



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL
DISTRITO DE AYAVIRI-MELGAR-PUNO-2020**

TESIS PRESENTADA POR:
ALICIA ANDREA CATARI QUISPE

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2023



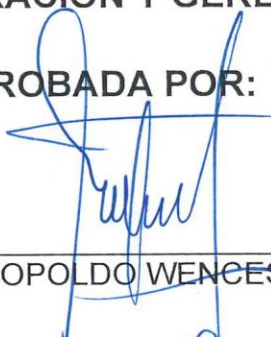
UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

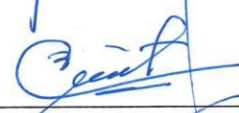
**EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL
DISTRITO DE AYAVIRI-MELGAR-PUNO-2020**


TESIS PRESENTADA POR:
ALICIA ANDREA CATARI QUISPE

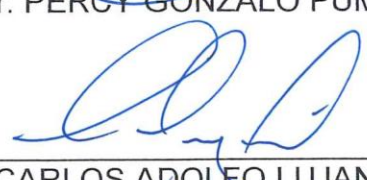
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

SEGUNDO MIEMBRO : 
Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 065-2023-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 22 de junio del 2023

VISTOS:

El expediente N° 036834, presentado por el (la) Bachiller **CATARI QUISPE ALICIA ANDREA**, con número de DNI. **40294366**, asignado (a) con código de matrícula **22028536**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Ayaviri.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **CATARI QUISPE ALICIA ANDREA**, con número de DNI. **40294366**, asignado (a) con código de matrícula **22028536**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AYAVIRI-MELGAR-PUNO-2020** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. y;**

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 02 de junio del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AYAVIRI-MELGAR-PUNO-2020** Elaborado por el (la) Bachiller **CATARI QUISPE ALICIA ANDREA**. Integrado por los siguientes docentes:

- Presidente : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
- Primer Miembro : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- Segundo Miembro : Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
- Asesor : Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

- Fecha : **Miércoles, 05 de julio del 2023**
- Hora : **11:00 a.m.**
- Modalidad : **Aula N° 309 EPG - UANCV - JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAGISTER** a los estudiantes que ingresaron **anterior** a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
.....
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (S)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
.....
Mg. PERCY GONZALO PUMA PUMA
SECRETARIO ACADÉMICO



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N° 1085-2021-USA-EPG/UANCV

13 de setiembre del 2021.

VISTOS:

El expediente N° 21077 de fecha 03 de setiembre del 2021, presentado por el (la) BACHILLER CATARI QUISPE ALICIA ANDREA, con DNI N° 40294366, código de matrícula 22028536, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AYAVIRI - MELGAR- -PUNO - 2020". Línea de investigación GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32, para optar el grado de MAGISTER en: EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico. Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado. Que, el Art. 17, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística. Que en el Art.60, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis. Que el Art. 21, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación. Que mediante oficio circular N° 1578-2021-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 31 de diciembre del 2019, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- Presidente : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer miembro : Mgr. JOSÉ MARCOS CHAMBI CUTIPA
Segundo miembro : Mgr. BENIGNO CALLATA QUISPE

Que, con registro N° 2712 de fecha 23 de agosto del 2021, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AYAVIRI - MELGAR- -PUNO -2020". presentado por el (la) Bachiller CATARI QUISPE ALICIA ANDREA, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y AUTORIZAR el desarrollo de la Tesis, titulado: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AYAVIRI - MELGAR- -PUNO -2020". presentado por el (la) Bachiller CATARI QUISPE ALICIA ANDREA, para obtener el grado académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA de la UANCV, asesorado por el (la) Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerectorado Académico, Vicerectorado Administrativo, Vicerectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

C.c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2021(01)
INTERESADO (01)
FCDP/meyn





EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AYAVIRI-MELGAR-PUNO-2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

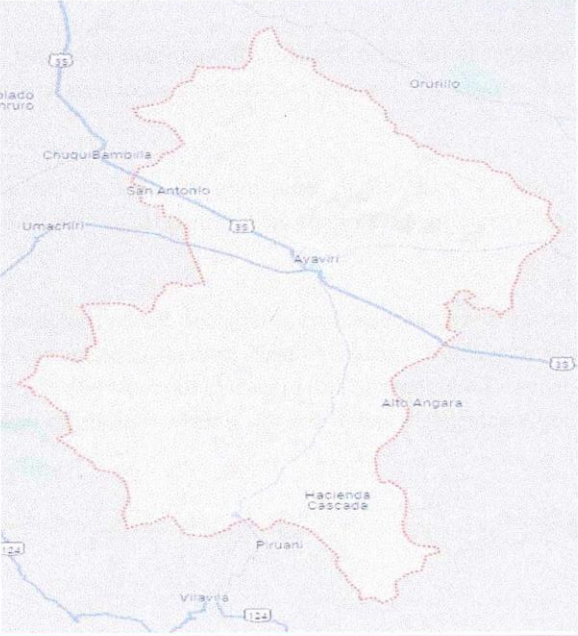
1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
6	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%



Metadatos complementarios - UANCVZ

TITULO	
EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AYAVIRI-MELGAR-PUNO-2020	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	ALICIA ANDREA CATARI QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40294366
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-0905-0095
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01213364
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-5596-3435
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6809-0650



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X
Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN- P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: Distrito De Ayaviri-Melgar-Puno -14.87943, -70.60198</p> <p>País: Perú</p> <p>Departamento: Puno</p> <p>Provincia: Melgar</p> <p>Distrito: Ayaviri</p> <p>https://maps.app.goo.gl/4uWMkoi3TT6fCjGt6</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2020 - 2021
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias de la educación</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p> <p>Educación general (incluye capacitación, pedagogía)</p> <p>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</p>
- Librería	



UNIVERSIDAD ANDINA "MIGUEL CÁSCAS" VILLALBA
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Segundo Urzúa Cansuy
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Alicia Andrea CATANJ QUIJSPE, identificado con DNI Nro. 70294366 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

Maestría en Educación

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

"Clima organizacional y su relación con la motivación laboral en los Docentes de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Ayaviri Melgar- Puno - 2020"

Asesorado por: Dr. Carlos Adolfo LUSAN URVJOLA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 13 de junio del 2024


FIRMA (ASESOR)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A mis hijos José y Manuel por ser mis motivos, familiares por su apoyo absoluto ya que con sus sabios consejos me permitieron continuar mis estudios de superación profesional ya que de esta forma alcanzo el anhelado propósito de la obtención del grado de Maestro.



AGRADECIMIENTO

Un profundo agradecimiento a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y a sus autoridades que la conducen, por haber permitido acogido en sus aulas y seguir la maestría mención Gestión y Administración Educativa. A los Jurados y mi asesor quienes hicieron posible que esta investigación siga un rumbo de mejora a seguir investigando.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....

AGRADECIMIENTO.....

ÍNDICEi

INDICE DE TABLAS iii

ÍNDICE DE FIGURASv

RESUMEN vii

ABSTRACT viii

INTRODUCCIÓN ix

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento Del Problema 1

1.2. Formulación Del Problema 4

1.2.1. Problema General..... 4

1.2.2. Problemas Específicos 4

1.3. Delimitación De La Investigación..... 4

1.3.1. Delimitación Espacial..... 4

1.3.2. Delimitación Temporal 4

1.3.3. Delimitación Social 4

1.3. Justificación 5

1.4. Objetivos De La Investigación 5

1.4.1. Objetivos Generales 5

1.4.2. Objetivos Específicos 6

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes De La Investigación 7

2.1.1. A Nivel Internacional..... 7

2.1.2. A Nivel Nacional 9

2.2. Bases Teóricas Científicas 10

2.2.1. Clima Organizacional..... 10

2.2.2. Referentes Para La Definición De Clima Organizacional 11

2.2.3. Dimensiones Del Clima Organizacional..... 18



- 2.2.4. Dimensiones Del Clima Organizacional..... 20
- 2.2.5. La Motivación 21
- 2.2.6. Teorías Sobre Motivación 22
- 2.2.7. Teoría De Los Dos Factores, De Herzberg 22
- 2.2.8. Dimensiones De La Motivación, Que Se Asume En La Investigación 25
- 2.3. Marco Conceptual..... 26
- 2.4. Hipótesis De La Investigación 26
- 2.4.1. Hipótesis General 26
- 2.4.2. Hipótesis Específicas..... 26
- 2.5. Variables E Indicadores 27
- 2.5.1. Variable Independiente 27
- 2.5.2. Variable Dependiente 27
- 2.5.3. Operacionalización De Variables..... 27

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. Tipo De Investigación 29
- 3.3. Diseño De Investigación 29
- 3.4. Población Y Muestra..... 30
- 3.4.1. Población..... 30
- 3.4.2. Muestra..... 30
- 3.5. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos 36
- 3.6. Validación Y Confiabilidad De Los Instrumentos 37
- 3.6.1. Validez Del Instrumento..... 37
- 3.7. Procedimientos De Recolección De Datos 40
- 3.8. Métodos De Análisis De Datos 41
- 3.9. Validación De La Contratación De Hipótesis 42

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

- 4.1. Datos Sociodemográficos..... 45

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS



INDICE DE TABLAS

Tabla 1 27

Tabla 2 *Correlación de Pearson: la Motivación Laboral y el Clima Organizacional* 31

Tabla 3 *Correlación de Pearson Motivación Laboral extrínseca y el Clima Organizacional* 32

Tabla 4 *Correlación de Pearson la Motivación Laboral intrínseca y el Clima Organizacional* 33

Tabla 5 *Relación de Clima Organizacional con la Motivación Laboral* 34

Tabla 6 *Relación de Clima Organizacional con la Motivación Laboral extrínseca* 35

Tabla 7 *Relación de Clima Organizacional con la Motivación Laboral intrínseca* 36

Tabla 8 *Validación de constructo del cuestionario sobre marketing digital mediante ítem – total con la correlación de Pearson.* 38

Tabla 9 *Validación de constructo del cuestionario sobre satisfacción del usuario mediante ítem – total con la correlación de Pearson.* 39

Tabla 10 *Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach* 40

Tabla 11 *Escala de valores - correlación de Pearson* 43

Tabla 12 *Nombres de las Instituciones Educativas Secundarias* 45

Tabla 13 *Sexo de los docentes* 47

Tabla 14 *Saber claramente la estructura organizativa completa de la I.E.S.* 48

Tabla 15 *Entiende con claridad cuáles son mis obligaciones en el centro de labor y las cometo en forma adecuada.....* 50

Tabla 16 *Comprendo claramente las políticas de la I.E.S.....* 52

Tabla 17 *Concibo que realizo bien mi labor, en resultado, no requiero inspección constante.* 54

Tabla 18 *Me siento comprometido con mi trabajo* 56

Tabla 19 *Muestro nuevos empujes personales en favor de la I.E.S.* 58

Tabla 20 *En la I.E.S. diariamente ocupo peligros para conseguir fines planteados.* 60

Tabla 21 *Tomo en cuenta que en la I.E.S. se practica el soporte recíproco entre compañeros.* 62



Tabla 22	<i>Para solucionar a un conflicto, participo para solucionarlo ágilmente</i>	64
Tabla 23	<i>Considero que la I.E.S. donde trabajo satisface mis objetivos personales.</i>	66
Tabla 24	<i>Lo que hago en la I.E.S. es mi vocación</i>	68
Tabla 25	<i>Mi trabajo es interesante, desafiante y significativo.</i>	70
Tabla 26	<i>Me siento bien cuando voy a trabajar.</i>	72
Tabla 27	<i>Estoy orgulloso de decir a los demás que soy parte de esta institución.</i>	74
Tabla 28	<i>El dinero me motiva a hacer mejor el trabajo</i>	76
Tabla 29	<i>Yo me esfuerzo en el trabajo, si recibo beneficios de la institución.....</i>	78
Tabla 30	<i>Me siento motivado cuando, mi institución me paga según mi rendimiento.</i>	80
Tabla 31	<i>Recibo más en comparación con los demás que realizan el mismo trabajo.</i>	82
Tabla 32	<i>Yo trabajo duro si la autoridad superior escucha quejas</i>	84
Tabla 33	<i>Me va mejor en el trabajo si las quejas se resuelven dentro de un período de tiempo determinado criterios.</i>	86
Tabla 34	<i>Estoy conforme con mí ser interior si estoy motivado</i>	88
Tabla 35	<i>Yo respeto a los demás si estoy motivado</i>	90



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Nombres de las Instituciones Educativas Secundarias. Criterio. ...</i>	45
Figura 2	<i>Sexo de los docentes</i>	47
Figura 3	<i>Saber claramente la estructura organizativa completa de la I.E.S .</i>	48
Figura 4	<i>Entiende con claridad cuáles son mis obligaciones en el centro de labor y las cometo en forma adecuada.</i>	50
Figura 5	<i>Comprendo claramente las políticas de la I.E.S.....</i>	52
Figura 6	<i>Concibo que realizo bien mi labor, en resultado, no requiero inspección constante.</i>	54
Figura 7	<i>Me siento comprometido con mi trabajo</i>	56
Figura 8	<i>Muestro nuevos empujes personales en favor de la I.E.S.</i>	58
Figura 9	<i>En la I.E.S. diariamente ocupo peligros para conseguir fines planteados.</i>	60
Figura 10	<i>Tomo en cuenta que en la I.E.S. se practica el soporte recíproco entre compañeros.</i>	62
Figura 11	<i>Para solucionar a un conflicto, participo para solucionarlo ágilmente</i>	64
Figura 12	<i>Considero que la I.E.S. donde trabajo satisface mis objetivos personales</i>	66
Figura 13	<i>Lo que hago en la I.E.S. es mi vocación</i>	68
Figura 14	<i>Mi trabajo es interesante, desafiante y significativo</i>	70
Figura 15	<i>Me siento bien cuando voy a trabajar</i>	72
Figura 16	<i>Estoy orgulloso de decir a los demás que soy parte de esta institución.</i>	74
Figura 17	<i>El dinero me motiva a hacer mejor el trabajo</i>	76
Figura 18	<i>Yo me esfuerzo en el trabajo, si recibo beneficios de la institución.</i>	78
Figura 19	<i>Me siento motivado cuando, mi institución me paga según mi rendimiento.</i>	80
Figura 20	<i>Recibo más en comparación con los demás que realizan el mismo trabajo.</i>	82
Figura 21	<i>Yo trabajo duro si la autoridad superior escucha quejas.</i>	84



Figura 22	<i>Me va mejor en el trabajo si las quejas se resuelven dentro de un período de tiempo determinado criterios.</i>	86
Figura 23	<i>Estoy conforme con mí ser interior si estoy motivado.</i>	88
Figura 24	<i>Yo respeto a los demás si estoy motivado.</i>	90



RESUMEN

La presente investigación titulada "El clima organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del Distrito de Ayaviri-Melgar-Puno,2020", tuvo como objetivo "Determinar la relación entre el clima organizacional y motivación laboral". El tipo de estudio como diseño no experimental de corte transversal y cuantitativo como enfoque, conformado por muestra probabilístico, constituido por 100 docentes de las instituciones educativas secundarias del ámbito de la provincia de Melgar; en cuanto al marco teórico se considera los antecedentes de investigación que nos permite conocer la importancia de estudio, asimismo en las bases teóricas se hace análisis de las dos variables mediante sus dimensiones, también se realizó un contraste estadístico sobre la relación de estas variables de investigación, los instrumentos se aplicó el cuestionario.

Debido a que los hechos obtenidos se comparan con postulados establecidos a nivel teórico, el enfoque utilizado es de naturaleza deductiva. La hipótesis de investigación sirve de punto de partida para esta comparación.

Palabras claves: Clima organizacional, motivación laboral, institucional.



ABSTRACT

Present it investigation registered as a legitimate real estate property "The organizational climate and his relation with the labor motivation in the institutional teachers educational secondary schools of Ayaviri Melgar Puno's District, 2020", the objective had to determine the relation enter the organizational climate and labor motivation, the kind of investigation was design not experimental of transverse court and quantitative focus, shaped for a probabilistic sign, constituted for 100 teachers of the educational secondary institutions of the space of Melgar's province; The fact-finding background that you allow us to are considered knowing the importance of study as to the theoretic frame, in like manner in the theoretic bases analysis of the two intervening variables does his dimensions itself, also a statistical contrast on the relation of these fact-finding variables came true, the questionnaire applied the instruments itself.

Due to the fact that the facts obtained are compared to postulates established at a theoretical level, the approach used is deductive in nature. The research hypothesis serves as a starting point for this comparison.

Key words: Organizational climate, labor, institutional motivation.



INTRODUCCIÓN

El presente estudio que lleva como título "El clima organizacional y su interacción con la motivación gremial en los profesores de las instituciones educativas secundarias del Distrito de Ayaviri-Melgar-Puno,2020". se hace debido a que en las instituciones, se observa la realidad de inconvenientes en el funcionamiento de los maestros y por lo tanto en la satisfacción gremial gracias a la predominación de indicadores de un clima evaluando los indicadores inadecuada, evidenciados en la vida de conjuntos de maestros, que se asemejan así sea por intereses particulares o principios ideológicos políticos por lo cual se muestra que no existe un óptimo clima en las centros educativos de la provincia de Melgar, los cuales no mantienen buenas interrelaciones interpersonales, capacidades blandas, no se comunican asertivamente, no demuestran identidad institucional y motivación gremial afectando las metas y metas trazados por cada organización.

Por esto se expone en la siguiente manera: qué interacción existe entre el clima organizacional y la Motivación Gremial en los profesores de los centros educativos secundarios del distrito Ayaviri a lo largo del año académico 2020.

Considerando las consideraciones de la indagación, en el presente trabajo está constituido en 04 capítulos: En el capítulo I se explica el planteamiento de indagación, formulación de indagación, justificación y fines de la averiguación; el capítulo II sustenta el marco teórico, los precedentes de la averiguación y bases teóricas de la averiguación de las cambiantes; el capítulo III explica el marco metodológico donde se expone la conjetura general y específicos, dando contestación al problema general; además explica las cambiantes con sus



respectivos magnitudes de análisis, diseño de indagación, las herramientas estudio de métodos; el capítulo IV: Se muestran los resultados de la indagación en la tablas, gráficos con sus respectivo interpretación, asimismo, la prueba de verificación de la premisa planteada. En la parte final se muestra las conclusiones, las sugerencias, bibliografía y se concluye con los apéndices que evidencian del trabajo de averiguación.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Actualmente en el Perú, el sistema de educación va pasando una secuencia de desafíos y perspectivas, tendientes en la averiguación de la mejora de la calidad educativa, representa en la optimización del aprendizaje en alumnos, desafío que implica a todos los actores educativos, por lo cual la organización educativa debería asegurar las condiciones correctas con la intención de concretizar aquellos desafíos, lo que representa un empeño común.

En los componentes que influyen en una optimización de la calidad de la educación y el aprendizaje de los alumnos es el clima organizacional, entendido como los métodos de interacción de sus actores. Las maneras en que se definen las colaboraciones interpersonales, las reglas, el liderazgo de sus integrantes, la colaboración activa, relación de pertenencia a la organización, canales de comunicación existentes entre sus miembros, etcétera. (Brunet, 2002). Mencionando en la motivación gremial, tomando en cuenta este último además como uno de los puntos que el maestro peruano al instante carece gracias a una secuencia de componentes, según reconoce el plan educativo regional como uno



de los inconvenientes o nudos críticos de la enseñanza del territorio Puno. (Proyecto Educativo Regional 2002). El valor del entendimiento del clima Organizacional o gremial se fundamenta en la predominación que este desempeña sobre el incentivo gremial del profesor, al igual que la conducta del personal y resaltando en el manejo profesor. Debido a de acuerdo reportes de la UGEL Melgar el clima organizacional en los centros educativos de este entorno no tiene una adecuada organización, por una secuencia de componentes como la disolución de colaboraciones humanas, los conflictos internos, las animadversiones, etc, conciben que se atenúe esta visión, de esta forma la creadora del presente trabajo sospecha que un óptimo clima organizacional desde luego repercutirá en una buena motivación gremial y que una situación adversa además va a tener una incidencia negativa del mismo, escenario que al instante no contiene exuberante información ni teoría que exponga este problema, sobre todo en enseñanza. Podemos afirmar que se realizaron diversas averiguaciones en relación al Clima Institucional o Clima Organizacional, al igual que en la motivación gremial. No se tiene exuberante información que exponga la interacción entre estos 2 cambiantes. A grado de centros educativos de nivel secundario de la provincia de Melgar Ayaviri, se pudo constatar una secuencia de problemas a partir de la tarea que cumple el profesor hasta su funcionamiento en la apariencia académico y más que nada en la apariencia psicológico. De esta forma "de acuerdo a últimos aportes en psicología abarcan una problemática a cada momento más recurrente entre profesores, en especial en Enseñanza a nivel Inicial, primaria y secundaria se considera el síndrome de burnout. En los principios de este problema se encuentra en una pérdida motivacional del maestro respecto a su actividad profesional". (Silvero, 2007). En la verdad educativa a grado del entorno de la UGEL Melgar, más que



nada a grado de las instituciones educativas secundarias de esta urbe, se ha podido mirar profesores desmotivados por diferentes componentes que van a partir de las condiciones higiénicas o del medio ambiente hasta los componentes motivacionales o de funcionalidad. El salario medio de un maestro que a lo mejor no sacia sus necesidades primordiales, el ambiente físico no es el conveniente, la disposición de materiales, grupos y recursos no son apropiados, no se afirma el reconocimiento a la tarea profesor por la sociedad educativa, el clima institucional ha empeorado, y numerosos instructores se han desmotivado, a pesar de que tienen una importancia limitada en el sector educativo; en estas circunstancias, los profesores empleados por la organización educativa en cuestión, deben hacer un buen manejo maestro exigido por la reglas recientes del Ministerio de Enseñanza, sin embargo este aspecto además es preocupante, debido a que según evaluaciones que se hacen todos los años a las maestros pretendientes a un lugar en la zona enseñanza, Se observan elevados índices de reprobación, lo que se refleja en una gestión negativa en las instituciones educativas, condición que influye irremediable en los escasos niveles de aprendizaje de los alumnos de secundaria, quienes, según las evaluaciones que se aplican cada año, tienen un bajo nivel de aprendizaje, según las evaluaciones censales, se observa que hay deficiencias en sus aprendizajes.

La ausencia de un entorno organizativo adecuado en la organización educativa es uno de los componentes de esta escasa motivación sindical, que podemos identificar como uno de los factores que contribuyen a ella. Con el propósito de potenciar la calidad educativa, la administración de estos centros promueve activamente esta práctica.



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Qué relación existe entre el Clima Organizacional con la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del Distrito de Ayaviri- Melgar- Puno, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación del Clima Organizacional y la motivación extrínseca de los docentes de las instituciones educativas secundarias del Distrito de Ayaviri?
- ¿Cuál es la relación del Clima Organizacional y la motivación intrínseca de los docentes de las instituciones educativas secundarias del Distrito de Ayaviri?

1.3. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Delimitación espacial

El estudio estará enmarcado dentro del marco distrital de Ayaviri de la Provincia de Melgar, Región Puno.

1.3.2. Delimitación temporal

Este estudio se distingue por tener un periodo de tiempo restringido; se realizó a lo largo del año 2020.

1.3.3. Delimitación social

El presente estudio se llevó a cabo en el ámbito educacional, teniendo como participantes a todos los profesores de los centros educativos secundarios de la ciudad de Ayaviri, provincia de Melgar.



1.3. JUSTIFICACIÓN

Este estudio está justificado por ciertas consideraciones:

Teóricamente, es vital tocar el tema del clima organizacional y las consecuencias de éste en la motivación gremial. Como se propone, un adecuado clima organizacional implicaría una motivación gremial buena como lo manifiesta a lo largo de su gestión en la proyección social y una organización educativa que cumple en un entorno social.

Metodológicamente, se espera que la presente actividad de estudio proporcione los procesos y técnicas que se aplicarán en los futuros proyectos de investigación. Así como las herramientas que se emplearán, las mismas que tienen el potencial de servir como plantillas para futuras aproximaciones a este tema.

Se espera que esta grave problemática, que se advierte en cada una de las IES del entorno de la UGEL Melgar, pueda ser resuelta de alguna manera a través del presente esfuerzo de investigación. Y esto es especialmente cierto en la organización educativa investigada, en consecuencia, los hallazgos serán valiosos al personal que supervisan estos centros educativos en su calidad de directores.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivos generales

Determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional con la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del Distrito de Ayaviri-Melgar-Puno, 2020.



1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación del Clima Organizacional y la motivación extrínseca de los docentes de las instituciones educativas secundarias de Ayaviri.
- Determinar la relación del Clima Organizacional y la motivación intrínseca de los docentes de las instituciones educativas secundarias de Ayaviri.
- Determinar la relación existente entre la cooperación y la motivación laboral de los docentes de las instituciones educativas de Ayaviri.
- Determinar la relación existente entre la identidad y la motivación laboral de los docentes de las instituciones educativas secundarias de Ayaviri.
- Determinar la relación existente entre los desafíos y la motivación laboral de docentes de las instituciones educativas secundarias de Ayaviri.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Con respecto al tema de estudio, se han podido encontrar las siguientes investigaciones de acuerdo a su procedencia.

2.1.1. A nivel internacional

Citando a **Corona (2006)**, realizó un estudio correlacional con 220 instructores, utilizando el test de clima organizacional de Revilla y la escala de liderazgo de Thompson, para determinar si el liderazgo era más importante que el clima organizacional. Sus conclusiones fueron que el liderazgo autoritario creaba un clima organizativo insuficiente y, al mismo tiempo, aumentaba la productividad de los profesores a nivel pedagógico. El liderazgo democrático pretendía crear una atmósfera organizativa un poco más relajada, animando a los instructores a ser más creativos en su trabajo. La atmósfera organizativa explotadora y el liderazgo autoritario demostraron tener una fuerte asociación ($r= 0,76$). Sin embargo, existe una modesta asociación ($r= 0,51$) entre el ambiente organizativo participativo y el liderazgo democrático.



Guerra y Santoyo (2012), investigó sobre *“el Análisis correlacional del funcionamiento maestro y el tipo de motivación”* (p. 65). Su objetivo ha sido “detectar si se tiene correlación entre el funcionamiento maestro y el tipo de motivación (extrínseca e intrínseca) muestran los maestros de una organización de enseñanza preeminente”. El diseño ha sido el detallado correlacional. El Alfa de Crobach determinó que la escala de sentimiento de Trabajo se usó a una muestra de 98 instructores de una prestigiosa organización de enseñanza con una fiabilidad de 0,898 y 0,904 cuando se probó. También fue posible utilizar los datos de la Escala de Crítica Escolar (SCS), que se administró a 1291 estudiantes de licenciatura y arrojó un índice de fiabilidad de 0,87 según el "Alfa de Crobach". Tras un análisis de correlación de los dos resultados, se determinó que no presenta relación estadísticamente significativa del buen funcionamiento con la motivación intrínseca entre los instructores de esta organización.

Como refiere **Fernández (2006)**, en su tesis de acuerdo con el plan, los informes creados por los sistemas externos de evaluación de los aprendizajes en la educación en las dos regiones debían explicarse a quién y cómo debían utilizarse. En Uruguay y México, se extrajo una muestra aleatoria representativa de 162 y 106 escuelas públicas, respectivamente, en entornos rurales y urbanos. Tras la selección de una escuela, se encuestó a todos los administradores y profesores de la misma. En total, 1272 administradores e instructores trabajaron en 3 estados mexicanos. Además, en cuatro inspecciones departamentales de Uruguay, se encuestó y entrevistó a 1715 directores y profesores. En los dos territorios, respondió una media de 11 instructores por escuela, con un máximo de 29 y un mínimo de 2. Los resultados revelaron que los distintos grados de comunitarismo en el ambiente empresarial tenían una influencia variada en el rendimiento en las



estimaciones de aprendizaje. Finalmente, en otros resultados de los estudiantes, del mismo modo el comportamiento agresivo y la falta de hogar.

2.1.2. A nivel nacional

Se encontraron las siguientes tesis tras la revisión de investigaciones de maestrías y doctorados de universidades en Lima Metropolitana, entre otros.

Para Arteaga (2006), con su estudio llamado

- Grado de interacción entre liderazgo, colaboraciones interpersonales y el clima organizacional observado por el personal de la Organización Educativa Nacional ‘Víctor Andrés Belaúnde’ de Trujillo, concluye: existente una correlación positiva bastante profundo entre interrelaciones interpersonales y liderazgo, entre clima organizacional y liderazgo. Y una correlación positiva destacable entre colaboraciones clima organizacional e interpersonales, observado los directivos de la Organización Educativa.
- La predominación del Clima Institucional en la motivación del Instituto Preeminente Tecnológico “Francisco de Paula Gonzales Vigil de Tacna” 2006, de la Bachiller, Maritza Marcela Mamani Andrade”. El autor concluye que el entorno institucional incide en la condición actitudinal de las participantes; como resultado, estarán mejor preparadas con el fin de enfrentar las necesidades del día a día por sí mismas.

Citando a **Bravo (2011)**, con el estudio “Relación existente entre el clima organizacional de la organización educativa José Carlos Mariátegui del Distrito de Mazamari y el manejo gremial de los maestros del grado secundario en el lapso 2010 del distrito de Mazamari” (Pág. 52), tuvo como fin de “establecer la interacción



existente entre el clima organizacional de la organización educativa José Carlos Mariátegui del distrito de Mazamari y el funcionamiento gremial de los profesores del grado secundario en el 2010", Se decidió escoger una muestra de 60 instructores para obtener la siguiente conclusión: Existe una interacción estadísticamente demostrativa entre el funcionamiento sindical y el Clima Organizacional de los profesores del grado secundario de la escuela "I. E. José Carlos Mariátegui" de Mazamari, como lo demuestra el coeficiente de correlación de $r = 0,2108$ débilmente positivo.

Como refiere **Calixto (2014)**, hizo el trabajo de indagación titulado "Motivación gremial y liderazgo en profesor de enseñanza primaria de las Instituciones educativa de la UGEL – Chupaca". Cuyo objetivo ha sido entablar la interacción existente en medio de las cambiantes mencionadas. Trabajo cuantitativo de diseño detallado correlacional. Se incluyó en el estudio a cada uno de los profesores de primaria del distrito de San Juan de Jarpa - Chupaca, que también incluyó una muestra aleatoria de la comunidad en general. Aplico los instrumentos "Test de Motivación Gremial de McClelland" y "Test de Liderazgo Multifactorial" para evaluar su propia motivación y la de sus colegas (MQS-5S). Según la r de Pearson, que es de 0,436, llegó a la conclusión de que, en el total de profesores, existe no significancia y una interacción débil entre el liderazgo y el incentivo gremial de los profesores.

2.2. BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS

2.2.1. Clima organizacional

Según **Chiavenato (2011)**, el concepto



- Clima se deriva del griego Klima. Este concepto refleja una inclinación o tendencia con en relación a un estado de las necesidades de la organizacionales y de la población que comprende la institución” (p. 45).

Al hablar de la etimología del clima organizacional, tenemos la opción de señalar que evidencia los puntos frágiles de la organización, que envuelve a los individuos que la componen. Desde otro punto de vista, una determinada organización está ordenada en distintos recursos, y cada recurso tiene una tarea específica. Si queremos abarcar sobre el clima organizacional, nos estaremos refiriendo a un lugar de la organización que tiene requisitos, según el significado etimológico.

Ciertos componentes intangibles están influenciados por el clima organizacional. Examina las respuestas de los supervisores, gerentes y directores a la personalidad humana, así como los procesos que utilizan para mantener y dirigir el control sobre las profesiones de sus subordinados. Conllevan una labor importante en la determinación de la atmósfera del sector de la organización en el que son la raíz del problema. Hay varios elementos del entorno físico que contribuyen al cambio climático como resultado de su influencia directa o indirecta en la actividad humana. (Alvarado, 2012).

2.2.2. Referentes para la definición de clima organizacional

a) Contexto sociológico

La sociología proporciona un marco para entender los inicios del clima organizacional.

Desde la perspectiva de la filosofía de las interacciones humanas, la palabra organización destaca la importancia de los individuos en su función laboral como resultado de su cooperación en un sistema social.



Examinando los conceptos de **Redruejo (1983)**, su criterio distintivo de clima organizacional coincide con una serie de otros criterios, y estos puntos están entrelazados. Todos ellos creen que el modo en que las personas fundan los procesos de interacción social es un factor que contribuye al ambiente organizacional en general.

El sistema de creencias, emociones y valores influye en este proceso. Además, tienen un entorno interno o externo (son recursos de lo que Talcott Parsons precisar como un elemento de "acción social"). En el ámbito de la "acción social", las interacciones de las personas entre sí les permiten formar percepciones que, al derivar del impacto colectivo, llegan a representar a la organización en su conjunto y a cada uno de sus subsistemas por separado y colectivamente como un todo. Los conocimientos del personal de la organización repercuten en emociones y comportamientos que manifiestan.

A la luz de los conceptos anteriores, es posible concluir que la relación hombre-organización no sólo se planea a nivel de los aspectos definidos por la organización formal en el procedimiento de funciones y cargos del individuo, sino que "cada persona de un cargo exhibe algunos patrones en sus interacciones con otros individuos de la organización".

Según **Shein (1973)**, las conductas y patrones del personal (sistema de personalidad):

- Son el resultado de los grupos de pautas, normas y valores propios de la configuración de la organización así también de las situaciones que se precisan por el proceso de interacción (sistema social) (p.10).



Podemos deducir de la afirmación de Shein que el sistema de personalidad se compone de un grupo de principios, convenciones, modos de comportamiento y valores propios del sistema cultural, podemos mencionar, de las tradiciones. La interacción en medio los participantes de una organización que da lugar a la formación de un sistema social. Para evaluar con precisión el clima organizacional de una organización en particular, se requiere considerar las personalidades, los sistemas culturales y los sistemas sociales y que están presentes en el nivel estructural de una determinada organización.

En esta situación de los centros educativos, el clima organizacional se definirá a nivel de la propia institución. Cuando los miembros de una organización específica se relacionan entre sí, las normas que se formen acabarán influyendo en el tipo de acción de los actores de esa organización, tanto si su participación es pasiva como activa, y en su conducta. Es decir, sus acciones y comportamientos dentro de la empresa, que contribuyen a la creación del clima organizacional.

b) Contexto psicológico

Al parecido en la sociología y demás ciencias sociales, los escritores aportan diferentes ideas de acuerdo el tema de investigación.

Cuando se trata de la psicología, hay una variedad de perspectivas y además aplicaciones determinadas que han entregado estudios distintos en determinadas áreas del comportamiento humano. La intención de mencionar el tema más amplio de la psicología y su relevancia se explica con el término "clima organizacional". Es vital destacar a Alfred Adler (1870-1937), quien, según algunos, fue pionero en una especie de terapia humanista, constructivista, conductual-cognitiva y cognitiva en su práctica y teoría de la psicología.



Como citan **Anderson, West (1998)**, Mathisen, y Einarsen, G. (2004), Reichers, y Schneider (1990), sobre el clima organizacional señalan que es la evaluación del ambiente de trabajo de la organización, relacionado al sector educativo, del mismo modo se define como el resultado de cómo los actores educativos laboran en una institución educativa” (p. 35).

Asimismo, **Isaksen, y Ekvall (2007)** sobre el clima organizacional indican que son patrones reiterados de los sentimientos, actitudes y comportamientos que determinan la vida organizacional” (p.989).

En otras palabras, el clima organizacional es conformado por los diversos tipos de sentimientos, cualidades y comportamientos que revelan los integrantes de la comunidad de un centro educativo. Todos los actores de la escuela crecen, participan, actúan y progresan a través de sus acciones bajo la dirección de la disciplina. Las conexiones entre los actores educativos también están moldeadas por la disciplina.

El clima organizacional es definido por Alvarado (2003) de la siguiente manera:

- Es una percepción de una organización y de su ambiente de trabajo, y consiste en el grado en que el ambiente de trabajo es visto favorablemente o aceptado, o desfavorablemente o rechazado, por los individuos que la integran (p. 94).

De esta designación, aplicable al sector educativo, alcanzamos inferir que el clima organizacional es, en la práctica, el modo en que un individuo percibe la organización y el entorno de un determinado centro educativo. En lo que respecta a los actores educativos o a las personas que participan en él, puede verse de forma negativa o positiva.



Al evaluar las fuerzas internas que influyen en el entorno de trabajo como resultado de la resistencia al cambio, la noción se asimila a la dinámica de grupo y se utiliza para explicar el funcionamiento de los grupos. Así, el Clima Organizacional demuestra un grado negativo o positivo de interacción, falta de respeto o respeto, la capacidad de expresar problemas o sentimientos sin miedo a las repercusiones, y la capacidad de comunicarse eficazmente entre las personas de la empresa.

Como afirma **Sweedeland y Smith (2002)**, sobre el clima organizacional indican que:

- Es un atributo organizacional que sucede dentro en el centro educativo. Los climas escolares son abiertos y sanos si se tiene una óptima relación entre los docentes, entre docentes-director, entre docentes-estudiantes, entre docentes-padres de familia” (p.142).

Es posible argumentar, en este contexto, que la conexión o el vínculo debería ser entre estudiantes y profesores, ya que comparten iguales perspectivas en lo que, al menos, participan.

Según Denison (1991), sobre el clima organizacional aportan que:

- Es una cualidad congruentemente usual del ambiente interno, habituada por los integrantes del grupo de una organización, que incide en su conducta y que se consiguen narrar de acuerdo a los valores de la organización (p. 185).

Esta definición se centra en las cualidades descriptivas de la empresa que repercuten en la conducta de los empleados mientras están en su lugar de labor. En el ámbito educacional, el clima organizacional se convertirá en una particularidad interna razonablemente visible que demuestran los participantes

educativos y que consigue determinarse a partir de los valores asociados a las particularidades del centro educativo.

Según **Toro (1992)**, sobre el clima es el conocimiento que las personas formulan sus contextos en el centro de labor. Dicho conocimiento es el resultado de un proceso formativo de conceptos que se crean en la relación de cualidades y eventos de la organización" (p.211).

El clima de una organización se refiere a la manera en que las personas consideran y evalúan el entorno en el que operan. Como consecuencia de la interacción de diversas cualidades y acontecimientos dentro de la organización, esta perspectiva se genera como resultado de un proceso integral de creación conceptual. El clima organizacional de un centro educativo, por su parte, vendría a definirse como la perspectiva o valoración que los participantes educativos tienen de sus propias funciones que realizan en el centro educativo. También se incluyen las interrelaciones que se producen relacionado al marco.

Citando a Honnum (1997), sobre el clima escolar indica:

- Es un grupo de características que diferencia una escuela de otra e incide en el actuar de sus integrantes. Siendo más específico, el clima escolar es la referente pero estable participación del medio ambiente escolar que es vivida por sus integrantes" (p. 291).

En resumen, el clima escolar está expresado por un conjunto de cualidades que distinguen a una escuela de otra en el sector educativo, y estas características tienen un impacto directo en los integrantes de la comunidad educativa, según lo dicho hasta ahora. Lo que implica, el clima escolar existe en el entorno y que es percibido por los participantes educativos, pero tiene un carácter temporal. Es en



esta situación que sus acciones se ven impactadas por las impresiones que se forman respecto a las conductas y comportamientos que se producen en el establecimiento educativo.

Para **Fernández (2000)**, referente al clima organizacional indica que

- Es el entorno de sentidos compartidos, es aquí donde los actores, en este caso docentes, personal administrativo y estudiantes, desempeñan sus labores diarias, inician discusiones con base en diferentes semblantes que los estudiantes tienen para aprender y avanzar (p. 370).

Dicho de otra manera, el clima organizacional está constituido por la estructura organizacional de un centro educativo, aquí los profesores discuten el aprendizaje de sus alumnos, también los administradores interactúan con los profesores y directivos, del mismo modo los alumnos realizan clases que sus docentes laboran, donde los actores educativos realizan sus tareas diarias, y sobre las estrategias que ocupan para optimizar el desempeño educativo. En consecuencia, determinar el clima organizacional puede ser una tarea difícil debido a que todas estas condiciones se combinan en una sola entidad. Desde este punto de vista, se considera que la persona es la fuente de creación del clima. Cuando se enfrentan a una variable situacional, los individuos se comportan de una manera que es psicológicamente relevante para ellos; por lo tanto, el clima organizacional puede pensarse como una descripción psicológicamente procesada de los entornos organizacionales. Las pruebas revelan que el clima organizativo varía de un grupo a otro, en función de los distintos tipos de individuos que se reclutan en cada grupo.

2.2.3. Dimensiones del clima organizacional

De las diversas alternativas para estudiar el Clima Organizacional (C.O.) sobresale el enfoque de Stinger y Litwin, que emplea un test enviado a los integrantes de la empresa. Este test se basa en la tesis de diversos autores citados, los cuales sugieren la presencia de 9 dimensiones que describirían el ambiente actual en una organización concreta. Existen características específicas de la organización asociadas a cada una de estas dimensiones, por ejemplo: (Goncalves,2000).

- a) **Identidad.** Es el hecho de sentirse parte de la organización y de creer que la contribución de uno es significativa y vital dentro del equipo de labor. En resumen, es la impresión de alinear los objetivos propios la empresa.
- b) **Conflictos.** Se trata de la sensación de que los miembros de la organización, así como los superiores y los compañeros, consienten los puntos de vista diferentes y no tienen miedo de resolver y afrontar los problemas en cuanto se producen.
- c) **Estándares.** Se reseña al modo en que los integrantes entienden la importancia que las organizaciones conceden al cumplimiento de los criterios de rendimiento.
- d) **Cooperación.** Es la percepción que tienen los miembros de la organización con base en la presencia de un espíritu de asiste proveniente de la dirección de la organización del personal laboral. Se destaca la necesidad de ayuda recíproca, tanto desde arriba como desde abajo.
- e) **Relaciones.** En otras palabras, es la opinión de los integrantes de la empresa sobre la presencia de un ambiente de trabajo agradable y de relaciones



sociales positivas, tanto entre los subordinados como entre los directivos y los compañeros.

- f) **Desafío.** Sentimientos que tienen los integrantes de la organización relacionado a las dificultades que afrontan como resultado de su trabajo. Se refiere al grado en que una institución fomenta la aprobación de peligros estimados para cumplir los objetivos que se han fijado.
- g) **Recompensa.** Según los miembros, los premios obtenidos por un trabajo bien hecho son insuficientes. Se relaciona al grado por cual la organización prefiere emplear incentivos en lugar de sanciones.
- h) **Responsabilidad (empowerment).** Sensación que tienen los miembros de una organización respecto a su capacidad de tomar decisiones vinculadas a su trabajo. Más que una supervisión estricta, es la sensación que tienen de ser su propio jefe y no tener que depender de nadie en el trabajo.
- i) **Estructura.** Muestra la visión que tienen los integrantes de la organización respecto al trabajo de papeleo que tienen que hacer, así como los procesos, reglamentos y otras restricciones con las que tienen que lidiar para llevar a cabo sus funciones. Se mide el nivel en que una empresa da prioridad a la burocracia frente a la cantidad de atención que se presta a un entorno de trabajo desestructurado, informal y libre. (Litwin y Stinger, 1998)

Considerando que el director del centro educativo es quien lidera y sobre el que recae gran parte de la responsabilidad de crear un ambiente organizativo positivo. Hemos explorado la construcción de las siguientes dimensiones que son directamente relevantes para su trabajo: Las relaciones con el personal, el equilibrio

emocional, la gestión de los conflictos, los estímulos, el nivel de comunicación, el lugar de trabajo, el liderazgo y el estilo de dirección.

2.2.4. Dimensiones del clima organizacional

De acuerdo a **Ostroff (1993)**, reúne 10 "dimensiones primordiales del C.O." (p.67), la angustia del grupo de trabajo, la moral, demandas propias del trabajo, alineación con los objetivos, desarrollo del empleado, feedback y apreciaciones, interacción entre compañeros de trabajo, decisiones participativas, claridad en los roles y liderazgo de apoyo.

Para Campbell (1970), señalan 4 dimensiones esenciales: la contención, el apoyo, las consideraciones, las recompensas, el grado en que se asigna la organización en los lugares de labor y autonomía individual.

Se recomienda tener en cuenta las siguientes características o aspectos del clima organizacional en este estudio:

- a) **Dimensión propia del Comportamiento Organizacional**, entre ellos mencionamos el estrés, tensiones, laboral, satisfacción, ausentismo y productividad (Beckhard, 1980).
- b) **Dimensión Personal**, las que nombramos COMPORTAMIENTO PERSONAL, y tomados en cuenta tales como las aspiraciones personales, expectativas, estimulaciones, actitudes o aptitudes.
- c) **Dimensión del Ambiente Social**, en ella se considera las coordinaciones, comunicación, grupos o áreas de personas, los conflictos entre personas, el compañerismo, relaciones sociales.



d) **Dimensión Estructural**, dadas por las normas, procedimientos, estilo de dirección, estructura formal y el tamaño de la organización.

2.2.5. La motivación

Para **Sanz, et al. (2009)**, la motivación es:

- Es un proceso dinámico, que se basa a la aspiración de pretender solucionar una necesidad, y en general la motivación nos mueve a ejecutar comportamientos y a no realizar otros, dependiendo de nuestras motivaciones expresadas como necesidades, pulsiones o deseos" (p.32).

Hay muchas ideas diversas sobre la motivación, ya que se emplea en diferentes contextos y es teorizada por diferentes escritores. Por ejemplo: En general, la motivación puede definirse como lo que impulsa a un individuo a comportarse de una manera determinada o que provoca, como mínimo, una preferencia específica (Westwood citado por Furnhamn, 1992). El impulso que nos lleva a realizar una determinada acción se conoce, por tanto, como motivación. El comportamiento o conducta de individuos se verá influenciado por una serie de elementos internos y externos cuando se enfrenten a determinadas exigencias o circunstancias. El instructor podrá desempeñarse mejor en su entorno laboral como resultado de ello, concordando con el punto de vista de que un escenario motivador tiene una parte subjetiva y otra objetiva, como se dijo anteriormente. Se trata de un estado de la persona conocido como deseo, impulso o exigencia. A menudo se denomina meta o motivación, un objetivo es algo que está fuera del yo. (Maier citado por Villegas1998).



2.2.6. Teorías sobre motivación

Las teorías del contenido, que se ocupan de las características inherentes a los individuos, y las teorías del proceso, que analizan y describen el comportamiento los individuos, son los dos grupos de teorías de la motivación.

Las principales teorías de contenido se consideran:

- Teoría de Maslow
- Teoría de Herzberg
- Teoría de X y Y de Mc Gregor.
- Teoría de Mc Clelland.

Entre las teorías de procesos se consideran:

- Teoría del equilibrio
- Teoría de Locker,
- El modelo contingencial de Vroom
- Teoría de Lawler III

La presente investigación adopta la teoría de 2 factores de Herzberg, que a continuación justificamos y detallamos:

2.2.7. Teoría de los dos factores, de Herzberg

Para Frederick conocido psicólogo, persona con bastante influencia en la gestión administrativa de empresas, se basó en la idea de que “la relación de una persona con su labor es primordial y que su actitud hacia la labor se puede definir con el fracaso o éxito del individuo.” (Robbins, 1998)



Para ello “expuso la teoría de los 2 factores para exponer la motivación y el comportamiento de las personas en el su lugar de labor.” (Altuve, 2009).

Los factores que a continuación se detalla:

A) Factores higiénicos o ambientales: Durante el trabajo, las personas están expuestas a las siguientes condiciones. En este caso, se trata de individuos externos, e incluyen factores como las condiciones ambientales y físicas de lugar de labor, el clima de relaciones entre los compañeros y la directiva del trabajo, el tipo de inspección admitida, las políticas de la empresa como los beneficios sociales, el salario, las oportunidades disponibles y las normas internas, entre otros. Los elementos de motivación de los empleados que coinciden con el punto de vista del entorno han sido históricamente empleados por las organizaciones para alcanzar la motivación de los trabajadores. *“El trabajo es un escenario áspero y con el fin de lograr que las personas laboren más, se puede incentivar y premiar salarialmente, lo que significa, se estimula al individuo a cambio de labores.”* (Altuve, 2009).

B) Factores motivantes o de función: Al estar ligados a lo que el individuo hace y logra, estos aspectos están bajo su control. En esta categoría se incluyen los sentimientos asociados a los requisitos de autorrealización, las responsabilidades relacionadas con el trabajo, los logros y el contenido del trabajo, el reconocimiento profesional, las tareas y el progreso individual que consigue mientras realiza su trabajo. Sus efectos son duraderos y más profundos, y dan lugar a un aumento del rendimiento que se acerca a la grandeza. En consecuencia, son mucho más elevados que los típicos. *“Cuando los componentes motivacionales o de función son óptimos, realzan la*

satisfacción de forma fundamental; cuando son frágiles, inducen la detrimento de satisfacción. Por estos motivos, se designan factores motivacionales o de función” (Chiavenato, 2011)

- C)** Los salarios, las circunstancias del entorno y las condiciones físicas se destacan en esta hipótesis. En general, el entorno y las actividades que las personas realizan mientras están en él tienen un efecto significativo en su bienestar y felicidad generales. Por otra parte, el compromiso y el deseo de reconocimiento, así como la aspiración de un aumento de la propia valía del individuo, se forman como resultado de la función o de las variables motivacionales. La idea es coherente con la teoría de Maslow (de autorrealización) en este sentido; en general, están presentes las mismas variables, con la distinción centrada en cómo se presentan en conexión con las demás. En la hipótesis de Herzberg no se especifica cuál de los dos componentes se da primero ni cómo se dan, pero ambos factores están presentes. La jerarquía de necesidades, tal y como la presenta la tesis de Maslow, se basa en la consecución de una por encima de otra.
- D)** El enriquecimiento de la tarea, por su parte, es lo que recomienda la teoría de Herzberg, y radica en incrementar conscientemente la dificultad, los propósitos y las responsabilidades de las labores asociadas al trabajo, produciendo así altos niveles de motivación intrínseca.
- E) Factores de satisfacción y factores de insatisfacción:** Los puestos de trabajo emocionantes y difíciles se relacionan a niveles más elevados de satisfacción en el trabajo; se denominan factores de satisfacción, ya que son variables de función o motivación.

Herzberg aboga por el "enriquecimiento de las tareas", que a menudo se denomina "enriquecimiento del trabajo", como medio para aumentar el compromiso de los empleados en el trabajo. Consiste en sustituir las responsabilidades más fundamentales y fáciles asociadas al trabajo por otras cada vez más sofisticadas. Proporcionan circunstancias de realización personal y desafío, permitiendo al empleado continuar su propio desarrollo.

2.2.8. Dimensiones de la motivación, que se asume en la investigación

Según la hipótesis trazada, el estudio parte de la teoría de Herzberg (de dos factores), esto implica que la variable de los incentivos laborales tiene dos dimensiones:

- a) **Factores higiénicos o ambientales;** Las dos dimensiones se encuentran en el entorno que las envuelve y son manejadas por la organización. Así como, las normas de la empresa, las relaciones humanas, la remuneración y el entorno de trabajo son consideraciones importantes. Si estas variables no se han abordado adecuadamente, provocarán descontento; sin embargo, aunque se hagan esfuerzos por abordarlas, no proporcionarán por sí solas un contenido real.
- b) **Factores motivacionales o de función;** Los aspectos más significativos son aquellos que son relevantes para el trabajo que se realiza. Por ejemplo, el desarrollo personal, el crecimiento, el avance, la responsabilidad, el logro, el trabajo emocionante y el reconocimiento son importantes. Estos son los elementos que influyen en el nivel de satisfacción y las actitudes positivas de un trabajador.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

A) Clima organizacional

“Compone una disposición de las particularidades de una organización, al igual los rasgos personales de una persona consiguen componer su personalidad” (Brunet, 2002). “Conocimiento de un conjunto de personas que conforman porción de una organización y instituyen diferentes interacciones en un argumento laboral” (Pág. 4-20)

B) Motivación laboral

Es el impulso que nos induce a desempeñar una actividad determinada; ante determinadas exigencias o circunstancias, el comportamiento o la conducta de las personas pueden verse influidos por una colección de variables externas e internas, que a su vez pueden favorecer o dificultar la capacidad de un profesor para desenvolverse de forma óptima o inadecuada en su entorno laboral.

2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1. Hipótesis general

El Clima Organizacional se relaciona con la Motivación Laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Ayaviri durante el año académico 2020.

2.4.2. Hipótesis específicas

- La relación del Clima Organizacional y la motivación extrínseca de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Ayaviri es alta y positiva.
- La relación del Clima Organizacional y la motivación intrínseca de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Ayaviri es directa y positiva.



2.5. VARIABLES E INDICADORES

2.5.1. Variable independiente

Clima organizacional

2.5.2. Variable dependiente

Motivación laboral

2.5.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Variable	Dimensión	Indicador	Escala
Variable 1 Clima organizacional	1.Estructura.	Normatividad	Nunca
		Cumplimiento de obligaciones	Pocas veces
	2.Responsabilidad.	Comprensión de las políticas	Casi siempre
		Consecución de objetivos personales	Siempre
		Vocación	
3.Desafío	Retos laborales		
4.Cooperación	Apoyo mutuo		
5.Conflcto	Acuerdo participativo		
6. Identidad	Consecución de objetivos personales		
	Vocación		
	Autoadministración		
	Compromiso laboral		
	Iniciativa personal e individual		



Variable 2 Nivel de Motivación Laboral	Extrínsecos	Desafío	Nunca
		Sentimiento	Pocas veces
		Orgullo	Casi siempre
		Salario	siempre
		Beneficios	Siempre
		Rendimiento	
	Intrínsecos	Trato	
		Trabajo	Nunca
		Resolución de conflictos	Pocas veces
		Satisfacción	Casi siempre
		Respeto	Siempre

Nota: Elaborado por el autor (2021)



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

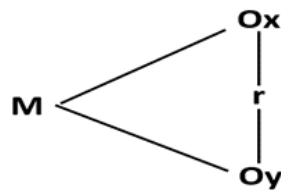
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Este estudio es de enfoque cuantitativo debido a que se basa en la recolección de datos con el fin de comprobar la hipótesis, basándose en la medición numérica y se sirve del análisis estadístico (Hernández et al., 2014).

El nivel de estudio es correlacional, debido a que se busca determinar el grado o relación de asociación que se tiene entre ambas variables en una trama particular (Hernández et al., 2014).

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño corresponde a un estudio no experimental de tipo transeccional o transversal debido a que son investigaciones que se ejecutan sin manipular de las variables, aquí es donde únicamente se prestan atención los fenómenos en su entorno natural para poder examinarlos y es transversal porque se compilan los datos en un instante único o un lapso determinado (Hernández et al., 2014).

**Donde:**

M: Maestros de las IES del distrito de Ayaviri.

Ox: Observación de la variable 1: Clima Organizacional.

Oy: Observación de la variable 2: Motivación laboral.

r: Relación entre el Clima Organizacional y Motivación laboral en los Maestros de las IES del Distrito de Ayaviri.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA**3.4.1. Población**

Conformada por 181 maestros Docentes que laboran del nivel secundario del Distrito de Ayaviri

3.4.2. Muestra

Se manejó el muestreo probabilístico, se trabajó con una muestra de 100 maestros que laboran del nivel secundario del Distrito de Ayaviri.

- Contrastación de hipótesis
- Contrastación de hipótesis general
- Planteamiento de hipótesis general

Ho: No se tiene relación directa entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en los maestros de las IES de Ayaviri durante el año académico 2020.

H1: Se tiene relación directa entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en los maestros de las IES de Ayaviri durante el año académico 2020.

Tabla 2 Correlación de Pearson: la Motivación Laboral y el Clima Organizacional

		Clima organizacional	Motivación laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	0,778**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Motivación laboral	Correlación de Pearson	0,778**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

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

Nota: Elaborado por el autor (2021)

Interpretación y decisión

Según el resultado de correlación de Pearson, es menor que el alfa estadística planteado, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis alterna por lo que se concluye que existe relación positiva y directa entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en los maestros de las IES de Ayaviri en el año académico 2020.

- Contrastación de hipótesis específicas
- Planteamiento de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación directa entre el Clima Organizacional y la motivación extrínseca de los maestros de las IES de Ayaviri

H1: Existe relación directa entre el Clima Organizacional y la motivación extrínseca de los maestros de las IES de Ayaviri.

Tabla 3

Correlación de Pearson Motivación Laboral extrínseca y el Clima Organizacional

Correlaciones			
		Motivación extrínseca	Clima organizacional
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	1	0,627**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Clima organizacional	Correlación de Pearson	0,627**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

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

Nota: Elaborado por el autor (2021)

Interpretación y decisión

Según el resultado de correlación de Pearson, es menor que el alfa estadística planteado, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis alterna lo cual se concluye que existe relación positiva y directa entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral extrínseca en los maestros de las IES de Ayaviri durante el año académico 2020.

- Planteamiento de hipótesis específica 2

Ho: No se tiene relación directa entre el Clima Organizacional y la motivación intrínseca de los maestros de las IES de Ayaviri.

H1: Se tiene relación directa entre el Clima Organizacional y la motivación intrínseca de los docentes de los maestros de las IES de Ayaviri.

Tabla 4

Correlación de Pearson la Motivación Laboral intrínseca y el Clima Organizacional

Correlaciones			
		Motivación intrínseca	Clima organizacional
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	1	0,664**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Clima organizacional	Correlación de Pearson	0,664**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

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

Nota: Elaborado por el autor (2021)

Interpretación y decisión

Según la correlación de Pearson, es menor que el alfa estadística planteado, es rechazada la hipótesis nula y aceptada la hipótesis alterna debido a esto se concluye que existe relación positiva y directa y entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral intrínseca en los maestros de las IES de Ayaviri durante el año académico 2020.

Correlaciones.

- Relación de Clima Organizacional con la Motivación Laboral en los maestros de las IES de Ayaviri durante el año académico 2020.

Tabla 5

Relación de Clima Organizacional con la Motivación Laboral

Correlaciones			
		Clima organizacional	Motivación laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	0,778**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Motivación laboral	Correlación de Pearson	0,778**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

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

Nota: Recolección de dato obtenidos en el mes agosto 2021.

Interpretación

En la Tabla 01, explica que existe una correlación positiva significativa como afirma Hernández (2014), en un 0,778 (77,8%), según el análisis de Pearson entre el Clima Organizacional con la Motivación Laboral en los maestros de las IES de Ayaviri durante el año académico 2020. El p- valor es o la significancia asintótica es de 0,000 el que es menor al alfa 0,05, lo que se concluye que es significativa.

- Relación de Clima Organizacional y la motivación extrínseca de los maestros de las IES de Ayaviri.

Tabla 6

Relación de Clima Organizacional con la Motivación Laboral extrínseca

Correlaciones			
		Motivación extrínseca	Clima organizacional
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	1	0,627**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Clima organizacional	Correlación de Pearson	0,627**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)**Nota:** Recolección de dato obtenidos en el mes agosto 2021

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 02 se conoce que el coeficiente de "Correlación de Pearson" es: $r = 0,608$, este resultado es considerado como una correlación positiva considerable entre Clima Organizacional y la motivación extrínseca de los maestros de las IES de Ayaviri. El p-valor o la significancia asintótica es de 0,000 el que es menor a alfa 0,05, lo que se concluye que es significativo.

- Relación de Clima Organizacional y la motivación intrínseca de los maestros de las IES de Ayaviri.

Tabla 7

Relación de Clima Organizacional con la Motivación Laboral intrínseca

Correlaciones			
		Motivación intrínseca	Clima organizacional
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	1	0,664**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	100	100
Clima organizacional	Correlación de Pearson	0,664**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	100	100

****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)**Nota:** Recolección de dato obtenidos en el mes agosto 2021.

Interpretación

De acuerdo a la Tabla 02 se conoce que el coeficiente de "Correlación de Pearson" es: $r = 0,608$, este resultado es considerado como una correlación positiva considerable entre Clima Organizacional y la motivación extrínseca de los maestros de las IES de Ayaviri. El p-valor o la significancia asintótica es de 0,000 el que es menor a alfa 0,05, lo que se concluye que es significativo.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los instrumentos y técnicas que se utilizaran son:

Encuesta. - "Es una técnica que acomete conseguir información que provee un conjunto o muestra de individuos sobre de sí mismos, o en trato con un argumento en específico" (Arias, 2006, p. 72).



En consecuencia, se han utilizado los siguientes instrumentos de recogida de datos:

Cuestionarios. - Esta herramienta permite recoger datos de instructores con diversos puntos de vista, lo que fue muy beneficioso para el estudio. Según García (2004) "Un grupo de interrogaciones ordenadas con relación, con sentido psicológico y lógico, mencionado con lenguaje claro y sencillo. Admite la recolección de datos desde las fuentes primarias" (p. 29).

3.6. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

3.6.1. Validez del instrumento.

A fin de validar los instrumentos, según Bernal (2006): "Un instrumento de medición es permitido cuando mide para lo que está destinado" (p. 214). Se utilizaron 20 unidades de investigación en la prueba piloto, que se realizó con una muestra.

Tabla 8

Validación de constructo del cuestionario sobre marketing digital mediante ítem – total con la correlación de Pearson.

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	54,25	63,461	0,281	0,817
2	54,10	61,042	0,617	0,804
3	54,35	62,450	0,274	0,819
4	54,00	62,316	0,403	0,812
5	53,85	58,661	0,718	0,798
6	54,05	61,208	0,581	0,805
7	53,80	63,747	0,362	0,814
8	54,05	60,471	0,475	0,808
9	54,15	61,187	0,627	0,804
10	54,20	65,011	0,238	0,818
11	54,15	61,503	0,458	0,809
12	54,15	63,713	0,270	0,817
13	54,40	67,200	-0,006	0,827
14	54,20	61,116	0,576	0,805
15	54,40	63,516	0,234	0,820
16	54,45	65,629	0,106	0,824
17	54,10	60,305	0,498	0,807
18	54,15	64,134	0,268	0,817
19	53,40	64,216	0,234	0,804
20	53,25	64,929	0,206	0,811
21	53,15	63,852	0,328	0,802

Nota: Elaborado por el autor (2021)

Utilizando la prueba del total de ítems, podemos comparar la validación del constructo con la "Correlación de Pearson". Existe la posibilidad de establecer si la eliminación de alguna pregunta o ítem del cuestionario reduce o eleva el grado de fiabilidad y validez interna del mismo mediante el examen de los resultados. Esto nos apoyara a optimizar la estructura de las interrogantes o frases que emplearíamos para captar la postura o punto de vista de cada tema.

Tabla 9

Validación de constructo del cuestionario sobre satisfacción del usuario mediante ítem – total con la correlación de Pearson.

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	45,00	36,421	0,218	0,742
2	44,75	34,303	0,479	0,724
3	44,85	33,608	0,386	0,729
4	44,75	37,566	0,061	0,752
5	44,70	32,642	0,554	0,714
6	44,90	34,305	0,457	0,725
7	44,65	35,187	0,413	0,729
8	44,75	33,671	0,444	0,724
9	44,75	35,250	0,419	0,729
10	44,75	35,882	0,272	0,738
11	44,90	34,305	0,457	0,725
12	44,70	35,274	0,263	0,739
13	44,85	38,239	-0,035	0,762
14	44,65	34,976	0,444	0,728
15	45,05	35,839	0,202	0,745
16	45,10	37,042	0,087	0,753
17	44,85	33,397	0,495	0,720
18	45,00	36,421	0,218	0,742
19	44,85	37,187	0,093	0,751
20	45,10	34,200	0,447	0,725
21	45,10	37,253	0,083	0,752
22	44,72	36,151	0,256	0,723

Fuente: Elaborado por el autor (2021)

Para evaluar la validez de las medidas que se utilizaron para medir el aprendizaje y el ambiente institucional se empleó el criterio de los expertos. Los resultados que se recogen en las tablas siguientes se obtuvieron tras un examen exhaustivo del instrumento en cuanto a sus ítems y su tamaño.

3.6.2. Confiabilidad

Bernal (2006) sobre la confiabilidad indica que: "es la firmeza de las calificaciones conseguidas por los mismos individuos, una vez que se las inspecciona en diferentes oportunidades con similares cuestionarios" (p. 214). El equipo proporciona mediciones que son consistentes de una medición a otra.

Tabla 10

Estadísticas de fiabilidad Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Marketing digital	0,820	21
Satisfacción del usuario	0.746	22

Nota: Elaborado por el autor (2021)

De acuerdo a la Tabla 9 la consistencia interna del instrumento que fue considerado por medio del Alfa de Cronbach, este valor es de 0,820 del mismo modo a 82,0% con 21 ítems, así mismo se tiene el valor de 0,746 igual al 74,6% con 22 ítems lo cual permite decir que los cuestionarios tienen una fuerte confiabilidad entre los agregados que consienten los instrumentos de recolección de datos.

3.7. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ya identificados las guías de la teoría y desarrollada la estrategia de estudio, se puede determinar la operacionalización de las variables. Es vital crear estrategias de recogida de datos para construir el equipo que permita que la recogida de datos del mundo real sea un éxito.



El análisis de datos ayuda a comprender, analizar, presentar, ordenar y recopilar datos en la secuencia en que realiza el proceso de estudio. Con este método podemos extraer conclusiones fiables y emitir juicios basados en el análisis de los datos, y se realiza de las siguientes maneras:

- Recolección.
- Ordenación.
- Presentación.
- Análisis e interpretación de los resultados.

3.8. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

El análisis estadístico se llevó a cabo mediante la estadística inferencial y las pruebas estadísticas que se indican a continuación:

Para la recogida de datos y la consecución de objetivos, un método es el que se crea la conexión entre el investigador y el encuestado.

El enfoque Ex-Post-Facto es una estrategia útil que se puede adoptar según el tipo de investigación que se realice. Como se refiere a todo lo que ocurre después de que se haya producido un fenómeno y tiene una influencia retroactiva sobre el hecho, se distingue de lo que ya ha ocurrido en este contexto. Se intenta explicar una razón plausible de un impacto con el que nos encontramos.

3.9 VALIDACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE HIPÓTESIS

Diseño y pasos para la prueba de hipótesis estadística

A) Media aritmética:

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

Donde:

\bar{X} = Media Aritmética

X_i = Calificativos Obtenidos

n = Muestra Investigada

B) Correlación de Pearson:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dónde:

- ✓ \sum = "Sumatoria"
- ✓ $(\sum Y)^2$ = "Suma de valores de la variable Y todo al cuadrado".
- ✓ $(\sum X)^2$ = "Suma de valores de la variable X todo al cuadrado".
- ✓ $\sum Y^2$ = "Suma de valores de la variable Y al cuadrado".
- ✓ $\sum X^2$ = "Suma de valores de la variable X al cuadrado".
- ✓ $\sum Y$ = "Suma de valores de la variable Y".
- ✓ $\sum X$ = "Suma de valores de la variable X".
- ✓ n = "Muestra de estudio, población".
- ✓ $\sum XY$ = "Suma de producto de los valores de las variables X y Y".

Tabla 11

Escala de valores - correlación de Pearson

Valor	Significado
-1	Negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Negativa alta
-0,4 a -0,69	Negativa moderada
-0,2 a -0,39	Negativa baja
-0,01 a -0,19	Negativa muy baja
0	Nula
0,01 a 0,19	Positiva muy baja
0,2 a 0,39	Positiva baja
0,4 a 0,69	Positiva moderada
0,7 a 0,89	Positiva alta
0,9 a 0,99	Positiva muy alta
1	Positiva grande y perfecta

Nota: Elaborado por el autor (2021)

Hipótesis estadística

- **Hipótesis Nula (H₀):** El Clima Organizacional no tiene relación con la Motivación Laboral en los maestros de las IES de Ayaviri durante el año académico 2020.
- **Hipótesis Alternativa (H_a):** El Clima Organizacional se relaciona directamente con la Motivación Laboral en los maestros de las IES de Ayaviri durante el año académico 2020.

I) Nivel de significancia:

Si $\alpha = 0,05$, entonces t tabulada es $t_t = 2,17$. Este valor se encuentra en la tabla estadística de distribución t de Student con una probabilidad de confianza del 95% y 6 grados de libertad, de tipo bilateral.



a) Se Calcula el valor de T_c en base a la siguiente fórmula:

$$t_c = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

c) Se procede a la toma de decisiones comparando los valores de la t_c con t_t siendo así: Si $t_c \geq t_t = 2.17$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alternativa, caso contrario no se rechaza la H_0 .

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Tabla 12

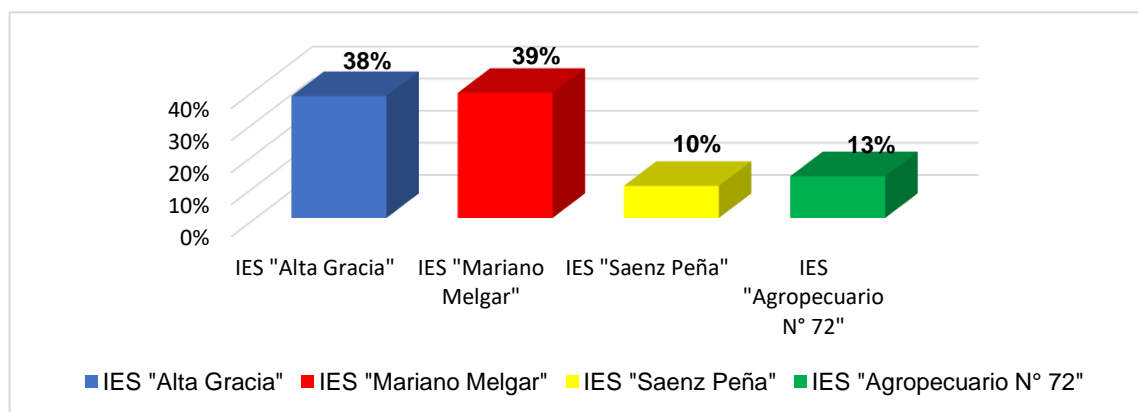
Nombres de las Instituciones Educativas Secundarias.

Nombres de las I.E.S.	F	%
IES "Alta Gracia"	38	38%
IES "Mariano Melgar"	39	39%
IES "Saenz Peña"	10	10%
IES "Agropecuario N° 72"	13	13%
TOTAL	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 1

Nombres de las Instituciones Educativas Secundarias. Criterio.



Nota: Elaborado por el autor según Tabla 1



Interpretación y análisis

Según la Tabla y Gráfico 1 se muestra de 100 Docentes encuestados de la Provincia de Melgar, de los cuales se evalúa al 38% de docentes que pertenecen a la IES "Alta Gracia", seguidamente al 39% pertenecientes a la IES "Mariano Melgar"; al 13% de docentes de la IES "Agropecuario N° 72" y al 10% de docentes que representan a la IES "Sáenz Peña".

Donde se puede tener, con mínimo del 10% de docentes y un máximo de 39%, donde todos ellos se encuentran conformando toda la población de docentes en investigación.

Tabla 13

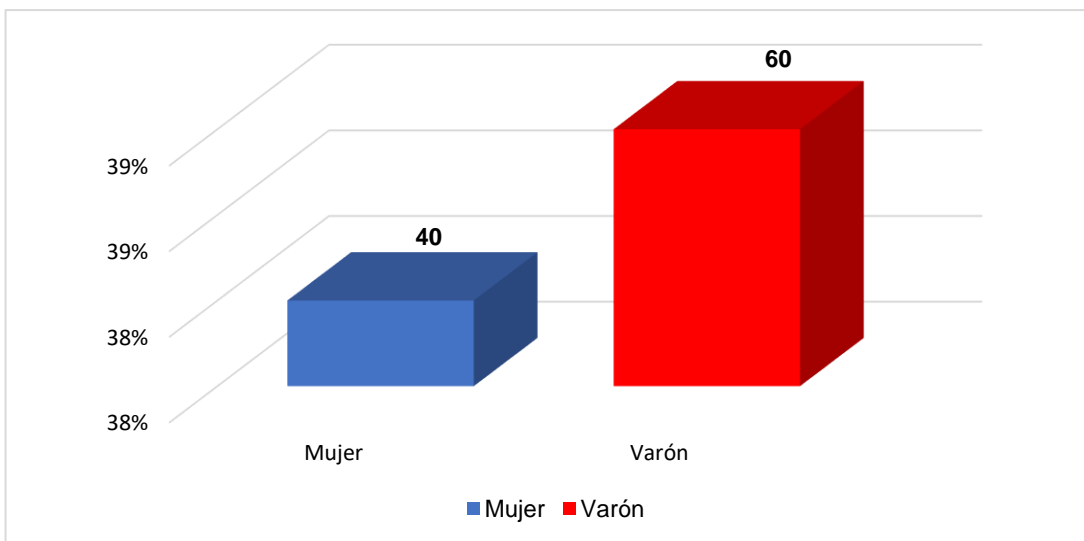
Sexo de los docentes

Sexo	F	%
Mujer	40	40%
Varón	60	60%
TOTAL	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 2

Sexo de los docentes



Nota: Según Tabla 2

Interpretación y análisis

Según la Tabla y Gráfico 2 se muestra de 100 maestros encuestados de las centros educativos Secundarios del distrito de Ayaviri el 40% son mujeres y el 60% representa a los varones, por consiguiente, contabilizando ambos grupos se infiere que existe un mayor porcentaje en varones que en mujeres del total de Docentes encuestados.

Tabla 14

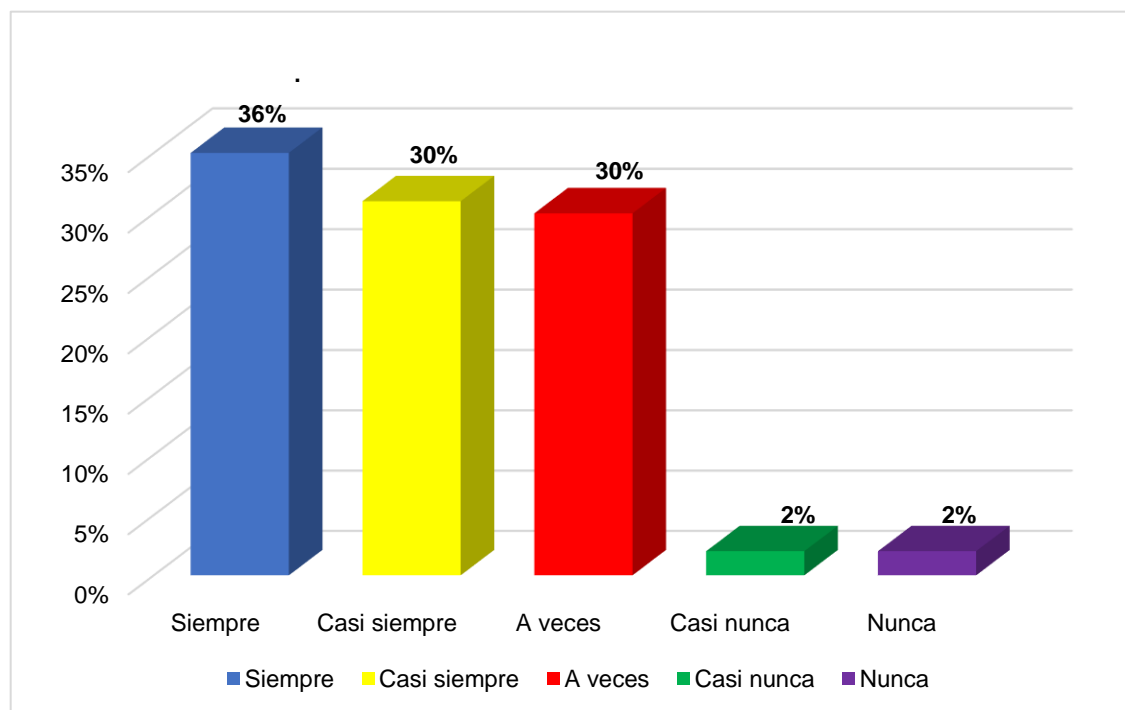
Saber claramente la estructura organizativa completa de la I.E.S.

Criterios	F	%
Siempre	36	36%
Casi siempre	30	30%
A veces	30	30%
Casi nunca	2	2%
Nunca	2	2%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 3

Saber claramente la estructura organizativa completa de la I.E.S



Nota: De acuerdo a la tabla 3



Interpretación y análisis

Segun la tabla y gráfico 3 se observa que, de 100 maestros encuestados de los centros educativos secundarios del distrito de Ayaviri, sobre la dimensión de la estructura organizativa de la variable clima organizacional, 36% afirman que conocen siempre debidamente la estructura organizacional de la institución educativa a la cual pertenecen, es decir conocen con claridad la estructura organizativa de su Institución, el 30% indican casi siempre o a veces conocen, y el 2% casi nunca conoce o nunca conoce estructura organizacional.

Por lo tanto, en forma general, se infiere que los maestros de las IESde la Provincia de Melgar conocen regularmente su estructura organizativa de su Institución.

Tabla 15

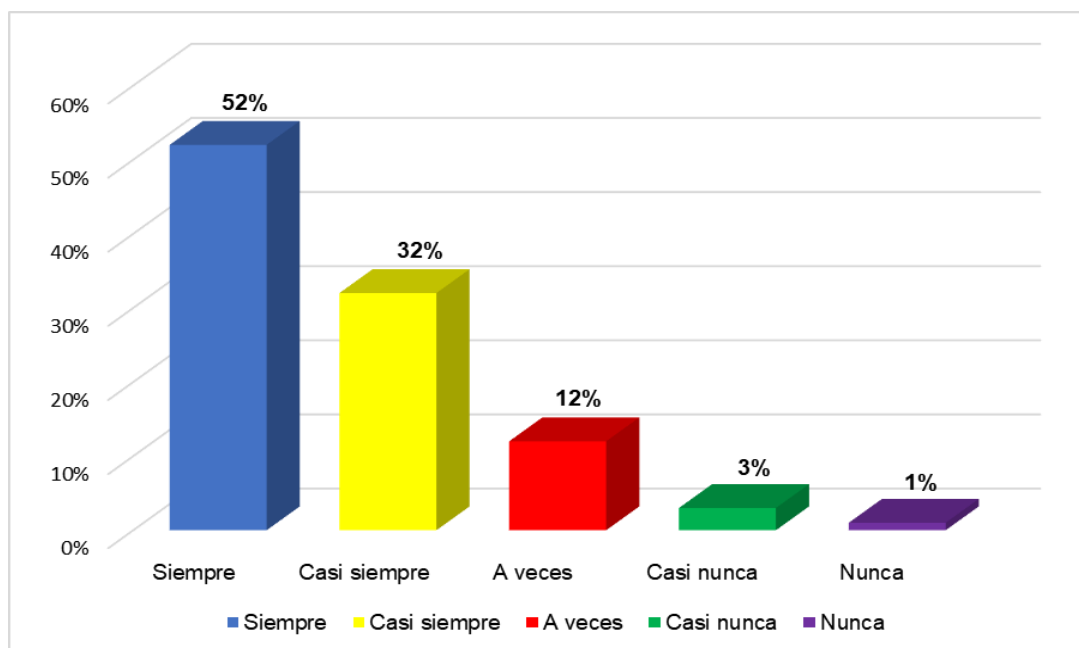
Entiende con claridad cuáles son mis obligaciones en el centro de labor y las cometo en forma adecuada.

Criterios	F	%
Siempre	52	52%
Casi siempre	32	32%
A veces	12	12%
Casi nunca	3	3%
Nunca	1	1%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 4

Entiende con claridad cuáles son mis obligaciones en el centro de labor y las cometo en forma adecuada.



Nota: según la Tabla 4



Interpretación y análisis

Según la Tabla y Gráfico 4 se muestra de 100 maestros encuestados de los centros educativos secundarios del distrito de Ayaviri el 52% manifestaron que comprenden claramente sus obligaciones en su trabajo el 32% casi siempre comprenden, el 12% a veces comprenden, el 3% casi nunca comprenden y el 1% nunca comprenden

Entonces podemos deducir que, en la mayor parte de las IES de la Provincia de Melgar, los Docentes que trabajan en dichas instituciones, comprenden claramente el cumplimiento de sus obligaciones en sus trabajos.

Tabla 16

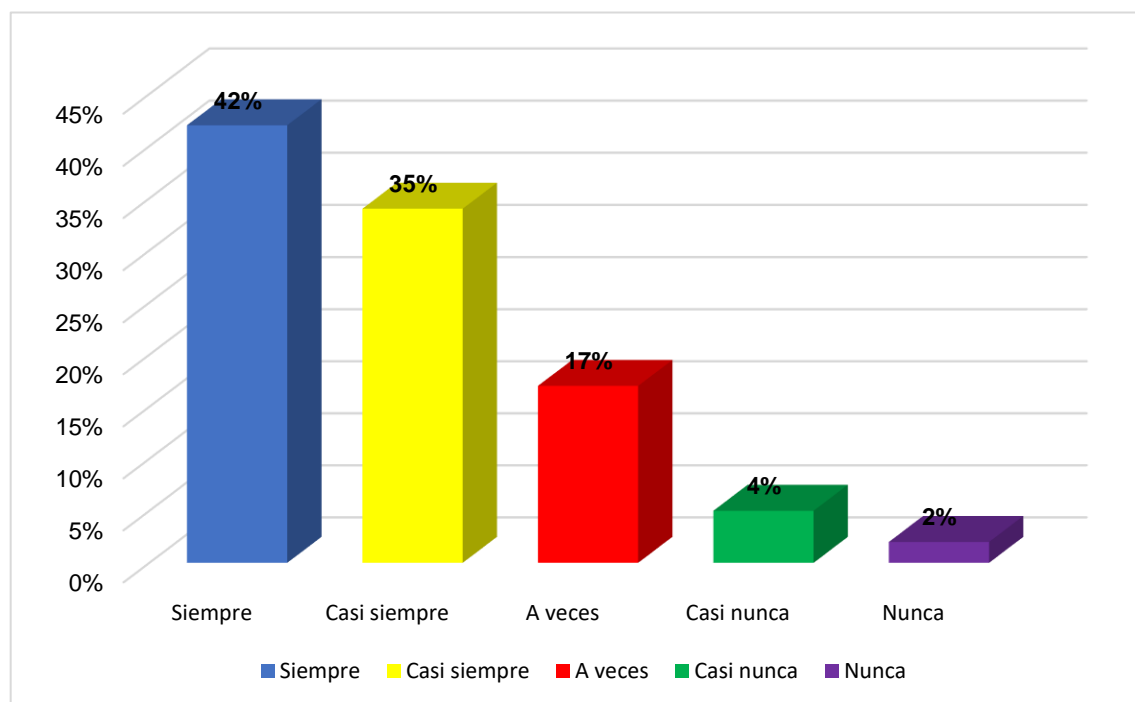
Comprendo claramente las políticas de la I.E.S

Criterios	F	%
Siempre	42	42%
Casi siempre	35	35%
A veces	17	17%
Casi nunca	4	4%
Nunca	2	2%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 5

Comprendo claramente las políticas de la I.E.S.



Nota: Tabla 5



Interpretación y análisis

De acuerdo al Gráfico y Tabla 5 se aprecia que, de 100 Docentes encuestados de las Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Ayaviri sobre la dimensión estructura organizativa de la variable clima organizacional, coinciden el 42% manifestaron que siempre comprenden con claridad las políticas de trabajo de su Institución, el 35% casi siempre comprenden, el 17% a veces comprenden, el 4% casi nunca comprenden y el 2% nunca comprenden las políticas de su Institución.

Se concluye que los maestros de las IES de la Provincia de Melgar, comprenden regularmente con claridad las políticas de su de su Institución.

Tabla 17

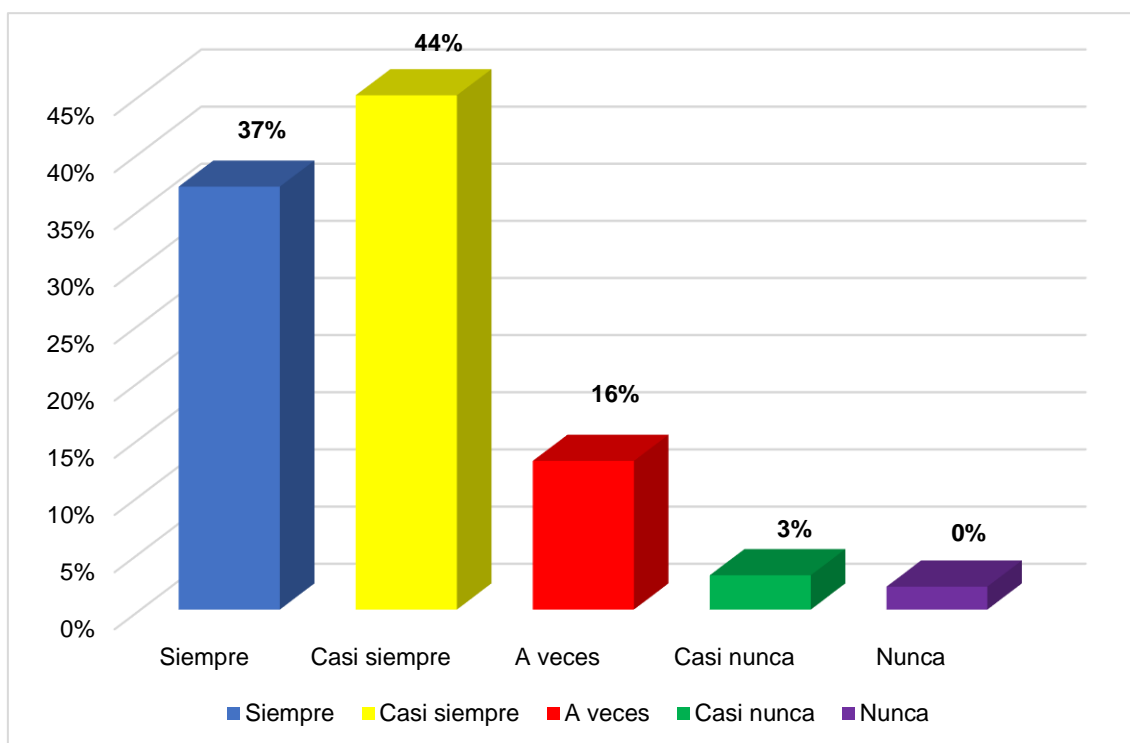
Concibo que realizo bien mi labor, en resultado, no requiero inspección constante.

Criterios	F	%
Siempre	37	37%
Casi siempre	44	44%
A veces	16	16%
Casi nunca	3	3%
Nunca	0	0%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 6

Concibo que realizo bien mi labor, en resultado, no requiero inspección constante.



Nota: Tabla 6



Interpretación y análisis

De acuerdo a la Tabla y Gráfico 6 se aprecia que, de 100 docentes encuestados de los centros educativos secundarios del distrito de Ayaviri, sobre la dimensión responsabilidad, el 44% manifestaron casi siempre sienten que hacen bien su trabajo, el 37% manifiestan que siempre hacen bien su trabajo, el 16% a veces hacen bien su trabajo, el 3% casi nunca hacen bien su trabajo, el 0% nunca no hacen bien su trabajo en su Institución.

Se concluye que los maestros de las IES de la Provincia de Melgar, en mayoría son conscientes y manifiestan que casi siempre hacen bien su trabajo en su Institución.

Tabla 18

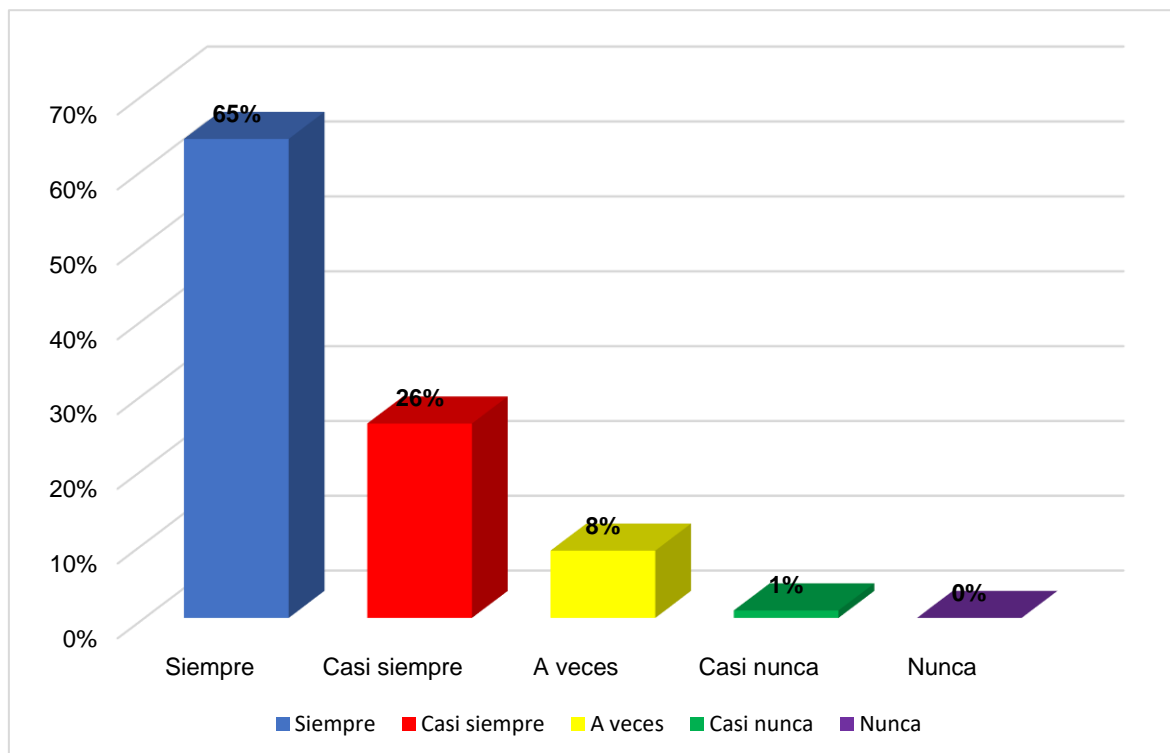
Me siento comprometido con mi trabajo

Criterios	F	%
Siempre	65	65%
Casi siempre	26	26%
A veces	8	8%
Casi nunca	1	1%
Nunca	0	0%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 7

Me siento comprometido con mi trabajo



Nota: Tabla 7



Interpretación y análisis

De acuerdo a la Tabla y Gráfico 7 se aprecia que, de 100 Docentes encuestados de los centros educativos secundarios del distrito de Ayaviri, sobre la dimensión responsabilidad, el 64% manifestaron que siempre se siente comprometidos con su trabajo, el 26% casi siempre están comprometidos, el 8% a veces están comprometidos, el 1% casi nunca están comprometidos en su función laboral y nunca no se tiene ningún docente, lo que significa todos se siente comprometidos de una u otra forma con su trabajo.

De este modo, se aprecia en el indicador autoadministración de la dimensión responsabilidad que los maestros de las IES del distrito de Ayaviri, en su mayoría están comprometidos con el trabajo docente que asumen.

Tabla 19

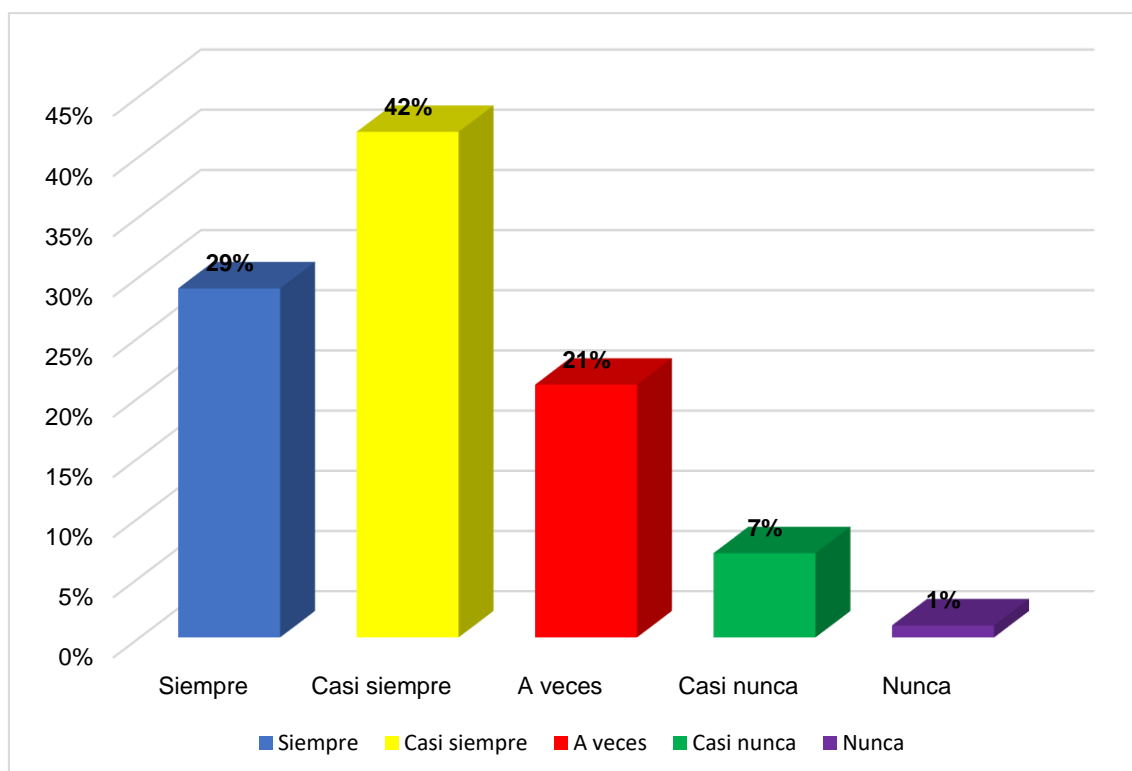
Muestro nuevos empujes personales en favor de la I.E.S.

Crterios	F	%
Siempre	29	29%
Casi siempre	42	42%
A veces	21	21%
Casi nunca	7	7%
Nunca	1	1%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 8

Muestro nuevos empujes personales en favor de la I.E.S.



Nota: Con base en la Tabla 8



Interpretación y análisis

De acuerdo a la Tabla y Gráfico 8 observamos que, de 100 Docentes encuestados de los centros educativos secundarios del distrito de Ayaviri, sobre la dimensión responsabilidad, el 42% manifestaron que casi siempre presentan iniciativas personales en beneficio de su Institución, el 29% siempre presentan iniciativas en su trabajo, el 21% a veces, el 7% casi nunca presentan iniciativas, el 1% nunca presentan iniciativas personales.

De este modo, se aprecia en el indicador autoadministración de la dimensión responsabilidad que los maestros de las IES del distrito de Ayaviri, que el 42% tienen iniciativas personales en beneficio su Institución, considerando que no es en su mayoría en forma contundente.

Tabla 20

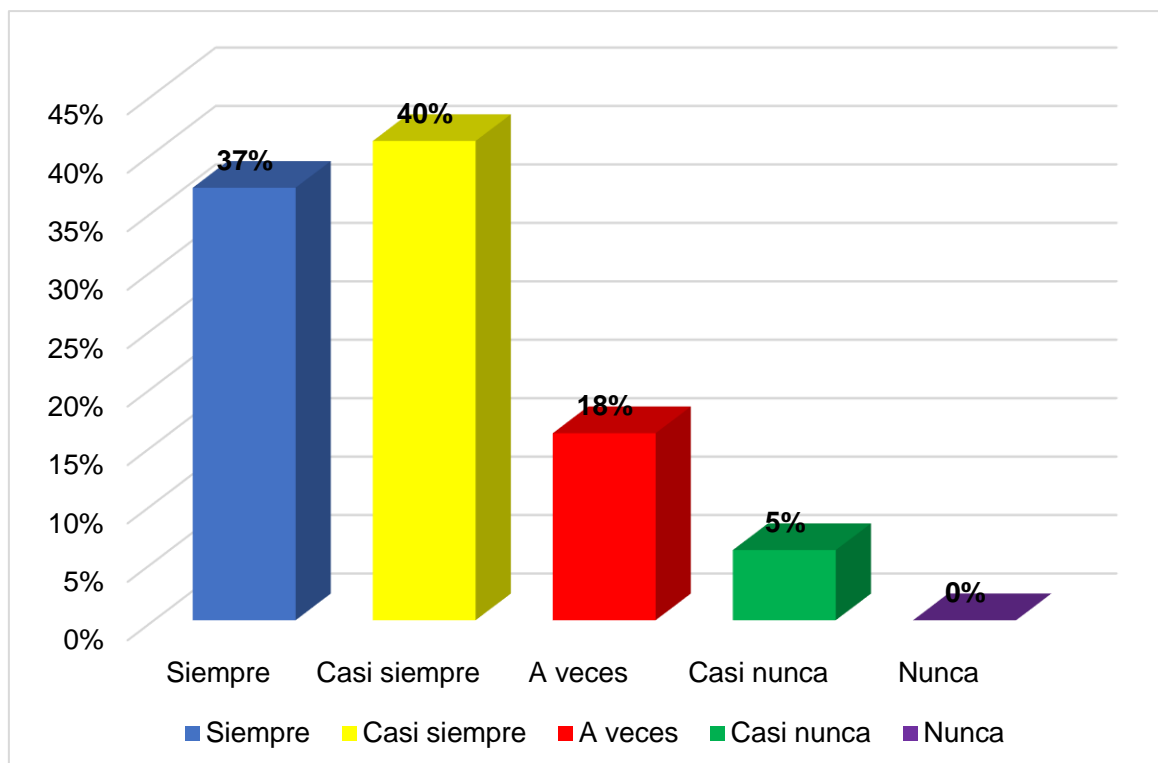
En la I.E.S. diariamente ocupo peligros para conseguir fines planteados.

Criterios	F	%
Siempre	37	37%
Casi siempre	40	40%
A veces	18	18%
Casi nunca	5	5%
Nunca	0	0%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 9

En la I.E.S. diariamente ocupo peligros para conseguir fines planteados.



Nota: con base en la Tabla 9



Interpretación y análisis

De acuerdo a la Tabla y Gráfico 9 se observa que, de 100 Docentes encuestados de las IES de la Provincia de Melgar, sobre la dimensión desafío, el 40% casi siempre los Docentes asumen riesgos para alcanzar metas propuestas, el 37% siempre asumen sus metas propuestas en su trabajo, el 18% a veces asumen para alcanzar sus metas propuestas, el 5% casi nunca presentan metas en su trabajo, y el 0% nunca.

De acuerdo, con lo observado, se aprecia en el indicador de restos laborales los maestros de las IES de la Provincia de Melgar que el 37% asumen riesgos para alcanzar metas propuestas en su trabajo, lo cual indica que se tiene que tomar mayor responsabilidad y compromiso con el trabajo docente.

Tabla 21

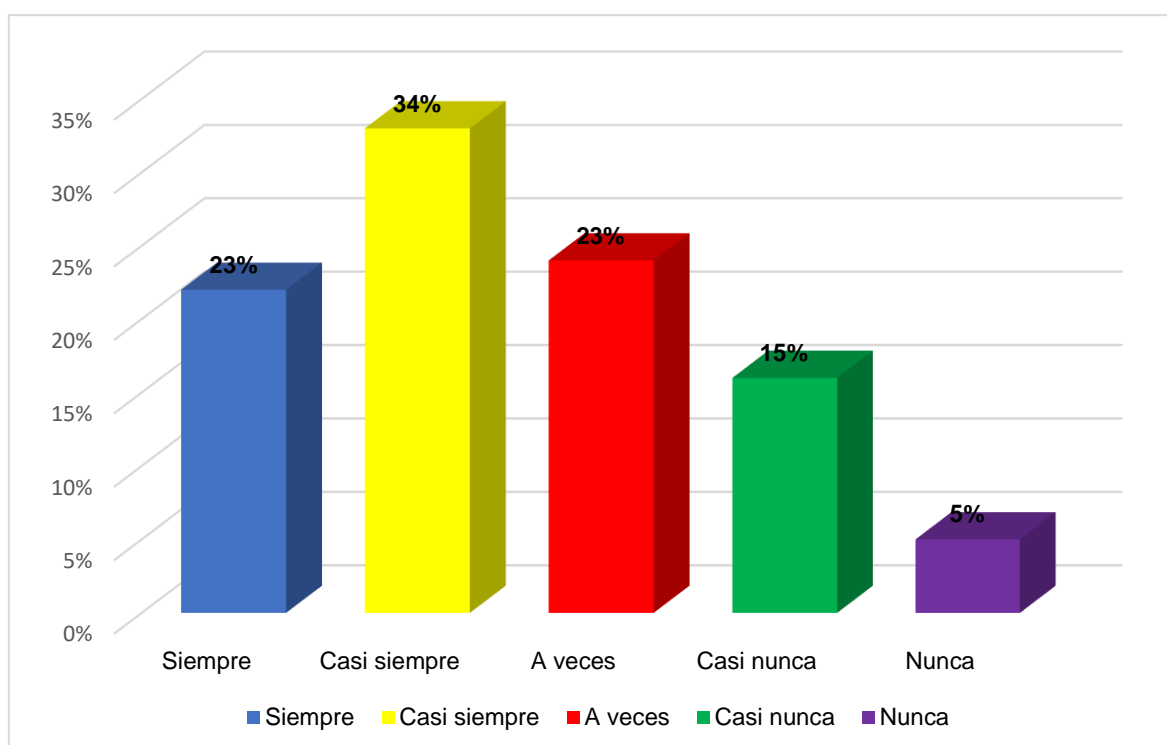
Tomo en cuenta que en la I.E.S. se practica el soporte recíproco entre compañeros.

Criterios	F	%
Siempre	23	23%
Casi siempre	34	34%
A veces	23	23%
Casi nunca	15	15%
Nunca	5	5%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 10

Tomo en cuenta que en la I.E.S. se practica el soporte recíproco entre compañeros.



Nota: De acuerdo a la Tabla 10



Interpretación y análisis

Con base en la Tabla y Gráfico 10 se aprecia que, de 100 Docentes encuestados de los centros educativos de nivel secundario del distrito de Ayaviri, sobre la dimensión cooperación entre docentes, el 34% casi siempre consideran la práctica del apoyo entre compañeros, el 23% siempre y como también otro 23% a veces, el 15% casi nunca consideran, y el 5% nunca.

En conclusión, con los resultados obtenidos en el indicador apoyo mutuo entre maestros de las IES del distrito de Ayaviri, se practica medianamente, no hay apoyo colaborativo definido, hay poca de empatía definido.

Tabla 22

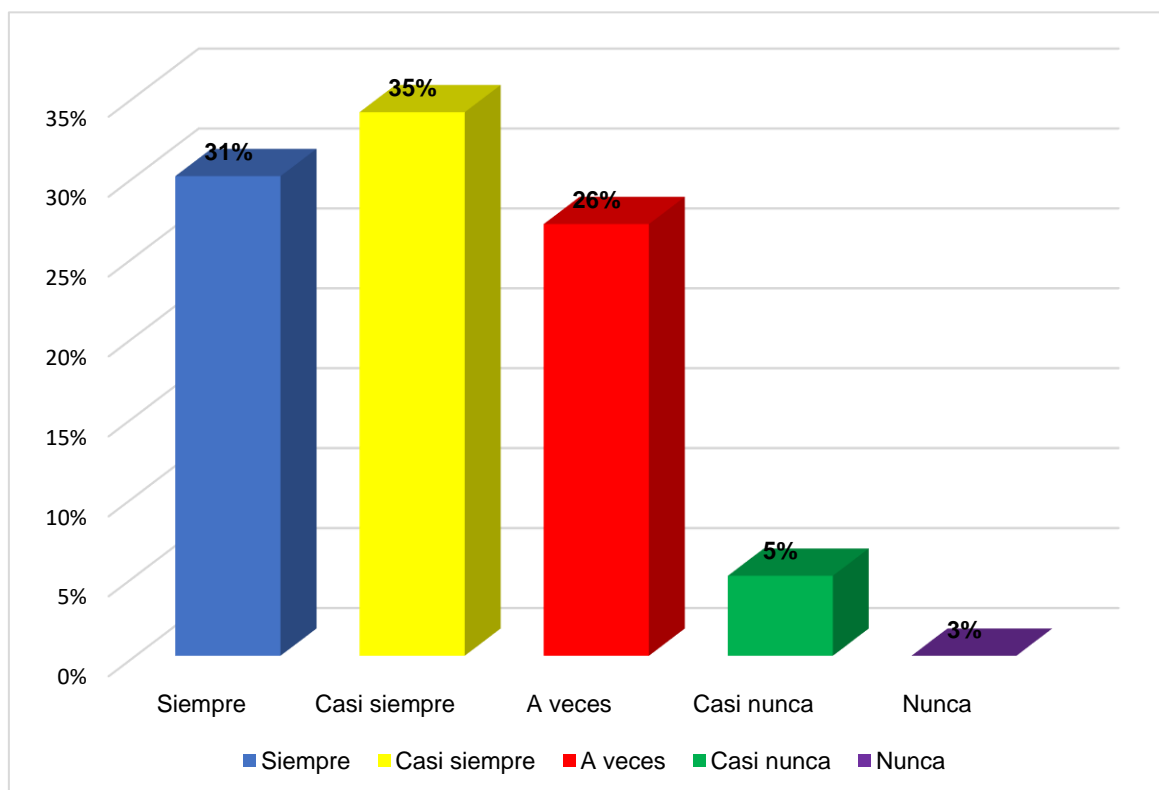
Para solucionar a un conflicto, participo para solucionarlo ágilmente

Criterios	F	%
Siempre	31	31%
Casi siempre	35	35%
A veces	26	26%
Casi nunca	5	5%
Nunca	3	3%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 11

Para solucionar a un conflicto, participo para solucionarlo ágilmente



Nota: Con base en la Tabla 11



Interpretación y análisis

De acuerdo a la Tabla y Gráfico 11 se aprecia que, de 100 docentes encuestados de los centros educativos de nivel secundario del distrito de Ayaviri, sobre la dimensión de solución de conflictos, el 35% casi siempre consideran frente a un conflicto solucionarlo rápidamente, el 31% siempre están frente a una solución rápida, el 26% solucionan los conflictos en forma rápida a veces, el 5% casi nunca consideran solucionarlo, y el 3% nunca están dispuestos solucionar los problemas que se presentan.

En conclusión, con los resultados obtenidos en el indicador de solución de problemas en forma rápida, los docentes manifiestan que solucionan los problemas de inmediato, de manera regular, lo cual indica tomar una decisión rápida frente a las dificultades que se muestran en las IES del distrito de Ayaviri.

Tabla 23

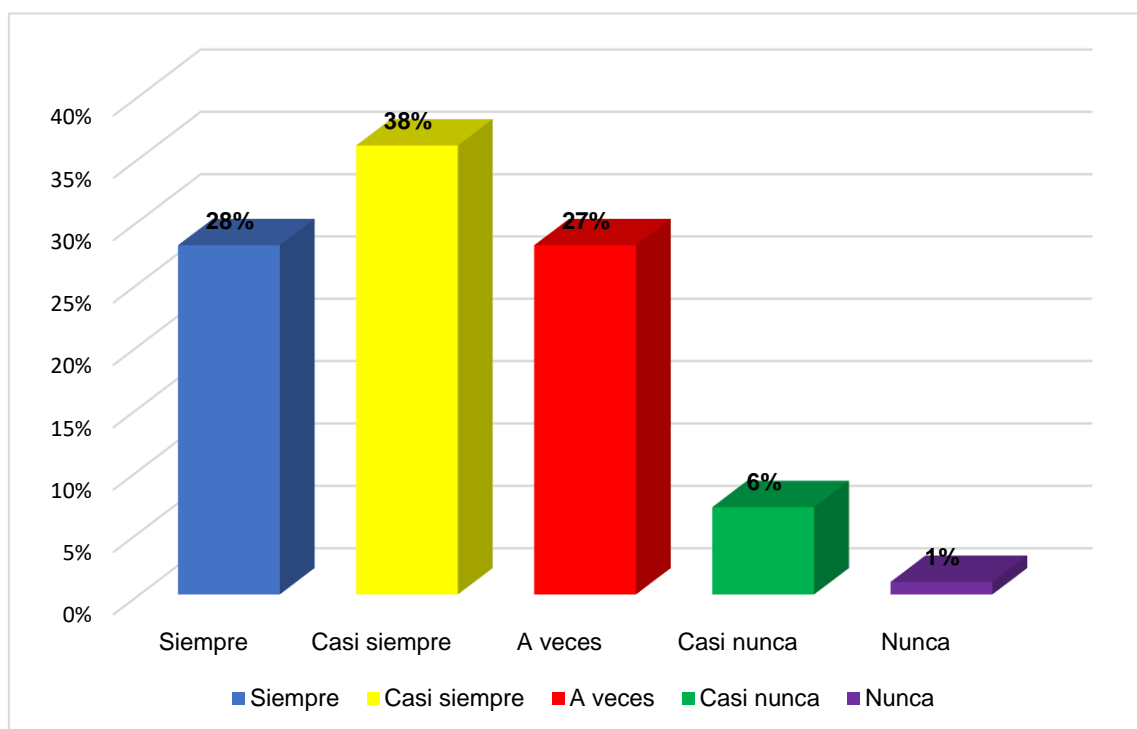
Considero que la I.E.S. donde trabajo satisface mis objetivos personales.

Criterios	F	%
Siempre	28	28%
Casi siempre	38	38%
A veces	27	27%
Casi nunca	6	6%
Nunca	1	1%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 12

Considero que la I.E.S. donde trabajo satisface mis objetivos personales



Nota: (con base en la Tabla 12).



Interpretación y análisis

Con se observa en la Tabla y Gráfico, de 100 docentes encuestados de los centros educativos de nivel secundario del distrito de Ayaviri, sobre la dimensión identidad, el 38% manifiestan que casi siempre que satisface sus objetivos personales, el 28% siempre están satisfechos con sus objetivos personales, el 27% a veces están satisfechos, el 6% casi nunca, y el 1% nunca.

De los resultados que muestra el cuadro y gráfico, señala claramente que los objetivos personales de los maestros de las IES del distrito de Ayaviri, son satisfechos medianamente sus objetivos personales, debiendo tener en cuenta que primero son los objetivos institucionales.

Tabla 24

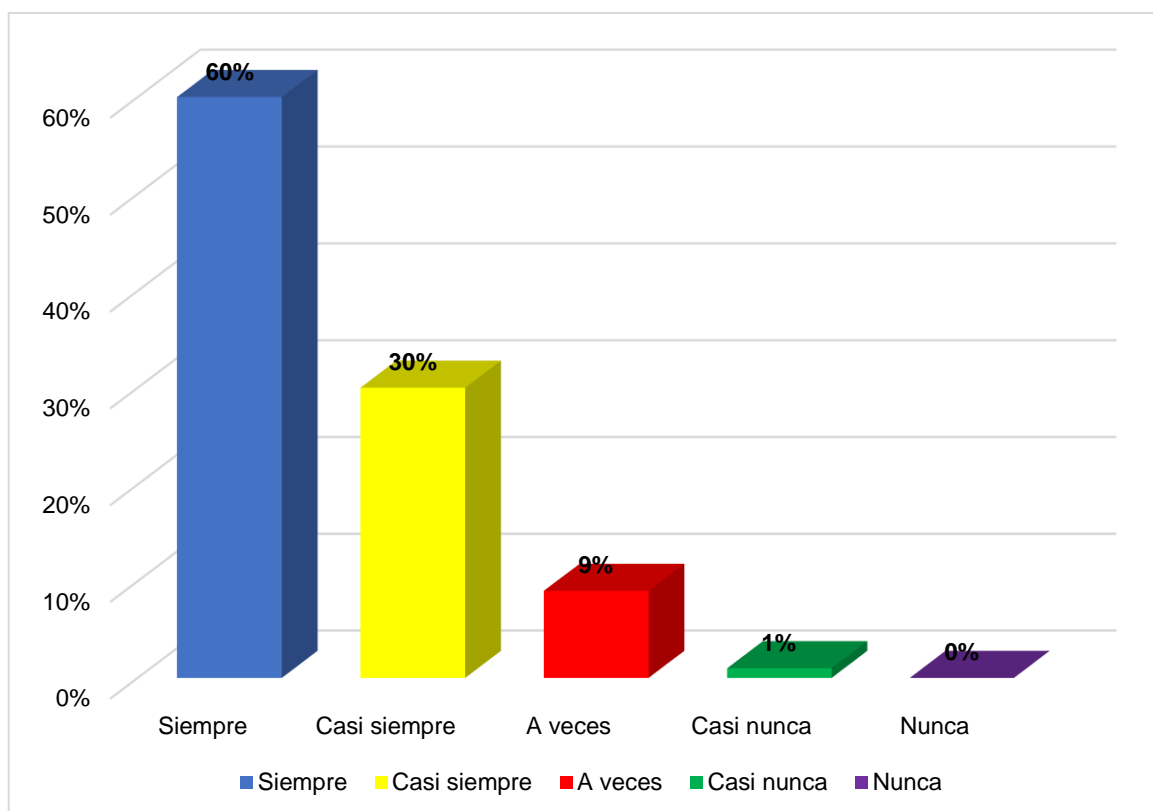
Lo que hago en la I.E.S. es mi vocación

Criterios	F	%
Siempre	60	60%
Casi siempre	30	30%
A veces	9	9%
Casi nunca	1	1%
Nunca	0	0%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 13

Lo que hago en la I.E.S. es mi vocación



Nota: (de acuerdo a la Tabla 13)



Interpretación y análisis

Como se observa en la Tabla y Gráfico 13, 100 docentes encuestados de los centros educativos de nivel secundario del distrito de Ayaviri, sobre la dimensión vocación de servicio, el 60% siempre consideran que es su vocación el trabajo docente asumido, el 30% casi siempre consideran como casi siempre que es su vocación, el 9% de docentes encuentran como a veces, el 1% casi nunca, y el 0% nunca.

Los resultados determinan, en lo referente al indicador vocación en los docentes por el trabajo que realizan en las IES del distrito de Ayaviri, en su mayoría consideran que trabajan por vocación, se sienten conformes e identificados con el trabajo docente.

Tabla 25

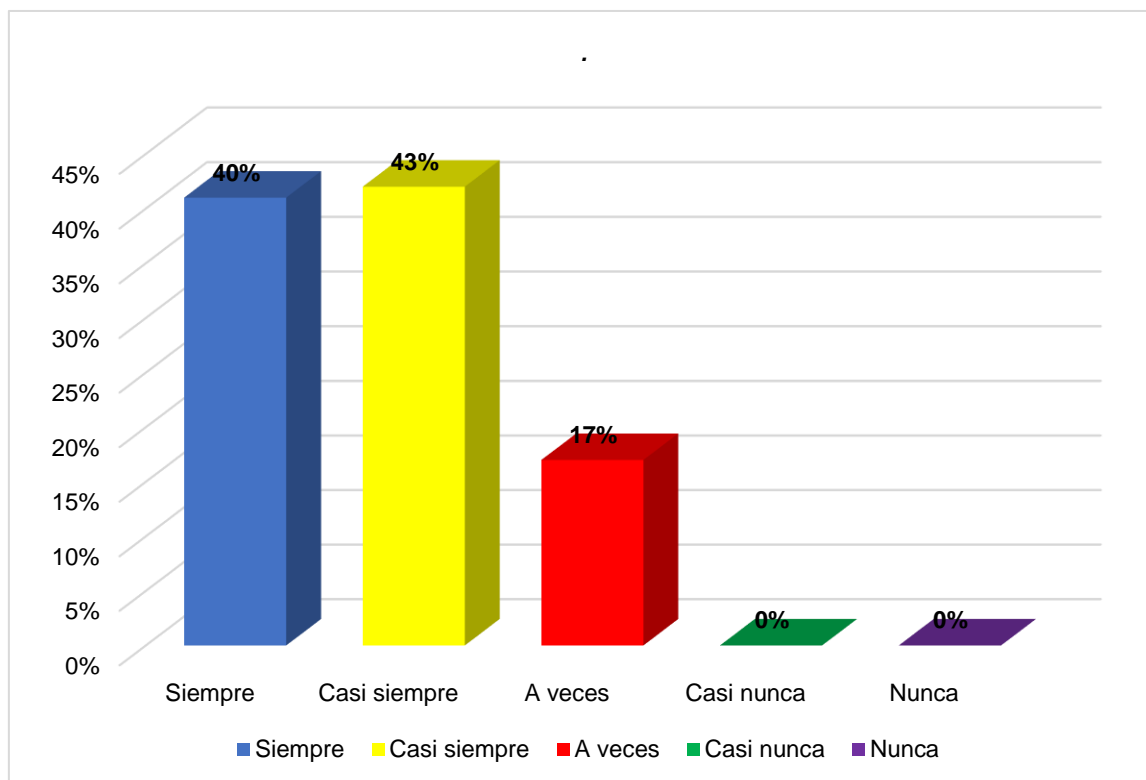
Mi trabajo es interesante, desafiante y significativo.

 criterios	F	%
Siempre	40	40%
Casi siempre	43	43%
A veces	17	17%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 14

Mi trabajo es interesante, desafiante y significativo



Nota: (de acuerdo a la Tabla 14)



Interpretación y análisis

Como observamos en la Tabla y Gráfico 14, de 100 docentes encuestados de los centros educativos de nivel secundario de la Provincia de Melgar, sobre la dimensión de trabajo significativo que realizan, el 43% indican como casi siempre que su trabajo es interesante, desafiante y significativo, 40% consideran como siempre que su trabajo es interesante y significativo, el 17% a veces, y ni hay alguien que manifieste como casi nunca o nunca.

Esto determina, en los resultados obtenidos en el indicador de interesante, desafiante y significativo, no definen en forma decisiva en el trabajo que realizan los docentes, como significativo, desafiante y significativo, siendo un resultado mediano, faltando el empuje de un trabajo de calidad en la educación.

Tabla 26

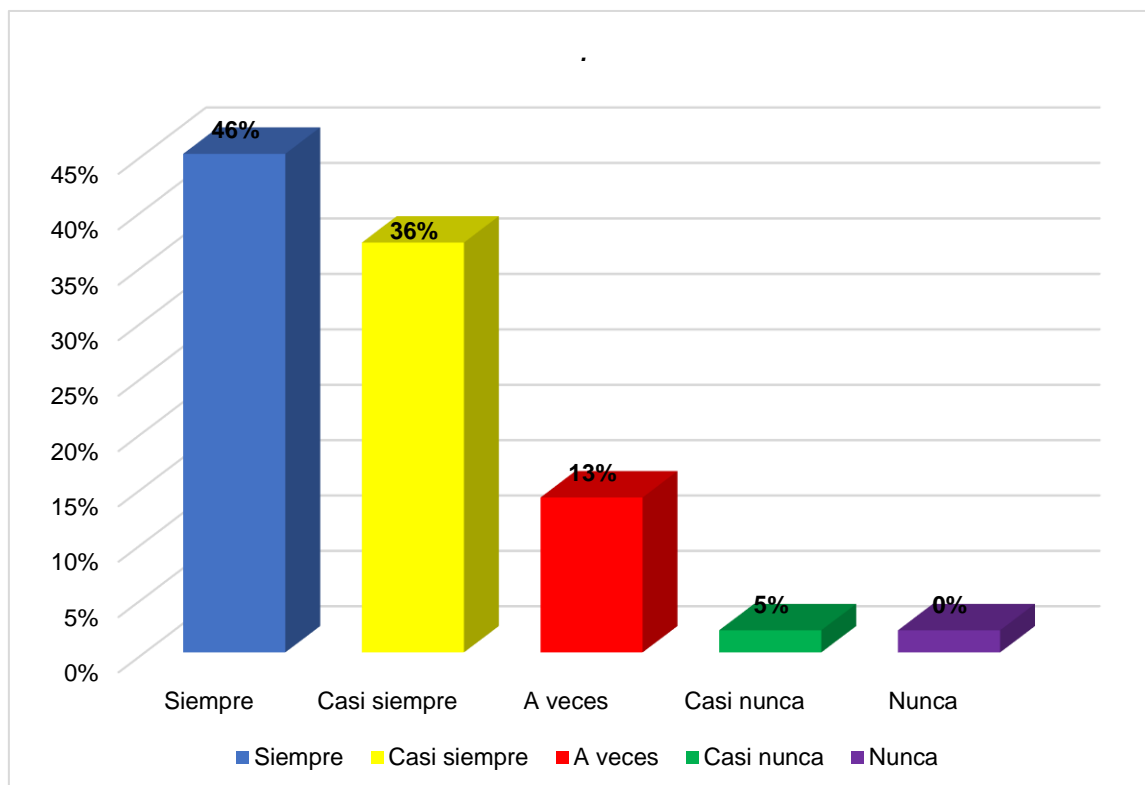
Me siento bien cuando voy a trabajar.

Criterios	F	%
Siempre	46	46%
Casi siempre	36	36%
A veces	13	13%
Casi nunca	5	5%
Nunca	0	0%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 15

Me siento bien cuando voy a trabajar



Nota: con base en la Tabla 15



Interpretación y análisis

Como se observa en la Tabla y Gráfico 15, de 100 docentes encuestados de los centros educativos de nivel secundario del distrito de Ayaviri, sobre la dimensión extrínsecos el 46% siempre se sienten bien cuando van trabajar, 36% casi siempre siente que les va bien en su trabajo, el 13% a veces, el 5% casi nunca, y el 0% nunca.

Los resultados señalan, que los docentes sienten conformidad por el trabajo que realizan en su centro siempre en su mayoría, como también algunos no encuentran ese bienestar personal por el trabajo que realizan, de todos modos, el trabajo y el centro de trabajo debe considerarse como gozo personal de cada trabajador.

Tabla 27

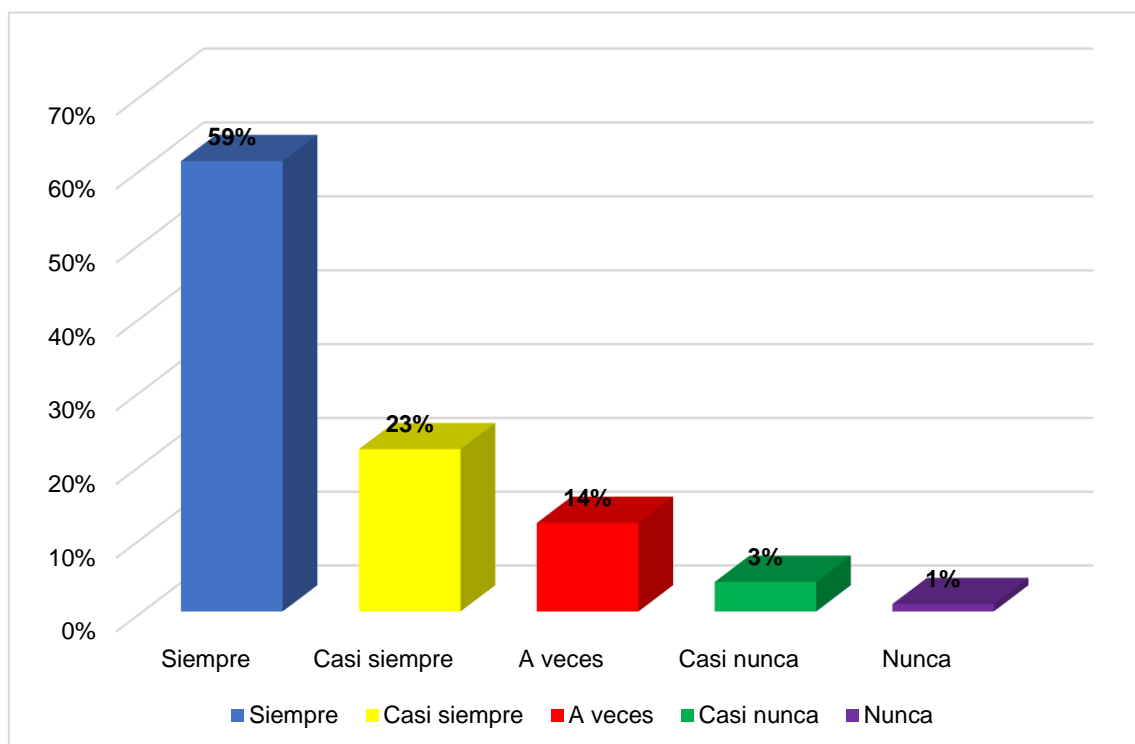
Estoy orgulloso de decir a los demás que soy parte de esta institución.

Criterios	F	%
Siempre	59	59%
Casi siempre	23	23%
A veces	14	14%
Casi nunca	3	3%
Nunca	1	1%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 16

Estoy orgulloso de decir a los demás que soy parte de esta institución.



Nota: Con base en la Tabla 16



Interpretación y análisis

Como se observa en la Tabla y Gráfico 16, de 100 docentes encuestados de los centros educativos de nivel secundario del distrito de Ayaviri, sobre la dimensión extrínsecos, el 59% siempre están orgullosos en sus instituciones, es decir plenamente identificados, el 23% casi siempre sienten orgullo por ser docente de su institución, el 14% a veces, el 3% casi nunca, y el 1% nunca.

Esto determina, en los resultados obtenidos en el indicador orgullo por ser docente de su institución de las IES del distrito de Ayaviri, la mayoría de docentes se sienten orgullosos en sus centros de labor, se sienten identificados con su institución y sus alumnos.

Tabla 28

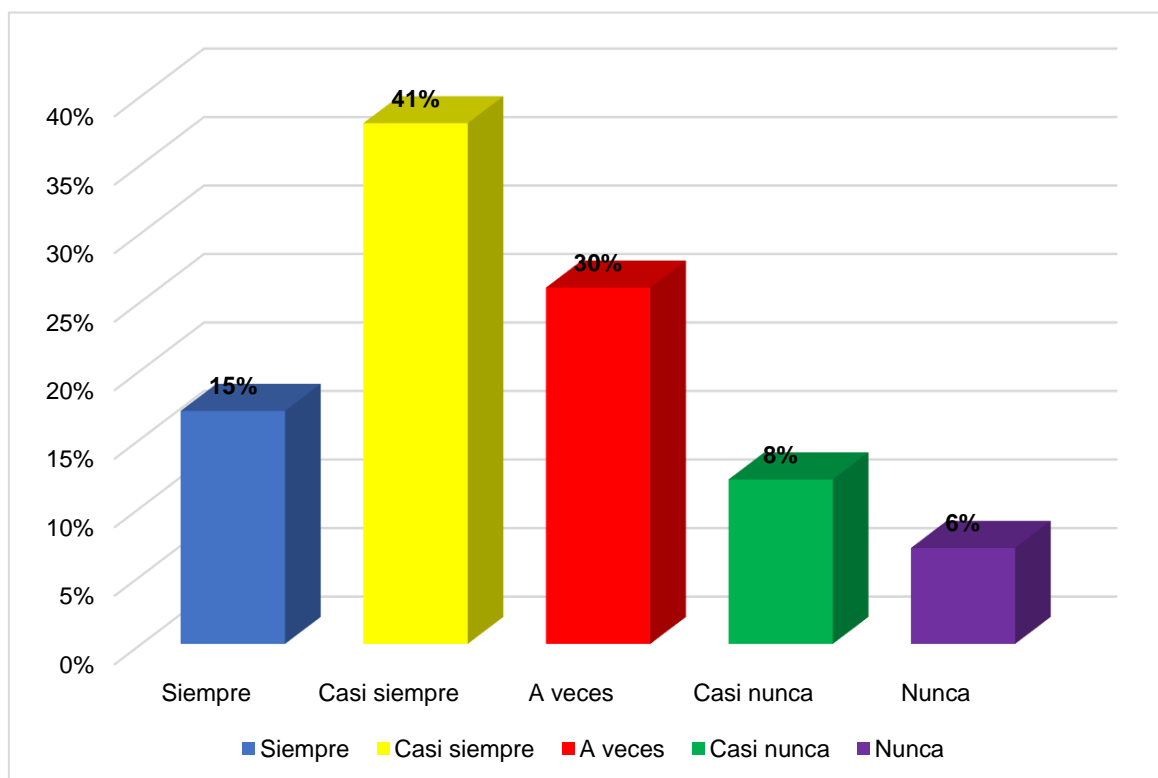
El dinero me motiva a hacer mejor el trabajo

Criterios	F	%
Siempre	15	15%
Casi siempre	41	41%
A veces	30	30%
Casi nunca	8	8%
Nunca	6	6%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 17

El dinero me motiva a hacer mejor el trabajo



Nota: con base en la Tabla 17



Interpretación y análisis

Como se observa en la Tabla y Gráfico 17, de 100 docentes encuestados de los centros educativos de nivel secundario del distrito de Ayaviri, sobre la dimensión extrínsecos, el 15% siempre consideran que el dinero les motiva hacer mejor el trabajo, es decir el pago que reciben, el 41% a veces el dinero les motiva, el 30% a veces el dinero les motiva, el 8% casi nunca, y el 6% nunca.

Esta conclusión, en los resultados obtenidos en el indicador, referente al pago por remuneración que reciben los maestros en las IES del distrito de Ayaviri, casi siempre es motivo por el trabajo realizado.

Tabla 29

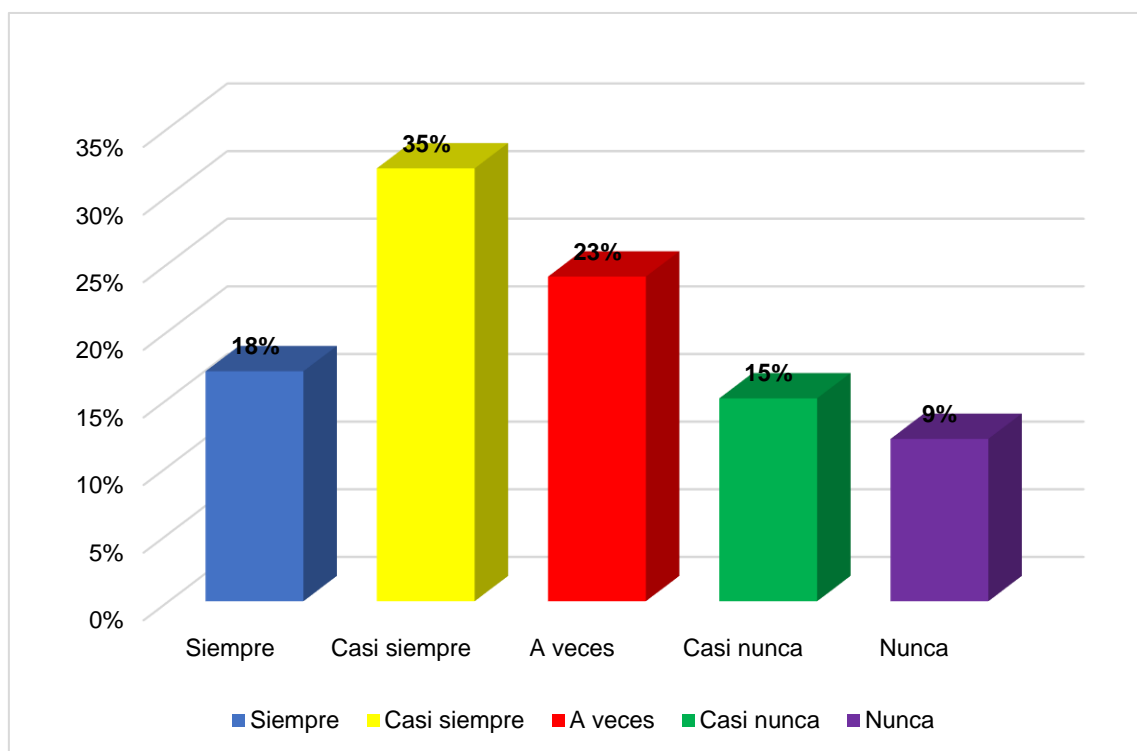
Yo me esfuerzo en el trabajo, si recibo beneficios de la institución.

Criterios	F	%
Siempre	18	18%
Casi siempre	35	35%
A veces	23	23%
Casi nunca	15	15%
Nunca	9	9%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 18

Yo me esfuerzo en el trabajo, si recibo beneficios de la institución.



Nota: Con base en la Tabla 18



Interpretación y análisis

Como se observa en la Tabla y Gráfico 18, de 100 docentes encuestados de los centros educativos de nivel secundario de la provincia de Melgar, sobre la dimensión extrínsecos, el 35% de los docentes manifiestan que casi siempre realizan su trabajo si reciben beneficios, 23% a veces trabajan si reciben beneficios en su trabajo, el 18% siempre trabajan si reciben beneficios, el 15% casi nunca si fijan en el pago, y el 12% nunca consideran en los beneficios que recibe.

Esto conclusión, en los resultados obtenidos en el indicador beneficios de los maestros de las IES de la provincia de Melgar casi siempre trabajan duro para sus beneficios personales las cuales reciben de la Institución.

Tabla 30

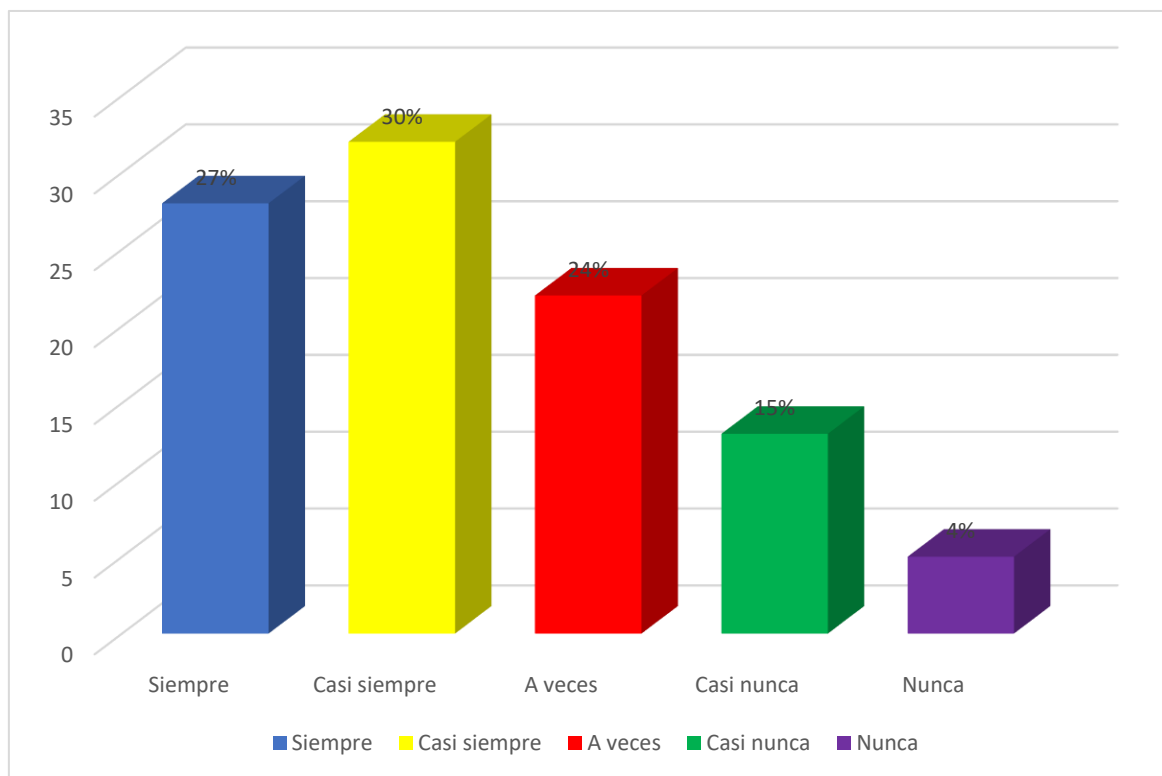
Me siento motivado cuando, mi institución me paga según mi rendimiento.

Criterios	F	%
Siempre	27	27%
Casi siempre	30	30%
A veces	24	24%
Casi nunca	15	15%
Nunca	4	4%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 19

Me siento motivado cuando, mi institución me paga según mi rendimiento.



Nota: Con base en la Tabla 19



Interpretación y análisis

Como se observa en la Tabla y Gráfico 19, de 100 docentes encuestados de los centros educativos de nivel secundario de la provincia de Melgar, sobre la dimensión extrínsecos, el 30% casi siempre están motivados de acuerdo al pago por su rendimiento, 27% siempre están motivados de acuerdo al pago en su rendimiento, el 24% a veces están motivados, el 15% casi nunca, y el 4% nunca.

Se concluye de los resultados obtenidos en el indicador rendimiento los docentes de las instituciones Educativas Secundarias de la provincia de Melgar casi siempre relacionado de acuerdo al pago en su rendimiento.

Tabla 31

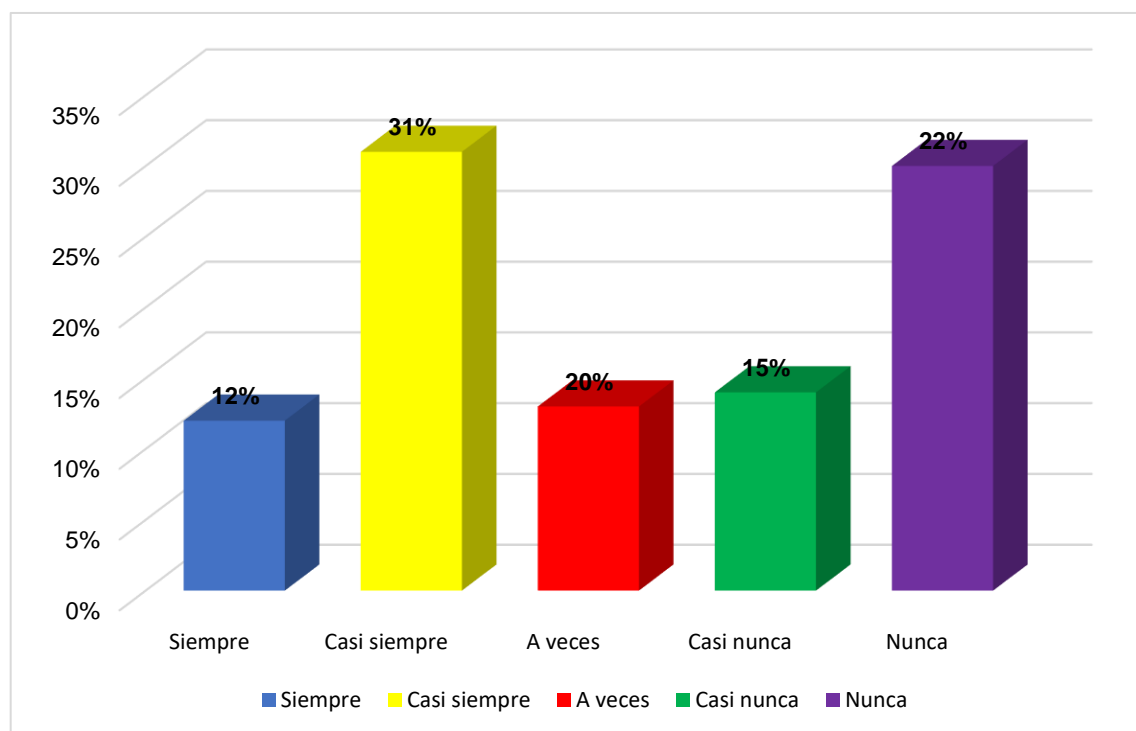
Recibo más en comparación con los demás que realizan el mismo trabajo.

Criterios	F	%
Siempre	12	12%
Casi siempre	31	31%
A veces	20	20%
Casi nunca	15	15%
Nunca	22	30%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 20

Recibo más en comparación con los demás que realizan el mismo trabajo.



Nota: con base en la Tabla 20



Interpretación y análisis

Como se observa en la Tabla y Gráfico, de 100 docentes encuestados de los centros educativos de nivel secundario de la provincia de Melgar, sobre la dimensión intrínsecos, el 31% casi siempre encuentran comparaciones sobre su pago con otras personas que realizan similares trabajos, 22% no se fijan en su pago en comparación de otros de similares trabajo, el 20% de docentes a veces se fijan, el 15% casi nunca, y el 12% siempre que es una minoría se fijan en el pago realizado en comparación de otros.

Se deduce de los resultados obtenidos en el indicador de los docentes relacionado al pago que reciben, en las IES de la provincia de Melgar, casi siempre relacionando comparaciones entre compañeros.

Tabla 32

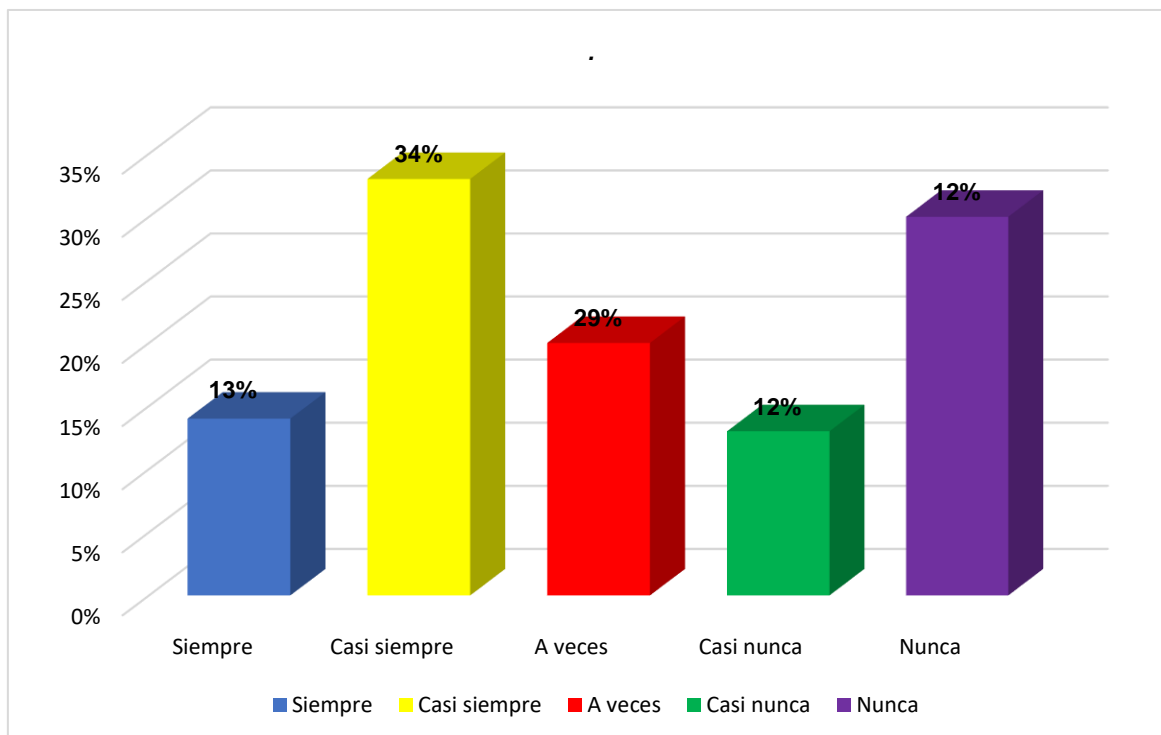
Yo trabajo duro si la autoridad superior escucha quejas

Criterios	F	%
Siempre	13	13%
Casi siempre	34	34%
A veces	29	29%
Casi nunca	12	12%
Nunca	12	12%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 21

Yo trabajo duro si la autoridad superior escucha quejas.



Nota: Con base en la Tabla 21



Interpretación y análisis

Como se observa en la Tabla y Gráfico 21, de 100 docentes encuestados de los centros educativos de nivel secundario del distrito de Ayaviri, sobre la dimensión intrínsecos, el 34% casi siempre trabajan duro si la autoridad superior escucha quejas, 29% a veces trabajan si hay quejas frente a la autoridad, el 13% siempre, y el 12% casi nunca o nunca se fijan en quejas hacia la superioridad para trabajar.

En conclusión, de los resultados obtenidos en el indicador trabajan los maestros de las IES del distrito de Ayaviri casi siempre trabajan duro si la autoridad superior si escucha quejas.

Tabla 33

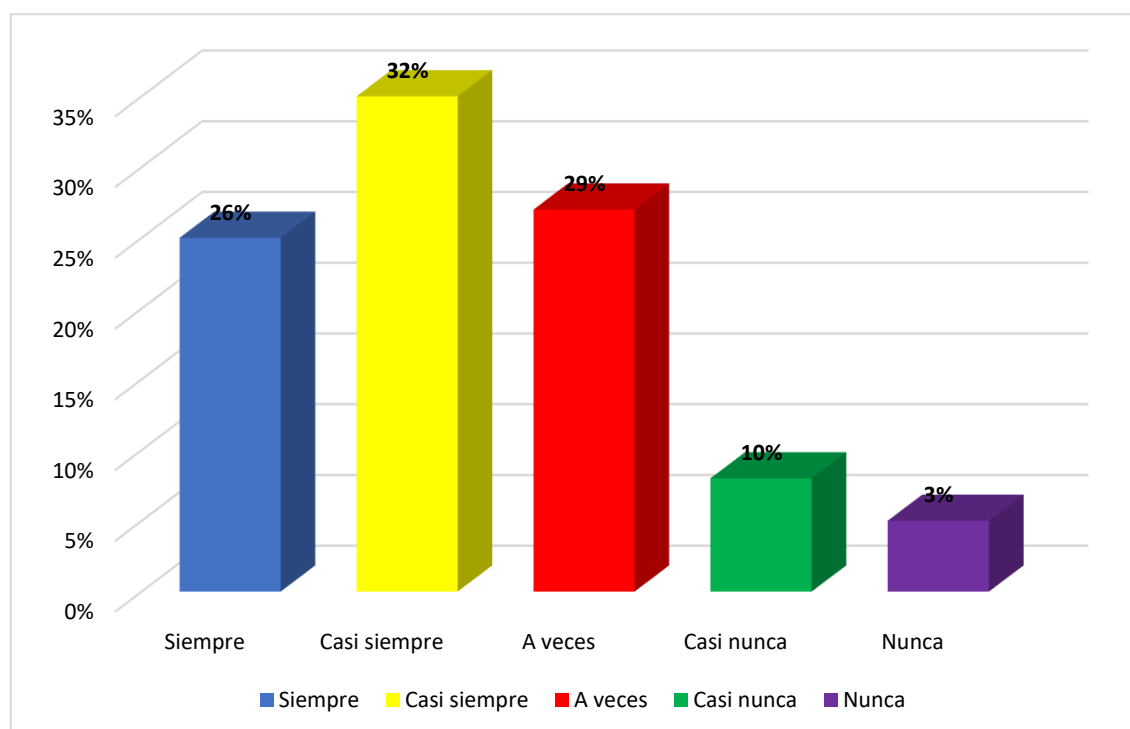
Me va mejor en el trabajo si las quejas se resuelven dentro de un período de tiempo determinado criterios.

Criterios	F	%
Siempre	26	26%
Casi siempre	32	32%
A veces	29	29%
Casi nunca	10	10%
Nunca	3	3%
Total	100	100%

Nota: Ficha cuestionario

Figura 22

Me va mejor en el trabajo si las quejas se resuelven dentro de un período de tiempo determinado criterios.



Nota: con base en la Tabla 22



Interpretación y análisis

Como se observa en la Tabla y Gráfico 22, de 100 docentes encuestados de los centros educativos de nivel secundario del distrito de Ayaviri sobre la dimensión intrínsecos, el 32% casi siempre les va bien en el trabajo si las quejas se resuelven en criterios y en el tiempo determinado, al 29% de docentes a veces el trabajo les va bien, si los problemas se resuelven dentro un periodo de tiempo determinado, al 26% siempre por que los problemas se solucionen, al 10% casi nunca, y el 3% nunca.

En conclusión, de los resultados obtenidos en el indicador resolución conflictos, los maestros de las IES del distrito de Ayaviri casi siempre les va bien en el trabajo si las quejas se resuelven en su momento determinado.

Tabla 14

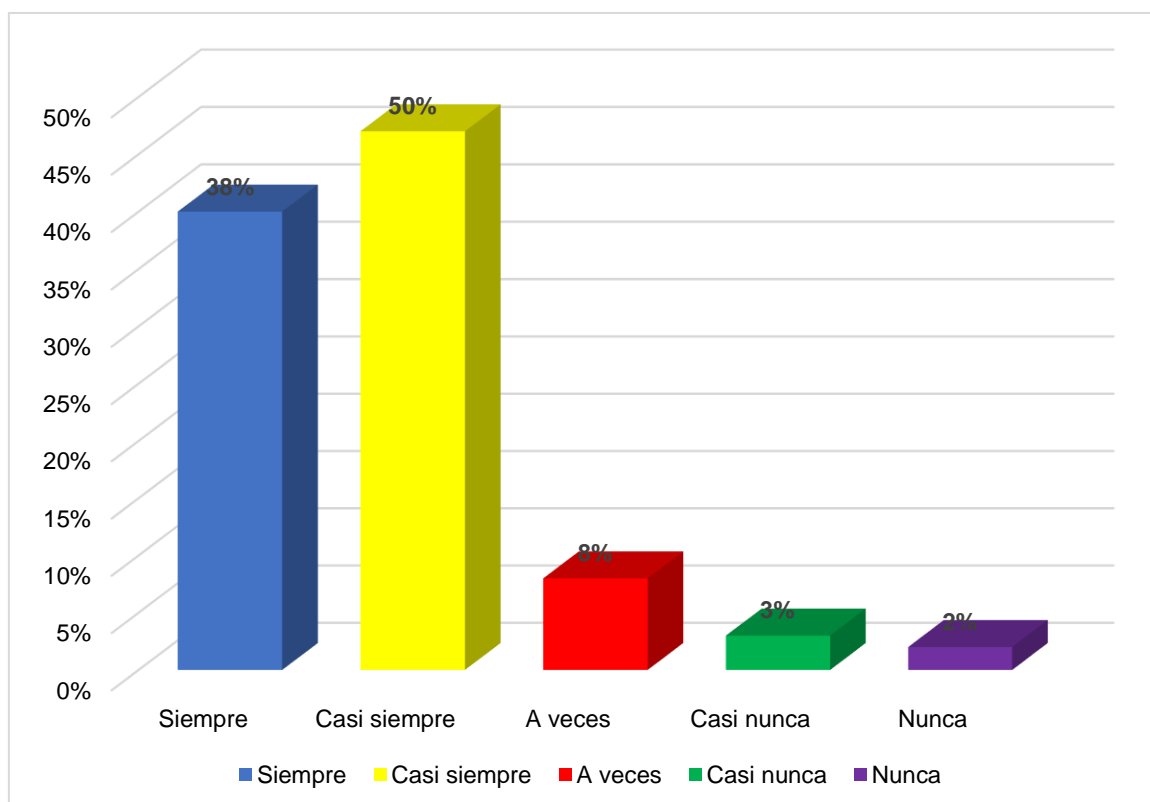
Estoy conforme con mí ser interior si estoy motivado

Criterios	F	%
Siempre	38	38%
Casi siempre	50	50%
A veces	8	8%
Casi nunca	3	3%
Nunca	1	2%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 23

Estoy conforme con mí ser interior si estoy motivado.



Nota: con base en la Tabla 23



Interpretación y análisis

Como se observa en la Tabla y Gráfico 23, de 100 docentes encuestados de los centros educativos de nivel secundario del distrito de Ayaviri, sobre la dimensión intrínsecos, el 50% casi siempre están satisfechos con su ser interior, si está motivado en su trabajo, 38% siempre están satisfechos y motivados, el 8% a veces, el 3% casi nunca, y el 2% nunca.

En conclusión, de los resultados obtenidos en el indicador satisfacción, la mitad de los maestros de las IIES del distrito de Ayaviri casi siempre se siente satisfechos interiormente si están motivados en el trabajo docente.

Tabla 35

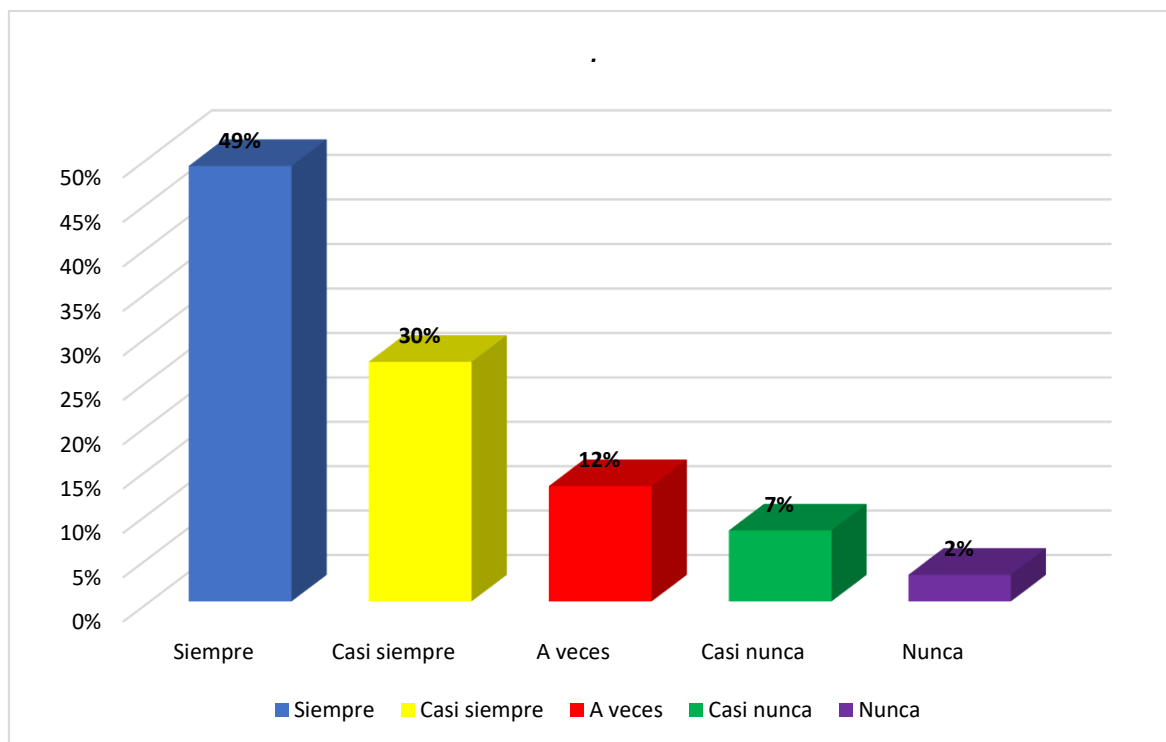
Yo respeto a los demás si estoy motivado.

Criterios	F	%
Siempre	49	49%
Casi siempre	20	20%
A veces	12	12%
Casi nunca	7	7%
Nunca	2	2%
Total	100	100%

Nota: Elaboración Propia

Figura 24

Yo respeto a los demás si estoy motivado.



Nota: Con base en la Tabla 24



Interpretación y análisis

Como se observa en la Tabla y Gráfico 24, de 100 docentes encuestados de los centros educativos de nivel secundario del distrito de Ayaviri, sobre la dimensión intrínsecos, el 49% siempre respetan a los demás si están motivados, 30% casi siempre respetan si están motivados, el 12% a veces, el 7% siempre, y el 2% casi nunca.

En conclusión, de los resultados obtenidos en el indicador respeto entre maestros de las IES del distrito de Ayaviri siempre ocurre este fenómeno si están motivados, según la mayoría.

CONCLUSIONES

Primera. – Se concluye que la relación el Clima Organizacional y la Motivación Laboral, en los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Ayaviri durante el año académico 2020, es determinada porque existe responsabilidad moderada, cooperación moderada alta y la existencia de la identidad con la institución; ya que el coeficiente de correlación entre ambas variables tiene el valor de $P = 0,000$, siendo menor a $0,05$, obteniendo una correlación regular positiva, por lo cual se acepta la hipótesis alterna con un nivel de significancia menor de $0,05$.

Segunda. – Se llega a la conclusión considerando el primer objetivo específico que existe relación significativa media entre la responsabilidad y la motivación extrínseca de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Ayaviri, se determinó, obteniendo el resultado donde el valor de P es $0,000$ el que es menor a alfa $0,05$, siendo un indicador que la responsabilidad de motivación extrínseca.

Tercera. – Se logro determinar que existe relación directa y positiva baja entre los desafíos y la motivación laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Ayaviri. Ya que el resultado que $r = 0,608$; y para el valor de $P = 0,000$, siendo una correlación positiva muy baja, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Cuarta. – Se logro determinar que existe una relación significativa entre la cooperación y la motivación laboral en los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Ayaviri. Ya que se obtuvo como resultado que $r = 0,05$; y para el valor de $P = 0,000$, teniendo una correlación



positiva media, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Quinta. – Según los resultados obtenidos se logra determinar que existe, una relación directa y positiva media entre la identidad y la motivación laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Secundarias de Ayaviri. Pues se obtuvo como resultado el valor de $P = 0,000$, menos a $\alpha = 0,05$; siendo un indicador con la identidad se relaciona en forma positiva media con la motivación laboral.



RECOMENDACIONES

Primera. - Al director de la UGEL Melgar y a los especialistas se recomienda talleres de sensibilización con temas cómo mejorar el clima organizacional dando énfasis a la cooperación e identidad que deben sentir los docentes en las Instituciones Educativas Ayaviri para que estén bien motivados.

Segunda. - A todos los directores de las Instituciones Educativas de Ayaviri se les recomienda capacitar y monitorear el cumplimiento de la responsabilidad en los docentes en las Instituciones Educativas Ayaviri con el objetivo de que estos estén motivados al momento de su desarrollo de sus sesiones de aprendizajes.

Tercera. – Considerando que los problemas y desafíos que se presenta en el clima organizacional se recomienda a los directores de las Instituciones Educativas secundarias, realizar talleres de capacitación sistemáticos, así mejorar sus relaciones interpersonales en los docentes y esto les llevará trabajar más motivados.

Cuarta. – A los directores de las Instituciones Educativas secundarias de Ayaviri mejorar la cooperación entre los docentes a través de seminarios de capacitación y así logra una buena coordinación y ayuda para lograr sus objetivos, para trabajar motivados.

Quinta. – A los directores de las Instituciones Educativas secundarias de Ayaviri ofrecer talleres que ayuden formar positivamente la identidad de los docentes en los colegios secundarios, así realizar las costumbres realizando eventos que identifican el distrito de Ayaviri



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. A. (2011). Diccionario de términos de Recursos Humanos. 1ra. Edición. Editorial Granica S.A., Buenos Aires, Argentina. 480 pp.
- Alles, M. A. (2011). Diccionario de términos de Recursos Humanos. 1ra. Edición. Editorial Granica S.A., Buenos Aires, Argentina.
- Altuve, E. (2009). La motivación en el desempeño laboral del personal de coordinación de prevención del delito seccional en el estado de Barinas. Proyecto de trabajo de grado para optar el título de Licenciado en Sociología del Desarrollo. 90 pp.
- Alvarado, J. (2012), "Influencia del Liderazgo en la competitividad de las organizaciones peruanas". Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú
- Anderson, West (1998), Mathisen, y Einarsen, G. (2004), Reichers, y Schneider (1990), sobre el clima organizacional.
- Arteaga, K. (2006) Efectos del programa de intervención para el mejoramiento de la comprensión lectora a través de estrategias de aprendizaje de niños de sexto grado de Primaria del colegio Cooperativo Santa Felicia (Tesis de Maestría). Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima, Perú.
- Bedoya Sanchez, E. O. (2003). "La nueva gestión de personas y su evaluación del desempeño en empresas competitivas". Tesis digitales de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Blanco Cohen, C. (1982) Relaciones Industriales "Como seleccionar nuestro personal" Tomo 2 4ta Edición Editorial Distresa S. A.



- Bone Dianne y Griggs Rich. (1992). *Calidad en el Trabajo*. Iberoamericana, S.A. México.
- Bravo, J. (2011) "Relación existente entre el clima organizacional de la organización educativa José Carlos Mariátegui del Distrito de Mazamari y el manejo gremial de los maestros del grado secundario en el lapso 2010 del distrito de Mazamari". Perú
- Brunet, L. (2011). *El clima del trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencias*. México: Trillas
- Cabrera, E. (1993). *Diseño de un sistema de evaluación de desempeño*. Editado por el Banco Interamericano de Desarrollo. BID. San Salvador. 45 pp.
- Calero Perez, M. (2000). "Técnicas del estudio de la investigación" Editorial San Marcos.
- Calero, M. (1994). *Hacia la excelencia de la educación*. Lima, San Marcos, 1994.
- Calixto (2014), "Motivación gremial y liderazgo en profesor de enseñanza primaria de las Instituciones educativa de la UGEL – Chupaca". San Juan de Jarpa – Chupaca. Perú.
- Carrasco Díaz, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Primera edición. Lima. Editorial San Marcos. Perú.
- Celis M, Hernández M. (2000). *El Comportamiento organizacional*. El Comportamiento Organizacional. 1era edición, Graficas Gloria S.A., Valencia, Venezuela.



- Chacón, K. y Urbina, M. J. (2000). Actitudes de los trabajadores de base hacia los factores motivacionales o de función de la empresa NISSAN, ubicada en el municipio los Guayos del Estado Carabobo.
- Chiavenato, I. (2007): Introducción a la teoría general de la administración. México. McGraw-Hill. 561 pp.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Mc.Graw Hill. México. Novena Edición. 421 pp.
- Davis Y Newstron (1993) "Comportamiento humano en el trabajo" 8va Edición México Mc Graw-Hill.
- Denison, D. R. y Neale, W. (2000). Denison Organizational Culture Survey. Ann Arbor: Denison Consulting
- Dessler, Gary. (1994). Administración de Personal. Prentice Hall. México.
- Dirección de Excelencia: (1993). El Reto del Tercer Milenio. Grad, S.A., México.
- Drucker, P. (1976). La Gerencia: Tareas, Responsabilidades y Práctica. El Ateneo. Buenos Aires.
- Feldman, R. S. (1998). Psicología con Aplicaciones a los Países de Habla Hispana (3ra ed.). México D.F.: Mc. Graw Hill.
- Fernández Arata, M. (2006). El desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia en Maestros de educación primaria de la ciudad de Lima –Perú. Págs 385-401. Universitas Psychologica.
- Furnham, A. (1992). Psicología organizacional. El comportamiento del individuo en las organizaciones. Ed. Alfaomega. México.



Furnham, A. (2011). Psicología organizacional. El comportamiento de los individuos en las organizaciones. México: Oxford University Press México.

García Cruz, J. A. (2008). La calidad de la gestión académico administrativa y el desempeño docente en la unidad de Post-Grado. Tesis sustentada para optar el grado académico de Doctor en Educación. UNMSM.

González, L. R. (2006). Salario y Motivación. [Revista en Línea], Disponible: <http://luisroldancuevas.blogspot.com/2006/01/salario-y-motivacin.html>
[Consulta: 2014, enero, 12].

Gutiérrez Osco, F. y Tumi Quispe. (2004) Diseños Estadísticos Aplicados a la Educación. Segunda edición, editorial Titikaka PCA-FCEDUC-UNA, Puno.

Hernández, R. Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ta ed.). México: Mc-Graw- Hill Interamericana. García (2004)

Huamaní Supo, L. B. (2005). Influencia de los factores de motivación en el desempeño laboral. Universidad Nacional del Altiplano (UNA) Puno.

Huanca Mamani, J. N. (2012). "Gestión del conocimiento y desempeño docente en las instituciones educativas primarias de la provincia del Collao en el año 2012". Tesis sustentada para optar el grado de Magister Scientiae en Educación. UNA-PUNO.

Inquilla M. (2008). Características de la gestión del recurso humano en las instituciones educativas de la provincia "El Collao" y sus consecuencias en el clima institucional y en el rendimiento laboral de los profesores. Tesis para optar el grado de Magister Scientiae en Educación. UNA-PUNO.



Isaksen, y Ekvall (2007) "El clima organizacional indican que son patrones reiterados de los sentimientos, actitudes y comportamientos que determinan la vida organizacional"

Ishikawa, K. (1994). Control total de la calidad. Valparaíso, Alfa S. A.

Kast, F. y Rosenzweig, J. E. (1970). Organization and Management. 1ra. Edición. Editorial McGraw-Hill S.A., Kogakusha, Tokio. 480 pp.

Kaufman, R.A. (1977). Planificación de sistemas educativos. México, Trillas.

Keith, D. y Newstrom, J. (1997). Comportamiento Humano en las Organizaciones. Mc Graw-Hill. México.

Kerschensteiner, G. (1935). El alma del educador y el problema de la formación del maestro. Barcelona, Labor.

Lahey, B. B. (1999). Introducción a la Psicología (6ta ed.). Chicago, IL: Mc. Graw Hill.

Maldonado Maydana, N. M. (2011). "La motivación laboral y su relación en el rendimiento profesional de los docentes de la IES Independencia Nacional de la ciudad de Puno – 2011". Tesis sustentada para optar el grado de Magister Scientiae en Educación. UNA-PUNO.

Mancha Pineda, E. (2012) Guía Metodológica de la Investigación Educativa, Edit. Centro Papelero de Norte S.A. Trujillo La Libertad Perú.

Marcano M. L. (1996). Lecciones Preliminares de Psicología. Universidad de Carabobo, 1996. 215 pp.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (2012). Marco de Buen Desempeño docente. Aprobado por R.M. N° 0547.



Monje Charaja, J. R. (2008). "Influencias de la Gestión Institucional administrativa en los resultados de la gestión pedagógica en la Instituciones Educativas Secundarias de la Unidad de Gestión Educativa local El Collao – Ilave". Tesis sustentada para optar el grado de Magister Scientiae en Educación. UNAPUNO.

Morles V. (1994). Planeamiento y análisis de investigaciones. (8va ed.). El dorado. Caracas.

Osterlind, S. J. (1989). Constructing test ítems. Boston: Kluwer Academic Publishers.

O'toole, J. (1996). El Liderazgo del Cambio. Prentice Hall. México.

Palomino, A. (2000), "Gerencia de Empresas y Administración de la Calidad". Primera Edición. Edit. Universidad San Martín de Porras. Lima.

Peñaloza, W. Técnicas y medios de supervisión. Lima, La Cantuta, Chosica.

Puche R, Z. A. (2000). La motivación como estrategia para alcanzar el mejor desempeño de los trabajadores de la secretaría sectorial de educación del Estado Aragua.

Ramírez Gatica, H. V. (2009). El Plan de estudios, desempeño docente, los recursos tecnológicos y la calidad de la formación profesional de los estudiantes de educación artística de la Escuela Superior Pública de Música Lorenzo Lujan Darjón de Iquitos.

Raymond L. Y Mark Klein. (1997). Cómo Hacer Reingeniería. Norma. Colombia.

Robbins, Stephen. (1998). Fundamentos del Comportamiento Organizacional. Prentice Hall.



Sánchez Pinto, M. A. (2011), en la tesis "Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara". Tesis sustentada para optar el grado de Especialista en Gerencia Pública. Universidad Nacional Politécnica de la fuerza armada nacional. Venezuela.

Sanz, M. T; Menéndez, F.J; Rivero y M. y Conde, M. (2009). Psicología de la Motivación. Madrid.

Schneider, B. y Snyder, R. A. (1975). Some Relationships Between Job Satisfaction and Organizational Climate. *Journal of Applied Psychology*, 60, 318-328.

Silvero Miramón, M. (2007). Estrés y desmotivación docente: el síndrome del "profesor quemado" en educación secundaria. ESE N° 12. España.

Stephen, P. R. (1998). Comportamiento organizacional. Editorial Mc Graw Hill. México

Stoner, J. Freeman E. (1992). Administración. Prentice Hall. México. Quinta Edición.

Tamayo y Tamayo, M. (1999). El Proceso de la Investigación científica. Editorial Limusa S.A. México.

Toro, F. (1992) Descripción organizacional en una empresa de economía mixta. Medellín.

Villegas J, (1.988). Administración de Personal. Ediciones Vega. Caracas. Primera Edición.



Wittaker, J. & Wittaker, S. (1989). Psicología con adaptación para Iberoamérica. (4^a ed.). México: McGrawHill.



ANEXOS

ANEXO N° 01

ENCUESTA PARA EVALUAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DE LA CIUDAD DE AYAVIRI 2020.

DATOS INFORMATIVOS:

I.E.S.

LUGAR:

SEXO: H () M () FECHA:

INSTRUCCIONES: Estimado Colega docente de la Institución Educativa Secundaria de la ciudad de Ayaviri. A continuación, te presento un cuestionario relacionado con el Clima Organizacional que Ud. aprecia en vuestra I.E. Los fines son académicos y de investigación por lo que su respuesta es sumamente relevante; por ello debe leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las cinco alternativas con una X.

N° Ord.	Dimensiones	Nunca (01)	Casi Nunca (02)	A Veces (03)	Casi Siempre (04)	Siempre (05)
ESTRUCTURA						
01	Conozco con claridad la estructura organizativa completa de la I.E.S..					
02	Comprendo claramente cuáles son mis obligaciones en el trabajo y las cumpla en forma oportuna					
03	Comprendo claramente las políticas de la I.E.S					
RESPONSABILIDAD						
04	Siento que hago bien mi trabajo, en consecuencia, no necesito supervisión permanente.					
05	Me siento comprometido con mi trabajo					
06	Presento nuevas iniciativas personales en beneficio de la I.E.S.					
DESAFÍO						
07	En la I.E.S. todos los días asumo riesgos para alcanzar metas propuestas.					
COOPERACIÓN						



08	Considero que en la I.E.S. se practica el apoyo mutuo entre compañeros					
CONFLICTO						
09	9.-Frente a un conflicto soy partidario de solucionarlo rápidamente					
IDENTIDAD						
10	Considero que la I.E.S. donde trabajo satisface mis objetivos personales.					
11	Lo que hago en la I.E.S. es mi vocación					
MOTIVACIÓN						
12	Mi trabajo es interesante, desafiante y significativo.					
13	Me siento bien cuando voy a trabajar.					
14	Estoy orgulloso de decir a los demás que soy parte de esta institución.					
15	El dinero me motiva a hacer mejor el trabajo.					
16	Yo trabajo duro si recibo beneficios de la institución					
17	Estoy motivado si la institución me paga de acuerdo con mi rendimiento.					
18	Recibo más en comparación con otras personas que realizan el mismo trabajo.					
19	Yo trabajo duro si la autoridad superior escucha quejas.					
20	Me va mejor en el trabajo si las quejas se resuelven dentro de un período de tiempo determinado.					
21	Estoy satisfecho con mí ser interior si estoy motivado.					
22	Yo respeto a los demás si estoy motivado					

MUCHAS GRACIAS



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIA

1.1. EXPERTO : ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

1.2. ESPECIALIDAD : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

1.3. CARGO ACTUAL : DIRECTOR ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACION

1.4. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
**TEST DE LIKERT DE: " EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA MOTIVACION
 LABORA EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO
 DE AYAVIRI-MELGAR-PUNO-2020"**

1.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: Alicia Andrea CATARI QUISPE.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	65	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado													X							
OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables													X							
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia													X							
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables														X						
SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes													X							
INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación													X							
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos														X						
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices													X							
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación														X						
PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación													X							

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino, Peña, Zevallos & Licoín (2015, p. 217).

Coefficiente de valoración porcentual C=.....

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

3.1. Se acepta 3.2. Se modifica () 3.3. Se rechaza ()

N° DNI	FIRMA DEL EXPERTO	N° CELULAR	LUGAR Y FECHA
02145471		996 993377	Juliaca,/...../.....



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIA

1.1. EXPERTO : RODOLFO #1005 Aguilar

1.2. ESPECIALIDAD : ADMINISTRADOR

1.3. CARGO ACTUAL : JEFE OFICINA SERVICIO ACADÉMICO

1.4. GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN ADMINISTRACION

1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
TEST DE LIKERT DE: " EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA MOTIVACION
LABORA EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO
DE AYAVIRI-MELGAR-PUNO-2020"

1.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: Alicia Andrea CATARI QUISPE.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	65	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado											X									
OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables											X									
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia													X							
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables											X									
SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes											X									
INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación													X							
CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos											X									
COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices											X									
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación													X							
PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación											X									

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino, Peña, Zevallos & Licón (2015, p. 217).

Coefficiente de valoración porcentual C=.....

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

3.1. Se acepta () 3.2. Se modifica () 3.3. Se rechaza ()

N° DNI	FIRMA DEL EXPERTO	N° CELULAR	LUGAR Y FECHA
02426851		912645614	Juliaca,/...../.....



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIA

- 1.1. EXPERTO : ENRIQUE APAZA CHIRINOS
- 1.2. ESPECIALIDAD : LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
- 1.3. CARGO ACTUAL : JEFE DE OFICINA DE CALIDAD ACADÉMICA
- 1.4. GRADO ACADÉMICO : DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

1.5. NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:
TEST DE LIKERT DE " EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON LA MOTIVACION LABORA EN LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS DEL DISTRITO DE AYAVIRI-MELGAR-PUNO-2020"

1.6. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN: Alicia Andrea CATARI QUISPE.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	65	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado											X									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables											X									
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia											X									
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables												X								
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes												X								
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación											X									
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos													X							
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, ítems e índices													X							
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de investigación												X								
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación												X								

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino, Peña, Zevallos & Licolin (2015, p. 217).

Coefficiente de valoración porcentual C=.....

III. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

- 3.1. Se acepta (X)
- 3.2. Se modifica ()
- 3.3. Se rechaza ()

N° DNI	FIRMA DEL EXPERTO	N° CELULAR	LUGAR Y FECHA
02412103		975809091	Juliaca,/...../.....