la cultura organizacional según la dimensión normas en los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.



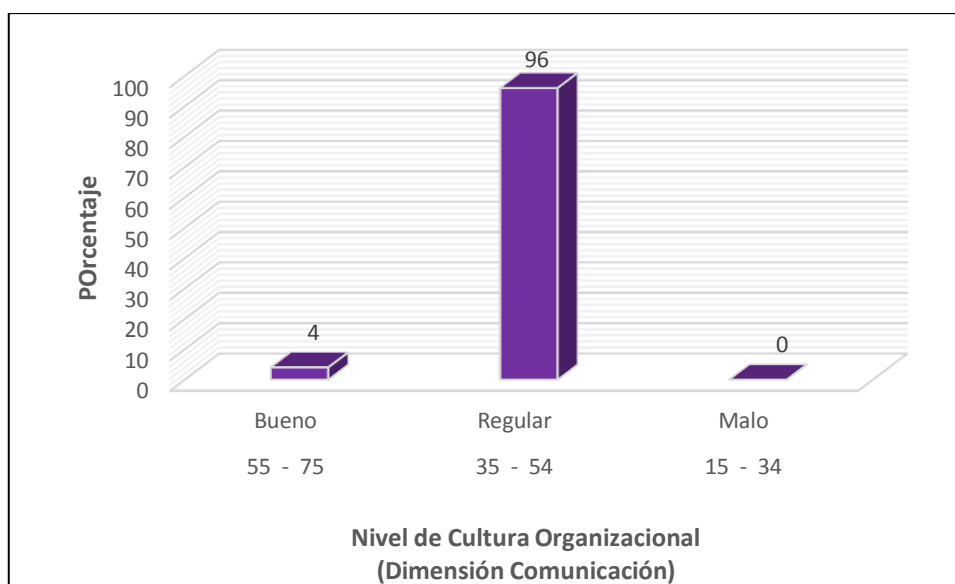
En la figura 6 se aprecia que los docentes de la Institución, Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, según el nivel de cultura organizacional en la dimensión de normas, el 36% considera que son buenas, el 64% cree que son regulares y ninguno las considera malas.

TABLA 7: Distribución de los niveles de la Cultura Organizacional según la dimensión Comunicación en los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

INTERVALO	NIVEL	fi	%
19 - 25	Bueno	1	36
12 - 18	Regular	24	64
05 - 11	Malo	0	0
TOTAL		25	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 03)

FIGURA 7: Porcentaje de los niveles de la Cultura Organizacional según la dimensión Comunicación en los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.



En la figura 7 se aprecia que los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, a, según el nivel de Cultura Organizacional en la dimensión de Comunicación, el 04% considera que es buena, el 96% cree que es regular y ninguno la considera mala.

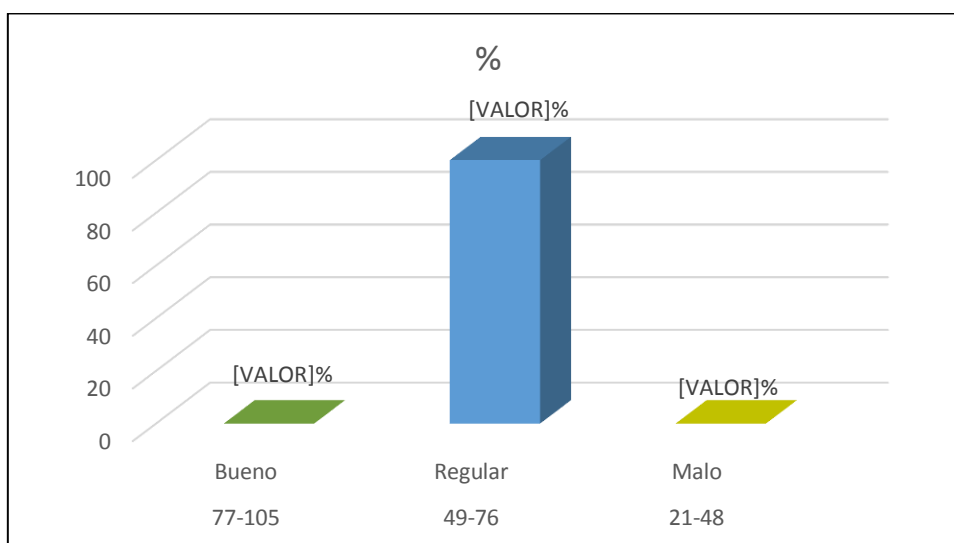


TABLA 8: Distribución de los niveles de la cultura organizacional en los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

INTERVALO	NIVEL	fi	%
77-105	Bueno	0	0
49-76	Regular	25	100
21-48	Malo	0	0
TOTAL		25	100

Fuente: Base de datos (Anexo N° 03)

FIGURA 8: Porcentaje de los niveles de la cultura organizacional en los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.



Se observa que de los encuestados que formaron parte de la muestra de estudio en la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, a, ninguno considera que el nivel de cultura organizacional es bueno, el 100% cree que es regular y ninguno lo considera malo.

### 3.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

#### Hipótesis General

**H<sub>1</sub>:** La motivación laboral tiene relación significativa con la cultura organizacional en los docentes de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

**H<sub>0</sub>:** La motivación laboral no tiene relación significativa con la cultura organizacional en los docentes de la I.E., Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

TABLA 9: Correlación de Spearman entre la Motivación Laboral y Cultura Organizacional en los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

			MOTIVACIÓN LABORAL	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	MOTIVACION LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,442*
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	25	25
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,442*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	25	25

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

#### Descripción del grado de relación entre las variables

El valor del coeficiente de correlación Rho Spearman es 0.442, lo que significa que existe una relación positiva entre las variables Motivación Laboral y Cultura Organizacional con un nivel de correlación moderada.

#### Decisión

El valor de significancia  $p = 0.027$  es menor que  $\alpha = 0.05$ , lo que indica que la relación es significativa, por lo que, rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación directa y significativa entre la Motivación Laboral y Cultura Organizacional

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: La Motivación Intrínseca tiene relación significativa con la Cultura Organizacional en la I.E., Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

H<sub>0</sub>: La Motivación intrínseca no tiene relación significativa con la Cultura Organizacional en la I.E., Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

TABLA 10: Correlación de Spearman entre la Motivación Intrínseca y Cultura Organizacional en los profesores de la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

				MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Coefficiente de correlación	de	1,000	-,167
		Sig. (bilateral)		.	,426
		N		25	25
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	de	-,167	1,000
		Sig. (bilateral)		,426	.
		N		25	25

### Descripción del grado de relación entre las variables

El valor del coeficiente de correlación Rho Spearman es - 0.167, lo que significa que existe una relación negativa entre la Motivación Intrínseca de la Motivación Laboral y la Cultura Organizacional con un nivel de correlación muy baja.

### Decisión

El valor de significancia  $p = 0.426$  es mayor que  $\alpha = 0.05$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Es decir, la Motivación Intrínseca de la Motivación Laboral y la Cultura Organizacional no se relacionan significativamente.

## Hipótesis específica 2

H<sub>2</sub>: La Motivación Extrínseca tiene relación significativa con la Cultura Organizacional en la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

H<sub>0</sub>: La motivación extrínseca no tiene relación significativa con la cultura organizacional en la I.E. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

TABLA 11: Correlación de Spearman entre la Motivación Extrínseca y Cultura Organizacional en los profesores de la I.E., Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, 2019.

			Correlaciones	
			MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Coefficiente de correlación	1,000	,635**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	25	25
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,635**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	25	25

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

## Descripción del grado de relación entre las variables

El valor del coeficiente de correlación Rho Spearman es 0.635, lo que significa que existe una relación positiva entre la Motivación Extrínseca de la Motivación Laboral y la Cultura Organizacional con un nivel de correlación moderada.

## Decisión

El valor de significancia  $p = 0.001$  es menor que  $\alpha = 0.05$ , lo que indica que la relación es significativa, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación directa y significativa entre la Motivación Extrínseca de la Motivación Laboral y la Cultura Organizacional.

#### IV. DISCUSIÓN

En el análisis descriptivo, luego del procesamiento de los datos en cuanto a la variable Motivación Laboral, se puede observar en la figura N° 03 que del total de los encuestados de la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, solo el 4% considera que el nivel es bueno, el 96% cree que es regular y ninguno lo considera malo. En contraste con la variable Cultura Organizacional, en la tabla N° 08 se observa que, de los encuestados, ninguno considera que el nivel de cultura organizacional sea bueno, el 100% cree que es regular y ninguno lo considera malo. Estos resultados muestran que la mayoría de los encuestados consideran para ambas variables una aceptación a un nivel de regular, es decir por un lado solo un (1) encuestado está conforme con la motivación laboral dentro de la Institución Educativa y el resto (24) no está tan satisfecho con lo que hace, siente que su trabajo no es bien reconocido ni considerado, tiene un descontento con los asensos y la supervisión, muestra insatisfacción en cuanto al salario y a las condiciones de trabajo, sin embargo tampoco hay un descontento total ya que nadie cree que la motivación sea mala. Así mismo la totalidad de los encuestados (25) tiene una aprobación de regular en cuanto a la Cultura Organizacional que se da en su Institución Educativa en sus dimensiones de creencias, valores, normas y comunicación.

En tal sentido concordamos con Martínez y Ramírez (2010), quienes sostienen que se debe tener muy en cuenta el grado de satisfacción de los docentes, el conocimiento de su aportación al trabajo, la antigüedad en la institución, las relaciones laborales, el trabajo en equipo, el reconocimiento del trabajo por los superiores, la oportunidades de ascenso, etc..

También estamos de acuerdo con Sánchez (2010), quien indica que se debe contar con un sistema eficiente de gestión para que el programa educativo sea de calidad, debe garantizar que los procesos sean lo suficientemente viables dando resultados positivos. Esto porque la cultura se relaciona con la eficiencia y eficacia, con la producción, los tipos de gestión, con la habilidad de hacer cambios en la organización, solucionar conflictos ya sean externos o internos, gestión de aprendizajes y conocimientos de la organización. Por lo que la labor de gestión del que dirige debe estar orientado a ser un buen administrador de las diferentes diversidades culturales, fomentando el trabajo en grupo, mejorando la

comunicación; lo que le va a permitir conducir a la institución a cumplir con sus funciones encomendadas.

En el análisis inferencial de la hipótesis general, se aprecia en la tabla N° 09 que el valor del coeficiente de correlación Rho Spearman es 0.442, con  $p = 0.027 < 0.05$ , lo cual nos confirma que existe una correlación positiva moderada y significativa entre la Motivación Laboral y la Cultura Organizacional en la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro.

De acuerdo al resultado de la primera hipótesis específica, la motivación intrínseca y la cultura organizacional no se relacionan significativamente ya que según la tabla N° 10 se observa que el valor de significancia  $p = 0.426 > 0.05$ .

Por último, según el resultado de la segunda prueba de hipótesis, la Motivación Extrínseca se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional puesto que el valor de significancia  $p = 0.001 < 0.05$ ,

## V.- CONCLUSIONES

1. La Motivación Laboral se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro. Se obtuvo una correlación de Spearman de ,442, la cual representa una correlación positiva moderada entre las variables con una significancia de  $p = 0.027$  menor que  $\alpha = 0.05$ .
2. La Motivación Intrínseca de la Motivación Laboral no se relaciona con la Cultura Organizacional en la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro. Se obtuvo una correlación de Spearman de - ,167, la cual representa una correlación negativa muy baja entre las variables con una significancia de  $p = 0.426$  mayor que  $\alpha = 0.05$ .
3. La Motivación Extrínseca de la Motivación Laboral se relaciona directa y significativamente con la Cultura Organizacional en la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro. Se obtuvo una correlación de Spearman de ,635, la cual representa una correlación positiva moderada entre las variables con una significancia de  $p = 0.001$  menor que  $\alpha = 0.05$ .

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere al directivo de la Institución Educativa implementar un sistema de evaluación a las labores del docente, a fin de reconocer y premiar el resultado de las tareas encomendadas considerando posibles ascensos y así tener satisfecho al docente con lo que hace.
2. El director de la Institución Educativa debe promover su capacitación para realizar una mejor gestión en cuanto a las condiciones de trabajo, a estructurar el reglamento interno de tal manera que el docente cuente con una supervisión oportuna e imparcial, velando por los beneficios laborales y un salario decoroso.
3. Socializar los valores y normas de la institución, con el fin de mejorar el comportamiento de los colaboradores y la práctica de respeto apoyándose mutuamente en el logro de las metas propuestas.
4. Recomendar al director hacer capacitaciones sobre motivación laboral y cultura organizacional concientizando al docente en que al realizar su labor debe de comunicarse siempre con sus pares en armonía y practicando los buenos valores.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Ader, J. (1993). *Organizaciones*. Paidós. Visitado en 5 de mayo del 2014. Extraído desde:  
<http://bivir.uacj.mx/Reserva/Documentos/rva200581.pdf>
- Aguirre, A. (2004). *La cultura organizacional. Venezuela*. Visitado el 11 de mayo del 2014. Recuperado desde:
- Alcocer, S. y Vera. J. (2006). *Acerca de la cultura organizacional*. Visitado el 29 de abril del 2014. Extraído desde:
- Álvarez, g. (1992). 'El constructo clima organizacional: Concepto, teorías e investigaciones y resultados relevantes'. *Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11 (1-2), 25-50.
- Beltrán, J. Bueno, J. (1995). *Psicología de la educación*. Barcelona.: Boixareu
- Betancur, J. (2010). Once teorías sobre la motivación en el trabajo. Recuperado <http://alondra.udea.edu.co/objetodeaprendizajecco/res/Once%20teoras%20sobre%20la%20motivacion%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Cantú, H. (2001). *Cultura organizacional*. Visitado el 11 de mayo del 2014. Recuperado desde:
- Chiang, M. Salazar, C. y Núñez (2007). *Clima organizacional y la satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo I*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>.
- Chiavenato (2007) Introducción a la Teoría General de la administración. Chiavenato Idalberto, pág. 110. Disponible en: <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Cooley (1909) citado por Flores. J. (2010). *La comunicación humana*. Visitado el 6 de Junio del 2014. Recuperado desde:
- Corbalán, J. (2010). *Motivación*. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/20/jlmc2.html>
- De Zor (2011). *Valores y creencias desde la programación Neurolingüística* p.n.l. España. Visitado el 11 de Mayo del 2014. Recuperado desde: [es.slideshare.net/Liiver-zoe/programa-de-espaol-2011](http://es.slideshare.net/Liiver-zoe/programa-de-espaol-2011)
- Deal, T. y Kennedy, A. (1985). Citado por Roca. Sh. (2012), *Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional*. Visitado el 09 de Junio del 2014. Recuperado desde:

- Espada, H. (2006): Como Motivar al Trabajo.nuevaeconomia.com.bo/revista. Disponible en:
- Flores, M. (2011). Elementos de la cultura organizacional. Madrid. McGraw-Hill.
- Gherman (2011). *Teoría motivacional de los dos factores: un caso de estudio, para la Pontificia Universidad Católica del Perú*
- Griffin, R. & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional. Gestión de personas y organizaciones*. México: CENGAGE.
- Gutierrez y Olvera (2010) .*Clima social organizacional de Wes*. Recuperado de <http://libit.sulross.edu/archives/marfanews/sent94-04/2000-03-02.pdf>
- Hellriegel y Slocum (2004). *Comportamiento organizacional*. (8va Ed.) México: Editorial Thompson. Visitado el 09 de Junio del 2014.
- Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw-Hill Educación.  
<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7656.pdf>.
- Martínez Trujillo, V. (2012). Motivación y clima organizacional en docentes de las instituciones educativas Julio César Tello Matucana y Manuel A. OdríaChiicla UGEL N° 15-2012. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9480>
- Martínez, E. (2009). *Una estrategia para el fortalecimiento del estilo a través de su liderazgo gerencial*. Visitado el 12 de Mayo del 2014. Recuperado desde:
- Méndez, R. M., & Domínguez, M. D. J. R. (2010). La motivación y el clima organizacional en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 3(1), 39-48.  
Disponible en: [https://scholar.google.com.pe/scholar?start=10&q=motivaci% c3% 93n+laboral+y+c lima+organizacional+en+docentes&hl=es&as\\_sdt=0,5&lookup=0](https://scholar.google.com.pe/scholar?start=10&q=motivaci%c3%93n+laboral+y+clima+organizacional+en+docentes&hl=es&as_sdt=0,5&lookup=0)
- Miño, A. (2012). Clima organizacional y estrés laboral asistencial (burnout) en profesores de enseñanza media: Un estudio correlacional. *Revista Psicología científica.com* , 7
- Muchinsky, P. (2002). *Gestión de recursos humanos*. Recuperado de <http://www.cosaslibres.com/search/pdf/psicologia-aplicada-al-trabajo-muchinsky/4>
- Pachao, Y. (2006). *Cultura organizacional de la institución educativa 40178*. Arequipa. Visitado el 05 de Junio del 2014. Recuperado desde: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1689/1/roca\\_gs.p](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1689/1/roca_gs.p)

- Palma, S. (2000). *Motivación y el clima laboral en trabajadores de Instituciones universitarias*.  
[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion\\_psicologia/v03\\_n1/pdf/a01v3n1.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf).
- Rivera Porras, D. A., Hernández Llande, J. D., Santos, F., Oreste, J., Bonilla Cruz, N. J., & Rozo Sánchez, A. C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Disponible en: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/123456789/2168>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (8va. Ed.) México. Visitado el 05 de Junio del 2014. Recuperado desde: <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1701/1/TESIS%20MARCANO-%20BEJARA>
- Robbins., S. (1991). *Comportamiento Organizacional*. México. Visitado el 12 de Mayo del 2014. Recuperado desde [desdetesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1689/1/roca\\_gs.pdf](http://desdetesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1689/1/roca_gs.pdf)
- Romero, D. (2005). *Diez teorías sobre motivación en el trabajo*. Recuperado de <http://trabajoymotivacion.blogspot.com.ar/2005/08/diez-teoras-sobre-motivacin-en-el.html>
- Sánchez, C. y Reyes, M. (2002) *Metodología y diseños de la investigación científica*- Lima Perú.
- Sánchez, M. (2010). *Caracterización de la Cultura Organizacional de las Instituciones de Educación*. México. Visitado el 09 de Junio del 2014. Recuperado desde:
- Sandoval, E. (2009). *Diagnóstico del compromiso Organizacional de los empleados de una empresa industrial del Departamento de la Libertad*. Visitado el 18 de Junio del 2014. Recuperados desde: <http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TE>
- Santana, P. y Araujo, Y. (2005). *Clima y cultura organizacional: ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno?*. México: Panamericana
- Schein, E. (s/f) citado por García (2012). *Gestión de la Diversidad Cultural en las empresas*. Visitado el 09 de Junio del 2014. Recuperado desde:
- Sigel (1985) citado por Latorre. M. (1999). *Algunos conceptos clave en torno a las creencias de los docentes en formación*. Visitado el 12 de Mayo del 2014. Recuperado desde: Visitado el 05 de Junio del 2014. Recuperado desde:

- Stephen, R. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición. México.: Pearson Education
- Valeriano, M., & Zósimo, R. (2018). Motivación laboral y cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma”. Surquillo-2018. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30360>
- Vásquez, M. (2009). *La cultura organizacional presente en Daycotelecom, una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost a través de su liderazgo gerencia*. Venezuela. Visitado el 09 de Junio del 2014. Recuperado desde: [www.uclm.es/variados/revistas/.../pdf/numero7/Latorre\\_Medina.doc](http://www.uclm.es/variados/revistas/.../pdf/numero7/Latorre_Medina.doc)

## **ANEXOS**

## ANEXO N°1

### INSTRUMENTO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

#### INSTRUCCIONES:

Amigo docente, es grato dirigirme a usted para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene por finalidad obtener información sobre la motivación laboral y la cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro.

Este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para la investigación.

Agradezco la atención y colaboración, respondiendo los enunciados con veracidad.

A continuación, se presenta una serie de preguntas. Léalo con detenimiento y según sea su opinión marque con una X en el casillero correspondiente a la siguiente tabla:

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Sexo: F (     )                      Edad:.....

Dimensiones	Indicadores	Ítems	1	2	3	4	5	
Motivación intrínseca	Satisfacción con su trabajo	1	Se encuentra usted de acuerdo y satisfecho con las funciones que realiza en su puesto de trabajo					
		2	Está usted satisfecho con la institución como sitio de trabajo					
		3	Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo					
	Responsabilidad	4	Se encuentra usted satisfecho cuando sus superiores le asignan mayores					

			responsabilidades a las que ya tiene						
		5	Cree usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad						
		6	El trabajo se reparte adecuadamente entre los miembros del grupo						
	Reconocimiento	7	Se encuentra usted de acuerdo con el sistema de reconocimiento que le ofrece la institución						
		8	Cree usted que el personal debe recibir elogios o reconocimiento por el trabajo bien hecho, de parte de sus superiores						
		9	Está usted de acuerdo que la institución ofrezca incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación o beca de capacitación)						
	Realización personal o logro	10	La institución le brinda las condiciones para alcanzar la realización personal						
		11	La misión o propósito de la institución lo hace sentir que su trabajo es importante						
		12	Las tareas que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente						
	Ascenso	13	Está de acuerdo con las posibilidades de ascenso, crecimiento y la oportunidad de seguir una línea de carrera en la institución						
		14	Cree usted que se debe ampliar las oportunidades de aprender y crecer en el trabajo						
		15	Cree usted que trabajando duro tiene la oportunidad de progresar en la institución						
Motivación extrínseca	Supervisión	16	Está usted de acuerdo con el tipo de dirección o supervisión que recibe por parte de sus superiores						
		17	Está usted de acuerdo con el						

			monitoreo que se realiza al cumplimiento de actividades						
Beneficios laborales	18	Está de acuerdo con los beneficios laborales que le brinda la institución (seguro de salud, vacaciones, entre otros)							
	19	Cree usted que los periodos vacacionales que otorga la institución, son accesibles en cuanto a la época que se otorgan los mismos							
	20	Considera que la institución le brinda un plan de salud eficiente para usted y para su familia							
Condiciones de trabajo	21	Está de acuerdo con las condiciones físicas y ambientales de trabajo que la institución le ofrece para trabajar con total seguridad							
	22	Cree usted que la institución cuenta con los equipos y materiales necesarios para realizar bien su trabajo							
	23	Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo							
Flexibilidad de horario	24	Se encuentra usted de acuerdo con los horarios establecidos por la institución							
	25	Está de acuerdo con los minutos de tolerancia que brinda la institución en el horario de ingreso							
Reglamento interno	26	Está usted de acuerdo con lo estipulado en el reglamento interno de la institución							
	27	Cree usted que el reglamento interno es consistente con lo establecido en el Estatuto del funcionario público							
Salarios	28	Está satisfecho con el sueldo recibido por su trabajo realizado							
	29	Cree usted que la remuneración que percibe							



			responde al trabajo realizado					
		30	Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas					

## ANEXO N°2

### INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

#### INSTRUCCIONES:

Amigo docente, es grato dirigirme a usted para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene por finalidad obtener información sobre la motivación laboral y la cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa. Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro.

Este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para la investigación.

Agradezco la atención y colaboración, respondiendo los enunciados con veracidad.

A continuación se presenta una serie de preguntas. Léalo con detenimiento y según sea su opinión marque con una X en el casillero correspondiente a la siguiente tabla:

Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Sexo: F (     )

Edad:.....

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>CREENCIAS</b>						
1	Las opiniones sobre tu trabajo son bien consideradas, no importa tus creencias.					
2	En la I.E se mejora continuamente el servicio al estudiante.					
3	La exposición de creencias es respetado por los miembros de la I.E.					
4	En el trabajo se debe estar capacitado en psicología para resolver problemas.					

5	Participa de las actividades institucionales porque se identifica con ellas					
VALORES						
6	La visión de la I.E está acorde con la globalización					
7	La I.E impulsa el crecimiento de todos los docentes y alumnos.					
8	Los valores institucionales nos ayudan al logro de nuestros objetivos previstos.					
9	Los principios éticos orientan el quehacer de la I.E.					
10	Los directivos alientan con frecuencia, a seguir adelante en nuestros objetivos					
NORMAS						
11	Aquí se cumple la ley del profesorado					
12	Cumple con las normas establecidas por el MINEDU					
13	Para la I.E es importante retener personas con experiencias técnicas, pedagógicas e innovadoras					
14	El ambiente de trabajo fomenta autonomía y autenticidad, en un plano de igualdad y respeto					
15	Existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal.					
16	Se reúnen periódicamente, para revisar las metas establecidas y determinar que hemos logrado y que nos falta por alcanzar					
COMUNICACIÓN						
17	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos garantizan el éxito del trabajo.					
18	Cuando ha existido diferencias entre profesores y directivos, siempre se ha actuado positivamente.					
19	Estamos acostumbrados a escuchar y Colaborar en la I.E.					
20	Se generan alternativas para la resolución de problemas.					
21	En nuestro trabajo generamos entre todos alternativas para la resolución de problemas.					

ANEXO 03

BASE DE DATOS DE MOTIVACION LABORAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		TOTAL
1	3	3	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	4	3	55	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	50	105
2	3	3	3	3	3	4	4	5	4	2	3	5	5	3	4	54	3	3	3	2	5	4	2	4	3	5	2	2	4	2	2	46	100
3	3	3	4	4	3	3	2	4	5	3	3	4	5	4	3	53	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	49	102
4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	2	3	5	4	3	3	55	2	5	4	3	3	4	4	3	4	5	2	2	3	2	3	49	104
5	4	3	4	3	4	3	2	5	4	3	4	5	4	3	3	54	2	4	3	4	2	3	3	4	3	5	2	3	2	4	3	47	101
6	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	5	5	3	3	54	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	55	109
7	4	3	4	4	4	4	2	5	5	3	3	4	5	4	4	58	4	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	47	105
8	3	3	4	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	51	4	5	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	3	2	3	53	104
9	4	4	4	3	4	3	3	5	4	2	4	5	5	3	3	56	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	48	104
10	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	53	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	53	106
11	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	53	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	50	103
12	4	3	4	4	3	3	5	5	5	3	4	5	5	3	4	60	4	5	3	3	4	3	4	2	4	4	3	2	3	2	4	50	110
13	3	4	3	3	3	5	4	4	4	2	3	4	4	4	4	54	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	3	2	54	108
14	3	3	3	4	3	3	2	5	5	4	4	5	4	3	3	54	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	4	3	3	46	100
15	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	56	3	5	3	3	2	3	2	4	4	4	2	2	3	2	3	45	101
16	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	5	4	3	3	57	4	3	4	2	3	4	4	2	4	5	4	3	4	3	2	51	108
17	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	59	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	48	107
18	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	53	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	54	107
19	3	3	3	3	3	3	2	4	5	2	3	5	4	3	4	50	4	4	4	3	2	3	3	2	3	5	2	2	3	3	3	46	96
20	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	59	4	5	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	50	109
21	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	5	4	3	4	57	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2	49	106
22	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	54	4	4	3	2	5	4	2	2	4	5	4	3	3	3	4	52	106
23	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	55	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	3	2	47	102
24	3	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	56	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	52	108
25	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	57	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	52	109

BASE DE DATOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL

N	CREENCIAS					VALORES					NORMAS					COMUNICACIÓN					TOTAL					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21				
1	3	3	3	2	3	14	3	3	3	2	4	15	4	4	4	4	3	3	22	4	4	3	4	3	18	69
2	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	5	3	4	3	21	3	3	2	3	4	15	66
3	3	3	2	2	3	13	3	2	3	2	3	13	3	4	5	4	3	3	22	4	3	2	4	3	16	64
4	2	2	3	2	3	12	3	3	3	2	4	15	3	3	4	3	3	2	18	5	3	3	3	3	17	62
5	3	3	2	3	2	13	3	2	3	3	3	14	4	3	4	3	3	2	19	4	3	4	2	3	16	62
6	3	4	3	3	3	16	3	3	4	3	4	17	4	3	5	3	3	3	21	4	4	4	3	3	18	72
7	2	3	3	2	2	12	4	2	3	2	3	14	3	3	5	4	4	4	23	4	3	2	2	3	14	63
8	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	3	4	21	4	3	4	4	3	18	68
9	2	4	3	3	2	14	3	3	3	3	4	16	4	3	5	3	3	3	21	4	3	3	2	3	15	66
10	2	3	3	3	3	14	4	3	4	2	3	16	3	3	4	4	3	4	21	4	4	2	4	4	18	69
11	3	3	3	2	3	14	4	2	4	3	4	17	4	4	4	3	4	2	21	4	3	3	2	3	15	67
12	2	4	2	2	3	13	3	3	3	2	3	14	3	3	5	4	3	2	20	3	4	2	3	4	16	63
13	3	4	3	3	2	15	4	2	4	3	4	17	3	4	4	3	3	3	20	4	4	3	4	3	18	70
14	3	3	2	2	3	13	3	3	3	2	3	14	4	3	4	4	3	4	22	4	3	3	4	4	18	67
15	2	3	3	3	2	13	3	3	3	3	4	16	3	4	5	3	3	3	21	3	4	4	2	3	16	66
16	2	4	2	2	3	13	4	2	4	2	3	15	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	3	4	18	69
17	3	3	3	2	2	13	4	3	3	3	4	17	3	3	5	3	4	3	21	4	3	3	3	4	17	68
18	2	4	2	3	3	14	3	2	4	2	3	14	4	4	4	4	4	3	23	4	4	3	4	3	18	69
19	3	3	2	2	2	12	4	3	3	3	4	17	3	3	5	3	3	3	20	4	3	4	4	4	19	68
20	2	3	3	3	3	14	3	2	4	2	3	14	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	4	3	16	68
21	3	4	3	2	2	14	4	3	3	3	4	17	3	3	4	3	3	4	20	3	4	4	3	4	18	69
22	2	3	3	3	3	14	3	3	4	3	3	16	3	4	5	3	4	3	22	4	3	3	4	3	17	69
23	3	3	2	2	3	13	4	2	3	3	3	15	3	3	4	3	3	4	20	3	4	4	3	4	18	66
24	3	4	3	3	2	15	3	3	4	3	4	17	4	4	5	4	4	3	24	4	4	3	4	3	18	74
25	3	3	2	2	3	13	4	2	3	3	4	16	3	3	4	3	3	4	20	4	3	4	3	3	17	66

## ANEXO 04

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Metas y expectativas</b>							
01	Se encuentra usted de acuerdo y satisfecho con las funciones que realiza en su puesto de trabajo.	X		X		X		
02	Está usted satisfecho con la institución como sitio de trabajo	X		X		X		
03	Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo.	X		X		X		
04	Se encuentra usted satisfecho cuando sus superiores le asignan mayores responsabilidades a las que ya tiene	X		X		X		
05	Cree usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de realidad.	X		X		X		
06	El trabajo se reparte adecuadamente entre los miembros del grupo	X		X		X		
07	Se encuentra usted de acuerdo con el sistema de reconocimiento que le ofrece la institución.	X		X		X		
08	Cree usted que el personal debe recibir elogios o reconocimiento por el trabajo bien hecho, de parte de sus superiores.	X		X		X		
09	Está usted de acuerdo que la institución ofrezca incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación o beca de capacitación)	X		X		X		
10	La institución le brinda las condiciones para alcanzar la realización personal	X		X		X		
11	La misión o propósito de la institución lo hace sentir que su trabajo es importante.	X		X		X		
12	Las tareas que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente.	X		X		X		
13	Está de acuerdo con las posibilidades de ascenso, crecimiento y la oportunidad de seguir una línea de carrera en la institución.	X		X		X		

14	Cree usted que se debe ampliar las oportunidades de aprender y crecer en el trabajo.	X		X		X		
15	Cree usted que trabajando duro tiene la oportunidad de progresar en la institución.	X		X		X		
16	Está usted de acuerdo con el tipo de dirección o supervisión que recibe por parte de sus superiores.	X		X		X		
17	Está usted de acuerdo con el monitoreo que se realiza al cumplimiento de actividades.	X		X		X		
18	Está de acuerdo con los beneficios laborales que le brinda la institución (seguro de salud, vacaciones, entre otros).	X		X		X		
19	Cree usted que los periodos vacacionales que otorga la institución, son accesibles en cuanto a la época que se otorgan los mismos.	X		X		X		
20	Considera que la institución le brinda un plan de salud eficiente para usted y para su familia.	X		X		X		
21	Está de acuerdo con las condiciones físicas y ambientales de trabajo que la institución le ofrece para trabajar con total seguridad	X		X		X		
22	Cree usted que la institución cuenta con los equipos y materiales necesarios para realizar bien su trabajo.	X		X		X		
23	Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo	X		X		X		
24	Se encuentra usted de acuerdo con los horarios establecidos por la institución	X		X		X		
25	Está de acuerdo con los minutos de tolerancia que brinda la institución en el horario de ingreso	X		X		X		
26	Está usted de acuerdo con lo estipulado en el reglamento interno de la institución.	X		X		X		
27	Cree usted que el reglamento interno es consistente con lo establecido en el Estatuto del funcionario público.	X		X		X		
28	Está satisfecho con el sueldo recibido por su trabajo realizado.	X		X		X		
29	Cree usted que la remuneración que percibe responde al trabajo realizado	X		X		X		
30	Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas.	X		X		X		

ANEXO 05

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Metas y expectativas</b>							
	<b>CREENCIAS</b>							
01	Las opiniones sobre tu trabajo son bien consideradas. <u>no importa tus creencias.</u>	X		X		X		
02	En la I.E se mejora continuamente el servicio al estudiante.	X		X		X		
03	La exposición de creencias es respetado por los miembros de la I.E.	X		X		X		
04	En el trabajo se debe estar capacitado en psicología para resolver problemas.	X		X		X		
05	Participa de las actividades institucionales porque se identifica con ellas.	X		X		X		
	<b>VALORES</b>							
06	La visión de la I.E está acorde con la globalización	X		X		X		
07	La I.E impulsa el crecimiento de todos los docentes y alumnos.	X		X		X		
08	Los valores institucionales nos ayudan al logro de nuestros objetivos previstos.	X		X		X		
09	Los principios éticos orientan el quehacer de la I.E	X		X		X		
10	Los directivos alientan con frecuencia, a seguir adelante en nuestros objetivos.	X		X		X		



	<b>NORMAS</b>						
11	Aquí se cumple la ley del profesorado.	X		X		X	
12	Cumple con las normas establecidas por el MINEDU.	X		X		X	
13	Para la I.E es importante retener personas con experiencias técnicas, pedagógicas e innovadoras.	X		X		X	
14	El ambiente de trabajo fomenta autonomía y autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.	X		X		X	
15	Existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal.	X		X		X	
16	Se reúnen periódicamente, para revisar las metas establecidas y determinar que hemos logrado y que nos falta por alcanzar.	X		X		X	
	<b>COMJUNICACION</b>						
17	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos garantizan el éxito del trabajo.	X		X		X	
18	Cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre se ha actuado positivamente.	X		X		X	
19	Estamos acostumbrados a escuchar y Colaborar en la I.E.	X		X		X	
20	Se generan alternativas para la resolución de problemas.	X		X		X	
21	En nuestro trabajo generamos entre todos alternativas para la resolución de problemas.	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) : \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable(X) Aplicable después de corregir ( )

no aplicable ( ).


Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Pardeles Dig Pedro.

DNI: 17969492

Especialidad del validador: Ag. Docencia Varios cursos.

Trujillo, 24 del 2019.



Firma del experto informante

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) : \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable() Aplicable después de corregir ( )

no aplicable ( ).


Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Paredes Díaz Pedro

DNI: 17 96 34 92

Especialidad del validador: Mg. Docencia Universitaria

Trujillo, 24 del 2019.



Firma del experto informante

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Metas y expectativas</b>							
	<b>CREENCIAS</b>							
01	Las opiniones sobre tu trabajo son bien consideradas, no importa tus creencias.	X		X		X		
02	En la I.E se mejora continuamente el servicio al estudiante.	X		X		X		
03	La exposición de creencias es respetado por los miembros de la I.E.	X		X		X		
04	En el trabajo se debe estar capacitado en psicología para resolver problemas.	X		X		X		
05	Participa de las actividades institucionales porque se identifica con ellas.	X		X		X		
	<b>VALORES</b>							
06	La visión de la I.E está acorde con la globalización	X		X		X		
07	La I.E impulsa el crecimiento de todos los docentes y alumnos.	X		X		X		
08	Los valores institucionales nos ayudan al logro de nuestros objetivos previstos.	X		X		X		
09	Los principios éticos orientan el quehacer de la I.E	X		X		X		
10	Los directivos alientan con frecuencia, a seguir adelante en nuestros objetivos.	X		X		X		

	<b>NORMAS</b>						
11	Aquí se cumple la ley del profesorado.	X		X		X	
12	Cumple con las normas establecidas por el MINEDU.	X		X		X	
13	Para la I.E es importante retener personas con experiencias técnicas, pedagógicas e innovadoras.	X		X		X	
14	El ambiente de trabajo fomenta autonomía y autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.	X		X		X	
15	Existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal.	X		X		X	
16	Se reúnen periódicamente, para revisar las metas establecidas y determinar que hemos logrado y que nos falta por alcanzar.	X		X		X	
	<b>COMJUNICACION</b>						
17	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos garantizan el éxito del trabajo.	X		X		X	
18	Cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre se ha actuado positivamente.	X		X		X	
19	Estamos acostumbrados a escuchar y Colaborar en la I.E.	X		X		X	
20	Se generan alternativas para la resolución de problemas.	X		X		X	
21	En nuestro trabajo generamos entre todos alternativas para la resolución de problemas.	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) : \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( )

no aplicable ( ).

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Dña. Patrecco Moreno Torres

DNI: 80 6329 75

Especialidad del validador: Doctorado en Educación

Trujillo , 24 del 2019.

Patrecco Moreno Torres

Firma del experto informante

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Metas y expectativas</b>							
01	Se encuentra usted de acuerdo y satisfecho con las funciones que realiza en su puesto de trabajo.	X		X		X		
02	Está usted satisfecho con la institución como sitio de trabajo	X		X		X		
03	Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo.	X		X		X		
04	Se encuentra usted satisfecho cuando sus superiores le asignan mayores responsabilidades a las que ya tiene	X		X		X		
05	Cree usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de realidad.	X		X		X		
06	El trabajo se reparte adecuadamente entre los miembros del grupo	X		X		X		
07	Se encuentra usted de acuerdo con el sistema de reconocimiento que le ofrece la institución.	X		X		X		
08	Cree usted que el personal debe recibir elogios o reconocimiento por el trabajo bien hecho, de parte de sus superiores.	X		X		X		
09	Está usted de acuerdo que la institución ofrezca incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación o beca de capacitación)	X		X		X		
10	La institución le brinda las condiciones para alcanzar la realización personal	X		X		X		
11	La misión o propósito de la institución lo hace sentir que su trabajo es importante.	X		X		X		
12	Las tareas que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente.	X		X		X		
13	Está de acuerdo con las posibilidades de ascenso, crecimiento y la oportunidad de seguir una línea de carrera en la institución.	X		X		X		

14	Cree usted que se debe ampliar las oportunidades de aprender y crecer en el trabajo.	X		X		X		
15	Cree usted que trabajando duro tiene la oportunidad de progresar en la institución.	X		X		X		
16	Está usted de acuerdo con el tipo de dirección o supervisión que recibe por parte de sus superiores.	X		X		X		
17	Está usted de acuerdo con el monitoreo que se realiza al cumplimiento de actividades.	X		X		X		
18	Está de acuerdo con los beneficios laborales que le brinda la institución (seguro de salud, vacaciones, entre otros).	X		X		X		
19	Cree usted que los periodos vacacionales que otorga la institución, son accesibles en cuanto a la época que se otorgan los mismos.	X		X		X		
20	Considera que la institución le brinda un plan de salud eficiente para usted y para su familia.	X		X		X		
21	Está de acuerdo con las condiciones físicas y ambientales de trabajo que la institución le ofrece para trabajar con total seguridad	X		X		X		
22	Cree usted que la institución cuenta con los equipos y materiales necesarios para realizar bien su trabajo.	X		X		X		
23	Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo	X		X		X		
24	Se encuentra usted de acuerdo con los horarios establecidos por la institución	X		X		X		
25	Está de acuerdo con los minutos de tolerancia que brinda la institución en el horario de ingreso	X		X		X		
26	Está usted de acuerdo con lo estipulado en el reglamento interno de la institución.	X		X		X		
27	Cree usted que el reglamento interno es consistente con lo establecido en el Estatuto del funcionario público.	X		X		X		
28	Está satisfecho con el sueldo recibido por su trabajo realizado.	X		X		X		
29	Cree usted que la remuneración que percibe responde al trabajo realizado	X		X		X		
30	Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas.	X		X		X		



Observaciones (Precisar si hay suficiencia) : \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (✓) Aplicable después de corregir ( )

no aplicable ( ).

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Alfaro Cocco Hilar Mans

DNI: 18123059

Especialidad del validador: Maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa

Trujillo, 24 del 2019.



Firma del experto informante

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Metas y expectativas</b>							
01	Se encuentra usted de acuerdo y satisfecho con las funciones que realiza en su puesto de trabajo.	X		X		X		
02	Está usted satisfecho con la institución como sitio de trabajo	X		X		X		
03	Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo.	X		X		X		
04	Se encuentra usted satisfecho cuando sus superiores le asignan mayores responsabilidades a las que ya tiene	X		X		X		
05	Cree usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de realidad.	X		X		X		
06	El trabajo se reparte adecuadamente entre los miembros del grupo	X		X		X		
07	Se encuentra usted de acuerdo con el sistema de reconocimiento que le ofrece la institución.	X		X		X		
08	Cree usted que el personal debe recibir elogios o reconocimiento por el trabajo bien hecho, de parte de sus superiores.	X		X		X		
09	Está usted de acuerdo que la institución ofrezca incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación o beca de capacitación)	X		X		X		
10	La institución le brinda las condiciones para alcanzar la realización personal	X		X		X		
11	La misión o propósito de la institución lo hace sentir que su trabajo es importante.	X		X		X		
12	Las tareas que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente.	X		X		X		
13	Está de acuerdo con las posibilidades de ascenso, crecimiento y la oportunidad de seguir una línea de carrera en la institución.	X		X		X		

14	Cree usted que se debe ampliar las oportunidades de aprender y crecer en el trabajo.	X		X		X		
15	Cree usted que trabajando duro tiene la oportunidad de progresar en la institución.	X		X		X		
16	Está usted de acuerdo con el tipo de dirección o supervisión que recibe por parte de sus superiores.	X		X		X		
17	Está usted de acuerdo con el monitoreo que se realiza al cumplimiento de actividades.	X		X		X		
18	Está de acuerdo con los beneficios laborales que le brinda la institución (seguro de salud, vacaciones, entre otros).	X		X		X		
19	Cree usted que los periodos vacacionales que otorga la institución, son accesibles en cuanto a la época que se otorgan los mismos.	X		X		X		
20	Considera que la institución le brinda un plan de salud eficiente para usted y para su familia.	X		X		X		
21	Está de acuerdo con las condiciones físicas y ambientales de trabajo que la institución le ofrece para trabajar con total seguridad	X		X		X		
22	Cree usted que la institución cuenta con los equipos y materiales necesarios para realizar bien su trabajo.	X		X		X		
23	Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo	X		X		X		
24	Se encuentra usted de acuerdo con los horarios establecidos por la institución	X		X		X		
25	Está de acuerdo con los minutos de tolerancia que brinda la institución en el horario de ingreso	X		X		X		
26	Está usted de acuerdo con lo estipulado en el reglamento interno de la institución.	X		X		X		
27	Cree usted que el reglamento interno es consistente con lo establecido en el Estatuto del funcionario público.	X		X		X		
28	Está satisfecho con el sueldo recibido por su trabajo realizado.	X		X		X		
29	Cree usted que la remuneración que percibe responde al trabajo realizado	X		X		X		
30	Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas.	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) : \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir ( )

no aplicable ( ).

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

ALFARO CACIAS HILDA MARA

DNI: 18123059

Especialidad del validador: Magister en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

Trujillo , 24 del 2019.



Firma del experto informante

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Metas y expectativas</b>							
	<b>CREENCIAS</b>							
01	Las opiniones sobre tu trabajo son bien consideradas. no importa tus creencias.	X		X		X		
02	En la I.E se mejora continuamente el servicio al estudiante.	X		X		X		
03	La exposición de creencias es respetado por los miembros de la I.E.	X		X		X		
04	En el trabajo se debe estar capacitado en psicología para resolver problemas.	X		X		X		
05	Participa de las actividades institucionales porque se identifica con ellas.	X		X		X		
	<b>VALORES</b>							
06	La visión de la I.E está acorde con la globalización	X		X		X		
07	La I.E impulsa el crecimiento de todos los docentes y alumnos.	X		X		X		
08	Los valores institucionales nos ayudan al logro de nuestros objetivos previstos.	X		X		X		
09	Los principios éticos orientan el quehacer de la I.E	X		X		X		
10	Los directivos alientan con frecuencia, a seguir adelante en nuestros objetivos.	X		X		X		

	<b>NORMAS</b>						
11	Aquí se cumple la ley del profesorado.	X		X		X	
12	Cumple con las normas establecidas por el MINEDU.	X		X		X	
13	Para la I.E es importante retener personas con experiencias técnicas, pedagógicas e innovadoras.	X		X		X	
14	El ambiente de trabajo fomenta autonomía y autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.	X		X		X	
15	Existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal.	X		X		X	
16	Se reúnen periódicamente, para revisar las metas establecidas y determinar que hemos logrado y que nos falta por alcanzar.	X		X		X	
	<b>COMJUNICACION</b>			\			
17	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos garantizan el éxito del trabajo.	X		X		X	
18	Cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre se ha actuado positivamente.	X		X		X	
19	Estamos acostumbrados a escuchar y Colaborar en la I.E.	X		X		X	
20	Se generan alternativas para la resolución de problemas.	X		X		X	
21	En nuestro trabajo generamos entre todos alternativas para la resolución de problemas.	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) : \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( )

no aplicable ( ).

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Mercedo Alvarado Esteada

DNI: 18147738

Especialidad del validador: Magister en Psicología Educativa

Trujillo, 24 del 2019.



Mercedo Alvarado Esteada  
Firma del experto informante  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 12139

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Metas y expectativas</b>							
	<b>CREENCIAS</b>							
01	Las opiniones sobre tu trabajo son bien consideradas, no importa tus creencias.	X		X		X		
02	En la I.E se mejora continuamente el servicio al estudiante.	X		X		X		
03	La exposición de creencias es respetado por los miembros de la I.E.	X		X		X		
04	En el trabajo se debe estar capacitado en psicología para resolver problemas.	X		X		X		
05	Participa de las actividades institucionales porque se identifica con ellas.	X		X		X		
	<b>VALORES</b>							
06	La visión de la I.E está acorde con la globalización	X		X		X		
07	La I.E impulsa el crecimiento de todos los docentes y alumnos.	X		X		X		
08	Los valores institucionales nos ayudan al logro de nuestros objetivos previstos.	X		X		X		
09	Los principios éticos orientan el quehacer de la I.E	X		X		X		
10	Los directivos alientan con frecuencia, a seguir adelante en nuestros objetivos.	X		X		X		



	<b>NORMAS</b>						
11	Aquí se cumple la ley del profesorado.	X		X		X	
12	Cumple con las normas establecidas por el MINEDU.	X		X		X	
13	Para la I.E es importante retener personas con experiencias técnicas, pedagógicas e innovadoras.	X		X		X	
14	El ambiente de trabajo fomenta autonomía y autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.	X		X		X	
15	Existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal.	X		X		X	
16	Se reúnen periódicamente, para revisar las metas establecidas y determinar que hemos logrado y que nos falta por alcanzar.	X		X		X	
	<b>COMJUNICACION</b>						
17	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos garantizan el éxito del trabajo.	X		X		X	
18	Cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre se ha actuado positivamente.	X		X		X	
19	Estamos acostumbrados a escuchar y Colaborar en la I.E.	X		X		X	
20	Se generan alternativas para la resolución de problemas.	X		X		X	
21	En nuestro trabajo generamos entre todos alternativas para la resolución de problemas.	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) : \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable() Aplicable después de corregir ( )

no aplicable ( ).

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

Mercado Alvarado Estuardo Augusto

DNI: 18142738

Especialidad del validador: Magister en Psicología Educativa

Trujillo, 24 del 2019.

  
\_\_\_\_\_  
Mg. Estuardo A. Mercado Alvarado  
Firma del experto informante  
C.Ps.P. 12139

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL**

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Metas y expectativas</b>							
01	Se encuentra usted de acuerdo y satisfecho con las funciones que realiza en su puesto de trabajo.	X		X		X		
02	Está usted satisfecho con la institución como sitio de trabajo	X		X		X		
03	Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo.	X		X		X		
04	Se encuentra usted satisfecho cuando sus superiores le asignan mayores responsabilidades a las que ya tiene	X		X		X		
05	Cree usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de realidad.	X		X		X		
06	El trabajo se reparte adecuadamente entre los miembros del grupo	X		X		X		
07	Se encuentra usted de acuerdo con el sistema de reconocimiento que le ofrece la institución.	X		X		X		
08	Cree usted que el personal debe recibir elogios o reconocimiento por el trabajo bien hecho, de parte de sus superiores.	X		X		X		
09	Está usted de acuerdo que la institución ofrezca incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación o beca de capacitación)	X		X		X		
10	La institución le brinda las condiciones para alcanzar la realización personal	X		X		X		
11	La misión o propósito de la institución lo hace sentir que su trabajo es importante.	X		X		X		
12	Las tareas que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente.	X		X		X		
13	Está de acuerdo con las posibilidades de ascenso, crecimiento y la oportunidad de seguir una línea de carrera en la institución.	X		X		X		

14	Cree usted que se debe ampliar las oportunidades de aprender y crecer en el trabajo.	X		X		X		
15	Cree usted que trabajando duro tiene la oportunidad de progresar en la institución.	X		X		X		
16	Está usted de acuerdo con el tipo de dirección o supervisión que recibe por parte de sus superiores.	X		X		X		
17	Está usted de acuerdo con el monitoreo que se realiza al cumplimiento de actividades.	X		X		X		
18	Está de acuerdo con los beneficios laborales que le brinda la institución (seguro de salud, vacaciones, entre otros).	X		X		X		
19	Cree usted que los periodos vacacionales que otorga la institución, son accesibles en cuanto a la época que se otorgan los mismos.	X		X		X		
20	Considera que la institución le brinda un plan de salud eficiente para usted y para su familia.	X		X		X		
21	Está de acuerdo con las condiciones físicas y ambientales de trabajo que la institución le ofrece para trabajar con total seguridad	X		X		X		
22	Cree usted que la institución cuenta con los equipos y materiales necesarios para realizar bien su trabajo.	X		X		X		
23	Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo	X		X		X		
24	Se encuentra usted de acuerdo con los horarios establecidos por la institución	X		X		X		
25	Está de acuerdo con los minutos de tolerancia que brinda la institución en el horario de ingreso	X		X		X		
26	Está usted de acuerdo con lo estipulado en el reglamento interno de la institución.	X		X		X		
27	Cree usted que el reglamento interno es consistente con lo establecido en el Estatuto del funcionario público.	X		X		X		
28	Está satisfecho con el sueldo recibido por su trabajo realizado.	X		X		X		
29	Cree usted que la remuneración que percibe responde al trabajo realizado	X		X		X		
30	Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas.	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) : \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( )

no aplicable ( ).


Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

León Cruz Betty

DNI: 00821728

Especialidad del validador: Doctorado en Educación

Trujillo, 24 del 2019.

  
\_\_\_\_\_

Firma del experto informante

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Metas y expectativas</b>							
	<b>CREENCIAS</b>							
01	Las opiniones sobre tu trabajo son bien consideradas, no importa tus creencias.	X		X		X		
02	En la I.E se mejora continuamente el servicio al estudiante.	X		X		X		
03	La exposición de creencias es respetado por los miembros de la I.E.	X		X		X		
04	En el trabajo se debe estar capacitado en psicología para resolver problemas.	X		X		X		
05	Participa de las actividades institucionales porque se identifica con ellas.	X		X		X		
	<b>VALORES</b>							
06	La visión de la I.E está acorde con la globalización	X		X		X		
07	La I.E impulsa el crecimiento de todos los docentes y alumnos.	X		X		X		
08	Los valores institucionales nos ayudan al logro de nuestros objetivos previstos.	X		X		X		
09	Los principios éticos orientan el quehacer de la I.E	X		X		X		
10	Los directivos alientan con frecuencia, a seguir adelante en nuestros objetivos.	X		X		X		

	NORMAS						
11	Aquí se cumple la ley del profesorado.	X		X	\	X	
12	Cumple con las normas establecidas por el MINEDU.	X		X		X	
13	Para la I.E es importante retener personas con experiencias técnicas, pedagógicas e innovadoras.	X		X		X	
14	El ambiente de trabajo fomenta autonomía y autenticidad, en un plano de igualdad y respeto.	X		X		X	
15	Existe una verdadera preocupación por las condiciones de trabajo de todo el personal.	X		X		X	
16	Se reúnen periódicamente, para revisar las metas establecidas y determinar que hemos logrado y que nos falta por alcanzar.	X		X		X	
	<b>COMUNICACION</b>			\			
17	La existencia de canales de comunicación, ágiles y expeditos garantizan el éxito del trabajo.	X		X		X	
18	Cuando han existido diferencias entre profesores y directivos, siempre se ha actuado positivamente.	X		X		X	
19	Estamos acostumbrados a escuchar y Colaborar en la I.E.	X		X		X	
20	Se generan alternativas para la resolución de problemas.	X		X		X	
21	En nuestro trabajo generamos entre todos alternativas para la resolución de problemas.	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia) : \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( ) Aplicable después de corregir ( )

no aplicable ( ).

Apellidos y Nombres del juez validador. Dr. / Mg:

León Cruz Betty

DNI: 00821728

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

Trujillo, 27 del 2019.



\_\_\_\_\_

Firma del experto informante



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	Dimensiones / Items	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Metas y expectativas</b>							
01	Se encuentra usted de acuerdo y satisfecho con las funciones que realiza en su puesto de trabajo.	X		X		X		
02	Está usted satisfecho con la institución como sitio de trabajo	X		X		X		
03	Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo.	X		X		X		
04	Se encuentra usted satisfecho cuando sus superiores le asignan mayores responsabilidades a las que ya tiene	X		X		X		
05	Cree usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de realidad.	X		X		X		
06	El trabajo se reparte adecuadamente entre los miembros del grupo	X		X		X		
07	Se encuentra usted de acuerdo con el sistema de reconocimiento que le ofrece la institución.	X		X		X		
08	Cree usted que el personal debe recibir elogios o reconocimiento por el trabajo bien hecho, de parte de sus superiores.	X		X		X		
09	Está usted de acuerdo que la institución ofrezca incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación o beca de capacitación)	X		X		X		
10	La institución le brinda las condiciones para alcanzar la realización personal	X		X		X		
11	La misión o propósito de la institución lo hace sentir que su trabajo es importante.	X		X		X		
12	Las tareas que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente.	X		X		X		
13	Está de acuerdo con las posibilidades de ascenso, crecimiento y la oportunidad de seguir una línea de carrera en la institución.	X		X		X		

14	Cree usted que se debe ampliar las oportunidades de aprender y crecer en el trabajo.	X		Y		X		
15	Cree usted que trabajando duro tiene la oportunidad de progresar en la institución.	X		X		X		
16	Está usted de acuerdo con el tipo de dirección o supervisión que recibe por parte de sus superiores.	X		X		X		
17	Está usted de acuerdo con el monitoreo que se realiza al cumplimiento de actividades.	X		X		X		
18	Está de acuerdo con los beneficios laborales que le brinda la institución (seguro de salud, vacaciones, entre otros).	X		X		X		
19	Cree usted que los periodos vacacionales que otorga la institución, son accesibles en cuanto a la época que se otorgan los mismos.	X		X		Y		
20	Considera que la institución le brinda un plan de salud eficiente para usted y para su familia.	X		X		Y		
21	Está de acuerdo con las condiciones físicas y ambientales de trabajo que la institución le ofrece para trabajar con total seguridad	X		X		X		
22	Cree usted que la institución cuenta con los equipos y materiales necesarios para realizar bien su trabajo.	X		X		X		
23	Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo	X		X		X		
24	Se encuentra usted de acuerdo con los horarios establecidos por la institución	X		X		X		
25	Está de acuerdo con los minutos de tolerancia que brinda la institución en el horario de ingreso	X		X		X		
26	Está usted de acuerdo con lo estipulado en el reglamento interno de la institución.	X		X		X		
27	Cree usted que el reglamento interno es consistente con lo establecido en el Estatuto del funcionario público.	X		X		X		
28	Está satisfecho con el sueldo recibido por su trabajo realizado.	Y		X		X		
29	Cree usted que la remuneración que percibe responde al trabajo realizado	X		X		X		
30	Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas.	Y		X		X		