



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Relación entre clima organizacional y motivación laboral en los
docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de
Chimbote – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Salinas Contreras, Maria Juana (orcid.org/0000-0002-8607-8129)

ASESOR:

Ms. Casusol Morales, David Omar Fernando (orcid.org/000-0002-7580-6573)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Modelos y Herramientas Gerenciales

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre por ser mi inspiración y motivo para seguir adelante, a la memoria de mi padre por haberme encaminado a perseguir mis metas.

María salinas

Agradecimiento

Agradecer profundamente a la Universidad Cesar Vallejo, a sus docentes por haberme brindado la enseñanza y orientación necesaria.

A los docentes encuestados que se tomaron el tiempo necesario para colaborar con el recojo de información.

La autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Correlación entre clima organizacional y motivación laboral en los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021.	19
Tabla 2. Distribución de nivel de clima organizacional percibido por los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021.	20
Tabla 3. Distribución de nivel de motivación laboral percibido por los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021.	21
Tabla 4. Correlación entre clima organizacional y motivación extrínseca de los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021.	22
Tabla 5. Correlación entre clima organizacional y motivación intrínseca de los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021.	23

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar si existe relación entre clima organizacional y motivación laboral en los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021. Se usó una metodología de enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental correlacional de corte transversal. Se usó un cuestionario validado para medir las variables de clima organizacional y un cuestionario adaptado para medir la variable motivación laboral. El análisis de datos se realizó en el programa IBM SPSS Statistics. La población elegida fueron los docentes de secundaria y la muestra fue confirmada por 148 docentes que trabajan en las instituciones públicas del ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local Santa, Chimbote. Los resultados obtenidos fueron que existe correlación positiva moderada entre la variable clima organizacional y motivación laboral con prueba de Pearson que arrojó el grado de correlación de 0.476. Asimismo, se hizo la medición de nivel de clima organizacional y el resultado arrojó como malo 0%, regular 36% y bueno 64%. En el caso de motivación laboral se califica de 0.00% mala, 9.12% con una calificación regular y 90.88% con una calificación considerada como buena.

Palabras clave: Clima organizacional, motivación laboral, motivación extrínseca, motivación intrínseca.

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine if there is a relationship between organizational climate and work motivation in secondary school teachers of public educational institutions in Chimbote – 2021. A quantitative approach methodology was used, the design was non-experimental, correlational, cross-sectional. A validated questionnaire was used to measure the organizational climate variables and an adapted questionnaire to measure the work motivation variable. The data analysis was done in the IBM SPSS Statistics program. The population chosen was secondary school teachers and the sample was confirmed by 148 teachers who work in public institutions in the area of the Unidad de Gestión Educativa Local Santa, Chimbote. The results obtained were that there is a moderate positive correlation between the variable organizational climate and work motivation with the Pearson test that yielded a degree of correlation of 0.476. The level of organizational climate was also measured and the result was 0% bad, 36% regular and 64% good. In the case of work motivation, it is rated as 0.00% bad, 9.12% with a regular rating and 90.88% with a rating considered good.

Keywords: organizational climate, work motivation, extrinsic motivation, intrinsic motivation.

I. INTRODUCCIÓN

Nuestro entorno ha presentado cambios bruscos en los últimos tiempos debido al COVID-19 y hay que adaptarse a las nuevas formas de vida. En el caso de las organizaciones sucede lo mismo y es el trabajo a distancia el que se tuvo que adaptar de forma apresurada. Un factor de gran importancia es el clima organizacional que se vio afectado por las nuevas formas de trabajo. La motivación laboral es otro tema muy importante a tener en cuenta al momento de hablar de clima organizacional, pues un personal motivado genera un buen ambiente de trabajo. Esto coincide con lo que dice Chiavenato (2007) al mencionar que la motivación, de modo individual, es la que conduce al clima organizacional. Lo mismo sucede en las instituciones educativas, pues son unidades donde las personas buscan cumplir objetivos y un buen clima organizacional es esencial para lograrlo. Sin embargo, con las actuales circunstancias se ha pasado de obtener contacto físico a un ambiente virtual el cual ha generado cambios repentinos y la parte emocional se ha visto afectada.

Enciso (2017), citado por Rodríguez (2017), menciona que el clima organizacional es algo que no se puede ver ni tocar, pero afecta a todo lo que suceda alrededor, por lo que considera que un clima estable se considera como inversión a largo plazo. Respecto a motivación laboral, Werther y Davis (2008), citados por Del Carpio (2018), consideran que es la estimación sobre el rendimiento o contribución que hace el trabajador a su centro de trabajo y si su desempeño genera los resultados que se esperaban.

El confinamiento para evitar la propagación de virus COVID-19 ha afectado mucho al sector educativo que tuvo que adaptar de una forma obligada la educación a distancia. Según la unesco (2020) el COVID-19 afectó a 63 millones de docentes a nivel mundial y la mayoría de ellos no ha recibido apoyo para ayudarlos a superar esta crisis.

Asimismo, Casacchia et. al (2021) y su estudio realizado en Italia refiere que los docentes tienen deficiencias como pérdida de sueño y energía, además de tener dificultades en la concentración. Entonces podemos observar que la parte emocional se ha visto muy afectada por la nueva forma de trabajo.

Este contexto afecta la motivación en la realización de la labor de los docentes, pues los cambios pueden generar variaciones en el comportamiento. Werther y Davis (2008), citados por Del Carpio (2018), consideran que la motivación es la estimación sobre el rendimiento o contribución que hace el trabajador a su centro de trabajo y si está motivado entonces su desempeño genera los resultados que se esperan.

El Perú no es ajeno a tal situación pues la educación ha tenido que adaptarse de forma repentina al contexto virtual, siendo un cambio abrupto para toda la comunidad educativa; pues aun teniendo el sistema educativo presencial ya se contaba con muchas deficiencias. Si bien se habla mucho de la afectación a los alumnos, pero también está el otro lado que es el de los docentes. Muchos han tenido que sufrir preocupaciones y esto de alguna manera podría repercutir en el desarrollo de su labor docente. Martens (2020), directora de CARE Perú, menciona que la pandemia ha afectado las emociones tanto en alumnos como en docentes. Indica que para ello es importante implementar estrategias de fortalecimiento de las emociones.

Visto lo importante que es el clima organizacional y que existen consecuencias como estrés, emociones negativas, que afectan la motivación y rendimiento profesional, es que se debe tomar importancia al ambiente que existe en una organización.

En las instituciones educativas públicas de Chimbote se puede observar que el ambiente de trabajo es tenso, existe quejas por la imparcialidad por parte de sus directivos en cuanto a permisos, tardanzas y exigencia, la comunicación es un poco limitada, no hay identidad con su centro de trabajo, se nota la falta de motivación en el desarrollo de sus actividades, hay desconfianza en cuanto a consultar sobre ciertas actividades, no son cooperativos con la institución, se les nota estresados en el día a día, y tímidos al momento de dirigirse a sus superiores. Esto se constató en conversaciones con personal administrativo de algunas instituciones educativas de Chimbote.

Tomando en cuenta la importancia que tienen estas variables es que se dio paso a la siguiente interrogante: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre Clima organizacional y motivación laboral en los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021?

Esta investigación se realizó siguiendo criterios mencionados por Hernández, et al (2014) los cuales se describen a continuación: La forma práctica de justificar la presente investigación es que los resultados que sean encontrados estarán disponibles para que puedan ser aplicados en acciones que logren obtener un mejor clima organizacional en el sector de estudio. Respecto a relevancia social se considera de gran aporte a la sociedad puesto que la educación es un pilar fundamental para el desarrollo de un país y al tener docentes motivados éstos serán más productivos y, por consiguiente, la enseñanza será de mejor calidad.

Para ello el objetivo planteado es el siguiente: determinar si existe relación entre clima organizacional y motivación laboral en los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021. Los objetivos específicos son los siguientes: Determinar el nivel de clima organizacional percibido por los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021. Determinar el nivel de motivación laboral percibido por los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021. Establecer si existe relación entre clima organizacional y motivación extrínseca de los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021. Establecer si existe relación entre el clima organizacional y motivación intrínseca de los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Existen diversos estudios sobre las variables analizadas en esta investigación. Por ejemplo, en el plano internacional, Banegas y Cardona (2017) quienes desarrollaron, en la Universidad Espíritu Santo – UEES, un estudio denominada “Incidencia del clima organizacional en la motivación de los empleados de la Universidad Católica de Cuenca”. El propósito fue encontrar la relación existente del clima organizacional en la motivación en los trabajadores de la Universidad Católica de Cuenca. Esta investigación correlacional se trabajó con una muestra de 259 trabajadores y se utilizó un cuestionario para la medición de ambas variables. La conclusión a la que llegaron fue que existe relación positiva moderada entre las variables estudiadas. También se demostró que el nivel de clima organizacional percibido es favorable con 71% y motivación laboral se percibe muy favorable con un 64.5%.

Asimismo, Sánchez et. al. (2017) realizaron, en la Universidad Veracruzana, un estudio denominado “Estudio del clima organizacional y la motivación, en una dependencia pública del estado de Veracruz”, cuyo objetivo fue diagnosticar los elementos de clima organizacional que inciden en la motivación de los trabajadores en mencionada dependencia de Veracruz. Esta investigación correlacional tuvo como muestra a 28 trabajadores quienes respondieron un cuestionario con el que se midió ambas variables. La conclusión a la que llegaron las autoras fue que existe relación significativa entre las variables de clima y motivación laboral.

Contrario a estudios antes mencionados está el estudio realizado por Rivera, et. al. (2018) denominado “Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud”, en el cual se propusieron analizar la motivación, el clima y la satisfacción laboral en las relaciones existentes según el área de trabajo y género en personal del sector salud. En este estudio correlacional se tomó como muestra a 52 trabajadores a los cuales se les aplicó un cuestionario para cada variable. Los investigadores concluyeron que no existe relación entre las variables estudiadas.

En el plano nacional, Cárdenas (2018) realizó, en la Universidad César Vallejo, su tesis titulada “Clima organizacional y motivación del personal de

enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017, en la que se planteó hallar la relación existente entre clima y motivación laboral de área de enfermería en el Hospital Edgardo Rebagliati. Esta investigación correlacional tuvo como muestra a 30 enfermeras de la UCI-7B a quienes se les aplicó un cuestionario para medir cada una de las variables. concluyó que existe de relación significativa entre las variables clima organizacional y motivación laboral del área de enfermería el hospital Edgardo Rebagliati. También realizó la medición del clima organizacional el cual arrojó un resultado de un clima “por mejorar”, con un 76.7% de calificación. y el 87% califica como “alta” la motivación laboral.

Por otro lado, Del Carpio (2018) realizó, en la Universidad César Vallejo, un estudio denominado “Clima Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco, 2018”, en el que se propuso determinar el grado de la relación existente entre Clima Organizacional y Motivación del personal que labora en mencionada entidad. Este estudio correlacional tuvo como muestra 30 trabajadores a los que se les aplicó un cuestionario para medir ambas variables. La conclusión a la que llegó fue que sí existe correlación entre las variables estudiadas.

Asimismo, Atencio y Boyanovich (2018) realizaron, en la universidad César Vallejo, su tesis titulada “El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018”, la cual tuvo como objetivo establecer la relación de clima organizacional con motivación de los trabajadores de mencionada municipalidad. Este estudio correlacional tuvo como muestra a 83 trabajadores a quienes se les encuestó utilizando un cuestionario para medir las dos variables. La conclusión a la que llegaron fue que existe alta correlación entre las variables estudiadas.

También, Jaramillo (2016), realizó su estudio, en la universidad César Vallejo, titulado “Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos -2016”, en el cual se propuso investigar la relación entre en las variables de estudio de mencionada entidad. Dicha investigación correlacional tuvo como muestra 125 personas que trabajan en el área

administrativa quienes respondieron un cuestionario elaborado con cada una de las variables de estudio. La conclusión a la que llegó fue que existe relación significativa entre las variables estudiadas, asimismo se obtuvo como resultado que los trabajadores están conformes con el entorno de estudio (clima organizacional de 45.26% y motivación laboral de 38.95%).

Además, Mendieta y Cayo (2015), desarrollaron, en la Universidad César Vallejo, su tesis cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre las variables de clima organizacional y motivación laboral del centro de salud San Martín de Porres - 2015. En esta investigación correlacional trabajaron con una muestra de 101 trabajadores del mencionado centro de salud a quienes aplicaron cuestionarios validados de cada cada variable de estudio. En los resultados llegaron a la conclusión de que clima organizacional y motivación laboral tienen correlación directa positiva (Spearman = 0.613).

Finalmente, se revisó el estudio de Luque (2015), quien se propuso descubrir cuál es la relación existente entre las variables clima organizacional y motivación laboral que perciben los docentes de los colegios secundarios del distrito de Vilcapaza de Putina. Este estudio correlacional estuvo conformado por una muestra de 22 docentes de nivel secundario del distrito de Vilcapaza quienes respondieron a un cuestionario que ayudó a medir cada una de las variables de estudio. El autor concluyó que existe correlación positiva moderada entre las variables con las que realizó el estudio. Además, el autor menciona que existe una regular percepción de clima organizacional con un 71.3% y el 25.6% fue calificado como buena. En cuanto a la motivación laboral su calificación es regular con un 73.9% y buena con un 23.8%.

Como se puede observar, en la mayoría de estudios de postgrado realizados se muestra que existe relación entre clima y motivación. Sin embargo, en el contexto actual se necesita seguir haciendo estudios para tener un mayor conocimiento y actualización sobre las variables mencionadas.

El clima organizacional también es denominado ambiente laboral, clima de trabajo o clima laboral es una variable muy importante a considerar en las organizaciones, pues atribuye diversas propiedades que puede percibirse por los

trabajadores que conforman la organización, podría tener influencia en su comportamiento y afectar directamente el cumplimiento de objetivos. Para efectos de esta investigación se denominó clima organizacional. Otra variable de gran importancia es la motivación laboral la cual ha tenido variaciones al cambiarse de un ambiente de trabajo físico a un ambiente a distancia.

Según Chiavenato (2007), dice que el clima organizacional es el ambiente interno existente entre el personal y que se encuentra relacionado con el grado de motivación con que cuentan sus miembros. Es la propiedad o cualidad del ambiente que se logra percibir en cada miembro de la organización y que incide en la forma de comportarse, siendo el conductor al éxito o al fracaso de los objetivos.

Méndez (2006), citado por Reyes (2017), hace referencia al clima laboral como el ambiente propio que se produce y percibe por las personas según sea sus condiciones en que se encuentra respecto a su interacción social y las variables de la estructura organizacional (objetivos, liderazgo, motivación, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orienta forma y actitud de participación, creencia, percepción lo que define su satisfacción, comportamiento y eficiencia en el puesto. Asimismo, Pedraza (2020) citado por Daza et al. (2021) hace referencia al clima laboral como como un aportante a la satisfacción, por consiguiente, a tener trabajadores que desempeñen mejor sus labores.

Con lo mencionado se debe considerar al clima como lo más importante que existe en una organización para que el trabajador se desenvuelva en un ambiente laboral saludable que sea sostenible.

Para Chiavenato (2009), el clima organizacional tiene las siguientes características: Es una disciplina científica aplicada porque busca apoyar a personas y organizaciones a lograr un mayor nivel de desempeño, su enfoque son con las contingencias porque busca encontrar situaciones y circunstancias para poder manejar y obtener resultados, utiliza métodos científicos como el clima organizacional pues sirve para administrar a las personas, y se alimenta con el aporte de diversas ciencias en las que se encuentra las ciencias políticas, antropología, psicología, psicología social, sociología y sociología organizacional

Schneider (2013), citado por Kaluza (2020), lo ha definido como una evaluación de los comportamientos comunes y apropiados dentro de una organización.

según Likert (1969), citado por Jaramillo (2016), menciona que el comportamiento del trabajador depende de la forma como se comporta el administrativo y el estado de condiciones sobre la organización que el mismo personal percibe. Para la percepción de las personas influyen los siguientes aspectos:

Variables causales: son de tipo independiente de las cuales dependen los resultados que obtienen las organizaciones. Están incluidas solo las variables que puede controlar la parte administrativa, por ejemplo: estructura organizacional, políticas, decisiones, estilos de liderazgo, además de habilidades y conductas.

Variables intervinientes: son las que muestran el clima interno existente. Afectan las relaciones interpersonales, la toma de decisiones y la comunicación. Algunas de las más resaltantes son: actitud, desempeño, lealtad, percepción y motivación que refleja el personal.

Variables de resultados finales: son variables que reflejan los frutos alcanzados por las actividades en la organización. Estas variables son dependientes como las de servicio, productividad, nivel de costos, calidad y resultados en utilidad obtenidos.

La interacción de las variables mencionadas conduce a la determinación de los tipos de clima que predominan en una organización y que pueden ser de tipo autoritario y paternalista.

Chiavenato (2007), citado por Trejo (2017), menciona que existen los siguientes tipos de clima organizacional:

En el tipo de clima autoritario existe el tipo de clima autoritario explorador y el tipo de clima autoritario paternalista. Clima autoritario explotador: para este tipo de clima no existe confianza en los trabajadores por parte de los directivos. Las decisiones, así como los objetivos son tomados en la alta dirección y se distribuyen de manera descendente. Para los empleados se convierte en un ambiente rodeado

de miedo, o amenazas, es poco frecuente las recompensas, y la satisfacción de necesidades se concentra en lo psicológico. Clima autoritario paternalista: en este caso la dirección confía de manera transigente en sus trabajadores. La mayor parte de decisiones son tomadas en la cúspide, a excepción de algunas que se toman en las áreas inferiores. Los castigos y recompensas son formas de motivar al personal.

También existe el tipo de clima participativo consultivo y el tipo de clima de participación en grupo. En el tipo de clima participativo consultivo la alta dirección confía en sus trabajadores. Las decisiones por lo general las toma la alta dirección, pero está permitido que los empleados de los niveles inferiores puedan tomar decisiones específicas. Es común que la forma de comunicación sea de manera descendente. En el tipo de clima de participación en grupo la alta dirección confía de manera plena en su y se respeta las decisiones que se toma en cada nivel institucional. Es una manera de que el personal esté más involucrado con el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Distintos autores hacen referencia a diversas dimensiones que tiene el clima organizacional. Para efectos del presente trabajo se eligió dimensiones según la realidad de estudio ya adaptando al contexto actual de la virtualidad, las cuales se complementan con diversos autores y se mencionan a continuación:

Dimensión de comunicación: es muy importante ya sea para la interacción de manera personal o de manera profesional. Likert (1969), citado por Jaramillo (2016), menciona esta dimensión a tener en cuenta para analizar el clima organizacional. Respecto a ello, Egan (2000), citado por Hartog-Cuentas (2015), afirma que con la comunicación se puede establecer relaciones óptimas basadas en el respeto y la comprensión. Won (2020) menciona que la comunicación es un proceso que integra el entorno interno y externo de una organización y que la interacción permite lograr los objetivos, gestionando de manera sostenible la comunicación. Dogan (2019) se refiere a la comunicación como herramienta indispensable para que exista relaciones sanas y que ésta ha cambiado con los avances tecnológicos.

Relaciones (Socialización), para Goncalves (2000), citado por Gildemeister (2019), menciona que se refiere a la percepción que tienen los miembros respecto

al ambiente de trabajo grato que permita tener buenas relaciones entre colaboradores y entre jefes y colaboradores basado en el respeto, profesionalismo y lealtad. Lave y Wenger (1991), citado por Uştuk (2021), menciona los tres factores principales que influyen en la socialización de los docentes los cuales son: factores biográficos (por ejemplo, historias personales), factores contextuales (interacciones) y factores dialógicos (interacción de teoría a la práctica). Por otro lado, Romero (2021) menciona que la socialización es la forma de involucrarnos en las articulaciones sociales las cuales se establecen entre socialización/humanización, individuos-psique- y prácticas educativas.

Identidad como dimensión se refiere al grado de identificación con la organización, lo que señala el grado de responsabilidad, y el compromiso que tiene el personal respecto a lograr los objetivos y metas institucionales (Goncalves, 2000, citado por Gildemeister, 2019). Para Jiménez et al. (2021) la identidad es la forma de ser de una organización definidos por los atributos con los que cuenta y que estos pueden ser visibles u ocultos. Rozati (2017) menciona que la identidad son las ideas, construcciones o nociones mentales mostradas y experimentadas que se forman en la persona.

Aspectos de gestión (Liderazgo) La gestión es fundamental para mantener un buen clima organizacional. respecto a ello, Brunet, (1987), citado por Hartog-Cuentas (2015), menciona que las organizaciones fuertemente centralizadas tienen un clima autoritario y el clima que es molesto para la creatividad de sus miembros. Pero también están las organizaciones que tienen climas participativos donde la creatividad es su principal característica. Según Kartia et. al. (2020) citados por Uljanati et. Al. (2021) el liderazgo la forma de relacionarse de las personas con otras y tales relaciones aumentan la motivación y moralidad entre líderes y seguidores. Raptis et al. (2021) Menciona que el liderazgo se centra en las nociones de visión, empatía e inspiración, todos los cuales están relacionados con la noción de imaginación. También Juran (1994), citado por Teoman y Ulengin (2018), menciona que los líderes con una visión fuerte constituyen el elemento más importante en el enfoque de gestión de la calidad.

La dimensión de conflictos (Solución de conflictos), para Litwin y Stringer (1968) citado por Riveros y Grimaldo (2017) es el sentimiento de los trabajadores

respecto a la solución de problemas de iguales o diferentes niveles, afrontan los problemas buscando soluciones. Se prioriza el bienestar de sus integrantes. Rahim (2001), citado por Alhassan (2014), señala cinco formas para manejar situaciones de conflicto: integrar, obligar, dominar, evitar y comprometer. Yang (2014), citado por Sureda et. al. (2019), menciona que la solución de los conflictos se puede fomentar desde un tipo de liderazgo que promueve el compromiso de cambio y proporciona inspiración y motivación, es decir, satisfacción laboral.

La dimensión de creatividad, según Martin (2000) citado por Trujillo (2020), menciona que es la capacidad de adaptación a las nuevas oportunidades relacionado a los constantes cambios que se van presentando en la sociedad. Amabile (1983), citado por Akinola et. al. (2019), menciona que la creatividad, una construcción multidimensional comúnmente definida como la producción de nuevos y útiles ideas o soluciones. Unsworth (2001), citado por Sharif (2017), menciona que la creatividad se basa en ideas novedosas y útiles, independientemente del tipo de idea, los motivos de su producción o el punto de partida del proceso. En el contexto que hemos vivido en los últimos años los cambios fueron muy bruscos respecto a la educación por lo que es necesario que la creatividad esté presente en las nuevas formas de enseñanza a distancia en el sector educación. Khalili (2016), citado por Shubina y Kulakli (2020) mencionan que el estilo de liderazgo transformacional influye en el clima organizacional, sirviendo de innovación y mejorar la creatividad de los empleados.

Las dimensiones mencionadas son de gran importancia en una organización, puesto que nos permitirá conocer si el clima existente es óptimo y partiendo de eso, buscar alternativas de solución y mejora; así como, idear formas que ayuden al progreso de la parte conductual que fomente la motivación laboral en los colaboradores.

Motivación laboral es otra variable muy importante en las organizaciones ya que refleja la forma de comportarse que tiene un colaborador. Newstrom (2011), citado por Atencio y Boyanovich (2018), menciona que la motivación laboral es la unión de predisposiciones externas e internas de cada trabajador que les permite que direccionen sus elecciones y de alguna forma poder transmitir las, asimismo, menciona que son fortalezas de carácter propio o del entorno de cada trabajador y

su vida útil se da en partes: la conducta (factores positivos o negativos), el esfuerzo (buscar la excelencia en vez de conformarse o solo hacer lo necesario) y la persistencia (busca conseguir sus objetivos y no se da por vencido). Asimismo, Soto (2018), citado por Mendoza e. a. (2022) menciona que la motivación comprende un grupo de fortalezas las cuales tienen influencia en el trabajo y en el trabajador.

En el entorno actual se estudió la motivación laboral en el trabajo a distancia por las restricciones impuestas por el gobierno respecto al contagio ocasionado por la COVID-19. Respecto a ello, Ayşen, Zafer, y Melih (2020) mencionan que en el trabajo a distancia se crea la necesidad tecnológica, la motivación laboral tiene efectos negativos que pueden ser: prolongación del tiempo programado, interrupción de los niños, mayor carga laboral, interrupción de la disciplina en el hogar. Asimismo, menciona efectos positivos como ahorro de tiempo y dinero, cuidar el hogar, aumento de eficiencia y creatividad, entorno cómodo.

La motivación refleja la forma de comportamiento de una persona y que surge por una necesidad. Chiavenato (2009) menciona que la motivación es un proceso que inicia con una necesidad que activa un comportamiento el cual dirige hacia un objetivo o incentivo. Tiene relación con el comportamiento, la fuerza de la respuesta y la persistencia de la conducta o comportamiento. También menciona que, la motivación es la presión interna que surge de una necesidad interna que impulsa, a través de las estructuras nerviosas, a lograr una meta o bloquear una respuesta. Además, menciona que es el proceso responsable de conducir a la persona a lograr una meta determinada. El autor menciona tres elementos de la motivación:

Necesidades: se percibe cuando hay desequilibrio fisiológico o psicológico, una necesidad interna como hambre, inseguridad, soledad

Impulsos: también llamados motivos, que generan un comportamiento que lleva a la búsqueda e investigación, buscando objetivos que, al lograrlos, satisfacen las necesidades.

Incentivos: los incentivos pueden satisfacer alguna necesidad o disminuir el impulso, como beber agua o salir con amigos.

La motivación, según la teoría de la autodeterminación Ryan y Deci (2017), citados por Jocić, y Petrović, (2021), se extiende a lo largo del continuo desde la amotivación (cuando un individuo no tiene deseo o intención de participar en una actividad) a través de la motivación extrínseca (cuando un individuo está activo solo porque del valor mismo que aporta la actividad) a la motivación intrínseca (participar por placer).

Ryan y Deci (2000) citados por Escamilla (2020), hace referencia a la motivación intrínseca como es esfuerzo por realizar alguna tarea con la finalidad obtener la satisfacción de haberla logrado. Guayet (2010), citado por Madhukar (2017), menciona que la motivación intrínseca se refiere al disfrute personal del trabajador, el interés en el placer, existiendo así, una relación entre motivación intrínseca y valor intrínseco. En este caso es muy importante para el trabajador desarrollar su carrera profesional, pues sabe que si realiza un buen trabajo es la manera de alcanzar sus objetivos y seguir superándose. Amabile (1997) menciona que, hasta cierto punto, la motivación intrínseca reside en la propia personalidad de una persona, pues algunas personas están impulsadas más fuertemente que otras por el disfrute y el sentido de desafío en su trabajo. Galia (2007), citado por Muzafary (2021), enfatizó que la motivación intrínseca se refiere a participar en un movimiento o actividad en beneficio propio, más allá intriga, o por la alegría y la satisfacción obtenida de la habilidad. Cheng et. al. (2020) menciona que la motivación intrínseca se percibe generalmente como más deseable socialmente que la motivación extrínseca.

Guayet (2010), citado por Madhukar (2017), la motivación extrínseca es contraria a la intrínseca, es aquí donde la persona busca dinero, recompensas, privilegios, entre otros beneficios como el reconocimiento. En este tipo de motivación no es recomendable exigir que los trabajadores sean más productivos porque será como algo que hace por necesidad. Kasser y Ryan (1993) citados por LeFebvre y Huta (2021) mencionan señalan que el conjunto posible de prioridades de la motivación extrínseca: la búsqueda de riqueza, estatus, poder, popularidad e imagen.

Existen diversas teorías sobre motivación como la teoría de necesidades fisiológicas de Maslow, la teoría de motivación e higiene de Herzberg, así como la teoría de Alderfer. Las teorías motivacionales de McClelland (1961), citado por Castillo y Pedreros (2009), se mencionan a continuación:

Necesidades de logro: en este caso las personas buscan destacar haciendo bien las cosas para poder distinguirse ante los demás para conseguir tener éxito. Están constantemente buscando ser mejores, y eso se refleja en su desempeño al momento de realizar su trabajo. Las personas con una necesidad de logro alta disfrutan ser los mejores y les gusta afrontar situaciones nuevas.

Necesidades de afiliación: se refiere a la forma en como las personas buscan crear vínculos con los demás compañeros y lo hacen cooperando o buscando tener una amistad con ellos. Su finalidad es socializar con ellos y ser tolerantes con las demás personas.

Necesidad de poder: esta necesidad está referida al impulso por lograr cambios ya sea en personas como en contextos. En este caso las personas se someten a los riesgos y buscan destacar de tal forma que se destaque su liderazgo. Eso se observa cuando la persona está en buscando una mejora constante y busca desafiar a lo que se le presente.

También existen los factores de higiene, también llamada motivación extrínseca, que es la teoría de Herzberg (1959) el cual fue citado por Jaramillo (2016), en donde hace referencia a lo importante que es como se caracteriza el puesto de trabajo y la forma en que se realizan las practicas organizacionales. Estos factores abarcan el ambiente de trabajo como las condiciones en las que se trabaja, el sueldo, las relaciones con los compañeros y las políticas o reglas que predominan en cada organización.

Herzberg (1959) citado por Jaramillo (2016) menciona que los factores motivacionales, o también llamados intrínsecos, tiene relación con el trabajo y la mejor forma de obtener la recompensa es demostrando que pueden superarse ya sea en el trabajo o de forma personal.

Otras teorías sobre motivación laboral son mencionadas por Gildemeister (2019), las cuales se mencionan a continuación:

Trabajo mentalmente interesante: En esta dimensión los colaboradores se sienten motivados si realizan un trabajo de acuerdo a su perfil profesional y si les ayuda en el desarrollo profesional además de poder adquirir nuevos conocimientos.

Premios equitativos: En este caso el trabajador se sentirá motivado si siente que recibe un salario justo según el trabajo que realice, para así no sentirse explotado. Se sentirá cómodo si siente que el esfuerzo y trabajo que realiza es valorado recibiendo un sueldo justo y su reconocimiento que merece.

Condiciones de trabajo favorables: El colaborador estará motivado si desarrolla su trabajo en un ambiente que sea agradable, donde se le brinde seguridad, tranquilidad para realizar su trabajo.

Buenos compañeros: Por naturaleza, las personas buscamos interactuar con los demás, es por eso que la motivación dependerá de cómo sea la relación con sus compañeros de trabajo o superiores hacia ellos.

Es así como se puede observar que la motivación laboral puede tener diversas formas de percepción y son de vital importancia para alcanzar objetivos personales y de la organización.

III. METODOLOGÍA

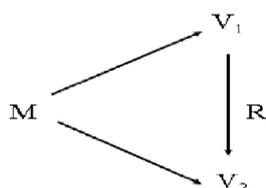
3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica porque con un enfoque cuantitativo porque las variables no fueron manipuladas, solo se recogió datos para realizar el análisis de correlación (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación

No experimental de alcance transversal: es correlacional porque se busca encontrar la relación que existe entre las variables clima organizacional y motivación laboral.



M = Muestra

V1= clima organizacional.

V2= motivación laboral

R= correlación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: clima organizacional.

Variable 2: motivación laboral

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Pineda et al (1994), citado por López (2004) menciona que la población es el conjunto de personas u objetos de quienes se busca encontrar algo a través de la investigación; tal población puede estar conformada por personas, animales, registros médicos, nacimientos, accidentes, muestras de laboratorio u otros. En esta investigación la población está conformada por todos los docentes que laboran en las

instituciones públicas de Chimbote, pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local del Santa.

- **Criterios de inclusión:** todos los docentes de educación secundaria pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local del Santa.
- **Criterios de exclusión:** se excluyó a los directores de secundaria, coordinadores pedagógicos, personal administrativo y auxiliares de educación.

Muestra: es el subconjunto de la población y en este caso la muestra es de 148 docentes, la cual fue elegida haciendo el cálculo de población infinita.

muestreo: el muestreo elegido fue aleatorio simple. Porras (2014), menciona que en el muestreo aleatorio simple se selecciona n sitios y toda la población tiene la misma probabilidad de ser elegida.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernandez y Duana (2020) menciona que la técnica está constituida por un conjunto de elementos que aseguran una investigación empírica, y el instrumento es el medio usado para obtener los datos.

La técnica usada fue la encuesta, la cual permitió obtener los resultados requeridos para cumplir con los objetivos de investigación.

El instrumento fue un cuestionario de recolección de datos que permitió medir las variables y la interpretación de los resultados. Para la variable clima organizacional se creó un cuestionario el cual tiene un nivel de confiabilidad de 79%. Para la variable motivación laboral se adaptó un cuestionario usado por Trujillo (2021), Para ambas variables la opción de respuesta es la siguiente: 1. totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

3.5. Procedimientos

El cuestionario se aplicó a docentes de secundaria con mínimo 3 meses de permanencia y experiencia.

Se eligió lugares de concurrencia docente como Unidad de Gestión Educativa Local del Santa, banco de la nación y derrama magisterial.

No fue necesario pedir autorización a alguna institución debido a que el cuestionario no se aplicó en el interior de ninguna de éstas.

3.6. Método de análisis de datos

Para el cálculo de la correlación de Pearson se utilizó el programa Spss Statistics.

Asimismo, se hizo la distribución de datos con fórmulas estadísticas para analizar el nivel de clima organizacional y motivación laboral; tales niveles fueron medidos en: malo, regular y bueno.

3.7. Aspectos éticos

La ética en la investigación es tan importante y se debe cumplir con los alcances científicos mínimos. Respecto a ello, Castañeda et. al. (2020) menciona que la ética debe ser tan importante para hacer una investigación responsable y que para ellos se debe tener en cuenta el bienestar de la sociedad, el cuidado del medio ambiente y la supervivencia humana. La presente investigación se siguió con los principios éticos exigidos por la universidad como la RCU N° 0262-2020/UCV. Además, se respetó el anonimato de los participantes en la encuesta para así poder obtener información autentica.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Coeficiente de correlación entre clima organizacional y motivación laboral en los docentes

	Clima Organizacional	Nivel de correlación
Motivación laboral	.476**	Moderada
Sig. (bilateral)	0.00	
N	148	

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

Fuente: Base de datos (anexo 8).

Interpretación: Se observa que existe correlación positiva moderada entre las variables de clima organizacional y motivación laboral, pues el resultado encontrado se acerca a 0.5. Para ser considerada como correlación positiva moderada debe estar entre el rango de 0.30 y 0.50. El valor p es menor a 0.05 (p-valor 0,000), entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa pues se demuestra que hay evidencia estadística significativa que existe correlación entre ambas variables.

Tabla 2

Distribución de nivel de clima organizacional percibido por los docentes

Nivel	Comunicación		Relaciones		Gestión		Identidad		Conflictos		Creatividad		Clima organizacional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	96	65%	89	60%	119	80%	95	64%	79	53%	91	61%	95	64%
Regular	52	35%	59	40%	29	20%	53	36%	69	47%	57	39%	53	36%
Malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	148	100%	148	100%	148	100%	148	100%	148	100%	148	100%	148	100%

Fuente: Base de datos (anexo 8).

Interpretación: En esta tabla se puede observar que los niveles de clima organizacional están entre regular y bueno, pues las dimensiones de comunicación, relaciones, gestión, identidad y creatividad son calificadas como bueno con más del 50%. La dimensión de conflictos también pasa el 50% pero es la que tiene la menor calificación entre todas. El total general es de 0% con una calificación de mal clima organizacional, regular cuenta con un 36% y el 64% lo califica como bueno.

Tabla 3

Distribución de nivel de motivación laboral percibido por los docentes

Nivel	Motivación Extrínseca		Motivación intrínseca		Motivación laboral	
	f	%	f	%	f	%
Buena	135	91.22%	134	90.54%	135	90.88%
Regular	13	8.78%	14	9.46%	14	9.12%
Mala	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Total	148	100%	148	100%	148	100%

Fuente: Base de datos (anexo 8).

Interpretación: El resultado se puede interpretar como buena la motivación extrínseca pues se obtiene un resultado del 91.22%. también se considera como buena la motivación intrínseca, pues tiene un 90.51% que es el mayor nivel de motivación. En el total de la variable motivación se observa 0.00% con una calificación mala, 9.12% con una calificación regular y 90.88% con una calificación promedio considerada como buena.

Tabla 4

Correlación entre clima organizacional y motivación extrínseca de los docentes

	Clima organizacional	Nivel de correlación
Motivación Extrínseca	0.502**	fuerte
Sig. (bilateral)	0.00	
N	148	

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

Fuente: Base de datos (anexo 8).

Interpretación: El nivel de correlación entre clima organización y la dimensión de motivación extrínseca es fuerte, pues el resultado es mayor a 0.5. para ser considerada correlación positiva fuerte debe estar entre el rango de 0.50 y 0.70. respecto a la prueba de hipótesis se puede decir que fue aceptada la hipótesis alternativa, pues el valor p es menor a 0.05 (p-valor 0,000), entonces se puede afirmar que existe relación significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión motivación extrínseca.

Tabla 5

Correlación entre clima organizacional y motivación intrínseca de los docentes

	Clima organizacional	Nivel de correlación
Motivación Intrínseca	0.322**	moderada
Sig. (bilateral)	0.00	
N	148	

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

Fuente: Base de datos (anexo 8).

Interpretación: En la tabla 5 se evidencia que existe correlación positiva moderada entre la variable clima organizacional y motivación intrínseca, pues el nivel de correlación está entre el rango de 0.30 y 0.50, el cual se considera como moderada. Así también se acepta la hipótesis alternativa, pues existe un valor p menor a 0.05 (p-valor 0,000) por lo que se concluye que existe relación significativa entre clima organizacional y motivación intrínseca.

V. DISCUSIÓN

Hipótesis alternativa general: Existe relación significativa moderada entre clima organizacional y motivación laboral en los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de la ciudad de Chimbote – 2021. Partiendo de los resultados encontrados, se aceptó la hipótesis alternativa general, pues los resultados indican que existe un grado de correlación moderada (Pearson = 0.476) y un valor p menos a 0.05. Esto concuerda con los estudios de Banegas y Cardona (2017), el cual menciona que existe relación positiva moderada entre clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Universidad Católica de Cuenca. Asimismo, Sánchez, Díaz y García (2017), también afirman haber encontrado relación significativa entre la variable clima organizacional y motivación laboral en su estudio aplicado a trabajadores en una dependencia pública del estado de Veracruz. Contrario a ello, Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo (2018) realizaron un estudio para medir la correlación del clima organizacional y motivación laboral en funcionarios del sector salud y la conclusión a la que llegaron fue que no existe relación significativa positiva entre las variables estudiadas.

Referente a la hipótesis específica 1 se encuentra que existe un buen nivel de clima organizacional pues en los resultados encontramos que comunicación tiene un 65% de calificación considerado bueno, relaciones con un 60%, gestión con un 80%, identidad con un 64%, conflictos con un 53% y creatividad con un 61% considerado como bueno. Con estos resultados se observa un total general que es de 0% con una calificación de mal clima organizacional, la calificación de regular cuenta con un 36% y el 64% lo califica como bueno. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa que indica que existe un buen nivel de clima organizacional percibido por los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote.

La calificación más baja es de conflictos, eso hace entender que se debe prestar especial atención al manejo de tales conflictos, ya sea con lo que suceda entre compañeros y directamente con los superiores. Quizá se le debe llamar la atención de forma reservada o escuchar cuando alguien tiene alguna sugerencia.

Tales resultados coinciden con algunos estudios como el de Banegas y Cardona (2017) quienes demostraron que el nivel de clima organizacional en los trabajadores de la Universidad Católica de Cuenca es favorable con 71%; lo cual demuestra que la institución cuenta con un buen manejo de clima laboral para sus trabajadores. Otro estudio realizado por Cárdenas (2018) sobre clima organizacional aplicado en el área de enfermería en el Hospital Edgardo Rebagliati considera que la calificación de clima es “por mejorar”, con un 76.7%; demostrando que la institución necesita implementar algunos planes para mejorar su clima institucional. Luque (2015) demuestra que los docentes de los colegios secundarios del distrito de Vilcapaza de Putina perciben un clima organizacional regular con un 71.3% y el 25.6% fue calificado como buena; lo cual también demuestra que necesita mejorar algunas acciones para que su clima institucional sea óptimo.

Referente a la hipótesis específica 2, los resultados indican que existe un buen nivel de motivación laboral con una calificación de 91.22% para motivación extrínseca y un 90.54% para motivación intrínseca, el total de la variable motivación tiene 0.00% con una calificación mala, 9.12% con una calificación regular y 90.88% con una calificación considerada como buena. Considerando estos resultados, aceptamos la hipótesis alternativa que afirma que existe un buen nivel de motivación laboral percibido por los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021.

Esto tiene concordancia con los estudios realizados por: Banegas y Cardona (2017) quienes encontraron que el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la Universidad Católica de Cuenca es favorable con un 64.5% de aprobación; tales resultados demuestran que existe un buen manejo de esta variable y que se debe seguir manteniendo o fortaleciendo sus políticas de motivación laboral. Cárdenas (2018) encontró que el 87% califica como “alta” la motivación laboral en su estudio realizado en el área de enfermería en el Hospital Edgardo Rebagliati; demostrándose también que sus políticas o forma de motivar al personal está dando buenos resultados. Así también, Luque (2015), y su estudio realizado con docentes de instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Vilcapaza, demuestra que la motivación laboral tiene

calificación considerada regular con un 73.9% y buena con un 23.8%; siendo este un resultado que demuestra el esfuerzo que se realiza para mejorar la motivación de los docentes y sus políticas implementadas dan buenos resultados.

Los resultados encontrados en la presente investigación son elevados y analizando la realidad es posible que los docentes se hayan acostumbrado a trabajar desde casa y que haya otros factores que influyen como el ahorro en pasajes para trasladarse hacia su centro de labores o el ahorro en tiempo de viaje, pues muchos cambian a cada año o están nombrados en instituciones lejanas que les cuesta tiempo y dinero ir a cumplir con sus labores de forma presencial. En todo caso es un punto a considerar en próximas investigaciones que se realicen sobre ese campo.

La hipótesis específica 3 también se acepta la hipótesis alternativa que indica que existe relación significativa positiva entre clima organizacional y motivación intrínseca de los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021, pues los resultados indican que existe una relación significativa positiva entre la variable clima organizacional y la dimensión intrínseca; demostrando que si existe un mejor clima laboral la motivación será mayor.

El resultado de la hipótesis específica 4 indican que existe relación significativa positiva entre la variable clima organizacional y la dimensión de motivación extrínseca. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa la cual afirma que existe relación significativa positiva entre el clima organizacional y motivación extrínseca de los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021.

En el caso de la motivación intrínseca e intrínseca y su correlación con el clima organizacional podemos decir que ambas dimensiones tienen relación con lo mencionado por Chiavenato (2007), pues afirma que la motivación, de modo individual, es la que conduce al clima organizacional, y en este estudio podemos observar que la motivación extrínseca es considerada de grado fuerte

y la motivación intrínseca, de grado moderado; asimismo que existe un buen nivel de clima organizacional.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó que existe relación positiva moderada entre la variable clima organizacional y motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas públicas de Chimbote, con un resultado de correlación de 0.476 de grado de correlación de Pearson. El valor p es menor a 0.05 (p-valor 0,000), entonces se concluyó que hay evidencia estadística significativa que existe relación significativa entre clima organizacional y motivación laboral. Se observa que existe correlación positiva moderada entre las variables de clima organizacional y motivación laboral, pues el resultado encontrado se acerca a 0.5. Para ser considerada como correlación positiva moderada debe estar entre el rango de 0.30 y 0.50.

Segunda. Además, se concluyó que existe una percepción donde se considera bueno el nivel de clima laboral, pues los resultados son la dimensión de comunicación con un 65%, relaciones con un 60%, gestión con un 80%, identidad con un 64%, conflictos con un 53%. La única dimensión que es un poco baja es creatividad con un 61%. Todo ello hizo un total general de 0% con una calificación de mal clima organizacional, la calificación de regular cuenta con un 36% y el 64% lo califica como bueno.

Tercera. También está la variable motivación laboral en la cual se obtuvo una valoración en la dimensión de motivación extrínseca con un 91.22%. El menor porcentaje lo obtuvo la dimensión de motivación extrínseca con un resultado del 90.51%, aunque la diferencia es mínima. Uniendo ambos resultados, se encontró que, en total, la variable motivación laboral obtuvo 0.00% con una calificación mala, 9.12% con una calificación regular y 90.88% con una calificación considerada como buena. Dichos resultados demuestran que existe un buen nivel de motivación laboral.

Cuarta. Por otro lado, se analizó la correlación que existe entre clima organizacional y motivación extrínseca la cual quedó demostrado que existe correlación positiva fuerte, con un grado de correlación Pearson de 0.502.

Quinta. Finalmente, se analizó la motivación extrínseca y su relación con el clima organizacional. los resultados indican que existe una correlación positiva moderada, pues se obtuvo un resultado de 0.321 de grado de correlación.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera. La recomendación hacia los directivos es tener reuniones más seguidas así sean virtuales y dar mayor importancia a la parte emocional de su personal, pues con el ambiente virtual es más difícil interactuar como se hacía de manera presencial, pero si se da más prioridad entonces el personal podrá interactuar mejor, lo cual hará que se sientan más comprometidos con el trabajo a realizar en cada institución.
- Segunda. Si bien los niveles de clima organizacional son calificados como Buenos, también hay un porcentaje muy significativa que lo califica como regular y los directivos deben tener presente que un buen clima genera que el personal desarrolle sus actividades con mayor interés. Los directivos deben tener especial importancia en la dimensión de conflictos porque es la que está casi cerca de ser considerada regular pues su calificación de 47% así lo indica.
- Tercera. Los niveles de motivación son altos, pero los directivos no deben descuidar esa parte para así el personal pueda mantener el entusiasmo y ganas de seguir trabajando. Si bien en el sector público el pago lo hace la unidad de gestión educativa Local, está en manos de los directivos reconocer a los docentes que destacan en algún logro, pues no siempre se premia de forma monetaria, sino también con reconocimientos ya sea de palabras o a través de un documento.

REFERENCIAS

- Akinola, M., Kapadia, C., Lu, J. G., & Mason, M. F. (2019). Incorporating Physiology into Creativity Research and Practice: The Effects of Bodily Stress Responses on Creativity in Organizations. *Academy of Management Perspectives*, 33(2), 163–184. <https://doi.org/10.5465/amp.2017.0094>
- Alhassan, M. A., Zulkipli, G., & Nizam Isha, A. S. (2014). Role of Organizational Culture, Organizational Communication and Temperament in the Choice of Conflict Management Styles among Plant Turnaround Maintenance Employees in PETRONAS Petro-Chemical Companies in Malaysia: A Conceptual Framework. *Global Business & Management Research*, 6(4), 26 <https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=8&sid=95e4e5de-5348-457d-bdd4-212a44fab023%40redis2-270>. Recuoerado de:
- Amabile, T. M. (1997). Motivating Creativity in Organizations: ON DOING WHAT YOU LOVE AND LOVING WHAT YOU DO. *California Management Review*, 40(1), 39–58. <https://doi.org/10.2307/41165921>
- Atencio, C. y Boyanovich, L. (2018). *El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018*. (Tesis de maestría). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32695/atencio_sc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ayşen, A., Zafer, T. y Melih, T. (2020). Remote working practices and the factors affecting work motivation during the Covid-19 pandemic period. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3246–3260. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1037>
- Banegas, C y Cardona, D. (2017). Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca. *PODIUM*. Edición Especial (abril de 2017), 1 – 23. <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/80/79>
- Cárdenas, N. (2018). *Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo*

Rebagliati Martins, 2017. (Tesis de maestría).
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24325/Cardenas_PNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Casacchia et. al (2021) (trad). Distance education during COVID 19: an Italian survey on the university teachers' perspectives and their emotional conditions. *BMC Medical Education*, 21.
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=13f8f814-2a65-4652-81a3-29f2ea00a78a%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsgcl.665425429&db=edsghw> DOI: 10.1186/s12909-021-02780-y

Castañeda, N., Gomez M., & Londono, M. (2020). Reflexiones sobre la etica de la investigacion en Colombia/Reflections on Ethics of Research in Colombia. *El Agora USB*, 20(2), 283. <https://doi.org/10.21500/16578031.5144>

Castillo, L. y Pedreros, M (2009). análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de ciencias Sociales*, 142, P5. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>

Cheng, Y., Mukhopadhyay, A., & Williams, P. (2020). Smiling Signals Intrinsic Motivation. *Journal of Consumer Research*, 46(5), 915–935. <https://doi.org/10.1093/jcr/ucz023>

Chiavenato, I (2007). *Administración de recursos humanos* ((8va. ed.). México, DF: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional* (2da. Ed.). México, D.F.: Mc Graw Hill.

Daza, A., de Jesús Beltrán, L., & Silva, J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Economicas: Investigacion y Reflexion*, 29(1), 65–76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

Del Carpio, R. (2018). *Clima Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo*

Cusco, 2018. (Tesis de Maestría).
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/33880/delcarpio_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dogan, S. (2019). The changing face of organizational communication: School whatsapp groups. *Research in Pedagogy*, 9(2), 231–245.
<https://doi.org/10.3316/informit.901841513247805>

Escamilla, P., Alguacil, M., & González, H. (2020). Variables predictoras de la motivación deportiva en estudiantes de secundaria federados y no federados. *Retos: Nuevas Perspectivas de Educación Física, Deporte y Recreación*, 38, 58–65.
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=34&sid=286e8c6a-33cf-46e8-8cb9-eac40568e9a1%40redis>

Gildemeister, R. (2019). *Clima organizacional y su influencia en la motivación de los trabajadores de la Zona Registral N° V - Sede Trujillo – 2018*. (Tesis de maestría). <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/32872>

Hartog-Cuentas, M. (2015). *Percepción de los docentes respecto del clima laboral en la institución educativa privada santa margarita surco-lima*.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDEP_594a5fedb463b45e208eb7eb559b37ba

Hernández, Fernández & Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hernandez, S., & Duana, D. (2020). Data collection techniques and instruments ; Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*.
<https://doi.org/10.29057/icea.v9i17.6019>

Jaramillo, J. (2016). *Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos - 2016*. (Tesis de maestría).
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23500/Ayquipa_CFE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Jiménez Peñarreta, K. M., Sánchez Montalván, S. E., & Rodríguez Recalde, J. S. (2021). Incidencia de la comunicación interna en la identidad institucional del docente de la Universidad Politécnica Salesiana. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 63, 94–125. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n63a5>
- Jocić, J. T., & Petrović, J. (2021). Understanding of Dropping out of Sports in Adolescence - Testing the Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation. *Kinesiology*, 53(2), 245–256. <https://doi.org/10.26582/k.53.2.7>
- Kaluza, A. J., Schuh, S. C., Kern, M., Xin, K., & Dick, R. (2020). How do leaders' perceptions of organizational health climate shape employee exhaustion and engagement? Toward a cascading-effects model. *Human Resource Management*, 59(4), 359–377. <https://doi.org/10.1002/hrm.22000>
- LeFebvre, A., & Huta, V. (2021). Age and Gender Differences in Eudaimonic, Hedonic, and Extrinsic Motivations. *Journal of Happiness Studies*, 22(5), 2299–2321. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00319-4>
- López, P. (2004) Población, Muestra y Muestreo. *Punto Cero*, 09, 08. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Luque, F. (2015). Percepción del clima organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Pedro Vilcapaza de Putina. *Revista de investigación de la escuela de Posgrado*, 7(1), 463-471. DOI: <http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2018.1.71>
- Madhukar, V. (2017). Impact of organizational climate on employee motivation: a conceptual perspective. *International Journal of Management and Social Sciences*. 5(7). 4. https://www.academia.edu/38706039/IMPACT_OF_ORGANISATIONAL_CLIMATE_ON_EMPLOYEE_MOTIVATION_A_CONCEPTUAL_PERSPECTIVE

- Martens, M. (2020). La educación en tiempos de covid-19: reflexiones y aprendizajes. *Care Perú*. <https://www.care.org.pe/la-educacion-en-tiempos-de-covid-19-reflexiones-y-aprendizajes/>
- Mendieta, M. y Cayo, R. (2015). *Clima organizacional y motivación laboral en el Centro de Salud San Martín de Porres –Villa el Salvador- 2015*. (Tesis de maestría). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7274/Mendieta_PM-Cayo_HR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mendoza E., Guerrero M., Carhuancho, I., Nolazco, F., & Silva, D. (2022). Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 12(1), 122–134. <https://doi.org/10.17162/au.v11i5.919>
- Muzafary, S. S., Wahdat, M. N., Hussain, M., Mdletshe, B., Tilwani, S. A., & Khattak, R. (2021). Intrinsic Rewards for Creativity and Employee Creativity to the Mediation Role of Knowledge Sharing and Intrinsic Motivation. *Education Research International*, 1–15. <https://doi.org/10.1155/2021/6464124>
- Raptis, N. G., Mousena, E., & Kouroutsidou, M. (2021). Imaginative Leadership: Imagination as a Central Characteristic of Effective Leaders. *International Journal of Educational Organization & Leadership*, 28(2), 83–96. <https://doi.org/10.18848/2329-1656/CGP/v28i02/83-96>
- Reyes, M. (2017). *El Clima Laboral y la Motivación de los Docentes – Personal Administrativo del Nivel Primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos - ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015*. (Tesis de maestría). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/986/reyes_bm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Roza, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Espacios*. 39. P16. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>

- Riveros, P y Grimaldo, M (2017) (trad). Values and Organizational Climate in Professors of a Higher-Education Institution in Lima. *Scielo*. 11(2). DOI: <http://dx.doi.org/10.22235/cp.v11i2.1489>
- Rodríguez, G. (2017). *Clima organizacional y motivación laboral en el área de atención al cliente del BCP, 2017*. (Tesis de maestría).: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16618>
- Romero, L. (2021). ¿Qué socialización? Reflexiones político-ontológicas y educativas desde un cruce entre Paulo Freire, Cornelius Castoriadis y Rodolfo Kusch. *Del Prudente Saber y El Máximo Posible de Sabor*, 13 (enero/junio). <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=24&sid=68ae626a-d27f-4a38-a559-ffc1bbe5d28c%40redis&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=edsdoj.b095a2e39854dbe9d49533777173ed2&db=edsdoj>
- Rozati, F. (2017). Relating EFL teachers' professional and institutional identity to their teaching efficacy. *Issues in Educational Research*, 27(4), 859–873.
- Sánchez, N. Díaz, A. y García, T. (2017). Estudio del clima organizacional y la motivación, en una dependencia pública del estado de Veracruz. *Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas*, 242-243. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/03/22CA201602.pdf>
- Sharif, R. (2017). A Model of Creativity in Organizations: John Holland's Theory of Vocational Choice (1973) at Multiple Levels of Analysis. *Journal of Creative Behavior*, 51(2), 140–152. <https://doi.org/10.1002/jocb.91>
- Shubina, I., & Kulakli, A. (2020). The Research Patterns of Creativity and Innovation: The Period of 2010-2019. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 15(21), 89–102. <https://doi.org/10.3991/ijet.v15i21.16101>
- Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: A SEM model. *Anales de Psicología*, 35(1), 106–115. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>

- Teoman, S., & Ulengin, F. (2018). The impact of management leadership on quality performance throughout a supply chain: an empirical study. *Total Quality Management & Business Excellence*, 29(11/12), 1427–1451. <https://doi.org/10.1080/14783363.2016.1266244>
- Trejo, C. (2017). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaylas, 2016*. (Tesis de maestría) http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12044/trejo_rc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Trujillo, M. (2020) *Clima institucional y desempeño docente en la I.E. 3071, durante el aislamiento social, Puente Piedra-2020*. Tesis para obtener el grado de maestro. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49624>
- Uljanati, P. H., Nazararief, B., Marinda, V. S., Setiawati, I., Risviana, V. R., & Astari, E. A. (2021). The Effect of Transformational Leadership and Organizational Learning on Organizational Performance on Embroidery Msme in Tasikmalaya - Indonesia. *Review of International Geographical Education Online*, 11(5), 2024–2034. <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.05.108>
- Uştuk, Ö. (2021). “Not Me with My American Flag”: *Transnational Teachers’ Trajectories of Language Teacher Socialization*. *TESL-EJ*, 25(3), 1–16. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=14&sid=68ae626a-d27f-4a38-a559-ffc1bbe5d28c%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=154191542&db=eue>
- Won, J. (2020). The Effect of the Organizational Communication on Organizational Commitment through Job Satisfaction: Focusing on Irregular Workers. *Ilkogretim Online - Elementary Education Online*, 20(3), 2. doi: 10.17051/ilkonline.2021.03.97.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Clima organizacional	<p>Según Chiavenato (2007), es el ambiente interno existente entre el personal y que se encuentra relacionado con el grado de motivación con que cuentan sus miembros. Es la propiedad o cualidad del ambiente que se logra percibir en cada miembro de la organización y que incide en la forma de comportarse, siendo el conductor al éxito o al fracaso de los objetivos.</p> <p>según Likert (1969), citado por Jaramillo (2016), refiere que es la percepción que tiene cada trabajador donde influyen las variables causales (gestión), variables intervinientes (comunicación, relaciones, lealtad, conflictos, habilidades) y variables de resultados finales</p>	<p>El clima organizacional se midió a través de un cuestionario diseñado en escala ordinal y que comprende las dimensiones de comunicación, relaciones, identidad, gestión, conflictos y creatividad.</p>	Comunicación	Información	Ordinal
				Comunicación con los directivos	
				Comunicación con los compañeros	
			Relaciones	Relaciones sociales	
			Gestión	Claridad y Coherencia	
				Liderazgo	
				Sugerencias	
			Identidad	lealtad	
				Equipo	
			Conflictos	Opiniones	
			Creatividad	Problemas	
Adaptación					
Creatividad					
	Cambios				
Motivación Laboral	Newstrom (2011), citado por Atencio y Boyanovich (2018), menciona que	La variable motivación laboral	Motivación extrínseca	Ambiente de Trabajo virtual	Ordinal

<p>la motivación laboral es la unión de predisposiciones externas e internas de cada trabajador que les permite que direccionen sus elecciones y de alguna manera poder transmitir las, asimismo, menciona que son fortalezas de carácter propio o del entorno de cada trabajador y su vida útil se da en partes: la conducta, el esfuerzo y la persistencia.</p>	<p>fue medida en escala ordinal la cual incluye las dimensiones de motivación extrínseca e intrínseca</p>		Políticas de la institución
			Relaciones
		Motivación intrínseca	Reconocimiento
			Responsabilidad
			Logros
			Crecimiento

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de clima organizacional

Estimado/a docente, según su percepción, responda a las siguientes afirmaciones en las cuales 1. totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

	N°	Indicador	1	2	3	4	5
Clima organizacional	1	Mis superiores brindan información clara y oportuna					
	2	Mantengo una comunicación fluida con mis superiores					
	3	Me siento cómodo al dirigirme a mis superiores					
	4	Cuando se comete errores la llamada de atención es en privado					
	5	La comunicación con mis compañeros es buena					
	6	Cuando tengo alguna duda no tengo problema en llamar a un compañero					
	7	Se realizan actividades sociales virtuales con frecuencia					
	8	Es importante tener compañeros solidarios entre sí					
	9	Es fácil socializar con los compañeros en el contexto virtual					
	10	Me gusta las reuniones sociales aunque sean virtuales					
	11	La Relación con mis superiores es agradable					
	12	Las normas de la institución son claras y coherentes					
	13	Existe preocupación por parte de los directivos para generar un ambiente agradable					
	14	Existe tolerancia si alguien llega tarde a las reuniones					
	15	Mis superiores son comprensibles con la adaptación a la nueva forma de trabajo					
	16	Está permitido hacer sugerencias de mejora					
	17	Toman en cuenta mis propuestas					
	18	Me siento tranquilo cuando estoy siendo monitoreado					
	19	La retroalimentación ayuda a mejorar mi productividad, por lo tanto a sentirme satisfecho					
	20	Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución					
	21	Me gusta trabajar en esta institución					
	22	Considero que todos trabajan en equipo y que funciona bien					
	23	Mi jefe aprecia el trabajo de todos por igual					
	24	Puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis superiores					
	25	Los directivos aceptan opiniones discrepantes					
	26	Las discusiones entre compañeros son poco frecuentes					
	27	Mis superiores me llaman la atención sin gritos					
	28	He tenido pocas discusiones con mis superiores					
	29	La adaptación de la enseñanza a distancia es correcta					

30	Mis compañeros se adaptan con facilidad a la nueva forma de enseñanza					
31	Existe creatividad sobre el uso de tecnología para la enseñanza desde casa					
32	La innovación pedagógica está presente en la enseñanza virtual					
33	Existe menor carga laboral con la enseñanza virtual					
34	Es necesario mayor capacitación sobre el uso de tecnología					

Cuestionario de motivación laboral

Estimado/a docente, según su percepción, responda a las siguientes afirmaciones en las cuales 1. totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

N°	Indicador	1	2	3	4	5
1	El ambiente de trabajo virtual es agradable					
2	Se hacen reuniones amenas para hablar de temas que no sean laborales					
3	Me gusta participar u opinar sin miedo a ser cuestionado					
4	Los directivos manejan de forma adecuada sus diferencias					
5	Las normas institucionales son muy estrictas					
6	Se cumple con las normas institucionales establecidas					
7	Existe tolerancia si la persona comete un error					
8	Estoy conforme con las normas de la institución					
9	Existe respeto mutuo entre mis compañeros					
10	Existe apoyo entre mis compañeros					
11	Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí					
12	Prevalece una atmósfera amistosa cuando hay interacción virtual					
13	Se reconoce con memorando o resolución cuando alguien destaca con algún logro					
14	Recibo críticas constructivas para mejorar en el trabajo					
15	Se me permite hacer mis actividades según mi criterio					
16	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					
17	Cumplo con el horario de trabajo virtual que se me asigna					

18	Mi trabajo contribuye directamente a alcanzar los objetivos institucionales						
19	El trabajo que realizo me permite desarrollar mis capacidades						
20	Mis superiores me motivan a alcanzar grandes logros						
21	Recibo la orientación necesaria para desenvolverme profesionalmente						
22	Mi trabajo ayuda en mi crecimiento profesional						

Anexo 3

validación de cuestionario de clima organizacional

Validación 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL ESTUDIO: Relación entre Clima organizacional y motivación laboral en docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Clima organizacional	Comunicación	Información	1. Mis superiores brindan información clara y oportuna	-Totalmente en desacuerdo (1) - En desacuerdo (2) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - De acuerdo (4) - Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X			
			2. Mantengo una comunicación fluida con mis superiores		X		X		X		X			
		Comunicación con los directivos	3. Me siento cómodo al dirigirme a mis superiores		X		X		X		X			
			4. Cuando se comete errores la llamada de atención es en privado		X		X		X		X			
			Comunicación con los compañeros		5. La comunicación con mis compañeros es buena	X		X		X		X		
					6. Cuando tengo alguna duda no tengo problema en llamar a un compañero	X		X		X		X		
	Relaciones	Relaciones sociales	7. Se realizan actividades sociales virtuales con frecuencia		X		X		X		X			
			8. Es importante tener compañeros solidarios entre sí		X		X		X		X			
			9. Es fácil socializar con los compañeros en el contexto virtual		X		X		X		X			
			10. Me gusta las reuniones sociales aunque sean virtuales		X		X		X		X			
			11. La relación con mis superiores es agradable		X		X		X		X			
	Gestión	Claridad y Coherencia	12. Las normas de la institución son claras y coherentes		X		X		X		X			
			Liderazgo		13. Existe preocupación por parte de los directivos para generar un ambiente agradable	X		X		X		X		
		14. Existe tolerancia si alguien llega tarde a las reuniones			X		X		X		X			
		15. Mis superiores son comprensibles con la adaptación a la nueva forma de trabajo			X		X		X		X			
		Sugerencias	16. Está permitido hacer sugerencias de mejora		X		X		X		X			
			17. Toman en cuenta mis propuestas		X		X		X		X			
		Supervisión	18. Me siento tranquilo cuando estoy siendo monitoreado		X		X		X		X			
			19. La retroalimentación ayuda a mejorar mi productividad, por lo tanto a sentirme satisfecho		X		X		X		X			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta	CRITERIO 8 DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional	Identidad	lealtad	20. Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución	-Totalmente en desacuerdo (1) - En desacuerdo (2) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - De acuerdo (4) - Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X		
			21. Me gusta trabajar en esta institución		X		X		X		X		
		Equipo	22. Considero que todos trabajan en equipo y que funciona bien		X		X		X		X		
			23. Mi jefe aprecia el trabajo de todos por igual		X		X		X		X		
	Conflictos	Opiniones	24. Puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis superiores		X		X		X		X		
			25. Los directivos aceptan opiniones discrepantes		X		X		X		X		
		Problemas	26. Las discusiones entre compañeros son poco frecuentes		X		X		X		X		
			27. Mis superiores me llaman la atención sin gritos		X		X		X		X		
	Creatividad	Adaptación	28. He tenido pocas discusiones con mis superiores		X		X		X		X		
			29. La adaptación de la enseñanza a distancia es correcta		X		X		X		X		
		Creatividad	30. Mis compañeros se adaptan con facilidad a la nueva forma de enseñanza		X		X		X		X		
			31. Existe creatividad sobre el uso de tecnología para la enseñanza desde casa		X		X		X		X		
		Cambios	32. La innovación pedagógica está presente en la enseñanza virtual		X		X		X		X		
			33. Existe menor carga laboral con la enseñanza virtual		X		X		X		X		
		34. Es necesario mayor capacitación sobre el uso de tecnología	X		X		X		X				



DNI: 40573161

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional

OBJETIVO: recopilar información sobre el clima organizacional que predomina en los docentes de secundaria en las instituciones educativas públicas de Chimbote.

DIRIGIDO A: docentes de secundaria pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local del Santa.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : BALTODANO NONTOL LUZ ALICIA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Doctor



Luz Alicia Baltodano Nontol | Doctora
Programa Académico de Investigación | Campus Trujillo
T. +51(0)434200000 Anx. 2304 | Cel. 980304123
luzalicia@unichicla.edu.pe
luzalicia@unichicla.edu.pe
DNI: 40573101

DNI: 40573101

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Validación 2

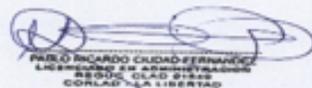
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Relación entre Clima organizacional y motivación laboral en docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional	Comunicación	Información	1. Mis superiores brindan información clara y oportuna	-Totalmente en desacuerdo (1) - En desacuerdo (2) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - De acuerdo (4) - Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X		
		Comunicación con los directivos	2. Mantengo una comunicación fluida con mis superiores		X		X		X		X		
			3. Me siento cómodo al dirigirme a mis superiores		X		X		X		X		
			4. Cuando se comete errores la llamada de atención es en privado		X		X		X		X		
			Comunicación con los compañeros		5. La comunicación con mis compañeros es buena	X		X		X		X	
		6. Cuando tengo alguna duda no tengo problema en llamar a un compañero			X		X		X		X		
	Relaciones	Relaciones sociales	7. Se realizan actividades sociales virtuales con frecuencia		X		X		X		X		
			8. Es importante tener compañeros solidarios entre sí		X		X		X		X		
			9. Es fácil socializar con los compañeros en el contexto virtual		X		X		X		X		
			10. Me gusta las reuniones sociales aunque sean virtuales		X		X		X		X		
			11. La relación con mis superiores es agradable		X		X		X		X		
	Gestión	Claridad y Coherencia	12. Las normas de la institución son claras y coherentes		X		X		X		X		
			Liderazgo		13. Existe preocupación por parte de los directivos para generar un ambiente agradable	X		X		X		X	
		14. Existe tolerancia si alguien llega tarde a las reuniones			X		X		X		X		
		15. Mis superiores son comprensibles con la adaptación a la nueva forma de trabajo			X		X		X		X		
		Sugerencias	16. Está permitido hacer sugerencias de mejora		X		X		X		X		
			17. Toman en cuenta mis propuestas		X		X		X		X		
		Supervisión	18. Me siento tranquilo cuando estoy siendo monitoreado		X		X		X		X		
			19. La retroalimentación ayuda a mejorar mi productividad, por lo tanto a sentirme satisfecho		X		X		X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opolón de respuesta	CRITERIO 8 DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opolón de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional	Identidad	lealtad	20. Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución	- Totalmente en desacuerdo (1) - En desacuerdo (2) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - De acuerdo (4) - Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X		
			21. Me gusta trabajar en esta institución		X		X		X		X		
		Equipo	22. Considero que todos trabajan en equipo y que funciona bien		X		X		X		X		
			23. Mi jefe aprecia el trabajo de todos por igual		X		X		X		X		
	Conflictos	Opiniones	24. Puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis superiores		X		X		X		X		
			25. Los directivos aceptan opiniones discrepantes		X		X		X		X		
		Problemas	26. Las discusiones entre compañeros son poco frecuentes		X		X		X		X		
			27. Mis superiores me llaman la atención sin gritos		X		X		X		X		
	Creatividad	Adaptación	28. He tenido pocas discusiones con mis superiores		X		X		X		X		
			29. La adaptación de la enseñanza a distancia es correcta		X		X		X		X		
		Creatividad	30. Mis compañeros se adaptan con facilidad a la nueva forma de enseñanza		X		X		X		X		
			31. Existe creatividad sobre el uso de tecnología para la enseñanza desde casa		X		X		X		X		
		Cambios	32. La innovación pedagógica está presente en la enseñanza virtual		X		X		X		X		
			33. Existe menor carga laboral con la enseñanza virtual		X		X		X		X		
		34. Es necesario mayor capacitación sobre el uso de tecnología	X		X		X		X				


 PABLO RICARDO CIUDAD-FERNÁNDEZ
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 SECCIÓN DE ASISTENTE SOCIAL
 COROLAB - LA LIBERTAD

DNI: 17873919

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional

OBJETIVO: recopilar información sobre el clima organizacional que predomina en los docentes de secundaria en las instituciones educativas públicas de Chimbote.

DIRIGIDO A: docentes de secundaria pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local del Santa.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CIUDAD FERNANDEZ, PABLO RICARDO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister



PABLO RICARDO CIUDAD FERNANDEZ
MAGISTER EN EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
CHIMBOTE - PERÚ

DNI: 17873919

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Validación 3

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TITULO DEL ESTUDIO: Relación entre Clima organizacional y motivación laboral en docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional	Comunicación	Información	1. Mis superiores brindan información clara y oportuna	-Totalmente en desacuerdo (1) - En desacuerdo (2) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - De acuerdo (4) - Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X		
			2. Mantengo una comunicación fluida con mis superiores		X		X		X		X		
			3. Me siento cómodo al dirigirme a mis superiores		X		X		X		X		
			4. Cuando se comete errores la llamada de atención es en privado		X		X		X		X		
		Comunicación con los compañeros	5. La comunicación con mis compañeros es buena		X		X		X		X		
			6. Cuando tengo alguna duda no tengo problema en llamar a un compañero		X		X		X		X		
	Relaciones	Relaciones sociales	7. Se realizan actividades sociales virtuales con frecuencia		X		X		X		X		
			8. Es importante tener compañeros solidarios entre sí		X		X		X		X		
			9. Es fácil socializar con los compañeros en el contexto virtual		X		X		X		X		
			10. Me gusta las reuniones sociales aunque sean virtuales		X		X		X		X		
			11. La relación con mis superiores es agradable		X		X		X		X		
	Gestión	Claridad y Coherencia	12. Las normas de la institución son claras y coherentes		X		X		X		X		
			13. Existe preocupación por parte de los directivos para generar un ambiente agradable		X		X		X		X		
		Liderazgo	14. Existe tolerancia si alguien llega tarde a las reuniones		X		X		X		X		
			15. Mis superiores son comprensibles con la adaptación a la nueva forma de trabajo		X		X		X		X		
			16. Está permitido hacer sugerencias de mejora		X		X		X		X		
		Sugerencias	17. Toman en cuenta mis propuestas		X		X		X		X		
			18. Me siento tranquilo cuando estoy siendo monitoreado		X		X		X		X		
		Supervisión	19. La retroalimentación ayuda a mejorar mi productividad, por lo tanto a sentirme satisfecho		X		X		X		X		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Clima organizacional	Identidad	lealtad	20. Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución	- Totalmente en desacuerdo (1) - En desacuerdo (2) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - De acuerdo (4) - Totalmente de acuerdo (5)	X		X		X		X		
			21. Me gusta trabajar en esta institución		X		X		X		X		
		Equipo	22. Considero que todos trabajan en equipo y que funciona bien		X		X		X		X		
			23. Mi jefe aprecia el trabajo de todos por igual		X		X		X		X		
	Conflictos	Opiniones	24. Puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis superiores		X		X		X		X		
			25. Los directivos aceptan opiniones discrepantes		X		X		X		X		
		Problemas	26. Las discusiones entre compañeros son poco frecuentes		X		X		X		X		
			27. Mis superiores me llaman la atención sin gritos		X		X		X		X		
	Creatividad	Adaptación	28. He tenido pocas discusiones con mis superiores		X		X		X		X		
			29. La adaptación de la enseñanza a distancia es correcta		X		X		X		X		
		Creatividad	30. Mis compañeros se adaptan con facilidad a la nueva forma de enseñanza		X		X		X		X		
			31. Existe creatividad sobre el uso de tecnología para la enseñanza desde casa		X		X		X		X		
		Cambios	32. La innovación pedagógica está presente en la enseñanza virtual		X		X		X		X		
			33. Existe menor carga laboral con la enseñanza virtual		X		X		X		X		
		34. Es necesario mayor capacitación sobre el uso de tecnología	X		X		X		X				



DNI: 32977008

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Clima organizacional

OBJETIVO: recopilar información sobre el clima organizacional que predomina en los docentes de secundaria en las instituciones educativas públicas de Chimbote.

DIRIGIDO A: docentes de secundaria pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local del Santa.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : Benites Romero Sergio Hector

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Maestría en Educación e Investigación


DNI: 32977008

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo 4

Adaptación de cuestionario validado de motivación laboral

Matriz de Validación

TÍTULO DE LA TESIS: - El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN *	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
2: Motivación Laboral	LOGROS PERSONALES.	Lograr metas	16. ¿Se siente realizado profesionalmente con su labor diaria en logro de metas?					X		X		X		X		
		Conseguir sus objetivos	17. ¿Con la labor que realiza considera que está cumpliendo sus objetivos personales e institucionales? 18. ¿Actualmente siente que el trabajo que hace es importante y válido para usted y la institución?					X		X		X		X		
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Autorrealización	19. ¿Aspiraciones del trabajador es positiva y confiable en la MPHCO?					X		X		X		X		

		Necesidad de seguridad	20. ¿Le da seguridad económicamente el puesto que ocupa actualmente en la MPHCO? 21. ¿Le da seguridad la infraestructura donde funciona su centro laboral?				X		X		X		X		
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Capacidad de comunicación	22. ¿En el área de trabajo la comunicación es fluida y verdadera? 23. ¿Culminada las horas de trabajo se motivan por las labores realizadas?				X		X		X		X		
		Nivel de capacitación.	24. ¿Se siente motivado en realizar sus actividades cuando lo capacitan?				X		X		X		X		
	TRABAJO EN EQUIPO	Habilidades comunicativas	25. ¿Las relaciones interpersonales es lo más adecuado dentro de la organización para un trabajo asignado? 26. ¿Las habilidades comunicativas de usted y sus compañeros son reconocidos por los jefes?				X		X		X		X		
		Responsabilidad del personal	27. ¿La coordinación interna con sus colegas y jefes es lo más adecuado cuando se cumplen con las funciones asignadas?				X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : ESTE SUFICIENTE.

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

Apellidos y nombres del juez validador: MENDOZA BALARENO, JAVIER DNI 224105515

Especialidad del validador : INVESTIGACION

13 de Julio del 2018.

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



Dr. Javier Mendoza Balareno
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN
Firma del Experto Informante

Matriz de Validación

TÍTULO DE LA TESIS: - El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACIÓN ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
2: Motivación Laboral	LOGROS PERSONALES	Lograr sus metas	16. ¿Se siente realizado profesionalmente con su labor diaria en logro de metas?			X		X		X		X		
		Conseguir sus objetivos	17. ¿Con la labor que realiza considera que está cumpliendo sus objetivos personales e institucionales? 18. ¿Actualmente siente que el trabajo que hace es importante y válido para usted y la institución?			X		X		X		X		
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Autorealización	19. ¿Aspiraciones del trabajador es positiva y confiable en la MPHCO?			X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Justimano Tucto, Agileo DNI 22200413

Especialidad del validador: Doct. en Administración de la Educación

23 de Junio del 20 18

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

Dr. Agileo Justimano Tucto
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante

Matriz de Validación

TÍTULO DE LA TESIS: - El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				SI	NO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
2: Motivación Laboral	LOGROS PERSONALES	Lograr sus metas	16. ¿Se siente realizado profesionalmente con su labor diaria en logro de metas?					X		X		X			
		Conseguir sus objetivos	17. ¿Con la labor que realiza considera que está cumpliendo sus objetivos personales e institucionales? 18. ¿Actualmente siente que el trabajo que hace es importante y válido para usted y la institución?			X		X		X		X			
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	Autorrealización	19. ¿Aspiraciones del trabajador es positiva y confiable en la MPHCO?			X		X		X		X			

		Necesidad de seguridad	<p>20. ¿Le da seguridad económicamente el puesto que ocupa actualmente en la MPHCO?</p> <p>21. ¿Le da seguridad la infraestructura donde funciona su centro laboral?</p>				X		X		X		X		
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Capacidad de comunicación	<p>22. ¿En el área de trabajo la comunicación es fluida y verdadera?</p> <p>23. ¿Culminada las horas de trabajo se motivan por las labores realizadas?</p>				X		X		X		X		
		Nivel de capacitación	24. ¿Se siente motivado en realizar sus actividades cuando lo capacitan?				X		X		X		X		
	TRABAJO EN EQUIPO	Habilidades comunicativas	<p>25. ¿Las relaciones interpersonales es lo más adecuado dentro de la organización para un trabajo asignado?</p> <p>26. ¿Las habilidades comunicativas de usted y sus compañeros son reconocidos por los jefes?</p>				X		X		X		X		
		Responsabilidad del personal	27. ¿La coordinación interna con sus colegas y jefes es lo más adecuado cuando se cumplen con las funciones asignadas?				X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: BALTAZAR SULCA FRANK DNI 09565042

Especialidad del validador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

23 de JUNIO del 2018

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


Firma del Experto Informante

Dime	Clima Organizacional														Motivación laboral																																												
	Comunicación				Relaciones				Gestión				Identidad	Conflictos			Creatividad				Motivación Intrínseca						Motivación extrínseca																																
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	16	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22			
34	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5					
35	5	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5				
36	4	5	4	4	4	3	2	5	4	3	3	5	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5			
37	3	4	3	3	5	4	2	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5			
38	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4			
39	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5		
40	4	5	4	4	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5					
41	4	5	4	4	4	2	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	5	5	4				
42	3	4	4	4	5	4	2	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4		
43	2	3	3	3	5	4	1	5	4	4	4	5	5	2	3	5	3	5	5	4	5	5	2	4	4	5	2	3	3	2	5	4	3	5	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5			
44	2	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3				
45	5	3	4	5	4	4	3	5	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5			
46	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5
47	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	2	2	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5		
48	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	3	2	3	3	3	5	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5			
49	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5			
50	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
51	5	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4		
52	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
53	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	
54	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5			
55	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	
56	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	1	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	
57	5	5	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	
58	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5		
59	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	3	3	5		
60	3	4	5	3	5	2	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	
61	3	3	4	3	5	5	2	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4		
62	2	3	4	3	5	5	2	4	4	4	4	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	3	3	3	4	1	4	3	3	4	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5			
63	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	2	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5			
64	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	2	2	
65	2	3	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	2	4	4	4	4	4	
66	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	

Dime	Clima Organizacional														Motivación laboral																																															
	Comunicación					Relaciones					Gestión				Identidad	Conflictos			Creatividad				Motivación Intrínseca						Motivación extrínseca																																	
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	16	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22						
67	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	5	3	5	5						
68	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	3	5	4	5	3	5	5						
69	2	3	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4				
70	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4					
71	3	3	4	3	5	5	3	5	4	4	2	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5						
72	2	3	4	2	5	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	2	2	2	4	2	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5						
73	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	2	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3				
74	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	2	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4						
75	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	1	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4				
76	5	4	5	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5						
77	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	4	3	4	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5					
78	3	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5						
79	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4					
80	4	2	3	4	2	5	5	2	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4			
81	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5		
82	5	4	4	5	3	5	4	3	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	5		
83	5	4	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5					
84	3	3	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	3				
85	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4			
86	5	3	4	4	5	5	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5		
87	5	4	4	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	3	4	5				
88	5	3	3	4	3	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	2	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3				
89	4	4	3	4	2	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4
90	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	5	4	2	4	4	3	4	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	5	5				
91	5	4	4	5	3	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5				
92	5	4	4	5	3	5	4	3	3	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5				
93	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5			
94	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5				
95	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	5	5	2	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5			
96	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	2	5	3	5	4	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4				
97	4	3	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	2	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	
98	4	3	3	4	2	5	5	2	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	5	4	2	5	4	3	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4		
99	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	2	4	4	4	5	2	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4																		

Anexo 6

Ficha técnica de clima organizacional y motivación laboral

Ficha técnica de Clima organizacional

1. Nombre Original: Cuestionario de Clima organizacional
2. Autora: Salinas contreras, María Juana
3. Procedencia: Chimbote – Perú - 2021
4. Objetivo: recopilar información sobre el clima organizacional que predomina en las instituciones educativas públicas de Chimbote.
5. aplicación: docentes de secundaria pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local del Santa.
6. Duración: de 5 a 10 minutos aproximadamente
7. Edad: docentes en actividad y de cualquier edad, con un mínimo de 3 meses de experiencia.
8. Observación: las opciones a marcar son las siguientes: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha técnica de Motivación Laboral

1. Nombre Original: cuestionario de Motivación Laboral
2. Autor: Trujillo (2020)
3. Procedencia: Lima – Perú - 2021
4. Objetivo: recopilar información sobre Motivación Laboral que predomina en las instituciones educativas públicas de Chimbote.
5. Administración: docentes de secundaria pertenecientes a la Unidad de Gestión Educativa Local del Santa.
6. Duración: de 5 a 10 minutos aproximadamente
7. Edad: docentes en actividad y de cualquier edad, con un mínimo de 3 meses de experiencia.
8. Observación: las opciones a marcar son las siguientes: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Anexo 7

Grado de correlación Pearson

Rango	Interpretación
$\geq 0,70$	Correlación muy fuerte
$\geq 0,50 < 0,70$	Correlación fuerte
$\geq 0,30 < 0,50$	Correlación moderada
$\geq 0,10 < 0,30$	Correlación baja (débil)
$\geq 0,00 < 0,10$	Correlación muy débil

Anexo 8

prueba de confiabilidad de clima organizacional

Prueba de confiabilidad

Clima organizacional	confiabilidad	adaptación
a	0.791	confiable

La confiabilidad fue de 0.79 (79%) por lo que se tiene buena confiabilidad para aplicar el cuestionario de clima organizacional.

Anexo 9

cálculo de la muestra

$$n = \frac{Z^2 * p * q}{E^2} =$$

$$n = \frac{1.699^2 * 0.5 * 0.5}{0.07^2} = 148$$

n: número de personas para el estudio

Z: nivel de confianza: (93%) 1.699

E: margen de error: 7% 0.07

p: 0.5

q: 1-0.5

El resultado de n es 148 personas a las cuales se le debe aplicar el cuestionario.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASUSOL MORALES DAVID OMAR FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Relación entre clima organizacional y motivación laboral en los docentes de secundaria de las instituciones educativas públicas de Chimbote – 2021", cuyo autor es SALINAS CONTRERAS MARIA JUANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 20 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASUSOL MORALES DAVID OMAR FERNANDO DNI: 17636498 ORCID 0000-0002-7580-6573	Firmado digitalmente por: DOFCASUSOLM el 20- 01-2022 13:12:45

Código documento Trilce: TRI - 0282639