



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“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 PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTOR

Br. Reyes Bedriñana, Magno Rosendo

ASESOR


Dr. BACILE CHOMBA A.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

POLÍTICAS CURRICULARES

TARAPOTO – PERÚ

2017



Dr. Juárez Díaz, Juan Rafael
Presidente



Mg. Isuiza Pérez, Alfonso
Secretario



Dr. Reátegui Lozano, Rolando
Vocal

DEDICATORIA

Con toda la gratitud que brota del corazón dedico esta tesis a mi Padre Andrés y a mis hijos: Magno Frank, Rosany Alicia y Magno Jesús, por ser la razón y el motivo de mi superación. Así mismo a los docentes y administrativos de la I.E. ex 160 por todas las facilidades brindadas para el desarrollo de esta investigación.

Magno

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento eterno a Dios por ser el motor de mi superación, y a las autoridades de la Universidad César Vallejo a través de la Escuela de Post Grado por darnos la oportunidad de realizar estos estudios de Maestría; del mismo modo agradecer a todos los catedráticos que brindaron sus sabias enseñanza e impartieron conocimientos para ser más críticos y comprometidos en busca de la calidad educativa de nuestro país.

De manera especial, agradecer a la Dra. Orfelina Valera Vega, directora de la Escuela de Postgrado filial Tarapoto, por su interés puesta en los maestrantes de la ciudad de Yurimaguas, que todos concluyamos nuestros estudios sustentando la tesis; infinita gratitud a mis familiares, amigos y colegas por su constante apoyo para llegar a terminar con éxito mis estudios de Post Grado.

Magno

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Magno Rosendo REYES BEDRIÑANA**, estudiante del Programa Maestría en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 05581214, con la tesis titulada "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".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir no ha sido publicada ni presentada **anteriormente** para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo

Tarapoto, Febrero del 2017


.....
Br. Magno Rosendo REYES BEDRIÑANA
DNI N° 05581214

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Es grato dirigirnos a ustedes para presentarles la Tesis titulada *“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”*. Con la finalidad de determinar la relación entre el Clima Laboral y la Motivación de los docentes – personal administrativo de la institución antes mencionada; dando cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión educativa.

Esperado sus opiniones y/o observaciones sobre el particular que servirán de mucho para la mejoría del presente trabajo de investigación; lo que conllevará a cumplir con los requisitos que merezca su aprobación.

El autor

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos Previos.....	13
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	17
1.4. Formulación del Problema.....	28
1.5. Justificación del Estudio.....	29
1.6. Hipótesis.....	30
1.7. Objetivos.....	30
II. MÉTODO.....	32
2.1. Diseño de investigación.....	32
2.2. Variables, Operacionalización.....	32
2.3. Población y muestra.....	34
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	34
2.5. Métodos de análisis de datos.....	34
III. RESULTADOS.....	36
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES.....	47
VI. RECOMENDACIONES	49
VII. REFERENCIA.....	51
ANEXOS.....	

RESUMEN

El objetivo general de la presente tesis fue determinar la relación entre 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; con un estudio no experimental y diseño correlacional, la muestra de 21 trabajadores a través del muestreo censal. Para el análisis de los resultados se empleó la tabulación, cuadros estadísticos, tablas. La correlación se hizo a través de Pearson.

Según los resultados confirman al estudiar la dimensión de relaciones interpersonales y la motivación de los docentes del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015; se encuentra un coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0.898$, que indica que existe una alta correlación entre las variables, con un coeficiente de determinación de (0.805), y donde el 80% de la motivación de los docentes se da por las relaciones interpersonales.

Concluyendo: La dimensión Liderazgo y Motivación tienen una relación lineal de Pearson $r = 0.846$; donde el 72% se da por el liderazgo. Y la dimensión Relaciones Interpersonales y la Motivación, tiene correlación lineal de Pearson $r = 0.898$; con un 80% de motivación por las relaciones interpersonales. En la dimensión Participación y Motivación el 81% de la motivación se da por la participación. La dimensión reconocimiento y motivación el 69% de la motivación se da por el reconocimiento existente. La dimensión Comunicación y Motivación de los docentes, con un 82% de la motivación de los docentes por la comunicación existente

Palabras clave: clima laboral y motivación

ABSTRACT

The general objective of this thesis was to determine the relationship between the working environment and the motivation of the teachers - administrative staff of the primary level of the I.E Pedro del Castillo Ríos - ex 160 of the city of Yurimaguas, 2015; With a non-experimental study and correlational design, the sample of 21 workers through census sampling. For the analysis of the results we used tabulation, statistical tables, tables. The correlation was made through Pearson.

According to the results confirm when studying the dimension of interpersonal relations and the motivation of the teachers of the primary level of the I.E Pedro del Castillo Ríos - ex 160 of the city of Yurimaguas, 2015; We find a linear correlation coefficient of Pearson $r = 0.898$, which indicates that there is a high correlation between the variables, with a coefficient of determination of (0.805), and where 80% of teachers' motivation is given by relations Interpersonal

Concluding: The dimension Leadership and Motivation have a linear relation of Pearson $r = 0.846$; Where 72% is given by leadership. And the Interpersonal Relations and Motivation dimension, has Pearson's linear correlation $r = 0.898$; With an 80% motivation for interpersonal relationships. In the dimension of participation and motivation, 81% of the motivation is given by participation. The recognition and motivation dimension 69% of motivation is given by existing recognition. The Communication and Motivation dimension of teachers, with 82% of teachers' motivation for existing communication

Keywords: work climate and motivation

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Desde hace un tiempo que los expertos vienen hablando de la importancia que tiene el clima laboral al interior de las instituciones públicas, pero muchas organizaciones aún fallan en esto. Uno de los principales problemas que presentan es la falta de buenos canales de comunicación al interior, lo que imposibilita que el personal se sienta parte de la misma o que se involucren en el logro de los objetivos. Tan importante se ha convertido el poder desenvolverse en un trabajo con un ambiente grato, agradable donde la autoridad desarrolla sus habilidades y competencias comunicativas, desarrollando una relación horizontal, respetando las diferencias y discrepancias que tienen los profesionales que laboran en su jurisdicción; y cuando hay carencia de esto el profesional comienza a buscar nuevos desafíos, perjudicando los planes de retención de talento que tenga la institución. De hecho, se dice que si no se tiene un buen clima laboral se está condenado al fracaso organizacional (Segovia, C. 2015).

Es importante tomar conciencia de los principales riesgos que genera la ausencia de políticas que permitan las buenas relaciones entre los trabajadores están la alta rotación, baja productividad, dificultades en las comunicaciones y conflictos. De presentar estos inconvenientes es recomendable que los que tienen cargos superiores realicen ciertos cambios respetando las directivas emanadas por el Ministerio de Educación, como intervenir jefaturas, reorganizar los equipos de trabajo, establecer canales de comunicación y retroalimentación o romper con la rutina (Segovia, C. 2015).

Se entiende por clima laboral; al espacio, ambiente y/o lugar donde una persona desempeña su trabajo diariamente; al trato que un jefe y/o director tiene con sus subordinados/docentes – personal administrativo, las relaciones interpersonales que se dan entre los mismos, todos estos elementos van conformando lo que denominamos “clima laboral”.

Para que una persona pueda trabajar bien y ser más productiva debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella, lo cual confirma el principio de que "la gente feliz entrega mejores resultados".

En la sociedad moderna los sistemas organizacionales marchan a la par de los procesos de transformaciones sociales y han alcanzado una gran difusión de manera tal que constituyen un medio a través del cual la sociedad busca soluciones a los problemas que enfrenta.

La calidad de la vida laboral de una institución educativa está mediada por el entorno, el ambiente, el aire que se respira en el seno como organización. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen tareas sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los trabajadores una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la institución en un ambiente de mayor profesionalidad, confianza y respeto.

El clima laboral repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social. Por tanto hablar de clima laboral está estrechamente ligado a la motivación o desmotivación de los trabajadores (Chiavenato, I. 1992).

Chiavenato, I. (1992) en su libro "Administración de Recursos Humanos" toma el modelo motivacional de Maslow para explicar el clima organizacional que depende del grado de motivación de los empleados. Afirma que la imposibilidad del individuo de satisfacer necesidades superiores como las de pertenencia, autoestima y autorrealización hace que se desmotive, y por consiguiente afecte el clima laboral. El clima organizacional depende de la capacidad de adaptación o desadaptación de las personas a diferentes situaciones que se presentan en el ámbito laboral.

Actualmente, se le da gran importancia a la valoración del clima laboral en las instituciones porque repercute en la motivación del trabajador; de tal manera, constituye un elemento esencial en el desarrollo de su estrategia

organizacional planificada y posibilita a los directivos una visión futura de la organización, es, además, un elemento diagnóstico de la realidad cambiante del entorno, puesto que permite identificar las necesidades reales de la institución en relación con el futuro deseado, para de esta forma trazar las acciones que deben iniciarse en el presente y que permitirán alcanzar la visión del futuro diseñado para la institución.

En la I.E Pedro del Castillo Ríos ex 160 de la ciudad de Yurimaguas se observa que las relaciones interpersonales entre los mismos colegas es deficiente, la comunicación es limitada, hay grupos entre los mismos trabajadores, estos se quejan del actuar injusto y parcializado de sus directivos y jefes. El clima es un poco hostil, no hay confianza, ayuda mutua ni cooperativismo entre ellos; También se percibe la asistencia de los docentes, personal administrativo es casi por cumplir, se les nota desmotivados, el ambiente que se respira es cargado y falta de motivación de los trabajadores, en las reuniones sociales alto ausentismo, personas con cuadro de estrés, entre otros; por lo antes expuesto, es que el presente trabajo tiene como objetivo reflexionar sobre la importancia del clima laboral en relación a la motivación de los docentes – personal administrativo de la I.E Pedro del Castillo Ríos de la ciudad de Yurimaguas, Alto Amazonas; Por tanto es imprescindible mejorar el clima laboral docentes y personal administrativo, para que se sientan motivados, con un espíritu de empoderamiento, optimismo; y desarrollen así una identificación plena con la institución donde laboran, pero también considero importante que el trabajador se sienta bien, se sienta a gusto y contento con lo que hace, allí donde le toca laborar; cumpliendo de esta manera su desarrollo personal y laboral.

1.2. Trabajos Previos

Nivel internacional

Codazzi, A. (2013): “*Clima organizacional / ambiente laboral de la Institución Educativa Nuestra Señora de las Flores*”. Universidad de Buenaventura

Medellín. Colombia. Concluye: El siglo XXI se ha caracterizado por ser una época de múltiples cambios a nivel económico, político, social, cultural y tecnológico. Desde esta perspectiva, el clima organizacional se plantea como un modelo gerencial que permite conjugar las estrategias de la empresa con los intereses de las personas frente a su desarrollo y mejoramiento individual. Gestionar los recursos humanos dentro de la Institución Educativa Nuestra Sra. de las Flores, ayuda a proporcionar resultados satisfactorios, permite la integración de equipos de trabajo, la implementación de la cultura organizativa, la apreciación del potencial humano y la información precisa para controlar los cambios efectuados en todos los estamentos que la confirman.

Delgado, M. y Di Antonio, A. (2010): *“La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso”*. Universidad Central de Venezuela. Caracas. Expresaron, con respecto al desempeño y la motivación laboral se obtuvo que la mayoría del personal se encuentra en un bajo nivel de desempeño, reflejan que sus actividades no están relacionadas al cargo que poseen, al momento de tomar una decisión laboral la mitad de la población lo hace en grupo mientras que la otra mitad lo hace individualmente, al igual que un 50% no se siente identificado con el ambiente laboral, mientras que un 41,7% si lo hace. Lo anteriormente dicho hace referencia al bajo nivel de motivación, así pues, el mismo condiciona los resultados según la Teoría de Herzberg. El desempeño es una variable dependiente del esfuerzo que se realiza y de otras variables tanto personales (habilidades y conocimientos), como del ambiente laboral. A su vez, el esfuerzo que decide hacer el trabajador es, fruto de su motivación. Para orientar el esfuerzo de los trabajadores se requerirá que los objetivos del desempeño estén claramente establecidos. La motivación laboral es un elemento fundamental para el éxito empresarial ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos de la empresa. Lo cierto es que los directivos de la Empresa de Bienes – Raíces “Multiviviendas, C.A.” no se han percatado de la importancia de esto y siguen practicando una gestión

que no tiene en cuenta al talento humano. También se concluye que la retribución económica ha dejado de ser el elemento principal a tener en cuenta a la hora de seleccionar un motivador dejando paso a otras consideraciones como la estabilidad y seguridad en el empleo, el ambiente laboral, el reconocimiento por el trabajo desempeñado y las posibilidades de alguna promoción.

García, D. (2011): *“Estudio de la Motivación y Satisfacción Laboral en el colectivo de operadores de grúa torre en Edificación a través de un método cualitativo”*. Universidad de Politécnica de Valencia. Llegó a la conclusión de que los estudios de satisfacción laboral realizados hasta la fecha en España son más abundantes en sectores como el de la Sanidad. Con respecto al sector que me compete, no existen muchas corrientes que evidencien su preocupación por la satisfacción laboral de los trabajadores de la construcción y son nulos los trabajos encontrados que centren el tema en el colectivo de gruistas. Mediante este estudio se pretende, además de contribuir a posibles investigaciones posteriores, aportar un pequeño estudio que conciencie a empresarios de la construcción y demás trabajadores de que este es un tema tan importante como, por ejemplo, el de calidad en la edificación.

Germania, G. (2010): *“Impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral de los empleados de la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de la Fiscalía del Distrito Nacional”*. Universidad del Caribe. Escuela de Administración de Empresas. Concluye: Con relación al sistema de evaluación de desempeño, se obtuvo que el 85% de los empleados son evaluados periódicamente, mientras que el 15% no tienen conocimiento del sistema de evaluación de desempeño, lo que significa que tanto para la institución como para sus empleados es importante saber que están siendo evaluados, es fundamental y determinante, ya que por consiguiente harán lo posible para mejorar o continuar haciendo las funciones de manera satisfactoria logrando así mejorar la calidad del trabajo y la calidad de vida en la institución. Cabe destacar que en cuanto a la evaluación con relación a las características individuales se demostró que las variables que la

conforman, tales como: creatividad, puntualidad, comunicación, liderazgo y responsabilidad, influyen directamente en la toma de decisiones para mejorar el ambiente de trabajo.

Nivel nacional como Albañil, A. (2015). *“El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albuja de Piura”*. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú. Concluye. El clima que se vive en la institución está caracterizado por un personal de servicio y administrativo con bajo nivel de respeto hacia los demás miembros de la institución, mientras que los docentes expresan que existe mayor nivel de respeto entre ellos, sin embargo sienten bajo nivel de satisfacción, sobre todo con el funcionamiento de la dirección, así un 62% expresan que el nivel de satisfacción va de un nivel bajo a muy bajo. El reconocimiento percibido por los docentes por parte de la comunidad educativa de la institución es de tendencia entre regular a muy bajo, mientras que el reconocimiento que perciben los profesores por parte del equipo directivo va de regular a bajo en un 86.2%, a pesar que este factor constituye el elemento básico de la motivación humana para mejorar el desempeño y hace que las personas se sientan satisfechas y motivadas en el trabajo. El trabajo en equipo, no es una de las características principales del desarrollo de las actividades de la institución, esto se evidencia con que la media más baja en este aspecto está en el grado en que apoyan los grupos informales a la institución, el 86.2% de los docentes cree que la predisposición para el trabajo en equipo dentro de la institución se ubica de regular a bajo y el 65.5% de los profesores evalúan la frecuencia de reuniones con un nivel que va de bajo a muy bajo en la institución, se puede concluir que la baja participación y el escaso desarrollo del trabajo en equipo son dos aspectos poco fortalecidos en la institución educativa estudiada. Como conclusión final, es destacable que en opinión de los encuestados se evalúa al clima laboral de la institución como paternalista con ligera tendencia al estilo participativo, sin embargo hay que aclarar que en opinión de los mismos docentes, el reconocimiento

que reciben por parte de la comunidad educativa de la institución es escasa, existiendo además bajos niveles de satisfacción y participación, siendo necesario que estos factores sean trabajados y fortalecidos en la institución si se pretende mejorar el clima y por ende los logros institucionales.

Vargas, R. (2015): *“Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. “Sara Antonieta Bullón” - Lambayeque tesis para optar el título de: Licenciado en Administración de empresas. Chiclayo, 2015.* Concluye: La mayoría del personal se siente poco satisfecho en su organización y demuestra este desagrado de forma negativa, evadiendo responsabilidades y buscando formas de ausentarse momentáneamente de la organización. La influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional de la I.E. “Sara A. Bullón” se da de forma positiva ($r = 0.452$), pero en un pequeño porcentaje (20.39%), por lo que debe tenerse en cuenta otros factores que afectarían al correcto desarrollo del clima organizacional de la institución mencionada anteriormente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Clima laboral

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.

Con respecto a este tema existe un debate en torno a si éste debe tratarse en términos objetivos o bien en reacciones subjetivas. Por términos objetivos nos referimos a los aspectos físicos o estructurales, mientras que las reacciones subjetivas tienen que ver con la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan.

Brunet, (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.

Según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

Para Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se superponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Anzola, (2003) opina que el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Para Seisdedos, (1996) se denomina clima organizacional al conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. Dice que lo importante es cómo percibe el sujeto su

entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto es más una dimensión del individuo que de la organización.

Schein, (citado por Davis,1991) menciona que el ambiente organizacional, a veces llamada atmósfera o cultura organizacional, es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros. Rodríguez, (1999) expresa que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

Dessler, (1979) plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término de clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo. Por último, Méndez Álvarez, (2006) se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización (García, M. y Ibarra, L. 2012).

Orígenes y definición de clima laboral

El interés suscitado por el campo del clima laboral está basado en la importancia del papel que parece estar jugando todo el sistema de los individuos que integran la organización sobre sus modos de hacer, sentir y pensar y, por ende, en el modo en que su organización vive y se desarrolla (www.climalaboral.com.es/informacio).

Fernández y Sánchez (1996), señalan que se considera como punto de introducción el estudio de Halpan y Croft (1963) acerca del clima en organizaciones escolares, pero anterior a éste se encuentra el de Kurt Lewin como precursor del interés en el contexto que configura lo social. Para Lewin, el comportamiento está en función de la interacción del ambiente y la persona, como ya se mencionó en el apartado de comportamiento organizacional.

Por tanto, no es de extrañar que en sus investigaciones de Lewin, acerca del comportamiento, el clima laboral aparezca como producto de la interacción entre ambiente y persona. En 1950 Cornell viene a definir el clima como el conjunto de las percepciones de las personas que integran la organización. Aunque este constructo, como tal no se elaboró hasta la década de los 60 (Fernández y Sánchez Op cit).

Los orígenes de la preocupación por el clima organizacional se sitúan en los principios de la corriente cognitiva en psicología, en el sentido de que el agotamiento de las explicaciones del comportamiento humano desde la perspectiva conductista produjo una reconciliación de la caja negra en que se había convertido a la persona. Ello plantea razonar acerca de la medida en que la percepción influye en la realidad misma. Esta idea comenzó a moverse por todos los campos en los que la psicología tenía su papel, entre los que se halla, por supuesto, el campo del clima laboral (Fernández y Sánchez 1996).

Al respecto, Rensis Likert (1986), menciona que la reacción ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene ésta, lo que cuenta es la forma en que ve las cosas y no la realidad objetiva. Entonces, la preocupación por el estudio de clima laboral partió de la comprobación de que toda persona percibe de modo distinto el contexto en el que se desenvuelve, y que dicha percepción influye en el comportamiento del individuo en la organización, con todas las implicaciones que ello conlleva. Desde 1960, el estudio acerca de clima laboral se ha venido desarrollando, ofreciendo una amplia gama de definiciones del concepto. Así pues tenemos a diversos autores que han definido este campo, citados por (Furnham, 2001).

Forehand y Von Gilmer (1964) definen al clima laboral “como el conjunto de características que describen a una organización y que la distinguen de otras organizaciones, estas características son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización”.

Tagiuri (1968) Como “una cualidad relativamente perdurable del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros e influyen en su comportamiento, y se puede describir en términos de los valores de un conjunto específico de características o atributos de la organización”.

Schneider (1975) como “Percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse”.

Weinert (1985), como “la descripción del conjunto de estímulos que un individuo percibe en la organización, los cuales configuran su contexto de trabajo”.

Por otro lado, la postura operacionalista o “fenomenológica” considera “al clima laboral como una dimensión fundada a partir de las percepciones de

las personas, y que tiene existencia en cuanto que hay una visión compartida, extendida en el grupo o la organización, el clima laboral está fundado en un cierto nivel de acuerdo en la forma de percibir el ambiente, si bien no es un constructo individual, sino grupal u organizacional que coincide con la visión sociocognitiva de las organizaciones” (Peiro y Prieto, 1996).

Para efectos de este estudio se tomó la definición dada por Guillén y Guil, (1999) quienes definen el clima organizacional como “la percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral”. Por otro lado, el clima laboral se ve influido por una multitud de variables. Y, además, estas variables o factores interaccionan entre sí de diversa manera según las circunstancias y los individuos. La apreciación que éstos hacen de esos diversos factores está, a su vez, influida por cuestiones internas y externas a ellos. Así, los aspectos psíquicos, anímicos, familiares, sociales, de educación y económicos que rodean la vida de cada individuo, intervienen en su consideración del clima laboral de su empresa.

Esos diversos aspectos, que se entrelazan en la vida de una persona, pueden hacerle ver la misma situación en positivo o en negativo, que viene siendo la percepción, abordada anteriormente. Los empleados, en muchas ocasiones no son plenamente objetivos, sino que sus opiniones están condicionadas por el cúmulo de todas esas circunstancias personales señaladas.

Pero, aunque se tenga en cuenta todo eso, es posible efectuar una medición de clima laboral. Ésta va reflejar lo que hay en la mente y en los sentimientos de los empleados que participen. Los variables que se puede considerar intervienen en el clima laboral son, evidentemente, muchas. Pero de una manera general y somera se desarrollarán las más señas por algunos autores del comportamiento organizacional.

Conceptualización sobre Clima Organizacional o Laboral

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización. Con respecto a este tema existe un debate en torno a si éste debe tratarse en términos objetivos o bien en reacciones subjetivas. Por términos objetivos nos referimos a los aspectos físicos o estructurales, mientras que las reacciones subjetivas tienen que ver con la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan (García, M. y Ibarra, L. 2012).

Brunet, (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.

Según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

Para Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos

(factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).

Anzola, (2003) opina que el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

Para Seisdedos, (1996) se denomina clima organizacional al conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. Dice que lo importante es cómo percibe el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto es más una dimensión del individuo que de la organización.

Schein, (citado por Davis, 1991) menciona que el ambiente organizacional, a veces llamada atmósfera o cultura organizacional, es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros. Rodríguez, (1999) expresa que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

Dessler, (1979) plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término de clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo. Por último, Méndez Álvarez, (2006) se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado

de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

En síntesis y de acuerdo a las definiciones mencionadas, podemos definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra (García, M. y Ibarra, L. 2012).

La Motivación

D' Alessio (2013) sostiene que un buen docente puede movilizar el interés sobre la materia que imparte, generando compromiso por parte del alumnado, así como el incremento de la responsabilidad y la motivación y, en consecuencia, una experiencia de aprendizaje más fructífera.

Teoría Socio – Histórica sobre la Motivación en el aula

Tomado de Huertas, A. (1996). De acuerdo a Vigotsky, toda motivación específicamente humana, aparece dos veces primero en el plano interpsicológico y luego en el intrapsicológico, lo cual implica que la necesidad de autodeterminación no sería consustancial a nuestra especie.

Si estudiamos el desarrollo de las diferentes estructuras cerebrales implicadas en el proceso motivacional podemos observar morfológicamente que tienen una estructura jerárquica, de tal modo que sobre las estructuras más primitivas (por ejemplo, los centros hipotalámicos de control del placer) se superponen a otros más recientes (corteza límbica o frontal temporal). Ciertas prácticas sociales, por ejemplo, pueden inhibir ciertos impulsos que no es posible satisfacer (como ciertos comportamientos sexuales dentro de la cultura occidental). Otras prácticas, sin embargo, pueden estar encaminadas a lograr nuevas conexiones funcionales (por ejemplo, gente a la que le produce placer el estudio de las matemáticas) Todo el sistema motivacional se ha movido a lo largo del desarrollo filo y sociogenético siguiendo dos vías: por un lado la posibilidad de posponer la satisfacción de

la necesidad y por el otro la de controlar el acceso a la fuente de satisfacción de la misma (Huertas, A. 1996).

En el proceso de desarrollo, el sistema humano empieza funcionando con patrones muy determinados de regulación hemostática, dependiente del entorno social. Pero luego pasa a utilizar procesos más abiertos, como los incentivos operantes. Por ejemplo, si a un escolar que está empezando a regular la motivación por una tarea (motivación intrínseca) le ponemos a funcionar un sistema motivacional más antiguo (recompensa externa), es posible que este último prevalezca. Ante la ausencia de motivación autorregulada, es conveniente trabajar mediante un sistema motivacional anterior, pero una vez logrado el „enganche“, es necesario instalar la transición hacia la motivación intrínseca (Huertas, A. 1996).

Finalmente, cabe observar que dado que la escuela es una actividad institucionalizada de claro origen social, existen en ella determinadas maneras de motivar el aprendizaje. Del mismo modo, la teoría curricular incluye la adquisición de habilidades y actitudes, además de conocimientos, en tanto que habría que promover la inclusión de la adquisición de determinados patrones o sistemas motivacionales entre los objetivos del currículum. Se trata de optar por los patrones más adaptativos, esto es, los que promueven sistemas autorregulados con clara orientación hacia el aprendizaje (Huertas, A. 1996).

Es importante pues, fomentar la consolidación de los sistemas de autorregulación en tanto posee un mayor valor adaptativo. Tanto la motivación por el aprendizaje como la del lucimiento se apoyan en un esquema autorregulado. La diferencia se centra en los elementos que se han internalizado en uno y otro caso. Cierta serie de ideas que operan como mediadores de patrones motivacionales son promovidos en la escuela: el tipo de meta que se enfatiza en el aula, el tipo de inteligencia que promueve el docente, la interpretación que se realiza del éxito y del fracaso, el énfasis en el control concientes del proceso de aprendizaje, el tipo de atribuciones que se fomentan, etc... así como también influye el modo en que la actividad misma se organiza dentro del aula (Huertas, A. 1996).

Cultura docente y modos de motivar

Modelo TARGET

Tarea. Esta dimensión refiere a la selección y presentación de las tareas propuestas por el profesor en función de los objetivos curriculares. Estructurar la clase de forma multidimensional favorece la percepción de autonomía por parte del alumno y facilita la percepción de la tarea elegida como más interesante. Las actividades de dificultad intermedia son las que más favorecen la motivación. Finalmente, cabe observarse que si las tareas se presentan refiriéndose al producto final, entonces facilitamos la reflexión sobre el proceso y la motivación. Esto supone una fragmentación de la actividad.

Autoridad. El punto relevante es determinar el modo en que deben articularse los aspectos relacionados con el manejo de la autoridad en la clase para que contribuyan a una mejor motivación por el aprendizaje. Existen pues profesores muy permisivos, otros autoritarios y finalmente otros que siendo democráticos o colaboradores logran de manera indirecta un buen control de la clase.

Reconocimiento. El elogio cuando es dado por una figura relevante tiene poder de reesfuerzo, no obstante que es importante considerar qué se elogia y cómo se hace. Lo deseable sería que el profesor elogie el esfuerzo y el progreso personal insistiendo en los errores que son parte del proceso de aprendizaje. El elogio en público favorece la aparición de las comparaciones entre alumnos dentro del aula lo cual promueve un esquema relacionado con el lucimiento y no con el aprendizaje, esto es diferente cuando la información elogiosa se realiza en privado.

Grupos. Trabajar en cooperación con otros compañeros tiene ventajas motivacionales desarrollando el patrón de motivación por aprendizaje frente al de lucimiento. Además resulta terapéutico para los alumnos que han desarrollado miedo al fracaso.

Evaluación. Existen diferentes criterios con sus respectivas consecuencias motivacionales:

a. Dimensión norma criterio: el hecho de dar a los alumnos información normativa sobre su rendimiento favorece la percepción de que este es dependiente de una única capacidad (la inteligencia)

b. Dimensión proceso producto: si la evaluación se centra en el producto final, sin considerar el proceso hace que el alumno se centre en el nivel de ejecución y no en la totalidad de proceso. Si fallara, intentaría hallar excusas que salvaran su autoestima o se dejaría llevar por el miedo al fracaso. El componente del esfuerzo frente al de la habilidad permite incrementar el rendimiento en los segundos intentos.

c. Dimensión pública privada: el clima de competencia se da cuando se favorecen las comparaciones. La información privada si se hace en relación a los criterios y dando información sobre el proceso, centra su atención en el trabajo personal y en el modo de superar posibles errores en su propio proceso de aprendizaje.

Tiempo. Controlar con cierta tolerancia los tiempos medios para la resolución de tareas suele ser conveniente sobre todo en el caso de los alumnos más lentos que suelen ser los de más bajo rendimiento. Se trata de hacer asignaciones de tiempo especiales para estos casos sin alterar el ritmo de la clase.

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación entre 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?

Problemas Específicos

- ¿Cuál es el nivel de clima laboral más frecuente en los docentes – personal administrativo del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015?
- ¿Cuál es el nivel de motivación predominante en los docentes – personal administrativo del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015?
- ¿Cómo se encuentran las dimensiones del clima organizacional en los docentes – personal administrativo del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015?

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo 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?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales 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?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión participación 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?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión reconocimiento 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?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación 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?

1.5. Justificación

Justificación Práctica. La presente investigación se justifica en la importancia de conocer la relación entre el clima laboral con la motivación de los trabajadores; a partir de los resultados, permitirá manejar información sobre cómo guiar a los trabajadores hacia desempeños más sobresalientes, orientar las iniciativas e intervenciones para tener un Clima Laboral adecuado que garantice la motivación constante en los trabajadores de la institución.

Justificación Metodológica. Contribuirá a encontrar valiosos antecedentes para el fomento de programas específicamente orientados al logro de óptimos resultados laborales, alineados con las metas organizacionales y con la motivación de los trabajadores.

Justificación Teórica. Con el presente proyecto de investigación se buscará satisfacer las necesidades laborales dentro de una institución, de tal manera que mejorará la calidad y originará satisfacción laboral; optimizando el desempeño e influyendo positivamente en el servicio brindado, en la satisfacción de los usuarios externos e internos y en la optimización de las relaciones interpersonales.

Justificación Social. Busca evidenciar la relación de causa y efecto entre El Clima Laboral con la Motivación de los trabajadores; de tal manera que beneficiará directamente a todos los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Picota y a todas las instituciones en general; por otra parte, la presente investigación podrá ser un material bibliográfico de consulta o como antecedentes para futuras investigaciones.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H_i: El clima laboral y la motivación de los docentes – personal administrativo del nivel primaria se relacionan positivamente en la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015.

Hipótesis específicas

H₁: La dimensión liderazgo 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. Tiene relación significativa.

H₂: La dimensión relaciones interpersonales 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. Tiene relación significativa.

H₃: La dimensión participación 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. Tiene relación significativa

H4: La dimensión reconocimiento 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. Tiene relación significativa.

H5: La dimensión comunicación 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. Tiene relación significativa.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre 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.

Objetivos específicos

Identificar el nivel de clima laboral más frecuente en los docentes – personal administrativo del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015

Identificar el nivel de motivación predominante en los docentes – personal administrativo del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015

Describir las dimensiones del clima organizacional en los docentes – personal administrativo del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015

Identificar la relación entre la dimensión liderazgo 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

Precisar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales 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

Conocer la relación entre la dimensión participación 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

Determinar la relación entre la dimensión reconocimiento 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.

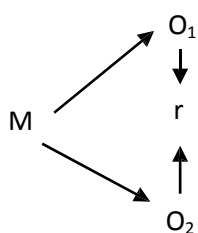
Precisar la relación entre la dimensión comunicación y la motivación de los docentes – personal administrativo del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Es correlacional, dado que se establecen correlaciones entre las variables que lo estructuran, y comparaciones entre los elementos de la muestra (Clima Laboral – Motivación de los docentes - administrativos). Sampieri, Fernández & Baptista, (2003).

Esquema:



Dónde:

M = Muestra (Docentes – personal administrativo I.E ex 160)

O1 = Clima Laboral.

O2 = Motivación laboral

r = Relación de las variables O1 y O2

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables

- V1: **Clima Laboral**
- V2: **La Motivación**

2.2.2. Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	Indicadores	Escala valorativa
Clima Laboral	<p>García, M. y Ibarra, L. (2012). El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.</p>	<p>Se aplicó un cuestionario de clima Laboral a los docentes - administrativos.</p>	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> -Existe un ambiente de confianza entre compañeros. -Se le permite a los docentes – personal administrativo dar propuestas para mejorar el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> -Siempre - A veces -Nunca
			Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Compañerismo - Trabajo en equipo - Relaciones interpersonales 	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración -Participación -Integración 	
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> -La mayoría de los trabajadores conoce las metas laborales. -Existe integración y cooperación entre los miembros de la institución. 	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> -Comunicación fluida -Apertura a la búsqueda del bien común -Alternativas de solución 	
Motivación	<p>D' Alessio (2013) sostiene que un buen docente puede movilizar el interés sobre la materia que imparte, generando compromiso por parte del alumnado, así como el incremento de la responsabilidad y la motivación y, en consecuencia, una experiencia de aprendizaje más fructífera.</p>	<p>Se aplicó una encuesta con la finalidad de evaluar qué elementos y factores inciden en la motivación de los docentes – personal administrativo de la I.E Pedro del Castillo Ríos, ex 160, Yurimaguas.</p>	Intensidad	<ul style="list-style-type: none"> - Intento mejorar mi desempeño laboral. - Me gusta trabajar con competición y ganar. -Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> -Muy insatisfecho -Insatisfecho -Satisfecho -Muy insatisfecho
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos. -Disfruto cuando tengo la responsabilidad de dirigir grupos. 	
			Persistencia	<ul style="list-style-type: none"> - Me gusta hacer trabajos de calidad. - El trabajo que empiezo no descanso hasta terminarlo. Busco cumplir metas sea como sea. 	

2.3. Población, muestra

Población

La población objeto de estudio estuvo conformado por todos los docentes - personal administrativo de la I.E Pedro del Castillo Ríos ex 160 de la ciudad de Yurimaguas de ambos sexos que hacen un total de 28 trabajadores: 21 docentes del nivel primaria y 7 personal administrativos. Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio". Arias, (2006). Es decir, se utilizó un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio. Según Selltiz (1974) c.p. Hernández, Sampieri y Baptista (1998) "Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

La muestra fue la misma cantidad de la población descrita, con la observación que del total se aplicó el cuestionario a 21 trabajadores (16 docentes y 5 administrativos de la I.E Pedro del Castillo Ríos, ex 160 de la ciudad de Yurimaguas; para ello se tomó el muestreo censal. Por otro lado la muestra suele ser difundida como un subgrupo de la población Hernández, Sampieri y Baptista (1998). Para efectos de este estudio, la muestra fue probabilística, debido a que todos los sujetos tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. La técnica que se utilizó fue la entrevista; porque a través de ella se recolectó los datos, a través de la información que nos proporcionaron una o varias personas.

Instrumento. Fue el cuestionario.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos cuantitativos fueron procesados y analizados por medios electrónicos, clasificados y sistematizados de acuerdo a las unidades de análisis correspondientes, respecto a sus variables, a través de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS.

Asimismo, se empleó los estadísticos como:

Plan de tabulación: Se aplicó para ayudar a ordenar y agrupar los datos o resultados de la encuesta para su posterior tratamiento estadístico.

Cuadros estadísticos y tablas: importante para que a través de ellos se comprenda y se visualice mejor los resultados de la investigación. Se aplicó y procesó toda la información estadística donde se observará los porcentajes de la investigación.

Aplicación de porcentaje: útil para saber el nivel de incidencia o frecuencia que representa un aspecto de la investigación realizada.

Aplicación de medidas de tendencia central: importante y útil para saber si los datos del instrumento de investigación se presenta de manera favorable o desfavorable. Se utilizó en la medida de tendencia central los valores del 1 al 5. Los datos tienden a concentrarse o agruparse alrededor de los valores medios; a esta característica es denominado Tendencia central.

III. RESULTADOS

TABLA 01: TABLA DE RESULTADOS

N°	liderazgo	Relaciones interpersonales	Participación	Reconocimiento	Comunicación	CLIMA LABORAL	MOTIVACIÓN
1	10	12	11	9	12	54	42
2	8	9	6	6	10	39	42
3	8	9	9	8	10	44	42
4	8	9	9	8	10	44	42
5	9	10	9	8	9	45	42
6	9	10	9	7	9	44	38
7	9	10	11	7	9	46	39
8	11	13	12	8	14	58	45
9	14	13	12	8	14	61	45
10	14	15	13	13	14	69	50
11	5	6	4	4	6	25	20
12	5	6	4	4	6	25	20
13	5	6	4	5	6	26	20
14	7	7	5	5	6	30	22
15	10	12	12	10	13	57	42
16	10	12	12	10	13	57	45
17	14	15	14	14	13	70	47
18	10	10	11	9	12	52	39
19	7	7	5	5	7	31	24
20	7	7	6	6	7	33	24
21	8	9	6	6	7	36	31
Promedio	9	10	9	8	10	45	36

FUENTE: ENCUESTA ELABORADO POR EL AUTOR

Interpretación: De la tabla de resultados podemos observar los puntajes obtenidos a través de las encuestas por dimensión de la variable Clima Laboral y de la variable Motivación de los docentes; la escala valorativa para las dimensiones de la variable Clima laboral es: 3 a 7 puntos “Malo”, de 8 a

11 puntos “Regular” y de 12 a 15 puntos “Bueno”, los promedios observados se encuentran en la escala valorativa de 8 a 11 puntos lo que significa que en promedio las dimensiones del clima laboral de los docentes es “Regular”. La escala valorativa de la variable Clima laboral es 25 a 41 puntos “Malo”, de 42 a 58 puntos “Regular” y de 59 a 75 puntos “Bueno”, el promedio observado se encuentran en la escala valorativa de 42 a 58 puntos lo que significa que en promedio el clima laboral de los docentes es “Regular”. La escala valorativa de la variable Motivación de los docentes es 15 a 30 puntos “Bajo”, de 31 a 45 puntos “Medio” y de 46 a 60 puntos “Alto”, el promedio observado se encuentran en la escala valorativa de 30 a 45 puntos lo que significa que en promedio la motivación de los docentes es “Medio”.

Tabla N° 02. Nivel de clima laboral en los docentes – personal administrativo del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015

NIVEL DE CLIMA LABORAL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Malo	8	38.10%
Regular	10	47.62%
Bueno	3	14.29%
TOTAL	21	100.00%

Como se observa en la tabla N° 02, encontramos que la mayor frecuencia de nivel del clima laboral es el regular como lo manifiestan 10 trabajadores del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015, lo que indica que la percepción del clima laboral no llega a nivel bueno, pero tampoco es percibido como malo.

Tabla N° 03. Nivel de motivación en los docentes – personal administrativo del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015

NIVEL DE MOTIVACION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bajo	6	28.57%
Medio	13	61.90%
Alto	2	9.52%
TOTAL	21	100.00%

En relación al nivel de motivación predominante es el medio con un porcentaje de 61.90%, de acuerdo a como perciben los docentes – personal administrativo del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015

Tabla N° 04. Nivel de las dimensiones del clima organizacional en los docentes – personal administrativo del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015

DIMENSIONES DEL CLIMA LABORAL	Malo	Regular	Bueno
Liderazgo	6	12	3
Relaciones interpersonales	6	8	7
Participación	8	7	6
Reconocimiento	10	9	2
Comunicación	7	6	8

Como se observa en la tabla N° 04, la dimensión reconocimiento es el que tiene una percepción de nivel malo, frente a las demás dimensiones que tiene menor frecuencia. Y la Dimensión comunicación es la que tiene mayor presencia del nivel bueno.

Relación entre la dimensión liderazgo y la motivación de los docentes del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015.

Para establecer la relación entre las variables se optó por el modelo lineal con correlación de Pearson.

Tabla 05: RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN DE PEARSON

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coeficiente de correlación	0.84638021
Coeficiente de determinación R ²	0.71635946
R ² ajustado	0.70143101

Interpretación: En la tabla 05, presentamos el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0.846$, lo que indica que existe una alta correlación entre las variables, podemos concluir y dar respuesta a la hipótesis planteada que: Existe relación entre la dimensión liderazgo y la variable motivación de los docentes del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015. Además si observamos el coeficiente de determinación (0.716), nos explica que aproximadamente el 72% de la motivación de los docentes se da por el liderazgo.

Relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la motivación de los docentes del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015.

Para establecer la relación entre las variables se optó por el modelo lineal con correlación de Pearson.

Tabla 06: RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN DE PEARSON

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coeficiente de correlación	0.89757205
Coeficiente de determinación R ²	0.80563559
R ² ajustado	0.79540588
Error típico	4.60591596
Observaciones	21

FUENTE: Base de datos, SPSS VER. 21

Interpretación: En la tabla 06, presentamos el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0.898$, lo que indica que existe una alta correlación entre las variables, podemos concluir y dar respuesta a la hipótesis planteada que: Existe relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable motivación de los docentes del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015..

Relación entre la dimensión participación y la motivación de los docentes del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015.

Para establecer la relación entre las variables se optó por el modelo lineal con correlación de Pearson.

Tabla 07: RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN DE PEARSON

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación	0.90263474
Coefficiente de determinación R ²	0.81474947
R ² ajustado	0.80499944
Error típico	4.49663221
<u>Observaciones</u>	<u>21</u>

FUENTE: Base de datos, SPSS VER. 21

Interpretación: En la tabla 07, presentamos el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0.903$, lo que indica que existe una alta correlación entre las variables, podemos concluir y dar respuesta a la hipótesis planteada que: Existe relación entre la dimensión participación y la variable motivación de los docentes del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015. Además si observamos el coeficiente de determinación (0.812), nos explica que aproximadamente el 81% de la motivación de los docentes se da por la participación.

Relación entre la dimensión reconocimiento y la motivación de los docentes del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015.

Para establecer la relación entre las variables se optó por el modelo lineal con correlación de Pearson.

Tabla 08: RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN DE PEARSON

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación	0.82844759
Coefficiente de determinación R ²	0.68632541
R ² ajustado	0.66981622
Error típico	5.85123177
<u>Observaciones</u>	<u>21</u>

Interpretación: En la tabla 08, presentamos el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0.823$, lo que indica que existe una alta correlación entre las variables, podemos concluir y dar respuesta a la hipótesis planteada que: Existe relación entre la dimensión reconocimiento y la variable motivación de los docentes del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015. Además si observamos el coeficiente de determinación (0.686), nos explica que aproximadamente el 69% de la motivación de los docentes se da por el reconocimiento.

Relación entre la dimensión comunicación y la motivación de los docentes del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015.

Para establecer la relación entre las variables se optó por el modelo lineal con correlación de Pearson.

Tabla 09: RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN DE PEARSON

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coeficiente de correlación	0.90677935
Coeficiente de determinación R ²	0.82224878
R ² ajustado	0.81289345
Error típico	4.40467556
Observaciones	21

FUENTE: Base de datos, SPSS VER. 21

Interpretación: En la tabla 9, presentamos el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0.907$, lo que indica que existe una alta correlación entre las variables, podemos concluir y dar respuesta a la hipótesis planteada que: Existe relación entre la dimensión comunicación y la variable motivación de los docentes del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015. Además si observamos el coeficiente de determinación (0.822), nos explica que aproximadamente el 82% de la motivación de los docentes se da por la comunicación.

Relación entre el clima laboral y la motivación de los docentes del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015.

Para establecer la relación entre las variables se optó por el modelo lineal con correlación de Pearson.

Tabla 10: RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN DE PEARSON

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coeficiente de correlación	0.91204258
Coeficiente de determinación R ²	0.83182166
R ² ajustado	0.82297017
Error típico	4.28442617
Observaciones	21

FUENTE: Base de datos, SPSS VER. 21

Interpretación: En la tabla 10, presentamos el coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0.912$, lo que indica que existe una alta correlación entre las variables, podemos concluir y dar respuesta a la hipótesis planteada que: Existe relación entre el clima laboral y la variable motivación de los docentes del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015. Además si observamos el coeficiente de determinación (0.832), nos explica que aproximadamente el 83% de la motivación de los docentes se da por el clima laboral.

IV. DISCUSIÓN

Delgado y Di Antonio (2010) en su tesis “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional”. Desarrollado en la Universidad Central de Venezuela, concluye que respecto al desempeño y la motivación laboral se obtuvo que la mayoría del personal se encuentra en un bajo nivel de desempeño, reflejan que sus actividades no están relacionadas al cargo que poseen, al momento de tomar una decisión laboral la mitad de la población lo hace en grupo mientras que la otra mitad lo hace individualmente, al igual que un 50% no se siente identificado con el ambiente laboral, mientras que un 41,7% si lo hace. Lo anteriormente dicho hace referencia al bajo nivel de motivación. Siendo la motivación laboral un elemento fundamental para el éxito de cualquier institución ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos de la institución. Lo cierto es que los directivos de la Empresa de Bienes – Raíces “Multiviviendas, C.A.” no se han percatado de la importancia de esto y siguen practicando una gestión que no tiene en cuenta al talento humano.

Según lo mencionado por Delgado y Di Antonio, la motivación es un elemento crucial en toda organización, más aun tratándose de un organismo público el mismo que permite tener recursos humanos motivados, predispuestos a coadyuvar con el desarrollo de la organización dando cumplimiento a los objetivos. El estudio al abordar el tema de motivación con las relaciones interpersonales en los docentes, que es un tema que cruza toda la organización para cumplir con objetivos, el estudio muestra un coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0.898$, lo que indica que existe una alta correlación entre las variables, y existiendo relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la variable motivación de los docentes del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015. Además, el coeficiente de determinación es de (0.805), explicando que aproximadamente el 80% de la motivación de los docentes se da por las relaciones interpersonales.

Asimismo, Germania (2010) en su estudio sobre “Impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral de los empleados de la Unidad de Atención y

Prevención de la Violencia de la Fiscalía del Distrito Nacional”. Desarrollado en la Universidad del Caribe. Escuela de Administración de Empresas. Donde concluye que la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de la Fiscalía del Distrito Nacional, comprobó que cuenta con un programa de motivación que le permite conjugar todos sus esfuerzos materializados como un trabajo en equipo, influyendo en el desarrollo tanto individual como colectivo, de sus recursos humanos, fortaleciendo todos los ámbitos en su estructura organizacional.

Con ello asegura que las relaciones interpersonales fluyen adecuadamente facilitando a formar equipos de trabajo y con ello realizar actividades que conllevan al cumplimiento de los objetivos. En tanto, en el estudio al estudiar la dimensión de relaciones interpersonales y la motivación de los docentes del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015; se encuentra un coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0.898$, lo que indica que existe una alta correlación entre las variables, a ello se obtiene un coeficiente de determinación de (0.805), explicando que aproximadamente el 80% de la motivación de los docentes se da por las relaciones interpersonales.

Siguiendo a Germania (2010), refiere que no cabe duda, que el tipo de liderazgo aplicado en dicha institución, como lo es el estilo democrático ha permitido llevar a cabo las responsabilidades en cada uno de sus colaboradores, ya que los mismos se sienten muy motivados, puesto que, son tomados en cuenta, dando lugar al logro de los objetivos trazados por la misma. Asimismo, el liderazgo ejercido en la estructura organizacional le permite planificar, organizar y controlar todo lo concerniente a su funcionamiento, proporcionando los beneficios a corto, a mediano y a largo plazo.

En el estudio de la relación entre la dimensión liderazgo y la motivación de los docentes del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos, encontrando un coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0.846$, lo que indica que existe una alta correlación entre las variables; asimismo, muestra un coeficiente de determinación de (0.716) explicando que aproximadamente el

72% de la motivación de los docentes se da por el liderazgo que se ejerce en la institución educativa.

Por su parte, Ramos (2012) en su estudio sobre “El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje”. Desarrollado en Colombia concluye que el clima puede influir hasta cierto punto sobre las actitudes y la conducta del trabajador, a través de percepciones que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional entre otros dependiendo éstas de otras variables moderadoras e intervinientes, tanto de la personalidad (preferencias, normas, valores, necesidades y expectativas), como también los de la situación laboral y de la organización (de su estructura, procesos y de sus propiedades).

También menciona que un clima organizacional adecuado hace sentir más cómodos a los integrantes de la organización, además se involucra con las necesidades humanas, la motivación y la satisfacción laboral. Estos factores dan una sensación de pertenencia y aceptación, así como la autorrealización y la estima. Y para que un individuo se sienta motivado debe sentirse comprometido, lo cual ocurre en la medida en que se satisfagan sus necesidades. Por otra parte, para alcanzar los objetivos y metas deseados resulta indispensable mantener una información efectiva.

En tanto, el estudio desarrollado se encuentra un coeficiente de correlación lineal de Pearson $r = 0.912$, lo que indica que existe una alta correlación entre las variables; es decir, existe relación entre el clima laboral y la variable motivación de los docentes del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015. Además si observamos el coeficiente de determinación (0.832), nos explica que aproximadamente el 83% de la motivación de los docentes se da por el clima laboral.

Esto quiere decir y en base a los hallazgo del estudio que el clima organizacional es susceptible de ser modificado, sin embargo el éxito de este cambio consiste en evaluar y analizar las percepciones de los trabajadores de la organización en lo que concierne a su medio de trabajo, así mismo analizar aquellos factores que actúan positiva o negativamente

sobre las dimensiones del clima, identificar las dimensiones en las que es posible una intervención y por último contar con la colaboración tanto de los empleados como del equipo de dirección, ya que es una tarea que exige tiempo.

V. CONCLUSIONES

- 5.1. La mayor frecuencia de nivel del clima laboral es el regular como lo manifiestan 10 trabajadores del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015, lo que indica que la percepción del clima laboral no llega a nivel bueno, pero tampoco es percibido como malo.
- 5.2. El nivel de motivación predominante es el medio con un porcentaje de 61.90%, de acuerdo a como perciben los docentes – personal administrativo del nivel primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015
- 5.3. La dimensión reconocimiento es el que tiene una percepción de nivel malo, frente a las demás dimensiones que tiene menor frecuencia. Y la Dimensión comunicación es la que tiene mayor presencia del nivel bueno.
- 5.4. Existe relación entre el clima laboral y la motivación de los docentes del nivel primaria y administrativos de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015; donde el 83% de la motivación de los docentes se da por el clima laboral existente en la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160.
- 5.5. Existe relación entre la dimensión liderazgo y la motivación de los docentes del nivel primaria y administrativos de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015; donde el 72% de la motivación de los docentes se da por el liderazgo existente en la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160.
- 5.6. Existe relación entre la dimensión relaciones interpersonales y la motivación de los docentes del nivel primaria y administrativos de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015; donde el 80% de la motivación de los docentes se da por las relaciones interpersonales existente en la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160.

- 5.7. Existe relación entre la dimensión participación y la motivación de los docentes del nivel primaria y administrativos de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015; donde el 81% de la motivación de los docentes se da por la participación existente en la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160.
- 5.8. Existe relación entre la dimensión reconocimiento y la motivación de los docentes del nivel primaria y administrativos de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015; donde el 69% de la motivación de los docentes se da por el reconocimiento existente en la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160.
- 5.9. Existe relación entre la dimensión comunicación y la motivación de los docentes del nivel primaria y administrativos de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015; donde el 82% de la motivación de los docentes se da por la comunicación existente en la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160.

VI. RECOMENDACIONES

- 6.1. Al Director de la Institución Educativa ejercer un liderazgo cooperativo con el propósito de comunicar adecuadamente al equipo docente los objetivos trazados y las metas institucionales.
- 6.2. Al Director de la Institución Educativa diseñar un programa de clima laboral con la finalidad de comprometer y delegar responsabilidades a cada docente para sumar esfuerzos compartidos en el bien de la comunidad educativa.
- 6.3. Al Director y subdirector participar activamente en la estructuración organizacional para que le permite planificar, organizar y controlar todo lo concerniente a su funcionamiento, proporcionando los beneficios a corto, a mediano y a largo plazo.
- 6.4. A las autoridades del órgano intermedio, promover una cultura de mayor motivación en los docentes y administrativos de las instituciones educativas.
- 6.5. Al Director implementar políticas institucionales que coadyuven al desarrollo profesional y personal de su equipo de trabajo, en ello potencializando la creatividad, puntualidad, comunicación, liderazgo y responsabilidad; los mismos que influirán directamente en la toma de decisiones para mejorar el ambiente de trabajo.
- 6.6. Al Director implementar estrategias que generen una adecuada estabilidad y seguridad laboral, ambiente laboral adecuado, reconocimiento por el trabajo desempeñado y las posibilidades de alguna promoción que fortalezcan la motivación en el personal educando.
- 6.7. Promover una cultura de mayor presupuesto y reconocimiento en los docentes, debido a que la retribución económica ha dejado de ser el elemento principal de la motivación por ser una solución momentánea.
- 6.8. Al equipo docente y administrativo comprometerse con la institución, con la finalidad de mantener un clima laboral propicio, el mismo que

proporcione información y permita comprender los factores que determinan los comportamientos organizacionales, para emprender planes estratégicos que apunten al cambio tanto en las actitudes y conductas de los docentes, como en la estructura y/o en los procesos organizacionales.

- 6.9. Al responsable de recursos humanos conocer los instrumentos de medición de clima laboral, con la finalidad de medir periódicamente para dar confiabilidad a las acciones que serán implementadas para fortalecer los componentes o dimensiones del clima laboral en la Institución Educativa.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Adair, J. (1992). *“Cómo Motivar”*. Colombia: Legis.
- Alles, M. (2000). *“Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias”*: el diccionario. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Álvarez, G. (1992). El constructo *“clima organizacional”*: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 11(1,2), 27-30.
- Brunet, L. (1987). *“El clima de trabajo en las organizaciones”*. México: Trillas.
- Castillo, F. (2014) en su tesis *“Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos”*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chang, L. (2010) en su tesis de maestría *“Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza”*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chiavenato, A. (2005) *“Gestión del Talento Humano”*, McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (1988) *“Administración de Recursos Humanos”*. McGraw-Hill. México. Pág. 128
- Delgado, M., Di Antonio, A. (2010) en su tesis *“La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso”*. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Dessler, G. y Vanela R. (2004) *“Administración de los Recursos Humanos, enfoque Latinoamericano”*. Parson Educativos.
- Díaz, M. (2006). *“Motivación en el empleo y medidas del grado de satisfacción de los empleados”*. [Revista en Línea]. Recuperado:<http://www.gerenteweb.com/documentos/recursos/>
- Dissler, G. Y Vanela, R. (2001): *“Administración de Personal”*, Peerson Educación.
- Espinoza, H. (2009). *“La Pirámide de Maslow”*. [Revista en Línea], Recuperado:<http://gerencia.blogia.com/2009/112602-la-piramide-de-maslow.php>

- Estrada, A. (2007). *“El clima organizacional y la motivación del recurso humano en una institución administrativa de salud pública en la ciudad capital”*. [Tesis en Línea]. Recuperado: <http://biblioteca.umg.edu.gt/digital/19390.pdf>
- Feldman, S. (1998): *“Psicología con aplicaciones a los países de habla Hispana”* 3ª. Ed. McGraw Hill. México D.F. pág. 25
- García, D. (2011) en su tesis *“Estudio de la Motivación y Satisfacción Laboral en el colectivo de operadores de grúa torre en Edificación a través de un método cualitativo”*. Universidad de Politécnica de Valencia.
- Germania, G. (2010) en su monografía *“Impacto de la Motivación en el Desempeño Laboral de los empleados de la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de la Fiscalía del Distrito Nacional”*. Universidad del Caribe. Escuela de Administración de Empresas.
- Goncalves, A. (2002). *“Dimensiones del clima organizacional”*. Recuperado [www. qualidade.org/articles/dec 97/htm](http://www.qualidade.org/articles/dec_97/htm)
- Gordon, J. R. (1997): *“Comportamiento Organizacional”*. Prentice Hall casa editora.
- Hernández Y Rodríguez (2002): *“Administración Pensamiento, proceso y estrategia vanguardista”*. MacGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010): *“Metodología de la Investigación”*. (5ªed.). México: Mc Graw-Hill.
- Ivancevich, J. (2005): *“Administración de Recursos Humanos”*, McGraw-Hill.
- Koonts, H. y Wechnidy, H. (2004): *“Administración una Perspectiva Global”*. MacGraw-Hill
- Lahey, B. B. (1999): *“Introducción a la Psicología”* 6ta. Ed. Chicago, il: Mc Graw Hill. Pág. 411
- Landeau, R. (2007): *“Elaboración de trabajos de investigación”* 1ª Ed. Editorial Alfa Venezuela.
- López, C. (2001). *“Motivación con base en incentivos salariales. ¿Realmente funciona?”* [Revista en Línea]. Recuperado:<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos>

- Marka, U. (2010): “*Cómo tratar con personas difíciles*”. [Revista en Línea]. Recuerdo: <http://www.inteligencia-emocional.org/como-tratar-personasdifíciles>
- Márquez, M. (2002): “*Satisfacción laboral*”. [Revista en Línea].
Recuperado: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm>
- Mora, C. (2010). “*Asertividad en el trabajo*”. [Revista en Línea].
Recuperado: http://www.articulosinformativos.com/Asertividad_en_el_Trabajo-a1156195.html
- Ramos, C. (2012): “*El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*”. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Colombia.
- Reig, E.; Fernández, J. y Jauli, I. (2003) “*Los Recursos Humanos*”. Casa editora Thomson.
- Stoner, G. (1996): “*Administración*”. Prentice hall, Casa Editora, (pág. 502)
Recuperado <http://motigacionlaboral.galeon.com/teorias.html>
- Toro, F. & Cabrera H. (2001). “*El clima organizacional. Perfil de empresas colombianas*”. Medellín: Cincel.
- Werther B. y William Jr. (2000): “*Administración de personal y Recursos Humanos*”. McGraw Hill.

ANEXOS

ANEXO 01

Cuestionario

PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL DE DOCENTES – PERSONAL ADMINISTRATIVO

A continuación se le presenta una serie de afirmaciones, las cuales tienen variantes de respuesta de lado derecho. Lea detenidamente cada afirmación y coloque una X debajo de la variante que más se adecue a su caso según la afirmación de lado derecho.

Legenda:

Nunca= 1 A veces = 2 siempre= 3

Dimensiones	Ítem	Indicadores	valoración		
			1	2	3
Liderazgo	1	Al ingresar a formar parte de la I.E le fueron informados los objetivos, misión, visión y políticas de la misma			
	2	La información que recibe periódicamente sobre los objetivos y políticas de la empresa es suficiente			
	3	La toma decisiones o las ordenes implantadas en la I.E son justas según su criterio			
	4	Las responsabilidades que se delegan al interior del grupo de docentes – personal administrativo son claras y equitativas en bien del trabajo en equipo.			
	5	Encuentra apoyo, soporte y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus directivos			
Relaciones interpersonales	6	Recibe retroalimentación constante sobre su desempeño en el cargo			
	7	Le brindan las herramientas necesarias para optimizar su trabajo			
	8	Son buenas las relaciones dentro de la I.E entre docentes y personal administrativo.			
	9	Los problemas que se dan dentro de la I.E entre colegas y personal administrativo se solucionan con altura.			
	10	Existe confianza y buenas relaciones entre directivos y docentes –personal administrativos			
Participación	11	Usted participa en las decisiones que se toman y que afectan su trabajo en la I.E			
	12	Toma decisiones en su labor educativa sin consultar con sus directivos.			
	13	Existe colaboración mutua entre los docentes – personal administrativo en la I.E.			
	14	Para realizar su trabajo en la I.E el tiempo es suficiente.			
	15	Recibe información oportuna sobre los acontecimientos, actividades y desempeño laboral en la I.E.			
Reconocimiento	16	Cuenta con medios de comunicación adecuados para comunicarse con otras docentes – personal administrativo de otras II. EE.			
	17	Puede comunicarse abiertamente con sus directivos y demás docentes – personal administrativo.			
	18	Siempre que le asignan una responsabilidad recibe algún reconocimiento público y/o escrito por sus directivos.			
	19	La información de interés es comunicada oportunamente a todos en igualdad de género.			

	20	Le asignaron cuando ingreso a formar parte de la I.E. sus obligaciones y responsabilidades con claridad y objetividad.			
Comunicación	21	Recibe recompensa por el cumplimiento y desempeño laboral con eficiencia en la I.E.			
	22	En la I.E existen espacios en los cuales sea posible compartir temas de interés con los docentes – personal administrativo			
	23	La I.E. realiza actividades deportivas, paseos, fiestas y otras actividades de diversión para mejorar la comunicación entre todos los trabajadores.			
	24	El trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de ascensos y de aprendizaje			
	25	Se siente orgulloso(a) de pertenecer y formar parte de la I.E.			

¡¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

CUESTIONARIO

PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES – PERSONAL ADMINISTRATIVO

A continuación se detalla los ítems relacionados con la cuestionario de motivación laboral para obtener información de los trabajadores relativa a su compromiso con la empresa u organización, valoración relacionada con las condiciones de trabajo relativas a la seguridad, higiene y ergonomía, y por último, obtendremos información relacionada con los plan de formación continua organizada por la empresa con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo.

Leyenda:

Muy insatisfecho= 1

insatisfecho=2

Satisfecho= 3

Muy satisfecho=4

Dimensiones	ítem	Indicadores	Valoración			
			1	2	3	4
Intensidad	1	¿Cómo se siente trabajando en la I.E Pedro del Castillo Ríos?				
	2	¿Se siente motivado y le gusta el trabajo que realiza?				
	3	¿El salario que percibe es gratificante para usted?				
	4	¿Se integra con facilidad a los equipos de trabajo de los docentes y personal administrativo de la I.E?				
	5	¿Se siente parte fundamental dentro de la I.E ex 160?				
Dirección	6	¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?				
	7	¿Su relación con sus compañeros de trabajo es óptima?				
	8	Cuando tengo que dirigir un trabajo lo hago de la mejor manera.				
	9	Disfruto compartiendo mis conocimientos con mis compañeros de trabajo.				
	10	Trato de ser un buen líder en mi trabajo.				
Persistencia	11	Busco mejorar en mi desempeño laboral.				
	12	Cuando empiezo un trabajo lo termino sea como sea.				
	13	Siempre alcanzo mis metas laborales.				
	14	Trabajo con metas a corto y largo plazo.				
	15	Soy perfeccionista en mi trabajo.				

¡¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Nombre y Apellidos de la experta : Dra. Juliana, CHUMBE MUÑOZ
 Institución donde labora : EPG de la UCV Tarapoto / **Docente de Investigación**
Docente nombrada en la I.E “Francisco Izquierdo Ríos”
Docente Pregrado UCP y de ESSALUD Tarapoto

Título : “El Clima Laboral y la Motivación de los docentes – personal administrativo de la I.E Pedro del Castillo Ríos ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015”.

Instrumento motivo de evaluación : **Encuesta para medir el Clima Laboral**
 Autores del instrumento : Br. Magno REYES BEDRIÑANA

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

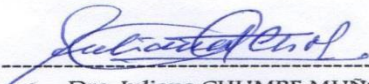
I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Clima Laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes al Clima Laboral					x
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					x
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado				X	
SUBTOTAL					16	30
TOTAL		46				

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento de investigación materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por tanto tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: (4,6 puntos) Excelente

Tarapoto, Diciembre del 2015



 Dra. Juliana CHUMBE MUÑOZ
 DOCENTE EPG -UCV

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Nombre y Apellidos de la experta : Dra. Juliana, CHUMBE MUÑOZ
 Institución donde labora : EPG de la UCV Tarapoto / **Docente de Investigación**
Docente nombrada en la I.E “Francisco Izquierdo Ríos”
Docente de Pregrado UCP y de ESSALUD Tarapoto

Título : “El Clima Laboral y la Motivación de los docentes – personal administrativo de la I.E Pedro del Castillo Ríos ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015”.

Instrumento motivo de evaluación: **Encuesta para medir la Motivación**
 Autores del instrumento : Br. Magno Rosendo REYES BEDRIÑANA

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

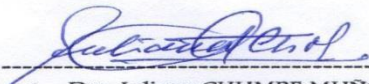
I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la Motivación				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la Motivación					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado				X	
SUBTOTAL					16	30
TOTAL		46				

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento de investigación materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por tanto tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: (4,6 puntos) Excelente

Tarapoto, Diciembre del 2015



 Dra. Juliana CHUMBE MUÑOZ
 DOCENTE EPG -UCV

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Nombre y Apellidos de la experta : Dra. Patricia, Sánchez Trigozo
 Institución donde labora : **Docente de Investigación I.E.S.T. "Amazónico"**
Docente nombrada en la I.E "María Ulises Dávila"
Docente de la EESTP – PNP de Tarapoto

Título : "El Clima Laboral y la Motivación de los docentes – personal administrativo de la I.E Pedro del Castillo Ríos ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015".

Instrumento motivo de evaluación : **Encuesta para medir el Clima Laboral**
 Autores del instrumento : Br. Magno Rosendo REYES BEDRIÑANA

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente el Clima Laboral				x	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes el Clima Laboral					x
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.				x	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				x	
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado				x	
SUBTOTAL					24	20
TOTAL		44				

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento de investigación cuenta con una buena metodología, consistencia y una buena coherencia entre las variables. Esta listo para aplicarse.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: (4,4 puntos) Excelente

Tarapoto, Diciembre del 2015



 Lic. Mg. Patricia Sánchez Trigozo
 CPPe: 2300913033
 942486591

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Nombre y Apellidos de la experta : Dra. Patricia, Sánchez Trigozo
 Institución donde labora : **Docente de Investigación I.E.S.T. "Amazónico"**
Docente nombrada en la I.E "María Ulises Dávila"
Docente de la EESTP – PNP de Tarapoto
 Título : "El Clima Laboral y la Motivación de los docentes – personal administrativo de la I.E Pedro del Castillo Ríos ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015".
 Instrumento motivo de evaluación: **Encuesta para medir la Motivación**
 Autores del instrumento : Br. Magno Rosendo REYES BEDRIÑANA

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5	
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				x		
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				x		
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente la Motivación				x		
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción					x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes la Motivación					x	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.				x		
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.				x		
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado				x		
SUBTOTAL						24	20
TOTAL						44	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento de investigación cuenta con una buena metodología, consistencia y una buena coherencia entre las variables. Esta listo para aplicarse.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: (4,4 puntos) Excelente

Tarapoto, Diciembre del 2015



 Lic. Mg. Patricia Sánchez Trigozo
 CPPe: 2300913033
 942486591

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Nombre y Apellidos de la experta : Mg. Marco Antonio MATHIOS FLORES
 Institución donde labora : Docente Nombrado de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas
 Coordinador de Servicios Académicos -UNAAA
 Docente nombrado en el I.E.S.T. "Amazonas" -Yurimaguas
 Docente nombrado en el I.E "Amazonas"
 Título : "El Clima Laboral y la Motivación de los docentes – personal administrativo de la I.E Pedro del Castillo Ríos ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015".
 Instrumento motivo de evaluación : Encuesta para medir la Motivación
 Autores del instrumento : Br. Magno REYES BEDRIÑANA

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la Motivación				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					x
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la Motivación				x	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					x
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado				X	
SUBTOTAL					20	25
TOTAL					45	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento de investigación materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por tanto tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: (4,5 puntos) Excelente

Yurimaguas, Diciembre del 2015

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
ALTO AMAZONAS

Mg. Marco Antonio Mathios Flores
COORDINADOR DE SERVICIOS ACADÉMICOS

INFORME DE OPINIÓN RESPECTO A INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Nombre y Apellidos de la experta : Mg. Marco Antonio MATHIOS FLORES
 Institución donde labora : Docente Nominado de la Universidad Nacional Autónoma de Alto Amazonas
 Coordinador de Servicios Académicos -UNAAA
 Docente nombrado en el I.E.S.T. "Amazonas" -Yurimaguas
 Título : "El Clima Laboral y la Motivación de los docentes – personal
 Administrativo de la I.E Pedro del Castillo Ríos ex 160 de la ciudad
 de Yurimaguas, 2015".
 Instrumento motivo de evaluación : Encuesta para medir el Clima Laboral
 Autores del instrumento : Br. Magno REYES BEDRIÑANA

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

I. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.				x	
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar las variables de estudio en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.				x	
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente al Clima Laboral				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables y sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad en la redacción					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes al Clima Laboral					x
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá, mediante los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					x
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					x
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado				X	
SUBTOTAL					20	25
TOTAL					45	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento de investigación materia de revisión, evidencia una buena sistematicidad en los diferentes criterios y coherencia de cada uno de los ítems con la variable de estudio y sus respectivas dimensiones; por tanto tiene validez de contenido y es aplicable a los sujetos muestrales.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: (4,5 puntos) Excelente

Yurimaguas, Diciembre del 2015

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
ALTO AMAZONAS

Mg. Marco Antonio Mathios Flores
(c) COORDINADOR DE SERVICIOS ACADÉMICOS

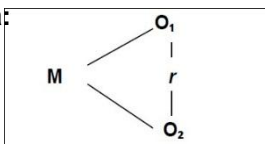
ANEXO 03

Matriz de consistencia

“EL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES – PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA I.E PEDRO DEL CASTILLO RÍOS EX 160 DE LA CIUDAD DE YURIMAGUAS, 2015”.

Br. Magno REYES BEDRIÑANA.

TÍTULO	“El Clima Laboral y la Motivación de los docentes – personal administrativo de la I.E Pedro del Castillo Ríos ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015”.
DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA	En la I.E Pedro del Castillo Ríos ex 160 de la ciudad de Yurimaguas se observa que las relaciones interpersonales entre los mismos colegas es deficiente, la comunicación es limitada, hay grupos entre los mismos trabajadores, estos se quejan del actuar injusto y parcializado de sus directivos y jefes. El clima es un poco hostil, no hay confianza, ayuda mutua ni cooperativismo entre ellos; También se percibe la asistencia de los docentes, personal administrativo es casi por cumplir, se les nota desmotivados, el ambiente que se respira es cargado y falta de motivación de los trabajadores, en las reuniones sociales alto ausentismo, personas con cuadro de estrés, entre otros; por lo antes expuesto, es que el presente trabajo tiene como objetivo reflexionar sobre la importancia del clima laboral en relación a la motivación de los docentes – personal administrativo de la I.E Pedro del Castillo Ríos de la ciudad de Yurimaguas, Alto Amazonas; Por tanto es imprescindible mejorar el clima laboral docentes y personal administrativo, para que se sientan motivados, con un espíritu de empoderamiento, optimismo; y desarrollen así una identificación plena con la institución donde laboran, pero también considero importante que el trabajador se sienta bien, se sienta a gusto y contento con lo que hace, allí donde le toca laborar; cumpliendo de esta manera su desarrollo personal y laboral.
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL	¿Cuál es la relación entre 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?
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo 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? ✓ ¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales 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? ✓ ¿Cuál es la relación entre la dimensión participación 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? ✓ ¿Cuál es la relación entre la dimensión reconocimiento 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? ✓ ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación 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?
HIPÓTESIS	H₁: El clima laboral y la motivación de los docentes – personal administrativo

GENERAL	del nivel primaria se relacionan positivamente en la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad de Yurimaguas, 2015.
HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La dimensión liderazgo 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. Tiene relación significativa. ✓ La dimensión relaciones interpersonales 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. Tiene relación significativa. ✓ La dimensión participación 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. Tiene relación significativa ✓ La dimensión reconocimiento 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. Tiene relación significativa. ✓ La dimensión comunicación 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. Tiene relación significativa.
OBJETIVO GENERAL	Determinar la relación entre 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.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar la relación entre la dimensión liderazgo 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 ✓ Precisar la relación entre la dimensión relaciones interpersonales 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 ✓ Conocer la relación entre la dimensión participación 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 ✓ Determinar la relación entre la dimensión reconocimiento 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. ✓ Precisar la relación entre la dimensión comunicación 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.
DISEÑO DEL ESTUDIO	<p>Es correlacional, dado que se establecen correlaciones entre las variables que lo estructuran, y comparaciones entre los elementos de la muestra (Clima Laboral – Motivación de los trabajadores). (Sampieri, Fernández & Baptista, 2003).</p> <p>Esquema:</p>  <pre> graph LR M --- O1 M --- O2 O1 --- r r --- O2 style r stroke-width:0px </pre> <p>Dónde: M = Muestra (docentes – personal administrativo) O1 = Clima laboral. O2 = Motivación</p>

	r = Relación de las variables de estudio.														
POBLACIÓN Y MUESTRA	<p>Población. La población objeto de estudio estuvo conformado por 28 docentes – personal administrativo de la I.E Pedro del Castillo Ríos ex 160 de la ciudad de Yurimaguas.</p> <p>MUESTRA La muestra fue la misma cantidad que la población; para ello se tomó el muestreo censal.</p>														
VARIABLES DE ESTUDIO	<p>V1: Clima Laboral</p> <p>Definición conceptual. García, M. y Ibarra, L. (2012). El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.</p> <p>Definición operacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>V1</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5" style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Clima Laboral</td> <td>Liderazgo</td> <td>- Existe un ambiente de confianza entre compañeros. - Se le permite a los docentes – personal administrativo dar propuestas para mejorar el trabajo.</td> </tr> <tr> <td>Relaciones interpersonales</td> <td>- Compañerismo - Trabajo en equipo - Relaciones interpersonales</td> </tr> <tr> <td>Participación</td> <td>- Colaboración - Participación - Integración</td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento</td> <td>- La mayoría de los trabajadores conoce las metas laborales. - Existe integración y cooperación entre los miembros de la institución.</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> <td>- Comunicación fluida - Apertura a la búsqueda del bien común - Alternativas de solución</td> </tr> </tbody> </table> <p>Se aplicó un cuestionario de clima Laboral a los docentes – personal administrativo de la I.E Pedro del Castillo Ríos ex 160 de la ciudad de Yurimaguas.</p> <p>V2: La Motivación</p> <p>Definición conceptual. D´ Alessio (2013) sostiene que un buen docente puede movilizar el interés sobre la materia que imparte, generando compromiso por parte del alumnado, así como el incremento de la responsabilidad y la motivación y, en consecuencia, una experiencia de aprendizaje más fructífera.</p>	V1	Dimensiones	Indicadores	Clima Laboral	Liderazgo	- Existe un ambiente de confianza entre compañeros. - Se le permite a los docentes – personal administrativo dar propuestas para mejorar el trabajo.	Relaciones interpersonales	- Compañerismo - Trabajo en equipo - Relaciones interpersonales	Participación	- Colaboración - Participación - Integración	Reconocimiento	- La mayoría de los trabajadores conoce las metas laborales. - Existe integración y cooperación entre los miembros de la institución.	Comunicación	- Comunicación fluida - Apertura a la búsqueda del bien común - Alternativas de solución
V1	Dimensiones	Indicadores													
Clima Laboral	Liderazgo	- Existe un ambiente de confianza entre compañeros. - Se le permite a los docentes – personal administrativo dar propuestas para mejorar el trabajo.													
	Relaciones interpersonales	- Compañerismo - Trabajo en equipo - Relaciones interpersonales													
	Participación	- Colaboración - Participación - Integración													
	Reconocimiento	- La mayoría de los trabajadores conoce las metas laborales. - Existe integración y cooperación entre los miembros de la institución.													
	Comunicación	- Comunicación fluida - Apertura a la búsqueda del bien común - Alternativas de solución													

	<p>Definición operacional</p> <table border="1" data-bbox="480 248 1378 815"> <thead> <tr> <th data-bbox="480 248 657 277">V2</th> <th data-bbox="657 248 924 277">Dimensiones</th> <th data-bbox="924 248 1378 277">Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="480 277 657 479" rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">La Motivación</td> <td data-bbox="657 277 924 479" style="text-align: center;">Intensidad</td> <td data-bbox="924 277 1378 479"> <ul style="list-style-type: none"> - Intento mejorar mi desempeño laboral. - Me gusta trabajar con competencia y ganar. - Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 479 924 613" style="text-align: center;">Dirección</td> <td data-bbox="924 479 1378 613"> <ul style="list-style-type: none"> - Me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos. - Disfruto cuando tengo la responsabilidad de dirigir grupos. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="657 613 924 815" style="text-align: center;">Persistencia</td> <td data-bbox="924 613 1378 815"> <ul style="list-style-type: none"> - Me gusta hacer trabajos de calidad. - El trabajo que empiezo no descanso hasta terminarlo. - Busco cumplir metas sea como sea. </td> </tr> </tbody> </table> <p data-bbox="475 837 1436 929">Se aplicó un CUESTIONARIO con la finalidad de evaluar qué elementos y factores inciden en la motivación de los Docentes – personal administrativo de la I.E Pedro del Castillo Ríos ex 160 de la ciudad de Yurimaguas.</p>	V2	Dimensiones	Indicadores	La Motivación	Intensidad	<ul style="list-style-type: none"> - Intento mejorar mi desempeño laboral. - Me gusta trabajar con competencia y ganar. - Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes. 	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos. - Disfruto cuando tengo la responsabilidad de dirigir grupos. 	Persistencia	<ul style="list-style-type: none"> - Me gusta hacer trabajos de calidad. - El trabajo que empiezo no descanso hasta terminarlo. - Busco cumplir metas sea como sea.
V2	Dimensiones	Indicadores									
La Motivación	Intensidad	<ul style="list-style-type: none"> - Intento mejorar mi desempeño laboral. - Me gusta trabajar con competencia y ganar. - Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes. 									
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos. - Disfruto cuando tengo la responsabilidad de dirigir grupos. 									
	Persistencia	<ul style="list-style-type: none"> - Me gusta hacer trabajos de calidad. - El trabajo que empiezo no descanso hasta terminarlo. - Busco cumplir metas sea como sea. 									
<p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS</p>	<p data-bbox="475 943 1436 1055">La técnica que se utilizó fue aplicación de dos CUESTIONARIO, uno por variables; porque a través de ella se recolectó los datos, a través de la información que nos proporcionaron una o varias personas, mediante el cuestionario.</p> <p data-bbox="475 1059 1436 1171">Los datos cuantitativos fueron procesados y analizados por medios electrónicos, clasificados y sistematizados de acuerdo a las unidades de análisis correspondientes, respecto a sus variables, a través de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS.</p>										

Anexo 04



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EBR "PEDRO DEL CASTILLO RÍOS" DE YURIMAGUAS, QUIEN SUSCRIBE,

CONSTANCIA

Consta por el presente que el Bachiller, **MAGNO ROSENDO REYES BEDRIÑANA**, ha aplicado un INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN para medir el Clima Institucional en los docente de la I.E. Pedro del Castillo Ríos- Ex 160. Lugar donde desarrolló su tesis de investigación titulada "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, para optar el Grado de Maestro.

Dejo en sus manos para los fines que considere necesario.

Yurimaguas, mayo 2015.

Prof. Jairo Guerra Pípa
DIRECTOR
I.E.P. EBR "PEDRO DEL CASTILLO RÍOS"

Anexo 05

EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS



INSTITUCIÓN DONDE SE APLICÓ EL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



DESARROLLO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



DESARROLLO DEL INSTRUMENTO