FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE NIVEL SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS

PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR

JERSONN JESÚS LIZARBE LOBATON

ASESOR

MG. DIEGO ISMAEL VALENCIA PECHO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONALES

LIMA, PERÚ, ABRIL DE 2021

DEDICATORIA

Mamá: Me llenas de orgullo por tu perseverancia, consistencia y amor incondicional.

AGRADECIMIENTOS

A mi familia, por siempre acompañarme en los momentos más relevantes de mi vida profesional como el presente. A mi padre por compartir conmigo esa inquietud y pensamiento crítico que me invita a cuestionarme constantemente y buscar conocer un poco más del comportamiento humano.

A mi asesor de tesis, Mg. Diego Ismael Valencia Pecho por su rigurosidad, minuciosidad, conocimientos y experiencia que me han ayudado tener una perspectiva sistemática de la investigación científica.

ÍNDICE

DEDICATORIA…….…….... ii
AGRADECIMIENTOS……..……. iii
RESUMEN……..……. ix
ABSTRACT……..……... x
RESUMO……..…… xi
INTRODUCCIÓN……..…….. xii

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática…….…… 15
1.2. Justificación e importancia de la investigación…….….. 16
1.3. Objetivos de la investigación: general y específica …….…….. 18
1.4. Limitaciones de la investigación…….…… 18

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio…….…… 21
2.2. Bases teórico científicas…….…… 25
2.3. Definición de términos básicos…….…….. 39

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación…….. 42
3.2. Población y muestra……..……. 42
3.3. Hipótesis……....……. 44
3.4. Variables – Operacionalización …… 45
3.5. Técnica y recolección de datos……..……... 48
3.6. Técnica de procesamiento y análisis de datos…….……... 60

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos e inferenciales……..……. 62
4.2. Prueba de normalidad de clima laboral y motivación laboral…… 63

CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones…….. 73

5.2. Conclusiones…….…. 75

5.3. Recomendaciones……..… 76

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Característica sociodemográfica de la muestra.....	43
Tabla 2	Operacionalización de la variable clima laboral.....	46
Tabla 3	Operacionalización de la variable motivación laboral.....	47
Tabla 4	Variable 1, división por ítems y categorías.....	50
Tabla 5	Análisis de ítems de la dimensión autorrealización.....	51
Tabla 6	Análisis de Ítems de la dimensión involucramiento laboral.....	51
Tabla 7	Análisis de Ítems de la dimensión supervisión.....	52
Tabla 8	Análisis de Ítems de la dimensión comunicación.....	53
Tabla 9	Análisis de Ítems de la dimensión condiciones laborales.....	53
Tabla 10	Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach de clima laboral.....	54
Tabla 11	Criterio de jueces expertos clima laboral.....	54
Tabla 12	Variable 2, división de ítems por dimensión y categorías.....	57
Tabla 13	Análisis de Ítems de la dimensión Desmotivación.....	57
Tabla 14	Análisis de Ítems de la dimensión Regulación Externa.....	58
Tabla 15	Análisis de Ítems de la dimensión Regulación Introyectada.....	58
Tabla 16	Análisis de Ítems de la dimensión Regulación Identificada.....	59
Tabla 17	Análisis de Ítems de la dimensión motivación intrínseca.....	59
Tabla 18	Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach de motivación laboral.....	59
Tabla 19	Criterio de jueces expertos motivación laboral.....	60
Tabla 20	Nivel de clima laboral en los docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021.....	62
Tabla 21	Nivel de motivación laboral en los docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021.....	62
Tabla 22	Estadísticos descriptivos de las variables de investigación.....	63
Tabla 23	Prueba de normalidad.....	63

Tabla 24 Coeficiente de correlación rho de Spearman entre clima laboral y motivación laboral en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos 2021..... 64
Tabla 25 Coeficiente de correlación entre los puntajes obtenidos en la dimensión autorrealización y motivación laboral en los docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021…….. 64
Tabla 26 Coeficiente de correlación entre los puntajes obtenidos en la dimensión involucramiento laboral y motivación laboral en los docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021…….. 65
Tabla 27 Coeficiente de correlación entre los puntajes obtenidos en la dimensión supervisión y motivación laboral en los docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021……. 66
Tabla 28 Coeficiente de correlación entre los puntajes obtenidos en la dimensión comunicación y motivación laboral en los docentes de nivel secundaria de una Intención Educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021..... 66
Tabla 29 Coeficiente de correlación entre los puntajes obtenidos en la dimensión condiciones laborales y motivación laboral en los docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021…….. 67
Tabla 30 Coeficiente de correlación de los puntajes obtenidos de la dimensión desmotivación y clima laboral en los docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021……... 68
Tabla 31 Coeficiente de correlación de los puntajes obtenidos dimensión regulación externa y clima laboral en los docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021…… 68
Tabla 32 Coeficiente de correlación de los puntajes obtenidos dimensión regulación introyectada y clima laboral en los docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021…….. 69

Tabla 33 Coeficiente de correlación de los puntajes obtenidos dimensión regulación identificada y clima laboral en los docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021…….. 70

Tabla 34 Coeficiente de correlación de los puntajes obtenidos dimensión motivación intrínseca y clima laboral en los docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021…….. 71

CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE NIVEL SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA, DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2021

JERSONN JESÚS LIZARBE LOBATÓN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal encontrar la relación entre clima laboral y motivación laboral en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos. Por ello se evaluó a 151 docentes, de ambos sexos, entre edades de 21 a 60 años. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Clima Laboral de Sonia Palma y la Escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni. El diseño de investigación fue no experimental y de tipo correlacional. Los resultados indicaron que existe una correlación débil, directa y altamente significativa entre clima laboral y motivación laboral (rho = .304; p= .001). Así mismo, se encontró que la variable clima laboral un 1.3% de la muestra obtuvo un nivel muy desfavorable, seguido de un 28.5% con un nivel desfavorable, así mismo 23.2% en un nivel medio, 38.4% en un nivel favorable y finalmente 8.6% en el nivel muy favorable. Referente a la variable motivación laboral se obtuvo los siguientes resultados, el 17.2% de la muestra obtuvo nivel bajo, mientras que un 52.3% un nivel medio, y finalmente un 30,5% en un nivel alto.

Palabras clave: Clima laboral, motivación laboral y docentes de nivel secundaria.

WORK CLIMATE AND LABOR MOTIVATION IN SECONDARY LEVEL TEACHERS OF A PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTION, LOS OLIVOS DISTRICT, 2021

JERSONN JESÚS LIZARBE LOBATÓN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The main objective of this research was to find the relationship between work environment and work motivation in secondary level teachers of a private educational institution in Los Olivos district. For this reason, 151 teachers, of both sexes, between the ages of 21 to 60 years were evaluated. The instruments used were the Sonia Palma Work Climate Questionnaire and the Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin and Malorni Labor Motivation Scale. The research design was non-experimental and correlational. The results indicated that there is a weak, direct and highly significant correlation between work environment and work motivation (rho = .304; p = .001). Likewise, it was found that the variable work environment 1.3% of the sample obtained a very unfavorable level, followed by 28.5% with an unfavorable level, likewise 23.2% at a medium level, 38.4% at a favorable level and finally 8.6% at the very favorable level. Regarding the work motivation variable, the following results were obtained: 17.2% of the sample obtained a low level, while 52.3% a medium level, and finally 30.5% at a high level.

Keywords: Work environment, work motivation and secondary level teachers.

CLIMA DE TRABALHO E MOTIVAÇÃO DO TRABALHO EM PROFESSORES DE NÍVEL SECUNDÁRIO DE UMA INSTITUIÇÃO DE EDUCAÇÃO PRIVADA, DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2021

JERSONN JESÚS LIZARBE LOBATÓN

UNIVERSIDADE AUTÔNOMA DO PERÚ

RESUMO

O objetivo principal desta pesquisa foi verificar a relação entre ambiente de trabalho e motivação para o trabalho em professores do ensino médio de uma instituição de ensino privada do distrito de Los Olivos. Para tanto, foram avaliados 151 professores, de ambos os sexos, na faixa etária de 21 a 60 anos. Os instrumentos utilizados foram o Questionário de Clima de Trabalho Sonia Palma e a Escala de Motivação Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin e Malorni. O desenho da pesquisa foi não experimental e correlacional. Os resultados indicaram que existe uma correlação fraca, direta e altamente significativa entre o ambiente de trabalho e a motivação para o trabalho (rho = 0,304; p = 0,001). Da mesma forma, verificou-se que a variável ambiente de trabalho 1.3% da amostra obteve um nível muito desfavorável, seguida por 28.5% com um nível desfavorável, da mesma forma 23.2% com um nível médio, 38.4% com um nível favorável e por último 8.6% com o nível muito favorável. Em relação à variável motivação para o trabalho, obtiveram-se os seguintes resultados: 17.2% da amostra obtiveram nível baixo, 52.3% nível médio e, por fim, 30.5% nível alto.

Palavras-chave: Ambiente de trabalho, motivação para o trabalho e professores de nível médio.

INTRODUCCIÓN

En relación con los últimos años, el crecimiento de colegios particulares ha sido acelerado, autores como Palma (2000) menciona que las organizaciones del rubro educativo evidencian una expansión y crecimiento con una clara exigencia en mejorar la calidad educativa. Por ello el universo de instituciones educativas privadas es muy grande y no necesariamente la mayoría cumple con estándares de calidad. No logrando entregar las condiciones necesarias para realizar efectivamente el trabajo docente, entre ellas un adecuado clima laboral para los maestros, lo cual podría afectar su motivación dentro de la organización. Por esta razón se plantea conocer la posible relación de las variables de estudio clima laboral y motivación laboral.

En el capítulo I, se elaboró la realidad problemática, de igual manera se formuló el problema de investigación. Así mismo, se planteó tanto el objetivo principal y los objetivos específicos. Finalmente encontramos la justificación y las limitaciones del estudio.

En el capítulo II, mostramos los antecedentes previos de la investigación tanto internacionales como nacionales, proponemos las bases teóricas de cada una de las variables, por otro lado, se definen conceptualmente los términos utilizados en esta investigación.

En el capítulo III, se detalla la metodología utilizada, la población y muestra. Continuando con las hipótesis, tanto general como específicas. Así mismo, se realiza la operacionalización de las variables del presente estudio. Por otro lado, se detalla las fuentes de información y el proceso del análisis de tipo estadístico.

En el capítulo IV, se presentan los resultados de la muestra, se analiza la información recaudada de la primera y segunda variable de estudio. Para finalizar se realiza la contrastación de hipótesis.

En el capítulo V, se plantea la discusión respecto a los resultados con investigaciones y literatura previa, se detallan las conclusiones y finalmente las recomendaciones del autor.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática

El trabajo, o más específicamente, las condiciones laborales (físicas, legales, de gestión etc.) a nivel mundial constituyen factores fundamentales para el desarrollo personal Obreque (2015). Desde el siglo XX el cambio y transformación de la tecnología generó nuevas necesidades, como tener trabajadores más competentes y con mejor adaptación al cambio, por ello Manville, Levinson, Kerr, y Sterling (2004) mencionan que el principal activo de las empresas modernas no está formado por los bienes inmuebles que posee, edificios o maquinarias, sino por la inteligencia, comprensión, habilidades y experiencia de sus colaboradores. Asimismo, según Robbins y Judge (2004) refiere que los trabajadores muestran su relevancia al ser recursos humanos que brindan sustento funcional y desarrollo a las empresas.

Para el funcionamiento psicológico de los recursos humanos en las compañías tanto el clima laboral como la motivación laboral son variables relevantes (Palma, 2000). Por ello, se relaciona los constructos mencionados con la satisfacción en el trabajo y el desempeño siendo estos pilares fundamentales para la calidad del servicio brindado (Alvaréz, 1998).

La presente investigación se enfoca en el rubro educativo, ya que en los últimos años el crecimiento de los colegios privados ha sido acelerado, debido a la mejora de la economía del país y por la búsqueda de servicios de calidad. Autores como Palma (2000) menciona que las “organizaciones educativas evidencian un crecimiento y expansión con una clara exigencia en el mejoramiento en la calidad educativa de los usuarios” (p.12)

Tener un colegio privado más allá de ser una atractiva oportunidad de negocio por los beneficios tributarios y su alta demanda comercial, también tiene un importante impacto social, por la calidad del servicio que pueda brindar, ya que las escuelas son centros formativos en donde se introyectan conocimientos duros como las matemáticas y la física, así mismo normas de convivencia, habilidades interpersonales y valores morales, los protagonistas en llevar a cabo esta función son los docentes. El lugar elegido

de estudio es una Institución Educativa privada que cuenta hasta la actualidad con 500 docentes, más de 25000 alumnos y 25 locales a nivel nacional. Muchos docentes de nivel secundaria manifiestan su incomodidad por no brindarles las condiciones necesarias como el pago de horas extra, falta de capacitación y falta de autonomía. Profundizando sobre estas condiciones laborales encontramos a las estructurales como: estructura de la institución, políticas internas, libros, carpetas y multimedia (Obreque, 2015).

De igual forma las condiciones no estructurales como: adecuados canales de comunicación, gestión de conflictos, gestión de autonomía, flexibilidad, buena relación entre empleados, etc. (Obreque, 2015). Tener una deficiencia en estas condiciones podría estar afectando la motivación de los docentes, entendida según Stoner, Freeman, y Gilbert (1996) como una particularidad de la psicología de las personas que envuelve componentes que causan y sustentan el comportamiento humano. Por ello, es trascendental que estén motivados y brindarles condiciones para desarrollar de manera óptima sus actividades laborales. Así la falta o ineficiencia de estas condiciones podría afectar de forma negativa el desempeño y calidad de enseñanza.

Por lo anterior mencionado, la investigación tiene se plantea responder la pregunta: ¿Cuál es el grado de relación del clima laboral y motivación laboral de los docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos?

1.2 Justificación e importancia de la investigación

Respecto al valor práctico, en años recientes existe una mayor demanda en educación privada de calidad. Desde el año 2013 la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) elabora un ranking con los mejores colegios, en el cual la categoría de excelencia está conformada por su mayoría de instituciones educativas privadas. Ante esto, se podría implementar condiciones tanto en estructura empresarial y gestión de

personas, que brinde soporte a la actividad docente, mejorando sus condiciones de trabajo y así la calidad de enseñanza.

También busca aportar un valor teórico por medio de la revisión de teorías, reflexiones, críticas y valores teóricos, porque busca explorar mayor información sobre cómo el clima y motivación laboral influye con la actividad de los docentes de nivel secundaria. Así fomentar que se siga investigando los constructos de clima laboral y motivación laboral que se podrían relacionar en la calidad educativa, siendo esta una necesidad muy solicitada, como lo menciona Machado (2013) que, Chile, Brasil, Argentina, y Perú asistieron a la evaluación PISA realizada por la Organización de las Naciones Unidas para la educación, la ciencia y la cultura (UNESCO), que hayan quedado en los últimos lugares de más de 40 participantes, demuestran que en esta parte del mundo hay problemas estructurales urgentes de atender (Quinallata, 2010).

Desde la postura social, la investigación permite demostrar en qué medida las condiciones de trabajo y la percepción de los trabajadores podría influir en su motivación. A partir de ello se podrá contribuir con los docentes, autoridades educativas, estudiantes y padres de familia para que puedan conocer la relevancia de contar con las condiciones necesarias para brindar un servicio que cuente con las condiciones de calidad para los estudiantes.

De igual manera los hallazgos de la presente investigación pueden ser relevantes para los docentes de nivel secundaria, ya que se podría implementar nuevas estrategias y programas que fortalezcan el clima y genere mejores condiciones para desarrollar su trabajo.

1.3. Objetivos de la investigación general y específica

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre clima laboral y motivación laboral en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar los niveles de clima laboral en los docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos.

2. Identificar los niveles de motivación laboral en los docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos.

3. Determinar la relación entre las dimensiones del clima laboral: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y motivación laboral en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos.

4. Determinar la relación entre las dimensiones de motivación laboral: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, motivación intrínseca y clima laboral en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos.

1.4. Limitaciones del estudio

Durante el desarrollo del presente documento se han encontrado las siguientes limitaciones:

Retrasos referentes al tiempo en la aplicación de los instrumentos, dado que se necesitaba contar con la presencia de todos los docentes. Ellos están divididos en diferentes locales de diversos distritos de Lima Metropolitana. Por ello se decidió aplicar los cuestionarios en las reuniones por especialidad de materias, entre ellas, matemáticas, ciencias, humanidades y letras. Así mismo la aplicación de los instrumentos se realizó de manera online presentando limitaciones con algunos docentes por problemas de conexión y velocidad de internet.

El estudio solo se realizó con los profesores y profesoras de nivel secundaria de todas las áreas.

Otra limitación, fue la búsqueda de instrumentos que cuenten con los requerimientos psicométricos imprescindibles para llevar el presente estudio. La búsqueda se realizó en bibliotecas de prestigiosas universidades como la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pontificia Universidad Católica del Perú y la Universidad San Ignacio de Loyola. Tiendas especializadas de pruebas psicométricas en Lima Metropolitana y directamente con los autores mediante correo electrónico.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de estudio

2.1.1 Internacionales

Marpaung (2021) hizo un estudio en Indonesia titulada: “La motivación laboral como variable mediadora entre la competencia de los recursos humanos y el clima organizacional frente a la satisfacción laboral en la policía de Yapen Islands Resort”. Utilizando un método descriptivo de tipo cuantitativo. Por otro lado, utilizaron el muestreo aleatorio simple como técnica, con una muestra de 167 encuestados, utilizando un cuestionario Likert de 5 puntos. Se demostró una relación positiva de la variable competencia de los recursos humanos y clima organizacional en la motivación laboral de 3.762. De igual manera la motivación laboral presenta un efecto de tipo significativo y positivo en la variable satisfacción laboral, 6.209. Finalmente, la conclusión fue que cuanto mejore el clima organizacional, en la misma línea mejora la motivación del empleado.

Syekh y Akbar (2021) realizaron una investigación titulada “Mejora del desempeño del profesorado mediante el estilo de liderazgo, el clima laboral y la motivación laboral en la universidad de Batanghar en Indonesia”. El estudio se planteó determinar la influencia del clima laboral, motivación y estilo de liderazgo en el desempeño de los profesores de la Universidad de Batanghari, Jambi. Se utilizó un método de encuesta con muestreo propositivo en 5 fallas, con muestra de 40 encuestados. La relación de cada variable independiente con la variable dependiente, ya sea individual o colectivamente, y hace predicciones para la variable dependiente en cada variable independiente. De la ecuación, se puede ver que, si el estilo de liderazgo puede ser más efectivo en una unidad, el desempeño del profesor mejorará en 0.453. Así mismo con el clima organizacional, si el clima laboral es mejor, el desempeño del docente mejorará en 0.494, algo que no se diferencia mucho de la motivación, es decir, si la motivación se mejora en una unidad, el desempeño mejorará en 0.010. Por ello se entiende que el estilo de liderazgo, el clima laboral y la motivación tienen una influencia positiva en el desempeño del docente. Los resultados de las pruebas de hipótesis

muestran <0.05, esto significa que simultáneamente, el clima organizacional, de igual forma el estilo de liderazgo y la motivación laboral tienen un efecto significativo en el rendimiento de los profesores en la Universidad de Batanghari Jambi.

Quizhpilema y Chaca (2020) ejecutaron una investigación en Ecuador llamada: "Impacto del clima organizacional en la motivación de los funcionarios públicos: Caso de estudio IFTH". Teniendo como objetivo describir los niveles de clima laboral y motivación laboral en funcionarios públicos**.** El estudio fue descriptivo, respecto a la muestra era de 57 colaboradores. La variable motivación laboral fue medida por un cuestionario creado por los autores y con la base teórica de McClelland, por otro lado, para evaluar percepción de la calidad del clima laboral se utilizó el Inventario de Clima Organizacional del Programa de Adiestramiento de Salud para Centro América y Panamá (PASCAP)**.** Los resultados de motivación laboral se evidenciaron que el 35% presenta la dimensión logro, 33% dimensión poder y 31% afiliación, mientras que el clima laboral mostró estos resultados, un 38% de reciprocidad, 31% dimensión liderazgo y finalmente la dimensión participación con un 24%.

Suryati, Harapan y Houtman (2020) realizaron en Indonesia una investigación titulada: "Efecto de la motivación laboral y el clima laboral en el desempeño docente". Respecto a la metodología fue cuantitativa teniendo como objetivo conocer el efecto que existen en las variables de estudio. Referente a la muestra estuvo constituida por 58 profesores y profesoras de nivel primario, de la Institución Educativa Karang Agung Ilirs. Los autores validaron un cuestionario que aplicaron, estaba compuesto por 20 ítems. Finalmente, entre la variable motivación laboral y la variable clima laboral en el desempeño docente se demostró que hay relación de 0.68. El análisis inferencial mostró que la motivación tiene una influencia significativa en el rendimiento 0.004. Referente al clima laboral tiene parcialmente una influencia significativa en el rendimiento, con un nivel de significancia 0.004.

Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo (2018) plantearon una investigación titulada "Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones

interpersonales en los funcionarios del sector salud". Presentó un estudio cuantitativo no experimental y tuvo un alcance correlacional, referente a la población fue de 52 funcionarios de salud IPS LTDA de Colombia. Por otro lado, se empleó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) para medir la variable motivación laboral, respecto al clima organizacional se aplicó la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos y finalmente para relaciones interpersonales se utilizó la Escala Satisfacción en la Relaciones Interpersonales en el Trabajo (SRIT). Los resultados mostraron una relación significativa entre las variables ($p<.05$): Relaciones interpersonales y motivación laboral, y relaciones interpersonales y clima social organizacional. Teniendo una relación directa y positiva, por ello, mientras mayor sean las relaciones interpersonales, mayor será la motivación laboral (Rho=.47), así mismo con la variable clima social organizacional (Rho=.37).

2.1.2 Antecedentes nacionales

Jaramillo (2017) ejecutó una tesis titulada "Relación entre clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la municipalidad de Los Olivos de la ciudad de Lima". La muestra fue de 95 servidores públicos y se aplicaron los cuestionarios: Escala Valorativa de Clima Organizacional de y la Escala Valorativa de la Motivación Laboral. Respecto a la metodología fue correlacional y no experimental. Se concluyó que hay correlación positiva y moderada de 0.770 entre las variables de estudio. Así mismo los resultados descriptivos del clima organizacional indicaron que el 40% es "alto", el 45.26% "intermedio", y finalmente 14.74% "bajo". Referente a la motivación laboral el 36.84% es "alto", por otro lado, el 38.95% de los participantes lo considera "intermedio", y "bajo" el 24.21%.

Bravo (2020) ejecutó una investigación con título: "Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones sede Tarapoto, 2019" con una muestra de 50 participantes, respecto a los cuestionarios se aplicó el de Motivación Laboral y el de Clima Organizacional. El estudio fue correlacional, encontrando una relación de 0.599 entre las variables,

considerada moderada. Así mismo los resultados descriptivos indicaron que el 24% lo considera “malo”, un 50% lo “regular” y 26% “bueno”, referente a la motivación laboral, existe un 14% que considera una motivación “mala”, el 26% “regular” y finalmente el 60% que es “buena”.

Mendieta y Cayo (2015) elaboraron una investigación llamada “Clima organizacional y motivación laboral en el Centro de Salud San Martín de Porres -Villa el Salvador- 2015”. Se planteó conocer la posible correlación de las variables de estudio, el estudio fue correlacional de tipo descriptivo. Por otro lado 101 colaboradores de un Centro de Salud formaron parte de la muestra, como técnica se aplicó la encuesta y cuestionarios validados estadísticamente. Se encontró que hay una relación positiva (Rho=0.613), entre las variables de estudio.

El estudio realizado por Del Carpio (2018) de título “Clima Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco, 2018”. Referente a la muestra está conformada por 30 trabajadores. Por otro lado, se empleó el instrumento de Escala de Clima Laboral EMCO y el Cuestionario de Motivación Laboral. Los resultados mostraron correlación entre las variables de estudio 0.781, considerada alta, positiva y directa. Así mismo referente a la variable clima organizacional se aprecia que 3.3% de los encuestados consideraron que es desfavorable, el 43.3% en un nivel poco favorable, el 30.0% en un nivel favorable y finalmente el 23.3% que es muy favorable. Respecto a motivación laboral, los participantes evidencian un 16.7% de categoría “bajo”, mientras que el 53.6% “medio” y finalmente “alto” un 53.3%.

Chávez (2018) elaboró una investigación llamada: “Clima Organizacional y Motivación Laboral del personal del Área de Compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018”. Respecto a la metodología fue correlacional descriptiva, por otro lado, fue de 53 colaboradores la muestra. En los resultados descriptivos del clima organizacional, se mostró un nivel “bajo” de 35.85%, mientras el 33.96% “medio” y finalmente el 30.19% de los participantes “alto”. Por otro lado, la variable Motivación Laboral un

33.96% de los participantes consideró un nivel “bajo”, en el nivel “regular” un 33.96% y el 32.8% considera a la motivación “bajo”. Finalmente, la correlación fue directa y positiva (Rho=0.614).

2.2 Bases teórico científicas

2.2.1 Clima laboral

Definición de clima laboral

El constructo clima laboral ha sido estudiado aproximadamente desde inicios del siglo XX, cuando los académicos e investigadores notaron que existían otras variables aparte de la retribución económica, que repercute en el comportamiento de los colaboradores (Olaz, 2013). Por ello autores como Palma (2004) sostiene que este constructo está basado en la experiencia y la interpretación personal del trabajador en relación con su trabajo y las variables como la realización personal, supervisión que recibe, involucramiento de la tarea solicitada, entendimiento de la información de sus funciones, y condiciones de trabajo que permitan realizar su tarea.

Litwin y Stringer (1968, citado por Jaramillo, 2017) mencionan respecto al clima laboral como un grupo de componentes del ambiente, siendo estos medibles, así mismo, percibido por los colaboradores, influyendo en su comportamiento. Por otro lado, Pérez (2015) sostiene que el clima laboral es un constructo que tiene diversas definiciones posturas y autores. Así encontramos la definición de Brow y Mober (1990, citado por Pérez, 2015) donde delimitan al clima laboral como un grupo interno de particularidades de la organización que es percibida por los miembros de esta.

En la misma línea respecto al clima laboral Alexis Goncalvez (1997, citado por Pérez, 2015) lo define como la manifestación individual de percepción de colaboradores y líderes tienen sobre la compañía, que influye en los resultados organizacionales. De igual manera, Chiavenato (1999, citado por Pérez, 2015) afirma

referente al clima laboral como la cualidad del entorno de trabajo percibida por sus integrantes, y que afecta a su conducta.

Por otro lado, Anzola (2003, citado por Pérez, 2015) sostiene respecto al clima laboral que se relaciona con las interpretaciones permanentes que los trabajadores manifiestan frente a su organización, influyendo en su conducta y haciendo diferente a cada organización. Finalmente, en síntesis, podemos entender al clima laboral como las condiciones materiales y no materiales del ambiente del trabajo que se involucra con la conducta y la actitud de los colaboradores frente a su lugar de trabajo.

Clima laboral y educación

La psicología de las organizaciones y el trabajo es la disciplina de enfoque científico que aborda el comportamiento del hombre y su estudio en el trabajo, planteado mediante una posición extensa que abarca tanto el nivel social, como la organización, grupal e individual, siendo este uno de sus principales objetivos (Güell, 2014). Por ello es relevante poder generar un clima satisfactorio dentro de una institución educativa, como lo menciona Güell (2014) si somos realistas respecto al desarrollo de las personas y la relevancia social de la educación, el docente es un pilar indispensable, así lograremos entender la relevancia de su trabajo para el buen funcionamiento social y por ende del sistema educativo.

Reforzando esta idea, Marchesi (2007, citado por Güell, 2014) menciona que un profesor tiene a nivel moral gran relevancia, de igual forma un componente positivo y activo con las recientes generaciones, puede aportar a la felicidad de los alumnos. Queda en evidencia que el profesor, debe sentirse uno de los principales actores en la formación de las nuevas generaciones, por ello es importante que se le brinde las condiciones adecuadas para que realice efectivamente su labor formativa. Por ello conocer a detalle cual es la problemática y limitaciones que presentan los colegios presenta un lugar sobresaliente de nuevas investigaciones (Fernández, 2004).

Beneficios de evaluar el clima laboral

Según Palma (2004) un aporte relevante de evaluar el clima laboral, es incidir en la prevención e intervención de la organización, generando utilidad en el desarrollo de la compañía. Fomenta la retroalimentación de las actividades y procesos (Ortega, 2018). La retroalimentación es positiva para los procesos de capacitación, estructura empresarial y planificación estratégica (Ortega, 2018). Así mismo permite la conciencia de las normas socioculturales de la organización por ello (Chávez y Ríos, 2015) afirman referente a las normas aplicadas en la organización presentan relevancia, sobre todo las nuevas, pudiendo generar cambios, puesto que el trabajador direcciona su comportamiento al nuevo reglamento.

Por otro lado, fomenta el incremento de la comunicación interna, la constante interacción entre los colaboradores y grupos de la compañía, puede construir nuevas conductas y actitudes, y si la organización lo maneja de manera estratégicas, estas pueden ser positivas (Ortega, 2018). Para las intervenciones de desarrollo organizacional es fundamental conocer la percepción de los colaboradores, ya que posibilita identificar si los posibles cambios a realizar pueden ser viables o no. Finalmente, según Vargas (2003) menciona que aporta a la educación dentro de la compañía, ya que el clima laboral está direccionado a reconocer y entender los componentes que involucran a la organización, donde en el trabajador interiorice la la importancia de la funcionalidad de su conducta, posibilitando una reflexión de la planificación de vida y línea de carrera (Ortega, 2018).

Factores que se involucran con el clima laboral

Encontramos al comportamiento organizacional**,** este constructo, hace referencia a todo lo relacionado con los individuos dentro del contexto de las organizaciones (Ivancevich, 2005). Se puede entender como el estudio del comportamiento humana en el centro de trabajo, que involucra la relación entre las organizaciones y personas donde influyen en la efectividad (Fallis, 2013)

Las razones más relevantes para entender el comportamiento organizacional es que muchas problemáticas están orientadas al comportamiento en las empresas, su revisión, comprensión y estudio aporta a entender la menor manera de abordarla (Rejes, 2020). El comportamiento organizacional compone variables imprescindibles de motivación, liderazgo, comunicación efectiva, equipos de trabajo, actitudes, procesos de cambio, gestión de conflictos y tensión laboral (Robbins y Judge, 2004).

El comportamiento organizacional puesto en análisis incluye tanto el comportamiento como la empresa. Ambos deben ser descritos antes de interpretar su significado (Rejes, 2020). Comencemos mencionando que las empresas son sistemas abierto, así mediante el proceso comunicativo, se alimenta y se mantiene sujeta al medio ambiente y sus influencias, de igual forma al contexto donde se realizan los procesos, en el caso de la presente investigación que toma como muestra docentes, el proceso sería de enseñanza (Arboleda, 2017). Referente al comportamiento, desde la psicología, incluye todas las actividades manifestadas de manera física por las personas, así también todos sus procesos mentales evidenciados mediante manifestaciones como los pensamientos y los sentimientos (Cobo, 2011).

En algún momento de nuestras vidas hemos interpretado conductas en ciertas situaciones o contextos sobre todo de trabajo. Sin embargo, al realizarlo de forma empírica y sin respaldo metodológico el margen de error puede ser mayor. Por ello el comportamiento organizacional presenta como base teórica a ciencias como la antropología, psicología y sociología, todas ellas guardan una característica en común, que es el estudio de la conducta ya sea individual o colectiva. Ese respaldo metodológico ayuda a describir, predecir y modificar conductas en un contexto laboral, que el ámbito educativo podría evitar o disminuir muchos conflictos (Robbins y Judge, 2004).

Muchos docentes podrían presentar limitaciones en dejar de lado sus propios valores y estilos de vida, más aún si los valores de su organización son diferentes u opuestos. Pudiendo influir de manera negativa con el clima, motivación laboral y desempeño docente (Robbins y Judge, 2004).

Las actitudes y la satisfacción en el trabajo

Según Robbins y Judge (2004) las actitudes evalúan una situación, objeto o persona como favorable o desfavorable. Las actitudes forman parte de la psicología social y la mayoría de personas la entienden como una predisposición a actuar hacia un estímulo de una determinada manera, lo cual involucra una manera de pensar, sentir y actuar.

Las principales actitudes en el trabajo según (Robbins y Judge, 2004) son:

1. Satisfacción en el trabajo: Hace referencia a la sensación positiva sobre el trabajo, surgiendo de la evaluación de sus componentes.
2. Involucramiento en el trabajo: Grado de identidad psicológica que tiene un trabajador con su empleo.
3. Compromiso organizacional: Se refiere al grado de identificar las metas de la organización con las metas del trabajador.

Así podemos entender la satisfacción en el trabajo como un conjunto de conductas que presentan sentimiento positivo frente al trabajo, realizando una previa evaluación (Robbins y Judge, 2004). Por otro lado, Cantera (2003, citado por Cardoza, Hidalgo, Peña, Pulido y Torres, 2019) sostiene que la satisfacción en el trabajo resulta de la valoración de las necesidades, profesionales, sociales, económicas y personales del trabajador. También encontramos la postura Robbins y Judge (2004) donde sostienen que los trabajos que plantean retos y son estimulantes, generan mayor satisfacción laboral, a diferencia de los trabajos predecibles y rutinarios.

Es importante conocer cuáles son los instrumentos e indicadores para medirlos. La satisfacción no solo se rige exclusivamente a la conducta frente al trabajo como dictar clases, ordenar papeles, revisar exámenes, hacer informes, atender clientes. Un estudio se realizó en Estados Unidos y tuvo como resultado, que los ingresos económicos necesariamente no son las principales razones para sentirse a gusto en el trabajo

(Robbins y Judge, 2004). Sin embargo, tiene relevancia las cualidades del puesto y funciones (Robbins y Judge, 2004). De igual forma, Yamamoto (2015) menciona que la concepción de felicidad como sinónimo de riqueza cada vez es menos acertada, indicando que los estados de infelicidad son más altas en los países económicamente desarrollados también conocidos como del primer mundo. Países como Francia tomaron la iniciativa que la gestión no solo debe orientarse hacia el desarrollo económico, sino también a lograr un mayor bienestar.

Uno de los retos según Robbins y Judge (2014) que actualmente enfrentan las empresas de cualquier tipo, incluido los colegios, es adaptarse a personas que son diferentes, la cual lo definen como fuerza de trabajo diversa. Esta hace referencia al cambio generacional, origen étnico, nacionalidad y orientación sexual. En la actualidad encontramos países como Estados Unidos que tiene casi la mitad de fuerza laboral de sexo femenino (Robbins y Judge, 2004). Los nuevos cambios tecnológicos generan nuevas necesidades, por ello las organizaciones deben ser conscientes en impulsar la innovación y acción del cambio, sobre todo en los colegios y universidades que son centros de formación. La falta de flexibilidad de sus directivos puede influir en la satisfacción de sus trabajadores y su productividad, haciéndolas candidatas a la extinción (Robbins y Judge, 2004).

Respecto al clima laboral existen algunas teorías que lo involucran con el constructo satisfacción laboral.

1. Teoría del ajuste en el trabajo: Hace referencia cuando no existe el ajuste en el centro de trabajo, así puede surgir el desajuste lo que puede influir y condicionar las conductas por parte del trabajador, asimismo la falta de conocimiento de las tareas y sus responsabilidades fomentan que el trabajador no valore las funciones que realiza (Salas, 2017).

2. Teoría de la discrepancia: Hace referencia cuando el trabajo supera la carga de actividades y el trabajador no logra alcanzar o superar las metas, por ello

puede adquirir fácilmente niveles de frustración que pueden provocar sensaciones de fracaso e incrementar el nivel insatisfacción (Salas, 2017).

3. Teoría de la satisfacción por facetas: Sostiene que el individuo tiene una expectativa referente a su satisfacción en el trabajo, y esta expectativa también es comparada con sus colegas o compañeros, lo que usualmente no se encuentra acorde con la realidad, lo que resulta una insatisfacción laboral del trabajador (Salas, 2017).

Personalidad y el trabajo

Una de las definiciones más completas de la personalidad, es la del psicólogo Gordon Allport donde sostiene que la personalidad es la disposición dinámica del sujeto, de los sistemas psicológicos y físicos que determinan los ajustes al ambiente (Robbins y Judge, 2004). Los sistemas psicofísicos están incluidos en los procesos mentales, entre ellos los procesos cognitivos, afectivos y volitivos. De igual forma el temperamento y el carácter (Schultz y Schultz, 2002). La personalidad es un constructo que podría tener mucha trascendencia e importancia dentro de un contexto laboral (Schultzy y Schultz, 2002). Primero, nos permite conocer si los candidatos al puesto de profesores cumplen con el perfil para realizar de manera óptima sus funciones, entre ellas tenemos ser empáticos, extrovertidos, dinámicos entre otras (Chiavenato, 2009). Segundo, nos permite conocer si la personalidad de los profesores se alinea con el propósito de la organización un factor que podría influenciar en su satisfacción y motivación (Chiavenato, 2009). Tercero, si la personalidad del profesor se ordena con la cultura y los valores institucionales (Chiavenato, 2009).

Existen ciertas cualidades propias de la personalidad que se relacionan con el comportamiento organizacional, uno de ellos es la autoestima, según Robbins y Judge (2004) las personas con autoestima negativa suelen no agradarse, son inseguros y carentes de poder ante el entorno a diferencia de las personas con buena autoestima, que tienden a gustarse, ser más seguros de su efectividad. Respecto al trabajo, los

sujetos con una positiva autoestima, según Robbins y Judge (2004), se plantean metas más retadoras, son más persistentes para alcanzarla y se comprometen con ello. Esto podría aumentar las probabilidades de vencer los constantes retos que se presentan diariamente en las aulas.

Cultura organizacional

Es un sistema de significado compartido y aceptado por la organización, el cual presenta características valoradas por esta y se manifiestan en su comportamiento (Robbins y Judge, 2004). Reforzando esta idea Cujar, Ramos, Hernández y López (2013) afirman que el estudio de la cultura organizacional pone en evidencia la forma en la que trabajan las organizaciones, y la conducta propia de sus miembros que adoptan en diferentes circunstancias. En una cultura bien establecida o tambien llamada fuerte los valores principales de la compañía, son compartidos intensamente. Cuando los miembros en su mayoría compartan y acepten los valores, su compromiso será mayor y por ende más fuerte es la cultura (Robbins y Judge, 2004). La cultura fuerte tiene más relación en el comportamiento de los trabajadores, permite construir cohesión, lealtad y compromiso.

Un estudio realizado con 230 empresas de diversos sectores a nivel mundial, tuvo como resultado que construir y hacer énfasis una cultura organizacional estable y fuerte, se asociaba con mejores resultados dentro de la empresa (Robbins y Judge, 2004)

La cultura tiene múltiples funciones dentro de una organización. Permite diferenciarse de otras organizaciones, manejando características particulares, mostrando pertenencia e identidad de sus integrantes. Por otro lado, mejora la estabilidad del sistema social, se utiliza para guiar, conformar y modificar el comportamiento de los empleados (Robbins y Judge, 2004).

Referente al clima laboral y la influencia que la cultura organizacional pueda tener sobre esta, autores como Enero y Pérez (2019) sostienen que la cultura de la empresa

se puede visibilizar en el clima laboral. Así, afirman que es el clima quien puede relacionarse en el comportamiento de los sujetos de la organización y que la cultura organizacional se podría ver afectado por el clima organizacional, así los empleados influencian la cultura, mediante sus actitudes, las cuales determinan sus creencias, valores y conductas que forman la cultura de la compaía.

2.2.2 Motivación laboral

Definición de Motivación laboral

Según Deci y Ryan (1991) sostienen que está relacionado a que los individuos realizan sus acciones de manera reflexiva, haciendo énfasis en el compromiso de ejecutar las acciones voluntariamente. Así mismo para Robbins y Judge (2004) la motivación es un proceso psicológico, que incluye dirección, persistencia e intensidad para el logro de un objetivo.

El constructo de motivación presenta una amplia literatura desde distintos enfoques, ya lo menciona Palma (2000) estos surgen a partir de la década de los 50, y se pueden clasificar en teorías de proceso motivacional y teorías de contenido motivacional (Robbins y Judge, 2004).

Características de la motivación laboral

A inicios del siglo XIV surge la Motivación Laboral como concepto, cuando los talleres artesanales cambiaron a fábricas industriales ejecutadas por trabajadores y comenzando el interés en la productividad a gran escala (García, 2012). Con la llegada de la industrialización, la atención solo estaba enfocada en la productividad. En 1920 se marca un hito, ya que cuando se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la atención también estuvo reflejada en el bienestar de los trabajadores (García, 2012).

Teorías de la motivación

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Garcia (2012) afirma que Maslow, respecto a la motivación refiere que es un compuesto de necesidades basadas en una jerarquía que presentan las personas, orientada por la relevancia que cada individuo le atribuye referente al contexto. La presente teoría de la motivación podría ser una de las más consideradas y populares de la literatura científica. Esta fue acuñada por el psicólogo norte americano Abraham Maslow, el cual manifiesta que existen una jerarquía de cinco necesidades, primero encontramos las fisiológicas**,** relacionados con el hambre, sed, sexo (Garcia, 2012). Segundo tenemos las necesidades de seguridad, relacionados a la protección física y emocional (Garcia, 2012). Tercero las necesidades sociales, involucra a la pertenencia, afecto, amistad y aceptación. Cuarto las necesidades de estima: Autonomía, logro, status, reconocimiento. Y finalmente la autorrealización, que es el cumplimuento que el sujeto considera para su desarrollo personal (Garcia, 2012).

Según Robbins y Judge (2004) en términos prácticos si deseamos motivar a algún colaborador de nuestra organización, será fundamental el nivel de su jerarquía y enfocarnos en el cumplimiento de complacer esas necesidades.

Teoría X y Y de Douglas McGregor

Según Lidstone (2003) este investigador estuvo fuertemente influenciado de Maslow, sostiene que “Tras toda decisión o acción directiva existen unos supuestos sobre la naturaleza humana y el comportamiento humano” (p.17).

Él denominó teoría X y Y, a dos grandes enfoques a los cuales las personas reaccionan (Madero-Gómez y Rodríguez-Delgado, 2018)

La teoría X supone que el hombre es un animal deseante al que por naturaleza no le gusta el trabajo y siempre tratará de evitar. Como no le gusta el trabajo, necesita constante coerción, control y amenazas para que permanezca en el trabajo y aumente su productividad. El hombre promedio prefiere que lo dirijan, desea la seguridad y es reacio a asumir responsabilidades. En cuanto a lo anterior mencionado en la actualidad podría haber muchos jefes partidarios de la teoría X, orientando su comportamiento directivo a controlar las acciones de sus colaboradores, incluso desconociendo la teoría planteada por McGregor, (Madero-Gómez y Rodríguez-Delgado, 2018)

La teoría Y supone que el esfuerzo mental y físico es una decisión fluida como el descanso o el juego, por naturaleza al ser humano no le molesta trabajar. El trabajo puede convertirse en una fuente de satisfacción o insatisfacción según las condiciones que se presenten (Madero-Gómez y Rodríguez-Delgado, 2018). Así las sanciones y el control externo son los medios más efectivos para provocar el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Las personas tienen la cualidad de aprender en condiciones apropiadas, puede aceptar responsabilidades incluso buscarlas por iniciativa propia. Reforzando esta idea García (2012) afirma que lo primero es resaltar que el hombre y su conducta está enfocada a lograr objetivos, por ello es importante explorar los factores que lo motivan en el trabajo. Así, el trabajador motivador, logrará ejecutar todos los recursos para el cumplimiento de sus metas dentro de la empresa, ya que estos objetivos de la compañía involucran los objetivos personales.

La teoría Y, estaría más orientada a las personas y a su capacidad de gestionar por iniciativa propia sus actividades laborales, pudiendo así fomentar el pensamiento divergente y la creatividad (Madero-Gómez y Rodríguez-Delgado, 2018)

Teoría de la motivación e higiene

Esta postura tiene como base la armonía entre los factores, primero los factores de higiene y segundo los factores motivacionales (García, 2012). Entonces, si un colaborador realiza su actividad de trabajo en situaciones de higiene inapropiadas (como un mal clima laboral en el trabajo o salario por debajo de lo esperado), podría tener una percepción negativa respecto al trabajo. Por ello, si las condiciones pueden mejorar, sería mejor la satisfacción de los trabajadores (García, 2012). Planteada por Frederik Herzberg, postulando que la influencia individuo y organización es elemental. Herzberg analizó ¿Qué espera la gente de su trabajo? (Robbins y Judge, 2004). Sus estudios obtuvieron los siguientes resultados, los comportamientos de los individuos cuando se sentían bien en su trabajo, eran significativamente diferentes a las personas que se sentían mal en su trabajo. Las personas que respondieron que se sentían bien en su trabajo lo atribuían a competencias personales. Sin embargo, las personas insatisfechas desplazaban ese malestar a factores externos como la supervisión, política salarial y también los atributos propios de trabajo (Robbins y Judge, 2004).

Herzberg, refiere, respecto a la satisfacción en el trabajo que sus componentes son distintos a los que originan insatisfacción. Por ello, por jefes que desean disminuir las variables que influyen en la insatisfacción en el trabajo, solo lograrán un estado de paz no un estado de motivación a lo cual Herzberg llama factores de higiene Robbins y Judge (2004). Así también encontramos posturas como la de Urcula (2011) donde menciona que existen colaboradores que no se encuentran motivados en sus puestos de trabajo, ya que se encuentran en un estado constante de hacer las mismas cosas, el trabajo operativo que no involucra retos ni autonomía muestra un puesto de trabajo rutinario.

Los principales cuestionamientos a la teoría de Herzberg están orientados a su metodología, ya que los trabajadores introyectan el éxito a consecuencia de su esfuerzo, sin embargo, cuando la actividad no se logra y se llega al fracaso, esto lo exteriorizan (García, 2012).

Teoría de las necesidades de McClelland

Esta postura sostiene que las diversas necesidades de los sujetos son adquiridas en relación con su interacción con el medio ambiente. Por ello, hay sujetos con diversas necesidades en relación con la influencia del entorno manifestadas en la conducta (García, 2012).

Según (Robbins y Judge, 2004) se compone de tres necesidades: poder, logro y afiliación. Primero encontramos la necesidad de poder, donde hace referencia hacer que los otros, se comporten de una manera diferente, logrando objetivos, que no hubieran podido por ellos mismos. Luego tenemos la necesidad de logro, que es el impulso para desarrollarse, luchar por el triunfo, por cumplir un objetivo respecto a sus expectativas Finalmente, la necesidad de afiliación, haciendo énfasis en las relaciones sociales, duraderas, cercanas y amistosas.

Motivación y clima laboral

En las compañías, la tecnología, estructura, estilo de liderazgo y recursos humanos se relacionan entre sí. Por ello, las empresas tienen propiedades únicas como: clima organizacional, cultura organizacional, objetivos estratégicos y valores, normas y estilos de dirección para realizar sus actividades (Chaparro, 2006). Usualmente se manifiesta como sinónimos los constructos de motivación y clima organizacional, incluso también se involucra a la satisfacción y cultura organizacional. Ante esto Toro y Cabrera (2001) menciona la diferencia entre motivación laboral, satisfacción laboral y clima laboral, afirmando que tienen influencia en la efectividad de los resultados, todas las variables antes mencionadas, sin embargo, lo que diferencia a la motivación es que incentiva a ejecutar, la satisfacción puede ser resultado de aceptación o rechazo, y el clima es un modo que los sujetos interpretar la compañía. Así mismo Toro y Cabrera (2001) agrega que la cultura organizacional puede moldear el clima organizacional respecto a que puede influir la manera de interpretar la realidad y esta podría afectar en la motivación de los colaboradores. Reforzando esta idea Colquitt, Lepine y Noe (2000,

citado por Chaparro, 2006) refieren que la motivación laboral tiene relación por factores individuales como las actitudes y rasgos de personalidad, así mismo, por características de tipo situacional como el clima laboral que afecta al trabajador e influye en su comportamiento.

Motivación laboral en el ámbito educativo

Según Quiles, Moreno-Murcia y Lacárcel (2015) las motivaciones que incitan a seguir con entusiasmo el trabajo de los docentes, es estudio por su relevancia en la relación con la satisfacción y calidad de enseñanza para los estudiantes. Existen investigaciones que sostienen que la relación respecto del proceso motivacional de los docentes y la motivación de los alumnos afecta significativamente la efectividad del estudiante (Quiles, et al., 2015).

El compromiso docente como afirma Toro y Cabrera (2001) está influenciado por el clima laboral y relacionado con la calidad de enseñanza. Con esta posición motivacional, el esfuerzo que realizan los docentes para construir un ambiente adecuado, se podría ver afectado por la misma institución, frustrando así su intención de compromiso, y limitando su motivación Wertheim y Yona (2002, visto en Quiles, et al., 2015). Por este motivo, existen estudios de la satisfacción laboral docente como el de Anaya y Suárez (2007, citado por Quiles, et al., 2015) despertando inclinación de los objetivos del sistema educativo, en la motivación docente.

La postura de la autodeterminación y su teoría es la que explora la motivación de tipo laboral desde diferentes contextos (Deci y Ryan, 1991), un enfoque que sustenta la motivación de los trabajadores por medio del compromiso de los individuos y sus comportamientos que la realizan de manera independiente y voluntaria (Quiles, et al., 2015).

Es así que la conducta de los docentes puede estar dirigida y motivada por diversos estímulos acordes con su voluntad, pudiendo presentar diversos tipos de

motivación en el contexto laboral, por ejemplo, cuando involucra la enseñanza por la propia satisfacción individual de enseñar se considera intrínseca, y cuando la enseñanza es un fin, sería extrínseca Deci y Ryan (1991, citado por Quiles, et al., 2015) mencionan respecto a la motivación 3 tipos, relacionada al control del docente para regular el comportamiento, sería extrínseca. También cuando la conducta está determinada por las recompensas, control laboral y los castigos propios de la organización profesional, involucra regulación externa. Finalmente, cuando el proceso de enseñar está dirigido para no experimentar culpabilidad, al no implicarse en el trabajo de enseñanza de manera adecuada, se le conoce como regulación introyectada (Quiles, et al., 2015).

En consecuencia, los mismos docentes pueden frenar su satisfacción en su actividad de trabajo, en vez de una medida externa, indicador que en la propia persona se encuentra la regulación del comportamiento (Quiles, et al., 2015). Así mismo, la regulación identificada la encontramos cuando el docente cumple con su trabajo ya que es coherente con sus valores, sin embargo, esta motivación, aunque lo mueve, no permite el disfrute de la actividad de enseñar (Quiles, et al., 2015)

2.3 Definición de terminología empleada

1. Clima laboral: Es el conjunto de cualidades del medio de trabajo que pueden ser medidas y evaluadas por los miembros de la organización y que influye en su comportamiento Litwin y Stringer (1968, citado por Jaramillo, 2017).

2. Autorrealización: Es la percepción que tienen los miembros de la organización y su relación a las probabilidades de crecer en su entorno organizacional, si favorece desarrollo profesional y personal (Palma, 2004).

3. Condiciones laborales: Hace referencia al reconocimiento que los empleados tienen sobre la organización, si se brindan las condiciones materiales, económicas y/o psicosociales necesarios para el logro de objetivos (Palma, 2004).

4. Comunicación: Percepción del nivel de claridad, fluidez y precisión de la información que influye en el funcionamiento de la empresa (Palma, 2004).

5. Supervisión: Percepción de funcionalidad que asignan los líderes a inspeccionar y controlar la actividad relacionada al trabajo de los colaboradores, también involucra la influencia en el apoyo para las tareas y funciones (Palma, 2004).

6. Involucramiento laboral: Grado de identidad y responsabilidad relacionado a los valores y el funcionamiento de la empresa (Palma, 2004).

7. Motivación laboral: Proceso psicológico, que involucra la persistencia, intensidad y dirección para el logro de un objetivo (Robbins y Judge, 2004).

8. Desmotivación: Frente a una tarea, ausencia de motivación (Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni, 2010).

9. Regulación externa: Hace referencia a ejecutar una actividad reforzado de evitar un castigo o recibir un premio (Gagné, et al., 2010).

10. Regulación introyectada: Es el compromiso de realizar una acción, direccionado de evitar culpabilidad por no cumplir lo solicitado (Gagné, et al., 2010).

11. Regulación identificada: Es poder realizar una actividad, primando la identificación de la persona con sus valores o significado puesto que lo considera importante (Gagné, et al., 2010).

12. Motivación intrínseca: Realizar una actividad, que es percibida agradable e interesante (Gagné, et al., 2010).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio es de tipo correlacional, ya que se busca conocer el grado de relación de las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Referente al diseño, será no experimental ya que no buscamos manipular las variables y nos limitaremos solo a observar las variables tal cual se da en el ambiente. Asimismo, será de corte transversal puesto que la recepción de información se realizó en un momento específico (Hernández et al., 2014).

3.2 Población y muestra

Para el presente documento se trabajó con los docentes de secundaria de un colegio privado del distrito de Los Olivos, de las áreas académicas de letras, números y ciencias, quienes conforman un total de 151 trabajadores, el rango de edad oscila entre los 21 y 60 años. Para ingresar a laborar a la institución se realiza un proceso de selección que está constituido en 4 etapas, primero un examen de conocimientos generales y de contenido del curso a que postula, segundo una evaluación psicológica, tercero una clase modelo en la cual se evalúa el proceso de la didáctica, conocimiento del tema, manejo de pizarra y comunicación efectiva, Finalmente una entrevista con el coordinador general donde se hacía la propuesta económica, existían dos tipos de contratos, a tiempo completo que tienen un promedio de S/1800 o 500 dólares americanos. La otra modalidad era por horas, el costo de la hora dependía de muchas variables, entre ellas, los años de experiencia del docente, el desempeño en el examen de conocimiento y la clase modelo, los costos por hora oscilaban entre S/.13 o 3.6 dólares americanos y S/25 o 7 dólares americanos.

Tabla 1

Características sociodemográficas de la muestra

		f	%
Edad	21-30	43	28.7
	31-40	49	33.6
	41-50	33	21.9
	51 a +	26	15.8
Sexo	Mujer	63	41.8
	Varón	88	58.2
Estado cívil	Soltero(a)	81	53.4
	Casado(a)	58	38.3
	Viudo(a)	12	8.3
	Total	151	100

En la siguiente tabla 1 se identifica los componentes sociodemográficos de la muestra donde el 33.6% presta edades entre 31 y 40 años, el 58.2% son varones y el 53.4% son solteros.

Se aplicará un muestreo de tipo censal, puesto que se utilizó a todos los docentes de nivel secundaria.

Criterios de inclusión:

- Docentes.
- Mayores de 21 años y menores de 60 años.
- Trabajadores docentes a tiempo parcial y completo de nivel secundaria de las áreas de letras, números y ciencias.
- Residentes en Lima Metropolitana.

Criterios de exclusión:

- Menores de 21 años o mayores de 60 años.
- Docentes de nivel primaria e inicial de la Institución privada Saco Oliveros
- Residentes de otros departamentos del Perú.
- Auxiliares en pedagogía o practicantes profesionales
- Docentes que no deseen participar en el estudio
- Se eliminará los cuestionarios no terminados

3.3 Hipótesis

3.3.1 Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre clima laboral y motivación laboral en docentes de nivel secundaria de una Institución educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021.

Ho: No existe relación significativa entre clima laboral y motivación laboral en docentes de nivel secundaria de una Institución educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021.

3.3.2 Hipótesis específicas

H_1: Existe relación significativa entre las dimensiones del clima laboral: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y motivación en profesores de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos 2021.

H_O: No existe relación significativa entre las dimensiones del clima laboral: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones

laborales y motivación en profesores de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos 2021.

H_2: Existe relación significativa entre las dimensiones de motivación laboral: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, motivación intrínseca y clima organizacional en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021.

H_O: No existe relación significativa entre las dimensiones de motivación laboral: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, motivación intrínseca y clima organizacional en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021.

3.4 Variables – operacionalización

Tabla 2

Operacionalización de la variable clima laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Clima Laboral	Percepción del trabajador referente a su ambiente laboral y en función a características vinculadas como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo, en coordinación con sus compañeros y condiciones laborales para que realice la tarea (Palma, 2004).	Puntaje de la escala de Clima laboral conformada por un cuestionario de 50 ítems	Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Ordinal
			Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	
			Comunicación	4,9,14,19,24, 29,34,39,44, 49	
			Supervisión	3,8,13,18,23, 28,33,38,42, 48	
			Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27, 32,37,42,47	

Tabla 3

Operacionalización de la variable motivación Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Motivación laboral	Es el grado en que las personas realizan sus acciones a un alto nivel de reflexión, asegurando el compromiso de realizar las acciones voluntariamente. (Deci y Ryan, 1985)	Puntaje de la Escala de motivación laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni	Desmotivación	17, 18, 19	Ordinal
			Regulación externa	1, 2, 3, 4, 5, 6	
			Regulación introyectada	7, 8, 9, 10	
			Regulación identificada	11, 12, 13	
			Motivación intrínseca	14, 15, 16	

3.5. Técnicas de recolección de datos

3.5.1 Técnicas

Se utilizará la encuesta como técnica, respecto a la recolección de información. Oseda, Chenet, Hurtad, Chávez, Patiño y Oseda (2008) manifiestan que "es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador" (p.127). Por lo tanto, para lograr la obtención de datos se utilizarán las siguientes herramientas:

3.5.2 Escala de Clima Laboral

Ficha técnica

Nombre	**:** Clima Laboral CL-SP
Autora	**:** Sonia Palma Carrillo
Año	**:** 2004
Objetivo	**:** Medir el clima laboral
Materiales	**:** Manual, cuadernillo
Administración	**:** Individual o colectiva
Duración	**:** 15 a 30 min

Área de evaluación

- Supervisión: Hace referencia a las percepciones de significado y funcionalidad que delegan los superiores, respecto a los subordinados para inspeccionar la actividad de trabajo. De igual forma el apoyo que reciben los colaboradores para ejecutar las tareas.

- Comunicación: Sostiene el nivel de fluidez, claridad, precisión y coherencia de información, evaluando el proceso de interacción con los trabajadores.

- Condiciones laborales: Grado de reconocimiento que los subordinados tienen en la compañía, entre ellos los componentes económicos, psicosociales y/o materiales necesarios para lograr las tareas.

- Autorrealización: La percepción de desarrollo o crecimiento personal y tambíen profesional que puede tener el trabajador.

Descripción del instrumento

Elaborado por Sonia Palma (2004), psicóloga, docente e investigadora de Perú. El presente instrumento está compuesto por 50 reactivos con una escala de Likert que presenta 5 opciones: siempre, mucho, siempre, regular, nunca.

Calificación e interpretación

La calificación presenta la escala de respuesta de 1 a 5 puntos, donde el máximo puntaje total es de 250 puntos y 50 puntos respecto a cada dimensión. Por ello se toma en cuenta como criterio de evaluación que, para una mejor percepción del clima laboral es necesario una mayor puntuación, por otro lado, un clima laboral deficiente está relacionado a puntuaciones menores (Palma, 2000)

El instrumento referente a la confiabilidad cuenta con relaciones de .97 (alfa de Cronbach) y de .90 (Split Half de Guttman), lo cual evidencia consistencia interna, por ello se considera que el instrumento es confiable (Palma, 2004).

Referente a su validez, hay correlaciones positivas y significativas en las dimensiones del clima organizacional todas ellas mayores a 0.6. Aplicando un análisis factorial exploratorio y rotación Varimax, confirmando su confiabilidad (Palma, 2004).

Tabla 4

Variable 1, división de ítems por dimensión y categorías.

Variable 1	Dimensiones	Ítems	Categorías	Puntos
Clima Laboral	Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Siempre	210-250
	Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27, 32,37,42,47	Mucho	170-209
	Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,42,48	Regular	130-169
	Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49	Poco	90-129
	Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	Nunca	50-89

En la siguiente tabla 4 evidenciamos que la variable clima laboral cuenta con 5 dimensiones, cada una de ellas está compuesta por 10 ítems. Así mismo, las categorías son siempre, mucho, regular, poco y nunca. Respecto a los puntanos estos van desde 50 hasta 250.

Aspectos psicométricos: validez y confiabilidad

Para poder determinar la confiabilidad del cuestionario, se realizó la aplicación de la prueba piloto, mediante la correlación de Pearson, se ejecutó un análisis de discriminación ítem test, superando todos el 0.20 por ello no se elimina ningún ítem. Así mismo se acudió a expertos para la validación de contenido.

Tabla 5

Análisis de ítems de la dimensión autorrealización

Ítem	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	.746	.871
6	.611	.881
11	.552	.885
16	.703	.874
21	.610	.881
26	.517	.887
31	.583	.883
36	.714	.873
41	.625	.880
46	.647	.878

En la tabla 5 se muestran las correlaciones de autorrealización, dónde van desde 0.517 hasta 0.746, encontrándose todas por encima de 0.20.

Tabla 6

Análisis de Ítems de la dimensión involucramiento laboral

Ítem	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
2	.709	.851
7	.496	.868
12	.469	.869
17	.704	.851
22	.620	.859
27	.618	.858
32	.434	.871
37	.632	.857
42	.575	.862
47	.652	.855

En la tabla 6 se evidencia las correlaciones de involucramiento laboral, presentándose desde 0.434 hasta 0.709, mostrándose en su totalidad superior de 0.20.

Tabla 7

Análisis de Ítems de la dimensión supervisión

Ítem	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
3	.639	.871
8	.694	.867
13	.482	.882
18	.676	.868
23	.626	.872
28	.562	.876
33	.565	.876
38	.632	.872
43	.733	.864
48	.549	.877

En la tabla 7 se observan las correlaciones de supervisión, dónde van desde 0.482 hasta 0.733, mostrándose en su totalidad superior de 0.20.

Tabla 8

Análisis de Ítems de la dimensión comunicación

Ítem	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
4	.525	.858
9	.603	.852
14	.517	.859
19	.663	.847
24	.547	.857
29	.611	.851
34	.490	.861
39	.548	.857
44	.731	.841
49	.572	.855

En la tabla 8 se observan las correlaciones de comunicación, dónde van desde 0.490 hasta 0.731, mostrándose en su totalidad superior de 0.20.

Tabla 9

Análisis de Ítems de la dimensión condiciones laborales

items	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
5	0.600	0.869
10	0.553	0.872
15	0.595	0.869
20	0.696	0.864
25	0.643	0.865
30	0.655	0.865
35	0.688	0.862
40	0.533	0.874
45	0.550	0.873
50	0.598	0.869

En la tabla 9 se observan las correlaciones de condiciones laborales, dónde van desde 0.533 hasta 0.696, mostrándose en su totalidad superior de 0.20.

Tabla 10

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach de clima laboral.

Dimensiones	N° de predictores	Coeficiente alfa de Cronbach
Autorrealización	10	.890
Involucramiento laboral	10	.873
Supervisión	10	.884
Comunicación	10	.867
Condiciones laborales	10	.88
Índice general	50	.976

Con respecto a la tabla 10 muestra que todas las dimensiones cuentan con un coeficiente de alfa de Cronbach superior de .873, hasta .979, lo cual evidencia que cuenta con confiabilidad estadística.

Referente a la validez del presente instrumento, se solicitó a cinco expertos de recursos humanos, administración y psicología organizacional que puedan evaluar la consistencia y pertinencia del instrumento de Clima laboral.

Tabla11

Criterio de jueces expertos Clima Laboral

Método:	Criterio de jueces expertos	Aplicable
Juez 1	Experto en administración y recursos humanos	Si
Juez 2	Experto en recursos humanos	Si
Juez 3	Experto en psicología organizacional	Si
Juez 4	Experto en recursos humanos y administración	Si
Juez 5	Experto en psicología	Si

Respecto a la tabla 11 evidencia que los cinco expertos afirman que el cuestionario es aplicable, los expertos cuentan con amplia experiencia en administración, recursos humanos y psicología organizacional.

3.5.3 Escala de Motivación Laboral

Ficha técnica

Nombre	**:** Escala de motivación para el trabajo R-Masw
Autores	**:** Gádne , et al., (2010)
Adaptación	**:** Karla Gastañaduay (2013)
Institución	**:** Pontificia Universidad Católica del Perú
Aplicación	**:** Mayores de edad
Administración	**:** Individual o colectiva
Duración	**:** 10 a 15 minutos
Objetivo	**:** Conocer los niveles de motivación intrínseca y extrínseca de la motivación

Área de evaluación

La teoría de la Autodeterminación es el sustento teórico del presente instrumento. Por ello son medibles mediante esta teoría, encontrando las siguientes cinco dimensiones (Herrera y Matos, 2009):

- Desmotivación: Frente a una actividad o tarea hace referencia a la ausencia de motivación (Herrera y Matos, 2009).
- Regulación Externa: Ejecutar una tarea con el propósito de evitar un castigo o recibir una recompensa (Herrera y Matos, 2009).
- Regulación introyectada: Ejecutar una tarea con el objetivo de que si no se cumple con los requerimientos, evitar sentimientos de culpa (Herrera y Matos, 2009).
- Regulación identificada: Ejecutar una actividad ya que la persona lo considera importante y se identifica con su valor (Herrera y Matos, 2009).

- Motivación intrínseca: Es la acción de realizar una tarea por sí misma, ya que es agradable e interesante (Herrera y Matos, 2009).

Descripción del instrumento

Este instrumento fue elaborado por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; y adaptado al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braund, Van Den Broeck, Martin-Albo y Nuñez (2012). El cuestionario ha sido validado por expertos en motivación en 10 diferentes idiomas.

Calificación e interpretación

El cuestionario está conformado por 19 ítems tipo Likert, presentando 7 opciones para contestar. “Totalmente en desacuerdo”, “En desacuerdo”, “Levemente en desacuerdo”, “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “Levemente de acuerdo”, “De acuerdo” “Totalmente de acuerdo”, respondiendo a una pregunta general “¿Por qué pones o pondrías empeño a tu trabajo actual?”. La calificación de esta escala varía entre 1 y 7 puntos, considerando a la opción “Totalmente en desacuerdo” como puntaje 1 y “Totalmente de acuerdo” como puntaje 7 (Castillo, 2014).

Aspectos psicométricos: validez y confiabilidad

Respecto a la confiabilidad del cuestionario, se realizó la aplicación de la prueba piloto. De igual manera un análisis de discriminación ítem test, mediante la correlación de Pearson corregida, superando todos el 0.20 por lo que no se elimina ningún ítem. Así mismo, se acudió a expertos especialistas de recursos humanos, administración y psicología organizacional para la validación de contenido.

Tabla 12

Variable 2, división de ítems por dimensión y categorías.

Variable 2	Dimensiones	Ítems	Categorías	Puntos
Motivación Laboral	Regulación externa	1, 2, 3, 4, 5,6	Totalmente de acuerdo	6-36
	Regulación Introyectada	7, 8, 9, 10	De acuerdo Levemente de acuerdo	28-40
	Regulación Identificada	11, 12, 13	Ni de acuerdo ni en desacuerdo Levemente en desacuerdo	33-49
	Desmotivación	17, 18, 19	En desacuerdo	51-57
	Motivación Intrínseca	14, 15, 16	Totalmente en desacuerdo	42-48

En la siguiente tabla 12 evidenciamos que la variable motivación laboral cuenta con 5 dimensiones, Así mismo, las categorías son totalmente de acuerdo, de acuerdo, levemente de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, levemente en desacuerdo y en desacuerdo. Respecto a los puntanos estos van desde 6 hasta 57.

Tabla 13

Análisis de Ítems de la dimensión desmotivación

Ítem	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
17	.854	.844
18	.805	.889
19	.809	.876

De acuerdo con la tabla 13 se evidencia las correlaciones de desmotivación, las cuales van desde 0.805 hasta 0.854, por ello no se elimina ningún ítem.

Tabla 14

Análisis de Ítems de la dimensión regulación externa

Ítem	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	.789	.751
2	.856	.752
3	.753	.767
4	.904	.750
5	.042	.926
6	.587	.800

De acuerdo con la tabla 14 se evidencia las correlaciones de regulación externa, dónde van desde 0.587 hasta 0.904, mostrándose en su totalidad superior de 0.20.

Tabla 15

Análisis de Ítems de la dimensión regulación introyectada

Ítem	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
7	.567	.463
8	.360	.631
9	.628	.400
10	.237	.680

De acuerdo con la tabla 15 se evidencia las correlaciones de regulación introyectada, las cuales van desde 0.237 hasta 0.628, mostrándose en su totalidad superior de 0.20.

Tabla 16

Análisis de Ítems de la dimensión regulación identificada

Ítem	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
11	.829	.463
12	.512	.757
13	.545	.819

De acuerdo con la tabla 16 se evidencia las correlaciones de regulación identificada, las cuales van desde 0.512 hasta 0.829.

Tabla 17

Análisis de Ítems de la dimensión motivación intrínseca

Ítem	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
14	.208	.839
15	.661	.157
16	.449	.453

De acuerdo con la tabla 17 se evidencia las correlaciones de motivación intrínseca, las cuales van desde 0.208 hasta 0.661.

Tabla 18

Consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach de motivación laboral.

Dimensiones	N° de predictores	Coeficiente alfa de Cronbach
Desmotivación	3	.908
Regulación externa	6	.826
Regulación introyectada	4	.645
Regulación identificada	3	.755
Motivación intrínseca	3	.602
Índice general	19	.897

De acuerdo con la tabla 18 muestra que todas las dimensiones cuentan con un coeficiente de alfa de Cronbach superior de .645, hasta .908, lo cual evidencia que cuenta con confiabilidad estadística.

En cuanto al presente instrumento y su validez, se buscó para evaluar el instrumento a cinco expertos, tomando en cuenta la pertinencia con la variable Motivación Laboral, la redacción de los ítems y las dimensiones.

Tabla 19

Criterio de jueces expertos motivación laboral

Método:	*Criterio de jueces expertos*	*Aplicable*
Juez 1	Experto en administración y recursos humanos	Si
Juez 2	Experto en recursos humanos	Si
Juez 3	Experto en psicología organizacional	Si
Juez 4	Experto en recursos humanos y administración	Si
Juez 5	Experto en psicología	Si

De acuerdo con la tabla 19, se evidencia que los cinco expertos afirman que el cuestionario es aplicable, los expertos cuentan con amplia experiencia en las especialidades de administración, recursos humanos y psicología organizacional.

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se procesaron los datos mediante la versión 25 del programa estadístico SPSS. Para lo cual se hará uso de los siguientes análisis estadísticos:

Para determinar la correlación entre las variables cualitativas clima laboral y motivación Laboral se utilizará el estadístico de correlación de Rho de Spearman. Así mismo se realizará la prueba piloto para validar la confiabilidad estadística de los cuestionarios y para la redacción utilizaremos las normas APA 6ta edición.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos e inferenciales

Se mostrarán los resultados descriptivos en relación con el estudio de las variables.

4.1.1. Variable clima laboral

Tabla 20

Nivel de clima laboral en los docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada del distrito de Los Olivos, 2020.

		fi	%
Válido	Muy desfavorable	2	1.3
	Desfavorable	43	28.5
	Medio	35	23.2
	Favorable	58	38.4
	Muy favorable	13	8.6
	Total	151	100.0

En la tabla 20 se evidencia los puntajes obtenidos sobre la variable clima laboral, donde un 1.3% de la muestra obtuvo el puntaje muy desfavorable, seguido de un 28,5% con un puntaje catalogado en la categoría desfavorable, así mismo 23.2% en la categoría medio, 38.4% en la categoría favorable y finalmente 8.6 en la categoría muy favorable.

4.1.2 Variable motivación laboral

Tabla 21

Nivel de motivación laboral en los docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021.

		fi	%
Válido	Bajo	26	17.2
	Medio	79	52.3
	Alto	46	30.5
	Total	151	100.0

En la tabla 21 muestra los puntos obtenidos de la variable motivación laboral, evidenciando que un 17,2% es bajo, un 52.3% medio, y un 30,5% alto.

Tabla 22

Estadísticos descriptivos de las variables de investigación

Variable	Media	Desviación estándar	Asimetría
Clima laboral	158.99	36.54	-.058
Motivación laboral	90.07	11.67	.624

En la siguiente tabla 22 evidencia que el clima laboral cuenta con 158.99 de media, referente a la desviación estándar 36.54 y asimetría -.058, referente a la motivación laboral se encontraron los siguientes resultados 90.07 de media, 11.67 desviación estándar y .624 asimetría.

4.2 Prueba de normalidad de clima laboral y motivación laboral

Tabla 23

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral	.116	151	.000
Motivación Laboral	.118	151	.000

En la siguiente tabla 23 encontramos la prueba de normalidad por medio del estadístico Kolmogorov Smirnov. Donde se evidencia que el clima laboral presenta un valor $p<.05$ por ello los datos presentan una distribución denominada, no normal, mientras que la variable motivación laboral también presenta un valor $p<.05$ presentando una distribución denominada, no normal. En consecuencia, se usará el estadístico Rho de Spearman.

4.2.2 Coeficiente de correlación

Tabla 24

Coeficiente de correlación rho de Spearman entre clima laboral y motivación laboral en docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada del distrito de Los Olivos 2021.

			Motivación Laboral	Clima Laboral
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.304**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	151	151
	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	.304**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	151	151

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

La siguiente tabla 24 nos muestra que existe relación directa, débil y muy significativa (Rho=0.304), lo que permite interpretar que, si la variable clima laboral varía, la dimensión motivación laboral también varía en la misma dirección, pero en proporción débil.

Tabla 25

Coeficiente de correlación entre los puntajes obtenidos en la dimensión autorrealización y motivación laboral en los docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021.

			Motivación Laboral	Autorrealización
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.313**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	151	151
	Autorrealización	Coeficiente de correlación	.313**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	151	151

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

De acuerdo con la tabla 25 nos muestra una relación directa, pero débil y muy significativa (Rho=0.313), lo que permite inferir que, si la dimensión autorrealización varía, la motivación laboral también varía en la misma dirección, pero en proporción débil.

Tabla 26

Coeficiente de correlación entre los puntajes obtenidos en la dimensión involucramiento laboral y motivación laboral en los docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021.

			Motivación Laboral	Involucramiento
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.315**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	151	151
	Involucramiento	Coeficiente de correlación	.315**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	151	151

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

De acuerdo con la tabla 26 nos muestra relación directa, pero débil y muy significativa (Rho=0.315), lo que permite inferir que, si la dimensión involucramiento varía, la motivación laboral también varía en la misma dirección, pero en proporción muy débil.

Tabla 27

Coeficiente de correlación entre los puntajes obtenidos en la dimensión supervisión y motivación laboral en los docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021.

			Motivación Laboral	Supervisión
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.282**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	151	151
	Supervisión	Coeficiente de correlación	.282**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	151	151

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

De acuerdo con la tabla 27 nos muestra relación directa, pero débil y muy significativa (Rho=0.282), lo que permite inferir que, si la dimensión supervisión varía, la motivación laboral también varía en la misma dirección, pero en proporción débil.

Tabla 28

Coeficiente de correlación entre los puntajes obtenidos en la dimensión comunicación y motivación laboral en los docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021.

			Motivación Laboral	Comunicación
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.305**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	151	151
	Comunicación	Coeficiente de correlación	.305**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	151	151

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

De acuerdo con la tabla 28 nos muestra relación directa, débil y muy significativa (Rho=0.305), lo que permite inferir que, si la dimensión comunicación varía, la motivación laboral también varía en la misma dirección, pero en proporción débil.

Tabla 29

Coeficiente de correlación entre los puntajes obtenidos en la dimensión condiciones laborales y motivación laboral en los docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021.

			Motivación Laboral	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.235**
		Sig. (bilateral)	.	.006
		N	151	151
	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	.235**	1.000
		Sig. (bilateral)	.006	.
		N	151	151

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

De acuerdo con la tabla 29 nos muestra relación directa, muy débil y muy significativa (Rho=0.235), lo que permite interpretar que, si la variable clima laboral varía, la motivación laboral también varía en la misma dirección, pero en proporción muy débil.

Tabla 30

Coeficiente de correlación de los puntajes obtenidos de la dimensión desmotivación y clima laboral en los docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021.

			Clima laboral	Desmotivación
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.422**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	151	151
	Desmotivación	Coeficiente de correlación	.422**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	151	151

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

De acuerdo con la tabla 30 nos muestra relación directa, débil y muy significativa (Rho=0.422), lo que permite inferir que, si el clima laboral varía, dimensión desmotivación también varía en la misma dirección, pero en proporción débil.

Tabla 31

Coeficiente de correlación de los puntajes obtenidos dimensión regulación externa y clima laboral en los docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021.

			Clima laboral	Regulación externa
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.169**
		Sig. (bilateral)	.	.038
		N	151	151
	Regulación externa	Coeficiente de correlación	.169**	1.000
		Sig. (bilateral)	.038	.
		N	151	151

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

De acuerdo con la tabla 31 nos muestra relación directa, muy débil y muy significativa (Rho=0.169), lo que permite inferir que, si la variable clima laboral varía, la dimensión regulación externa también varía en la misma dirección, pero en proporción muy débil.

Tabla 32

Coeficiente de correlación de los puntajes obtenidos dimensión regulación introyectada y clima laboral en los docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021.

			Clima laboral	Regulación introyectada
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.321**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	151	151
	Rregulación introyectada	Coeficiente de correlación	.321**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	151	151

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

De acuerdo con la tabla 32 nos muestra relación directa, débil y muy significativa (Rho=0.321), lo que permite inferir que, si la variable clima laboral varía, la dimensión regulación introyectada también varía en la misma dirección, pero en proporción débil.

Tabla 33

Coeficiente de correlación de los puntajes obtenidos dimensión regulación identificada y clima laboral en los docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021.

			Clima laboral	Regulación identificada
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.148**
		Sig. (bilateral)	.	.069
		N	151	151
	Regulación identificada	Coeficiente de correlación	.148**	1.000
		Sig. (bilateral)	.069	.
		N	151	151

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

De acuerdo con la tabla 33 nos muestra una relación directa, muy débil y muy significativa (Rho=0.148), lo que permite inferir que, si la variable clima laboral varía, la dimensión regulación identificada varía en la misma dirección, pero en proporción muy débil.

Tabla 34

Coeficiente de correlación de los puntajes obtenidos dimensión motivación intrínseca y clima laboral en los docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021.

			Clima laboral	Motivación intrínseca
Rho de Spearman	Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.343**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	151	151
	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	.343**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	151	151

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

De acuerdo con la tabla 34 nos muestra una relación directa y muy significativa (Rho=0.343), lo que permite interpretar que, si la variable clima laboral varía, la dimensión motivación intrínseca también varía en la misma dirección, pero en proporción muy débil.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusiones

En relación a los resultados conseguidos , referente al planteamiento de la hipótesis general, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación significativamente estadística bilateral entre las variables clima laboral y motivación laboral, al comparar el resultado con la investigación de Jaramillo (2017) que ejecutó un estudio en los trabajadores de la municipalidad de Los Olivos, tuvo el objetivo de conocer la relación entre clima organizacional y motivación laboral. La investigadora utilizó, la escala valorativa del clima organizacional y la escala valorativa de la motivación laboral como instrumentos, realizados por la misma autora. El estudio concluyó que existe un nivel de correlación moderado entre las variables de estudio, clima organizacional y motivación laboral, con un valor moderado de 0.770.

Por otro lado, la investigación de Syekh y Akbar (2021) con los resultados obtenidos, este autor en su investigación llamada “Mejora del desempeño del profesorado mediante el estilo de liderazgo, el clima organizacional y la motivación laboral en la universidad de Batanghar en Indonesia. La investigación tuvo como objetivo poder conocer la influencia del estilo de liderazgo, el clima organizacional y la motivación en el desempeño de los profesores de la Universidad de Batanghari, Jambi. Respecto a los resultados estos mostraron que, si puede ser más efectivo el estilo de liderazgo, el desempeño del profesor mejorará en 0.453. Así mismo con el clima organizacional, si este es más efectivo, el desempeño del docente mejorará en 0.494.

Finalmente, la postura teórica propuesta por Chaparro (2006) refuerza los resultados obtenidos, ya que indica que la motivación laboral puede ser afectada por aspectos personales como las actitudes, personalidad y también colectivos propios de la organización, entre ellos el clima organizacional que afecta a los colaboradores en su motivación y esto se evidencia en su comportamiento.

En relación con el planteamiento de la hipótesis específica uno, nos muestra que existe relación significativamente estadística bilateral de las dimensiones de clima

laboral: Involucramiento laboral, autorrealización, comunicación, condiciones laborales y supervisión, en la variable motivación laboral. Al contrastar los resultados entre la dimensión autorrealización (Rho=313.) y su relación con motivación laboral, se relacionan con los resultados de Chávez (2018) que ejecutó un estudio llamado “Clima Organizacional y Motivación Laboral del personal del Área de Compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018” en el cual se encontró una correlación de las dimensiones motivación laboral y clima laboral con un (Rho=614.), así mismo se relacionan con los postulados planteados por Abraham Maslow donde sostiene referente a la autorrealización que es el resultado de transformarse en aquello que el individuo en este caso el docente considera dentro de su crecimiento, desarrollo del potencial y lo cual se involucra con su motivación personal.

Finalmente, respecto al planteamiento de la hipótesis específica dos, nos muestra que existe relación significativamente estadística bilateral Rho 0.001, (<0.05) entre las dimensiones de motivación laboral: Regulación externa, desmotivación, motivación intrínseca y regulación identificada, con clima laboral.

Al contrastar los resultados, se involucran con el estudio de Del Carpio (2018) llamado “Clima Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco, 2018” encontrándose como resultado 0.781 de correlación, entre las dimensiones de motivación y clima laboral. Así mismo se relaciona con los postulados planteados por Robbins y Judge, (2004) donde sostienen referente a la motivación que un proceso psicológico, donde involucra la dirección, persistencia e intensidad para el logro de un objetivo, en la misma línea Litwin y Stringer (1968, citado por Jaramillo, 2017) afirman como un conjunto de componentes propios del trabajo que involucran al clima laboral.

La educación en los últimos años se ha vuelto una atractiva oportunidad de negocio, sin embargo, su relevancia no solo está orientada a conseguir buenas notas o títulos académicos, la educación puede tener una relevancia y trascendencia más profunda, impactando a nivel, personal, familiar y social. Brindarle las condiciones

adecuadas a los actores que dirigen este proceso, los docentes, es una necesidad que no puede ser negociable ya que ellos son los que lideran este proceso tan importante y carente, llamado educación.

5.2. Conclusiones

1. Referente al objetivo general se pudo concluir que hay relación muy significativa bilateral y un valor positivo, pero débil (Rho=0.304) entre el clima laboral y motivación laboral, en consecuencia, mientras mejore el clima laboral de los docentes, será mejor la motivación laboral.

2. Respecto al objetivo específico número uno, el clima laboral se evidencia los puntajes donde un 1.3% de la muestra obtuvo el puntaje muy desfavorable, seguido de un 28,5% con un puntaje catalogado en la categoría desfavorable, así mismo 23.2% en la categoría medio, 38.4% en la categoría favorable y finalmente 8.6% en la categoría muy favorable.

3. Respecto al objetivo específico número dos, la motivación laboral muestra los puntos obtenidos, evidenciando que un 17.2% es bajo, un 52.3% medio, y un 30.5% alto.

4. Referente al objetivo específico número tres se pudo evidenciar que hay relación muy significativa bilateral en las dimensiones de clima laboral, autorrealización, condiciones laborales, supervisión, comunicación e involucramiento laboral, con la motivación laboral, cabe destacar que la correlación más débil fue con la dimensión condiciones laborales (Rho= 235).

5. Finalmente respecto al objetivo específico número cuatro, muestra que existe relación muy significativa bilateral en motivación intrínseca, desmotivación, regulación identificada y regulación externa de la variable motivación laboral, con clima laboral, cabe destacar que la correlación más débil fue con la dimensión regulación identificada (Rho= 148).

5.3 Recomendaciones

1. Se recomienda respecto al clima organizacional de la Institución Educativa privada, desde el aporte de la psicología organizacional y gestión empresarial, se puede diseñar e implementar programas de capacitación utilizando dinámicas grupales de integración, con el objetivo de mantener una comunicación constante con los docentes, conocer sus necesidades personales y limitaciones dentro del trabajo, buscando mejorar las dimensiones involucramiento y autorrealización.

2. Se recomienda respecto a la gestión empresarial realizar actividades y eventos en donde se ponga énfasis, mediante la comunicación interna y endomarketing los valores de la organización, es fundamental la acción de los líderes para comunicar misión y visión de la organización, para que los docentes tengan claro cuáles son los propósitos de la organización y se pueda relacionar con sus propósitos personales y profesionales, pudiendo generar mayor involucramiento y que aporte en su autorrealización.

3. Se recomienda respecto a las dimensiones de condiciones laborales, que está relacionada con las condiciones que brinda la institución a los docentes, la cual tuvo uno de los resultados más bajos se sugiere hacer una evaluación más detallada para reconocer cuales son las herramientas mínimas que necesitan los docentes para realizar sus actividades laborales efectivamente. Por ejemplo, posible implementación de bibliotecas virtuales, capacitación en clases online, mejorar las salas de estudio, mejorar las pizarras, proyectores, sistemas de sonido, carpetas, capacitación docente en temas de didáctica, manejo del aula, control de impulsos, asertividad, comunicación efectiva y bonos económicos.

4. Se recomienda así mismo que la estructura de la organización podría ser más horizontal, vale decir los docentes pueden tener contacto de manera fluida con los jefes inmediatos, de igual forma con jefes de mayor jerarquía, así podría mejorar los canales y el flujo de comunicación.

5. Se recomienda finalmente, referente a los instrumentos que fueron validados por expertos, entre ellos docentes de posgrado de escuela de negocios, directores de maestría en recursos humanos e investigadores en psicología organizacional, se podría utilizar sus sugerencias para realizar una actualización o adaptación de los test utilizados, para futuras investigaciones.

REFERENCIAS

Alvarez, M. (1998). *El liderazgo de la calidad total*. España: Escuela Española.

Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas. *Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo. Escuela de Economía.and Modeling, 53*(9), 1689–1699.

Arboleda, R. (2017). Estructuras disipativas en la comunicación y el comportamiento organizacional. *Razón y Palabra*, *21*(97), 27–521.

Belizán, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes pertenecientes al sector público y privado* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC119722.pdf

Belleza, L. (2017). *Percepción del clima organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 Cañete, 2015* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5363/Belleza_CLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bouverie, J y García, R. (2017). *Motivación laboral y síndrome de burnout en el personal de la escuela de aviación civil del Perú, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2753/1/2017_Bouverie_Motivacion-laboral.pdf

Bravo, D. (2020). Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones sede Tarapoto, 2019 (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47051

Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J., Pulido, L., y Torres, C., (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *Revista de investigación y cultura, 8*(1), 75-84.

Castillo, N. (2014). *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://hdl.handle.net/20.500.12404/5431

Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones: factores diferenciadores entre las empresas pública y privada. *Innovar*, *16*(28), 7-32.

Chávez, C. (2018). *Clima Organizacional y Motivación Laboral del personal del Área de Compras de Trading Fashion Line, S.J.L. 2018.* (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36596

Chavéz, D. & Rios, K. (2015). *Clima Organizacional y Satisfacción de las Enfermeras en el Servicio de Cirugia Hospital Victor Lazarte Echegaray de Trujillo* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1670

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.

Cobo, C. (2011). El comportamiento humano. *Cuadernos de Administración*, *19*(29), 113. doi.org/10.25100/cdea.v19i29.126

Córdova, D. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los asesores del centro mejor atención al ciudadano, Callao 2016* (Tesis de maestría). Recuperado de https://hdl.handle.net/20.500.12692/8938

Cújar, A., Ramos, C., Hernández, H. & López, J. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Estudios Gerenciales,* 29(2013), 350 – 355. Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/626392

De la Garza, E. (2003). *Tratado Latinoamericano de Sociología*. México: Flacso

Deci, E. & Ryan, R. (2000). La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar. *Revista American Psychologist,* 55(1), pp. 68 – 78.

Deci, E. & Ryan, R. (1991). *A motivational approach to self: Integration in personality*. Recuperado de https://psycnet.apa.org/record/1991-98255-005

Deci, E. & Ryan, R. (2010). *Intrinsic motivation. The corsini encyclopedia of psychology.* Recuperado de https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9780470479216.corpsy0467

Del Carpio, R. (2018). *Clima Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Cusco, 2018* (Tesis de maestría). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33880

Enero, G., y Perez, N. (2019). *Clima y cultura organizacional: Relación entre ambos constructos* (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/626392

Fallis, A. (2013). El comportamiento organizacional ante la implementación de las normas de información financiera organizational. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699

Farías, G. (2017). *Motivación laboral en los nuevos trabajadores de una consultora de Lima, 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1667

Fernández, T. (2004). *Clima organizacional en las escuelas: Un enfoque comparativo para México y Uruguay*. *Revista iberoamericana de investigación sobre cambio y*

eficacia escolar, 2(2), pp. 43-68. Recuperado de http://www.redalyc.org/pdf/551/55120205.pdf.

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). *The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages*. Recuperado de http://sdtheory.s3.amazonaws.com/SDT/documents/2010_GagneForestetal_EPM.pdf

García, V. (2012). *La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables* (Tesis de pregrado). Recuperado de https://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144

Güell, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral en los maestros* (Tesis doctoral). Recuperado de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf?sequence=1

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* México: Mc Graw Hill

Herrera, D. y Matos, L. (2009). *Desarrollo del concepto de motivación y su representación en distintas aproximaciones teóricas. En Teorías contemporáneas de la Motivación: Una perspectiva aplicada* (pp. 17-30). Lima: Fondo editorial PUCP.

Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill. Interamericana.

Jaramillo, J. (2017). *Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de los olivos 2016* (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6390

Lidstone, J. (2003). *La motivación del equipo de ventas*. Grupo Planeta (GBS).

Machado, A. (2003). *El problema es que creamos unas escuelas para ricos y otras para pobres.* Recuperado de http://www.jornada.unam.mx/2003/07/03/044n1soc.php?origen=index.html&fly=

Madero-Gómez, S. y Rodríguez-Delgado, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, *13*(1), 95-107. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007785820180002 00095

Manville, B., Levinson, H., Kerr, S y Sterling, J (2004). *La motivación de personas*. Barcelona, España: Ediciones Deusto.

Marpaung, A. (2021). La motivación laboral como variable mediadora entre la competencia de los recursos humanos y el clima organizacional frente a la satisfacción laboral en la Policía de Yapen Islands Resort. *Revista de la Internacional de Humanidades y Ciencias Sociales de Gran Bretaña (BIoHS)*, *3*(1), 188-202. doi.org/10.33258/biohs.v3i1.392.

Mendieta, M. y Cayo, R. (2015). *Clima organizacional y motivación laboral en el Centro de Salud San Martín de Porres -Villa el Salvador- 2015* (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7274

Obreque, A. (2015). *Clima organizacional y compromiso funcionario en un hospital público de baja complejidad* (Tesis doctoral). Recuperado de: http://www.campusesp.uchile.cl:8080/dspace/handle/123456789/387

Olaz, Á. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivarible. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, (56), 1-35. Recuperado de: https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf

Ortega, C. (2018). *Evidencias De Validez De La Escala De Clima Laboral En Colaboradores Con Perfil Operario De La Ciudad De Trujillo* (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11317

Oseda, D., Chenet, M., Hurtado, D., Chávez, A., Patiño, A., y Oseda, M. (2008). *Metodología de la Investigación.* Perú: Pirámide.

Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista De Investigación En Psicología*, *3*(1), 11-21. doi.org/10.15381/rinvp.v3i1.4909

Palma, S. (2004). *Escala de clima laboral (CL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Pérez de Maldonado, l., Maldomado, M., & Bustamante, U. (2006). Clima organizacional y gerencia: Inductores del cambio organizacional. *Investigación y posgrado,* 21(2), 231-248.

Peréz, N. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, periodo 2013* (Tesis de maestría). Recuperado de https://core.ac.uk/download/pdf/54238875.pdf

Peréz, R. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://hdl.handle.net/20.500.12404/5747

Polanco, C. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Córtes* (Tesis de maestría). Recuperado de http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcvx2d7

Quiles, M., Moreno-Murcia, J., y Lacárcel, J. (2015). Del soporte de autonomía y la motivación autodeterminada a la satisfacción docente. *European Journal of Education and Psychology*, *8*(2), 68-75. Recuperado de https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1888899215000045

Quinallata, A. (2010). *Estilos de aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de 4to y 5to de secundaria de una institución educativa del Callao* (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1263/1/2010_Quinallata_Estilos%20de%20aprendizaje%20y%20rendimiento%20acad%C3%A9mico%20en%20estudiantes%20de%204%C2%B0%20y%205%C2%B0%20de%20secundaria%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20del%20Callao.pdf

Quizhpilema, R. & Chaca, C (2020). *Impacto del clima organizacional en la motivación de los funcionarios públicos: caso de estudio IFTH* (Tesis de maestría). Recuperado de https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19408

Rejes, J. (2020). *Análisis conceptual de comportamiento organizacional*. (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/15125

Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista espacios 39*(16), 1-17.

Robbins, P. y Judge, A. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Pearson Hall.

Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J., & Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud & sociedad*, *2*(2), 219-234.

Rodríguez, S., Núñez, J. C., Valle, A., Blas, R., y Rosario, P. (2009). Autoeficacia docente, motivación del profesor y estrategias de enseñanza. *Escritos de psicología*, 3(1), 1-7

Salas, Y. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas* (Tesis de maestría). Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7121

Schultz, D., y Schultz, S. (2002). *Teorías de la personalidad.* Recuperado de: https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.476.1981&rep=rep1&type=pdf#page=38

Stoner, J. Freeman, E. y Gilbert, D. (1996). *Management.* Recuperado de https://www.academia.edu/35973726/Stoner_1996_Administraci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_J._A._F._Stoner_R._E._Freeman_and_D._R._Gilbert_Jr_ByPriale_FL

Suryati, S., Harapan, E., & Houtman, H. (2020). Effect of Work Motivation and Work Climate on Teacher'Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies*, *20*(2), 137-144. Recuperado de http://www.ijpsat.es/index.php/ijpsat/article/view/1774

Syekh, S. y Akbar, A. (2021). Mejora del desempeño del profesorado mediante el estilo de liderazgo, el clima organizativo y la motivación laboral en la universidad de batanghari, JAMBI. *Revista Internacional Dinasti de Ciencias de la Gestión*, *2* (4), 581-595. Recuperado de https://dinastipub.org/DIJMS/article/view/788

Toro, F. y Cabrera H. (2001). *El clima organizacional. Perfil de empresas colombianas*. Medellín, Colombia: Cincel.

Urcola. J. (2011). *La motivación empieza en uno mismo aspectos básicos para motivar a los demás y motivarse a sí mismo* (3ª ed.). Madrid, España: ESIC editorial.

Vargas, Z. (2003). La confrontación: Una oportunidad para el desarrollo personal. *Revista Educación Organizacional*, 27(2), 79-86. Recuperado de https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/viewFile/3878/3 749

Yamamoto, J. (2015). *Un modelo de bienestar subjetivo para lima metropolitana* (Tesis doctoral). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7682

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

AUTOR: Jersonn Jesús Lizarbe Lobatón

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Qué relación existe entre clima laboral y motivación laboral en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa del distrito de Los Olivos, 2021?	**Objetivo general:** Determinar la relación existe entre clima laboral y motivación laboral en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos., 2021 **Objetivos específicos:** **1)** Identificar los niveles de clima laboral en los docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada de Lima Metropolitana. **2)** Identificar los niveles de motivación laboral en los docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos. **3)** Determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral: autorrealización,	**Hipótesis general:** HG: Existe relación significativa entre clima laboral y motivación laboral en profesores de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos.. H0: No existe relación significativa entre clima laboral y motivación laboral en profesores de nivel secundaria de una Institución Educativa privada del distrito de Los Olivos, 2021 **Hipótesis específicas:** H1: Existe relación significativa entre las dimensiones de clima laboral: autorrealización, involucramiento laboral**,** supervisión, comunicación, condiciones laborales y motivación laboral en docentes de nivel secundaria de una Institución	**Variable 1:** **Clima laboral:** será medida a través de las siguientes dimensiones: ● Autorrealización ● Involucramiento laboral. ● Supervisión ● Comunicación ● Condiciones laborales **Variable 2:** **Motivación laboral:** será medida a través de las siguientes dimensiones: ● Desmotivación ● Regulación externa ● Regulación identificada	**Tipo y diseño de investigación:** No experimental y correlacional **Población y muestra:** La población estaba constituida por 490 docentes de nivel inicial, primaria y secundaria. La muestra quedó fijada en 151, número obtenido mediante un proceso de muestreo no probabilístico de tipo intencional **Instrumentos de medición:** ● Cuestionario de clima laboral de Sonia Palma ● Escala de motivación laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni

	involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y motivación laboral en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa Privada del Distrito de Los Olivos.	Educativa Privada del distrito de Los Olivos. H2: No existe relación significativa entre las dimensiones de clima laboral: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y motivación laboral en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa Privada del distrito de Los Olivos.	● Motivación intrínseca
4)	Determinar la relación entre las dimensiones de motivación laboral: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, motivación intrínseca y clima laboral en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa Privada del distrito de Los Olivos.	H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de motivación laboral: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, motivación intrínseca y clima laboral en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa Privada del distrito de Los Olivos. H4: No existe relación significativa entre las dimensiones de motivación laboral: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada, motivación intrínseca y clima laboral en docentes de nivel secundaria de una Institución Educativa Privada del distrito de Los Olivos.	

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN 01

CUESTIONADIO DE CLIMA LABORAL DE SONIA PALMA (2004)

A continuación, usted encontrará un cuestionario que consta de 40 preguntas, el cual busca medir el clima laboral en su organización. Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja sólo una respuesta marcando con un aspa (X) sobre la opción con la cual esté de acuerdo. El presente cuestionario es confidencial y anónimo y sólo tiene fines investigativos. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo del cuestionario.

N°		Siempre	Mucho	Regular	Poco	Nunca
1.	Existen oportunidades de progresar en la Organización.					
2.	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.					
3.	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4.	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5.	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
6.	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7.	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8.	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9.	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					

10.	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para logarlo.					
12.	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.					
13.	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14.	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15.	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16.	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17.	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.					
18.	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19.	Existen suficientes canales de comunicación.					
20.	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado					
21.	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					

22.	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24.	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25.	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26.	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27.	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28.	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29.	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe una buena administración de los recursos					
31.	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32.	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33.	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					

34.	La Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones					
36.	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37.	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38.	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39.	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40.	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41.	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42.	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
43.	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44.	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas					
45.	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo					
46.	Se reconoce los logros en el trabajo.					

47.	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48.	Existe un trato justo en la Organización.					
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

ANEXO 03: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN 02

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

A: Totalmente de Acuerdo **B:** De Acuerdo **C:** Ligeramente de Acuerdo **D:** Neutral **E:** Ligeramente en Desacuerdo **F:** En Desacuerdo **G:** Totalmente en Desacuerdo	**G-**Totalmente en desacuerdo	**F-** En desacuerdo	**E-**ligeramente en desacuerdo	**D-**Neutral	**C-L**evemente de acuerdo	**B-**De acuerdo	**A-**Totalmente en acuerdo
¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?							
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	1	2	3	4	5	6	7
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	1	2	3	4	5	6	7
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	1	2	3	4	5	6	7
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	1	2	3	4	5	6	7
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	1	2	3	4	5	6	7

A: Totalmente de Acuerdo **B:** De Acuerdo **C:** Ligeramente de Acuerdo **D:** Neutral **E:** Ligeramente en Desacuerdo **F:** En Desacuerdo **G:** Totalmente en Desacuerdo	**G-**Totalmente en desacuerdo	**F-** En desacuerdo	**E-**ligeramente en desacuerdo	**D-** Neutral	**C-**levemente de acuerdo	**B-** De acuerdo	**A-**Totalmente en acuerdo
¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO?							
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	1	2	3	4	5	6	7
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	1	2	3	4	5	6	7
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	1	2	3	4	5	6	7
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	1	2	3	4	5	6	7
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
16. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	1	2	3	4	5	6	7
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	1	2	3	4	5	6	7
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO 04:

INFORME DEL SOFTWARE ANTI PLAGIO

Jerson Lizarbe Lobaton 6

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%	21%	6%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%

ANEXO 05:

CARTA DE PERMISO A LA INSTITUCIÓN

Solicitud permiso para aplicar los instrumentos

SOLICITUD

Mediante el presente documento se hace la solicitud al director general del colegio Saco Oliveros, el señor Cesar Villanueva Aburto, para realizar la aplicación de los siguientes instrumentos psicológicos, escala de clima laboral y motivación laboral 150 profesores de nivel secundaria, exclusivamente con fines académicos. El cual se realizará en el mes de febrero del 2021 y se tomará como muestra para realizar la investigación del Sr. Jersonn Lizarbe Lobatón identificado con DNI 47860815, el cual busca obtener el grado de Licenciado en psicología en la Universidad Autónoma del Perú.

23 de febrero del 2021, Lima Perú

Jersonn Lizarbe

I.E.P. SACO OLIVEROS DE LOS OLIVOS
DIRECCIÓN

Cesar A. Villanueva Aburto

ANEXO: 06

SOLICITUD PERMISO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE CLIMA LABORAL

En primera instancia la investigación se realizó en la Universidad Alas Peruanas, pero según el decreto legislativo N°1496 que permite continuar el proceso de licenciamiento en otra casa de estudios, la presente investigación se culminó en la Universidad Autónoma del Perú.

SONIA PALMA CARRILLO
C.Ps.P. 106
spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización otorgada a:	Jerson Jesús Lizarbe Lobatón - DNI 47860815
Institución:	Universidad Alas Peruanas
Motivo:	Tesis "Clima laboral y motivación laboral en profesores de nivel secundaria de una institución educativa privada de Lima Metropolitana, 2018. Asesor: Mg. Rebatta Trelles Dugmet.
Instrumento autorizado:	Escala de Clima Laboral CL-SPC
Muestra de investigación:	85 profesores de nivel secundaria de una institución educativa privada de Lima Metropolitana.

La autorización se extiende por única vez para los propósitos de la tesis indicada para lo cual el solicitante ha efectuado el pago por derechos de autor respectivo; y es de conocimiento del interesado que dicho pago excluye cualquier servicio adicional de calificación, análisis e interpretación de los datos por parte de la suscrita.

Febrero 21, 2019

Sonia Palma Carrillo, PhD

ANEXO: 07

CRITERIO DE EXPERTOS

Experto 1

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Oswaldo Morales Tristán, PhD

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo candidato a licenciado en psicología de la Universidad Autónoma del Perú, se requiere validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Licenciado en psicología.

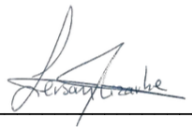
El título de mi investigación es: **"Clima Laboral y Motivación Laboral en los Docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada de Lima Metropolitana, 2021"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas temáticos y/o investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Jersonn Jesús Lizarbe Lobatón

D.N.I: 47860815

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

Variable 1: **Clima Laboral.** Palma (2004)

Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo, en coordinación con sus compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea Palma (2004).

DIMENSIONES DE LAS VARIABLES Palma (2004)

Dimensión 1 Autorrealización: Se refiere al desarrollo personal y profesional que puede tener el trabajador.

Dimensión 2 Condiciones laborales: Hace referencia al reconocimiento que los empleados tienen en la organización, entre ellos los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las funciones.

Dimensión 3 Comunicación: Hace referencia al nivel de fluidez, claridad, coherencia y precisión de información, también evalúa lo implicado en el proceso de interacción con los trabajadores.

Dimensión 4 Supervisión: Describe las apreciaciones de funcionalidad y significado que asignan los superiores al monitorizar y controlar la actividad laboral de sus subordinados. También registra la relación de apoyo y guía que reciben los trabajadores para las tareas y funciones.

Dimensión 5 Involucramiento laboral: Hace referencia a la identificación y compromiso con los valores y desarrollo de la organización.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

Variable 2: **Motivación Laboral** Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010

Deci y Ryan (1985) exponen que la motivación laboral es:

Es el grado en que las personas realizan sus acciones a un alto nivel de reflexión, asegurando el compromiso de realizar dichas acciones de manera voluntaria. Deci y Ryan (1985)

DIMENSIONES DE LAS VARIABLES

Dimensión 1 Regulación externa: Se refiere a realizar una actividad realizada con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo

Dimensión 2 Regulación Introyectada: Hace referencia a realizar más de una acción para evitar sentimientos de culpa por no cumplir con los requerimientos.

Dimensión 3 Regulación Identificada: Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la consideras importante.

Dimensión 4 Desmotivación: Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea.

Dimensión 5 Motivación Intrínseca: Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable.

Tabla de operacionalización de la variable 1: Clima Organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Clima Laboral	Es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo, en coordinación con sus compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea Palma (2004).	Puntaje de la escala de Clima laboral conformada por un cuestionario de 50 ítems	Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Ordinal
			Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35, 40,45,50	
			Comunicación	4,9,14,19,24,27,34,3 9,44,49	
			Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,3 8,43,48	
			Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27, 32,37,42,47	

Anexo 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Autorrealización	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.	X		X		X		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para logarlo.	X		X			X	Puede mejorarse la redacción para que sea de más fácil comprensión para la persona que responde.
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
5	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	X		X		X		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
8	La Organización promueve el desarrollo del personal.	X				X		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones Laborales							
11	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
12	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
13	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
14	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
15	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
16	Existe una buena administración de los recursos.	X		X		X		
17	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
18	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
19	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
20	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
21	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X						
22	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
23	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
24	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
25	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
26	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
27	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	X		X		X		
28	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
29	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
30	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	X		X		X		

	DIMENSIÓN 4: Supervisión							
31	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
32	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
33	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
34	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
35	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
36	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
37	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
39	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
40	Existe un trato justo en la Organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Involucramiento Laboral	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
41	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	X		X		X		
42	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
43	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.	X		X		X		
44	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.	X		X		X		
45	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
46	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
47	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
48	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
49	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	X		X		X		
50	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

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

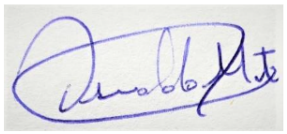
27 de marzo del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Oswaldo Morales Tristán DNI: 09535222

Especialidad del evaluador: Administración y Recursos Humanos

NOTA: - Verificar si se requiere autorización (derechos de autor) para usar este instrumento

- **Si el instrumento original es en inglés u otro idioma deberá de seguir el procedimiento académico de La doble traducción para su uso correcto en español. También se recomienda en algunos casos Realizar un piloto con la nueva versión en español en una muestra pequeña de la población antes de su aplicación.**
- **También se puede tomar una versión en español del instrumento que haya sido usada en otro estudio académico Publicado.**



Firma

[1] **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Desmotivación	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	X		X			X	Creo que puede mejorarse la redacción. También podría tratarse de un problema de traducción de la escala original en inglés
2	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	X		X		X		
3	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Regulación externa	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
4	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		
5	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		
6	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
7	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		
8	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		
9	Porque me divierto haciendo mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Regulación introyectada	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
10	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	X		X		X		
11	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		

12	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
13	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Regulación identificada	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
14	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	X		X		X		
15	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
16	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Motivación intrínseca	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
17	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
18	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
19	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

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

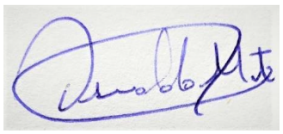
27 de marzo del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Oswaldo Morales Tristán DNI: 09535222

Especialidad del evaluador: Administración y Recursos Humanos

NOTA: - Verificar si se requiere autorización (derechos de autor) para usar este instrumento

- **Si el instrumento original es en inglés u otro idioma deberá de seguir el procedimiento académico de La doble traducción para su uso correcto en español. También se recomienda en algunos casos Realizar un piloto con la nueva versión en español en una muestra pequeña de la población antes de su aplicación.**
- **También se puede tomar una versión en español del instrumento que haya sido usada en otro estudio académico Publicado.**



Firma

[1] **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora:

Kety Jáuregui Machuca, PhD

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo candidato a licenciado en psicología de la Universidad Autónoma del Perú, se requiere validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Licenciado en psicología.

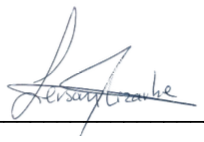
El título de mi investigación es: **"Clima Laboral y Motivación Laboral en los Docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada de Lima Metropolitana, 2021"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas temáticos y/o investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Jersonn Jesús Lizarbe Lobatón

D.N.I: 47860815

Anexo 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Autorrealización	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.	x		x		x		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	x		x		x		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para logarlo.	x		x		x		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
5	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	x		x		x		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x		x		x		
8	La Organización promueve el desarrollo del personal.	x		x		x		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x		x		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.		x		x		x	¿Reconoce el jefe o la organización? Reconocimiento no es la variable condiciones laborales
	DIMENSIÓN 2: Condiciones Laborales							
11	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x			x	
12	Los objetivos de trabajo son retadores.	x					x	
13	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	x					x	
14	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x					x	
15	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x					x	
16	Existe una buena administración de los recursos.	x			x		x	¿Qué tipo de recursos?
17	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	x			x		x	Tenemos muy pocas preguntas sobre recursos
18	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x					x	
19	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	x					x	
20	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	x			x		x	Tenemos muy pocas preguntas sobre recursos
	DIMENSIÓN 3: Comunicación	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
21	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		
22	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
23	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x			x		x	Esto es resultado de la comunicación, no propiamente el proceso de comunicación
24	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x		
25	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		
26	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	x		x		x		
27	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	x		x		x		

28	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x		
29	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x		
30	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Supervisión							
31	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
32	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
33	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
34	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
35	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
36	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x		x		
37	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x		
39	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x		x		
40	Existe un trato justo en la Organización.		x		x		x	Esto es resultado de la supervisión, no propiamente el proceso de supervisión
	DIMENSIÓN 5: Involucramiento Laboral	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
41	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	x		x		x		
42	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		Es empleado o trabajador
43	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.	x		x			x	Es empleado o trabajador
44	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.	x		x		x		
45	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
46	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	x		x		x		
47	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
48	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	x		x		x		
49	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	x		x		x		
50	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		

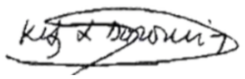
Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

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

……24….de…marzo....del 2021…..

Apellidos y nombres del juez evaluador: Kety Lourdes Jauregui **DNI:** 08728982

Especialidad del evaluador: Recursos Humanos



Firma

[1] **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Desmotivación	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo. 17	x		x			x	No es adecuado poner la palabra Porque, pues confunde
2	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí. 18	x		x			x	No es adecuado poner la palabra Porque, pues confunde
3	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo. 19	x		x			x	No es adecuado poner la palabra Porque, pues confunde
	DIMENSIÓN 2: Regulación externa	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
4	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	x		x			x	No es adecuado poner la palabra Porque, pues confunde
5	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	x		x		x		
6	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	x		x			x	No es adecuado poner la palabra Porque, pues confunde
7	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	x		x			x	No es adecuado poner la palabra Porque, pues confunde
8	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	x		x			x	No es adecuado poner la palabra Porque, pues confunde
9	Porque me divierto haciendo mi trabajo	x		x			x	No es adecuado poner la palabra Porque, pues confunde
	DIMENSIÓN 3: Regulación introyectada	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
10	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	x		x			x	No es adecuado poner la palabra Porque, pues confunde
11	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	x		x			x	No es adecuado poner la palabra Porque, pues confunde
12	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	x		x			x	No es adecuado poner la palabra Porque, pues confunde
13	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	x		x			x	No es adecuado poner la palabra Porque, pues confunde
	DIMENSIÓN 4: Regulación identificada	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
14	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	x		x			x	No es adecuado poner la palabra Porque, pues confunde

15	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	x		x			x	No es adecuado poner la palabra Porque, pues confunde
16	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	x		x			x	No es adecuado poner la palabra Porque, pues confunde
	DIMENSIÓN 5: Motivación intrínseca	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
17	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	x		x			x	No es adecuado poner la palabra Porque, pues confunde
18	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	x		x		x		
19	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	x		x		x		

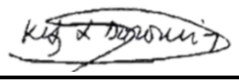
Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

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

…24…de…marzo...del 2021…..

Apellidos y nombres del juez evaluador: Kety Lourdes Jauregui **DNI:** 08728982

Especialidad del evaluador: Recursos Humanos



Firma

[1] **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Max Cabanillas Castrejón, PhD

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo candidato a licenciado en psicología de la Universidad Autónoma del Perú, se requiere validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Licenciado en psicología.

El título de mi investigación es: **"Clima Laboral y Motivación Laboral en los Docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada de Lima Metropolitana, 2021"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas temáticos y/o investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Jersonn Jesús Lizarbe Lobatón

D.N.I: 47860815

Anexo 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Autorrealización	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.	X		X		X		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para logarlo.	X		X		X		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
5	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	X		X		X		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
8	La Organización promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones Laborales							
11	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
12	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
13	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
14	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
15	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
16	Existe una buena administración de los recursos.	X		X		X		
17	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
18	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
19	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
20	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
21	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		X		X		
22	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
23	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
24	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
25	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
26	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
27	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	X		X		X		
28	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
29	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
30	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Supervisión							

31	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
32	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
33	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
34	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
35	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
36	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
37	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
39	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
40	Existe un trato justo en la Organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Involucramiento Laboral	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
41	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	X		X		X		
42	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
43	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.	X		X		X		
44	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.	X		X		X		
45	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
46	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
47	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
48	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	X		X		X		
49	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	X		X		X		
50	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna observación, el instrumento tiene suficiencia.

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

28 de marzo del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Cabanillas Castrejón Max Alexander **DNI: 42079368**

Especialidad del evaluador: Psicólogo organizacional

Firma

[1] **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Desmotivación	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo. 17	X		X		X		
2	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí. 18	X		X		X		
3	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo. 19	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Regulación externa	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
4	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	X		X		X		
5	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		X		X		
6	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
7	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		
8	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		
9	Porque me divierto haciendo mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Regulación introyectada	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
10	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	X		X		X		
11	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
12	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
13	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Regulación identificada	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
14	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	X		X		X		
15	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
16	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Motivación intrínseca	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
17	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
18	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
19	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna observación, el instrumento tiene suficiencia.

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

28 de marzo del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Cabanillas Castrejón Max Alexander DNI: 42079368

Especialidad del evaluador: Psicólogo organizacional

Firma

[1] **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg.
……..…Luis Felipe Calderón Moncloa……..……

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo candidato a licenciado en psicología de la Universidad Autónoma del Perú, se requiere validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Licenciado en psicología.

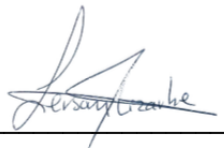
El título de mi investigación es: **"Clima Laboral y Motivación Laboral en los Docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada de Lima Metropolitana, 2021"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas temáticos y/o investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma
Jersonn Jesús Lizarbe Lobatón

D.N.I: 47860815

Anexo 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Autorrealización	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.	X		X		X		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	X		X		X		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para logarlo.	X		X		X		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
5	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	X		X		X		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	X		X		X		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	X		X		X		
8	La Organización promueve el desarrollo del personal.	X		X		X		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	X		X		X		
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones Laborales							
11	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X		X		X		
12	Los objetivos de trabajo son retadores.	X		X		X		
13	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	X		X		X		
14	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	X		X		X		
15	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X		
16	Existe una buena administración de los recursos.	X		X		X		
17	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X		
18	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X		
19	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X		
20	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	x		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
21	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	X		x		X		
22	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
23	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	X		X		X		
24	Existen suficientes canales de comunicación.	X		X		X		
25	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	X		X		X		
26	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	X		X		X		
27	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	X		X		X		
28	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	X		X		X		
29	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X		X		X		
30	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Supervisión	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	

31	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		x		X		
32	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	X		X		X		
33	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	X		X		X		
34	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	X		X		X		
35	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
36	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	X		X		X		
37	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	X		X		X		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	X		X		X		
39	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	X		X		X		
40	Existe un trato justo en la Organización.	x		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Involucramiento Laboral	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
41	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	X		x		X		
42	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	X		X		X		
43	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.	X		X		X		
44	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.	X		X		X		
45	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	X		X		X		
46	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	X		X		X		
47	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	X		X		X		
48	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	**X**		**X**		**X**		
49	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	X		X		X		
50	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	X		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

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

……24….de…marzo....del 2021…..

Apellidos y nombres del juez evaluador: Luis Felipe Calderón Moncloa **DNI:** 07580065

Especialidad del evaluador: Recursos humanos y administración

Firma

[1] **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Desmotivación	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo. 17	X				X		
2	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí. 18	X				X		
3	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo. 19	X				x		
	DIMENSIÓN 2: Regulación externa	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
4	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	X						
5	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	X		x		X		
6	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
7	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	X		X		X		
8	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	X		X		X		
9	Porque me divierto haciendo mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Regulación introyectada	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
10	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	X		X		X		
11	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	X		X		X		
12	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
13	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Regulación identificada	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
14	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	X		X		X		
15	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	X		X		X		
16	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5: Motivación intrínseca	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
17	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	X		X		X		
18	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	X		X		X		
19	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	X		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):_____

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

…24…de…marzo...del 2021…..

Apellidos y nombres del juez evaluador: Luis Felipe Calderón Moncloa **DNI:** 07580065

Especialidad del evaluador: Recursos humanos y administración

Firma

[1] **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

ANEXO 1

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Freddy Jaimes Alvarez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo candidato a licenciado en psicología de la Universidad Autónoma del Perú, se requiere validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Licenciado en psicología.

El título de mi investigación es: **"Clima Laboral y Motivación Laboral en los Docentes de nivel secundaria de una institución educativa privada de Lima Metropolitana, 2021"** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas temáticos y/o investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

1. Anexo 1: Carta de presentación
2. Anexo 2: Matriz de operacionalización
3. Anexo 3: Definiciones conceptuales de las variables
4. Anexo 4: Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Jersonn Jesús Lizarbe Lobatón

D.N.I: 47860815

Anexo 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CLIMA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Autorrealización	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.	x		x		x		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	x		x		x		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para logarlo.	x		x		x		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	x		x		x		
5	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.	x		x		x		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.	x		x			x	Especificar de que desarrollo se habla
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	x		x		x		
8	La Organización promueve el desarrollo del personal.	x		x		x		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	x		x			x	Hay dos ideas, separar una para creativas y otra para inovadoras
10	Se reconoce los logros en el trabajo.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones Laborales							
11	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	x		x		x		
12	Los objetivos de trabajo son retadores.	x		x		x		
13	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.	x		x		x		
14	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.	x		x		x		
15	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	x		x		x		
16	Existe una buena administración de los recursos.	x		x		x		
17	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	x		x		x		
18	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	x		x		x		
19	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	x		x		x		
20	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	x		x			x	Separar, hay dos ideas
	DIMENSIÓN 3: Comunicación	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	x		x		x		
22	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	x		x		x		
23	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	x		x		x		
24	Existen suficientes canales de comunicación.	x		x		x		
25	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	x		x		x		
26	En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.	x		x			x	Elegir una idea
27	La Organización fomenta y promueve la comunicación.	x		x			x	Elegir una idea
28	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	x		x		x		
29	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	x		x		x		
30	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Supervisión							

31	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	x		x		x		
32	En la Organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	x		x		x		
33	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	x		x		x		
34	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	x		x		x		
35	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	x		x		x		
36	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	x		x			x	Separar las ideas o elegir solamente una
37	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.	x		x		x		
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.	x		x		x		
39	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	x		x			x	Separar las ideas o elegir solamente una
40	Existe un trato justo en la Organización.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 5: Involucramiento Laboral	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
41	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	x		x		x		
42	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	x		x		x		
43	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.	x		x		x		
44	Los trabajadores están comprometidos con la Organización.	x		x		x		
45	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.	x		x		x		
46	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	x		x		x		
47	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	x		x		x		
48	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	x		x		x		
49	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.	x		x			x	Hay tres ideas, mejor separarlas
50	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): mejorar la claridad de algunos ítems

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

28 de marzo del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Freddy R. Jaimes Alvarez **DNI: 09887233**

Especialidad del evaluador: psicólogo

Firma

[1] **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia[1]		Relevancia[2]		Claridad[3]		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: Desmotivación	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
1	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo. 17		x		x		x	Cambiar ítem
2	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí. 18	x		x		x		
3	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo. 19		x		x		x	Cambiar ítem
	DIMENSIÓN 2: Regulación externa	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
4	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.		x		x		x	Para regulación introyectada
5	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.		x		x		x	Cambiar ítem
6	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).		x		x		x	Cambiar ítem
7	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	x		x		x		
8	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	x		x		x		
9	Porque me divierto haciendo mi trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Regulación introyectada	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
10	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	x		x		x		
11	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo	x		x		x		
12	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	x		x		x		
13	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: Regulación identificada	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
14	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo	x		x		x		
15	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	x		x		x		
16	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							Muy parecido al ítem anterior, sugiero cambiar
	DIMENSIÓN 5: Motivación intrínseca	**Si**	**No**	**Si**	**No**	**Si**	**No**	
17	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	x		x			x	Especificar el tipo de esfuerzo o involucramiento personal
18	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	x		x		x		
19	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): mejorar la pertinencia y cambiar algunos ítems

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

28 de marzo del 2021

Apellidos y nombres del juez evaluador: Freddy R. Jaimes Alvarez **DNI: 09887233**

Especialidad del evaluador: psicólogo

Firma

[1] **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
[2] **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
[3] **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

ANEXO: 08

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento informado: Cuestionario Clima y motivación laboral

Mediante el presente cuestionario, se solicita su participación para una investigación con fines exclusivamente académicos. La información es totalmente confidencial y la participación voluntaria. Muchas gracias por participar

*Obligatorio