

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADAS EN
PSICOLOGÍA**

**“CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL EN LA CIUDAD DE SULLANA”**

Área de Investigación:

Ciencias Médicas – Psicología de las Organizaciones y del Trabajo

Autoras:

Br. Grados Antón, Lucia Marilian

Br. More Coello, María Claudia

Jurado Evaluador:

Presidente: Chávez Lozada, July Antonieta

Secretario: Paredes Gamarra, Yelitza Priscilla

Vocal: Marcos Salazar, Yeslú Carol

Asesor:

AURA VIOLETA CRUZ CEDILLO

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3470-209X>

Piura – Perú

2021

Fecha de sustentación: 2021/12/02

**“CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS
COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL
EN LA CIUDAD DE SULLANA”**

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado calificador:

Tenemos el honor de dirigirnos a ustedes con el propósito de presentar ante su calificada opinión nuestro trabajo de tesis titulado “Clima Laboral y Motivación Laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Nacional en la ciudad de Sullana”, habiendo cumplido con los lineamientos actuales señalados en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego de la Facultad de Medicina Humana - Escuela Profesional de Psicología.

El presente estudio fue realizado por colaboradores de una institución educativa cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre clima laboral y motivación laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.

Esperando que la investigación sirva de aporte a futuras investigaciones y pueda contribuir al conocimiento psicológico.

Piura, 02 de diciembre del 2021.

Br. Grados Antón, Lucía Marilian

Br. More Coello, María Claudia

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, por permitirnos
llegar a este momento importante de nuestras
vidas, por guiarnos y cuidarnos en cada paso
que hemos dado, por habernos dado salud
y así poder lograr nuestros objetivos.

A nuestros padres por brindarnos
su apoyo incondicional durante
nuestra etapa estudiantil.

A nuestra familia y amigos; así como,
a nuestros angelitos que nos acompañan desde el cielo.

Br. Grados Antón, Lucía Marilian

Br. More Coello, María Claudia

AGRADECIMIENTOS

A nuestros docentes que impartieron sus conocimientos sobre nosotras, quienes nos ayudaron durante nuestra etapa de aprendizaje y con la culminación de nuestra carrera profesional.

Así mismo, a la docente Mg. Aura Cruz Cedillo por su perenne asesoría, su motivación y apoyo para la elaboración de esta tesis.

A nuestras familias que son la fuente de apoyo incondicional y constante en nuestras vidas.

Por último, un agradecimiento especial a los colaboradores de la institución educativa que fueron parte importante para el desarrollo de esta investigación.

INDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTOS	V
INDICE DE CONTENIDO	VI
INDICE DE TABLAS	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT.	X
CAPITULO I:MARCO METODOLÓGICO	11
1.1. EL PROBLEMA	12
1.1.1. Delimitación del problema	12
1.1.2. Formulación del problema	14
1.1.3. Justificación del problema	14
1.1.4. Limitaciones	15
1.2. OBJETIVOS	15
1.2.1. Objetivo general	15
1.2.2. Objetivos específicos	15
1.3. HIPÓTESIS	16
1.3.1. Hipótesis general	16
1.3.2. Hipótesis Específicas	16

1.4. VARIABLES E INDICADORES.....	17
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN.....	18
1.5.1. Tipo de investigación.....	18
1.5.2. Diseño de investigación.....	18
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	19
1.6.1. Población.....	19
1.6.2. Muestra.....	19
1.6.3. Muestreo.....	19
1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	19
1.7.1. Técnica.....	19
1.7.2. Instrumentos.....	20
1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	23
1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO.....	24
CAPITULO II:MARCO REFERENCIAL TEÓRICO.....	25
2.1. ANTECEDENTES.....	26
A nivel internacional.....	26
A nivel nacional.....	27
A nivel regional.....	29
2.2. MARCO TEÓRICO.....	30
2.2.1. Clima Laboral.....	30

2.2.2. Motivación Laboral.....	35
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	48
2.3.1. Clima laboral	48
2.3.2. Motivación laboral	48
CAPITULO III:RESULTADOS	50
CAPITULO IV:ANÁLISIS DE RESULTADOS	59
CAPITULO V:CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67
5.1. CONCLUSIONES	68
5.2. RECOMENDACIONES	69
CAPITULO VI:REFERENCIAS Y ANEXOS	70
6.1. Referencias	71
6.2. Anexos.....	74

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre el Nivel de Clima Laboral y Nivel de Motivación Laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Nacional en la ciudad de Sullana

¡Error! Marcador no definido.

Tabla 2. Nivel de clima laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Nacional en la ciudad de Sullana**¡Error! Marcador no definido.**

Tabla 3. Nivel de motivación laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Nacional en la ciudad de Sullana 54

Tabla 4. Relación entre el Clima Laboral y la dimensión Cultura Organizacional en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana 55

Tabla 5. Relación entre el Clima Laboral y la dimensión Identificación Laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana 56

Tabla 6. Relación entre el Clima Laboral y la dimensión Realización en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.....57

Tabla 7. Relación entre el Clima Laboral y la dimensión trabajo en equipo en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.....58

INDICE DE FIGURA

Figura 1. Nube de puntos entre Clima Laboral y Motivación laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana**¡Error! Marcador no definido.**2

RESUMEN

Se realizó esta investigación sustantiva, con diseño descriptivo – correlacional entre Clima Laboral y Motivación Laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Nacional en la ciudad de Sullana, el cual tiene como objetivo determinar la relación que existe entre clima laboral y motivación laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Nacional en la ciudad de Sullana. En este estudio se trabajó con 52 trabajadores entre ellos directivos, personal docente inicial, primaria y secundario, administrador, psicólogo, CIST, apoyo pedagógico, secretaria, auxiliar de educación, personal de servicio y vigilantes. Se empleó la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma Carrillo y el Inventario de Motivación Laboral de Edmundo Arévalo Luna y Luis Allan Izquierdo.

Los resultados muestran que predomina un clima laboral en nivel medio, no muy alejado del nivel alto, mostrando de esa forma que el clima laboral es adecuado dentro de la institución. Así mismo, el nivel de motivación que predomina en los colaboradores de la institución es de nivel alto, y se explica por la cultura organizacional, identificación laboral, así como por la realización y el trabajo en equipo.

Palabras clave: Clima Laboral, Motivación Laboral, Institución Educativa, Colaboradores.

ABSTRACT

This substantive research was carried out, with a descriptive - correlational design between Work Climate and Work Motivation in the collaborators of a National Educational Institution in the city of Sullana, which aims to determine the relationship that exists between work environment and work motivation in the collaborators of a National Educational Institution in the city of Sullana. In this study, we worked with 52 workers, including managers, initial, primary and secondary teaching staff, administrator, psychologist, CIST, pedagogical support, secretary, educational assistant, service personnel and security guards. The Sonia Palma Carrillo Work Climate Scale and the Work Motivation Inventory of Edmundo Arévalo Luna and Luis Allan Izquierdo were used.

The results show that a work environment prevails at a medium level, not far from the high level, thus showing that the work environment is adequate within the institution. Likewise, the level of motivation that predominates in the institution's collaborators is of a high level, and is explained by the organizational culture, as well as by achievement and teamwork.

Keywords: Labor Climate, Labor Motivation, Educational Institution, Collaborators

CAPITULO I

MARCO METODOLÓGICO

1.1. EL PROBLEMA

1.1.1. Delimitación del problema

Existen diferentes problemas que enfrentan los trabajadores peruanos en su centro de labores; uno de estos es el no reconocimiento de horas extras que ocurre por la falta de registros de asistencia personal, lo cual trae como consecuencia que estos permanezcan más allá de su jornada laboral sin recibir una indemnización económica apropiada. Otra de las dificultades identificadas es, la falta de capacitación, la cual obstruye la motivación laboral; por tanto, hace que las tareas realizadas por los trabajadores sean obsoletas; según el Sistema de Gestión de Aprendizaje (2013), toda organización debería enfocarse en el aprendizaje y desarrollo de los empleados para mantenerse viva en el mundo competitivo, de lo contrario afectará en la productividad de la empresa. Ajeno a esto también se encuentran las malas condiciones en la que desempeñan sus labores; es decir, existe tensión entre el personal induciendo a que se realicen labores de forma ineficiente. Por otro lado, las empresas no brindan las herramientas necesarias que conlleva a que problematice al logro de los objetivos propuestos, además de otorgar espacios estrechos para ejercer sus actividades.

Según Galicia (2009), hoy en día una de las dificultades más significativas que generan malestar dentro de las instituciones, es la escases de clima y motivación laboral que se vive dentro del centro de labores, ya que la institución donde laboran es considerada el segundo hogar de los colaboradores, puesto que, frecuentemente se invierten más de ocho horas de trabajo, es natural que después de tantas horas se puedan originar complicaciones viéndose afectado el clima laboral, la motivación y hasta el rendimiento.

Por otro lado, Davis (1981), el clima laboral es el ambiente en el que los colaboradores trabajan, así sea en una unidad de trabajo, un departamento o la organización completa.

Además, es contemplado como un sistema que refleja el estilo de vida de una organización. De otro lado, Rodríguez (1999) dice que el clima laboral es el grupo de percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las colaboraciones interpersonales que poseen lugar alrededor de él y las múltiples regulaciones formales que están afectando dicho trabajo.

Pereira (2009) en cuanto a la motivación es el grado de responsabilidad del sujeto hacia sus funciones, además es un paso que orienta, dinamiza, activa y conserva el comportamiento de las personas hacia la ejecución de los objetivos trazados, por lo tanto, si esta motivación se desvanece sería más fácil llegar a un punto en que la apatía se apodere del quehacer diario en el puesto de trabajo.

Edenred (2015) señala que un 40% de trabajadores en el Perú, creen ser subvalorados y raramente respetados por su empresa. Esta situación incrementa la probabilidad de que los colaboradores examinen otro puesto de trabajo que les reestablezca la motivación, demostrando que más allá del salario, la motivación laboral está relacionada con la valoración de los logros y comodidad de los individuos.

Es por ello que, ante esta problemática, es importante analizar la relación entre clima laboral y motivación laboral que existe en los colaboradores de la institución educativa, ya que la motivación es un elemento predominante para el clima laboral. Esto no solo favorecerá a la institución, sino que también orientará a que sus colaboradores desarrollen tanto una motivación intrínseca como extrínseca, de tal manera que se pueda lograr un aumento en la satisfacción, mayor autoeficacia y disminuir la necesidad de buscar otro empleo.

1.1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre clima laboral y la motivación laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Nacional en la ciudad de Sullana?

1.1.3. Justificación del problema

El presente estudio es conveniente porque permite investigar la relación entre clima laboral y motivación laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Nacional en la ciudad de Sullana, al ser este un tema abordado con escasa profundidad por los estudiosos de nuestra localidad.

Además, esta investigación aportará teóricamente, a través del análisis acerca de la relación entre el nivel de motivación laboral y el clima laboral en los colaboradores de una Institución Educativa Nacional en la ciudad de Sullana, a partir de ello posteriormente servirá como modelo para futuros investigadores que pretendan extender sus conocimientos sobre motivación laboral en personas de estudio con características similares.

Debido a que actualmente es de vital importancia trabajar en un clima agradable priorizando la motivación laboral y el trabajo en equipo, esta investigación tendrá un aporte práctico a través de la elaboración de talleres grupales en los colaboradores de la institución educativa nacional de Sullana que incentiven el correcto trabajo en equipo para un clima laboral óptimo. Además, esta investigación será útil para los profesionales de psicología, brindándoles estrategias y opciones para mejorar el clima y la motivación laboral.

Esta investigación aportará metodológicamente en la realización de otras investigaciones con un diseño similar, asimismo, los resultados del presente estudio podrán ser utilizados como antecedentes en futuras investigaciones. Además, aportará con un conocimiento

actualizado, científico y confiable que conceda determinar los distintos niveles de motivación de los colaboradores en una Institución Educativa Nacional en la ciudad de Sullana.

Por último, esta investigación aportará socialmente impulsando la inserción de programas de capacitación y motivación laboral ya que este es un componente determinante para el clima laboral, y así prevenir que los empleados sientan necesidad de buscar otro empleo.

1.1.4. Limitaciones

La principal limitación que se presentó para esta investigación fue el tamaño de la muestra, de acuerdo a Arias (2006) el tamaño de la muestra, al ser muy reducida no permitirá generalizar los resultados obtenidos a todas las poblaciones.

Este trabajo de investigación tiene como limitación que los instrumentos elegidos solo permitan recoger información de las variables de investigación Clima Laboral y Motivación Laboral con sus respectivas dimensiones.

Esta investigación podrá ser utilizada sólo en instituciones educativas con características similares ya sea una institución nacional y/o de una institución ubicada en una zona rural.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

- Determinar la relación que existe entre clima laboral y motivación laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de Clima Laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana
- Identificar el nivel de Motivación Laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana

- Establecer la relación que existe entre el Clima Laboral y la dimensión Cultura Organizacional en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.
- Establecer la relación que existe entre el Clima Laboral y la dimensión Identificación Laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.
- Establecer la relación que existe entre el Clima Laboral y la dimensión Realización en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.
- Establecer la relación que existe entre el Clima Laboral y la dimensión Trabajo en equipo en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.

1.3. HIPÓTESIS

1.3.1. Hipótesis general

- Existe relación entre el Clima Laboral y la Motivación Laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.

1.3.2. Hipótesis Específicas

- Existe un nivel alto de Clima Laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.
- Existe un nivel alto de Motivación Laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.

- Existe relación entre el Clima Laboral y la dimensión Cultura Organizacional en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.
- Existe relación entre el Clima Laboral y la dimensión Identificación Laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.
- Existe relación entre el Clima Laboral y la dimensión Realización en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.
- Existe relación entre el Clima Laboral y la dimensión Trabajo en equipo en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.

1.4. VARIABLES E INDICADORES

➤ **VARIABLE 1: Clima Laboral**

Indicadores

- Autorrealización
- Involucramiento Laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones laborales

➤ **VARIABLE 2: Motivación Laboral**

Indicadores

- Cultura Organizacional

- Identificación laboral
- Realización
- Trabajo en equipo

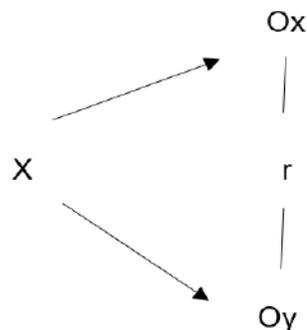
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN

1.5.1. Tipo de investigación

Según Sánchez y Reyes (2006) el presente estudio es una investigación sustantiva - descriptiva, pues se orienta a describir, explicar y predecir la incidencia de dos variables en una población, lo que permite investigar leyes generales que permita organizar resultados científicos.

1.5.2. Diseño de investigación

Este estudio tiene un diseño descriptivo – correlacional, debido a que identifica el grado de relación que hay entre dos variables en una sola muestra. Según Sánchez Carlessi H. y Reyes Meza C. (2006) el diseño asume el siguiente diagrama:



Donde:

X: Constituye a los colaboradores de la Institución Educativa Nacional de la ciudad de Sullana.

Ox: Escala de Clima Laboral CL – SPC

Oy: Inventario de Motivación Laboral IML

r: Relación.

1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

1.6.1. Población

La población de estudio estuvo constituida por el personal de trabajo de la Institución Educativa Nacional en la ciudad de Sullana con un total de 52 personas.

1.6.2. Muestra

La muestra estuvo constituida por la totalidad de la población los cuales suman un total de 52 personas y pertenecen a una Institución Educativa Nacional en la ciudad de Sullana.

Criterios de inclusión:

- Participantes que den su consentimiento para someterse al cuestionario.
- Pruebas con respuestas completas.

Criterios de exclusión:

- Participantes que no estén presentes durante la fecha de aplicación de la prueba.
- Pruebas llenadas de forma incorrecta o con datos incompletos.

1.6.3. Muestreo

Se trabajó con la población muestral debido a que la población fue muy limitada.

1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.7.1. Técnica

La técnica usada es la evaluación psicométrica, la misma que brinda medidas de las variables a través de instrumentos psicométricos con la finalidad de adquirir información

más amplia del individuo, permitiendo al investigador generar hipótesis que guíen su labor. (Gonzales, 2007)

1.7.2. Instrumentos

Para la presente investigación se utilizó la Escala de Clima Laboral (CL – SPC) y el Inventario de Motivación Laboral (IML).

- **Escala de Clima Laboral (CL – SPC)**

La Escala de Clima Laboral fue diseñada por Palma (2004) en Lima, Perú. Consiste en una prueba elaborada con la técnica de Likert, que comprende 50 reactivos que mide el Clima Laboral, agrupados en cinco dimensiones:

- Autorrealización: 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46
- Involucramiento Laboral: 2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47
- Supervisión: 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48
- Comunicación: 4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44, 19
- Condiciones Laborales: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

El instrumento puede ser aplicado de forma manual o computarizada, y para la calificación, obligatoriamente debe digitalizarse las respuestas obtenidas en el software de la prueba. Los ítems se puntúan de 1 a 5, siendo 250 la puntuación máxima de la escala.

Confiabilidad

La confiabilidad por consistencia interna hallada por Palma (2004) reportó un valor de coeficiente alfa para la escala total de 97, lo que indica que el instrumento posee una alta confiabilidad.

Validez

Palma (2004) determinó las evidencias de validez de constructo mediante análisis factorial exploratorio, el cual halló para los 50 ítems de la prueba, cargas factoriales con valores que oscilan entre 301 y 705, comprobándose de esa forma la validez del instrumento.

- **Inventario de Motivación Laboral**

El inventario de Motivacional Laboral (IML) fue construido y validado por Edmundo Arévalo Luna y Eduardo Alan en la Universidad Privada Antenor Orrego – Escuela Profesional de Psicología, Trujillo – Perú en el año 2012. Su ámbito de aplicación está dirigido a los colaboradores de diversas organizaciones, que sepan leer y escribir, siendo su propósito evaluar el nivel de motivación hacia el trabajo y los factores que mejor influyen. El IML, tiene como objetivo determinar la motivación general de un empleo en una organización; también permite identificar el grado de compromiso que posee y tomar decisiones para ubicarlo en el área que mejor se desempeñe.

El inventario consta de 40 elementos, que se estructuran del siguiente modo:

- **Cultura organizacional** evalúa el nivel de pertenencia del colaborador al compartir con los otros miembros de la organización, vivencias, hábitos, prácticas y creencias; sentimientos de satisfacción, identidad y tener en cuenta a su trabajo compatible con las metas organizacionales, y a su ambiente como un escenario que le ofrece tranquilidad, bienestar y estabilidad. Esta dimensión está compuesta por los siguientes ítems:

1,5,9,17,21,25,29,33 (direccionalidad positiva); 13,37 (direccionalidad negativa)

- **Identificación laboral** nivel de identidad del colaborador con la organización, confort y compromiso para actuar en cuidado de las metas organizacionales; apoyo y cumplimiento de las reglas y valores de la organización. Sentir que las metas organizacionales se corresponden con sus metas particulares, y por esta razón, se esfuerza en el cumplimiento de su labor. Esta dimensión está compuesta por los siguientes ítems: 2,6,10,14,22,26,30,38. (Direccionalidad positiva); 18,34 (direccionalidad negativa).
- **Realización** nivel de ejecución personal y laboral; sentir el reconocimiento que tiene la organización con sus expectativas; compatibilidad en las metas particulares y organizacionales; visualizar su futuro de manera positiva relacionadas con la organización. Esta dimensión está compuesta por los siguientes ítems: 3,7,15,19,23,31,35,39 (direccionalidad positiva);11,27(direccionalidad negativa).
- **Trabajo en equipo** nivel de cohesión y compromiso para laborar en grupo. Ayudarse unos a otros, expresar intereses, metas habituales y corporativas. Esta dimensión está compuesta por los siguientes ítems: 4,8,16,20,24,28,32,36 (direccionalidad positiva); 12,40 (direccionalidad negativa).

Confiabilidad

La confiabilidad del Inventario de Motivación Laboral se define como el procedimiento de consistencia o estabilidad de una medida, está independiente de varianza de error al azar. Se usó la correlación de producto – momento de Pearson, implementando el procedimiento de mitades y corregido con la fórmula de Spearman Brown, alcanzando los próximos índices: Cultura Organizacional 0.89, Identificación y Valores 0.91, Realización 0.87, Trabajo en Equipo 0.85 indicando que tiene una confiabilidad calificada como bastante buena.

Validez

En la investigación, para establecer la validez del Inventario se aplicó la prueba a 300 sujetos, para después analizar los datos por medio del procedimiento Ítem – test de la formula Producto Momento de Pearson, donde se cumplió con el criterio $r > 0,30$ donde muestra que los coeficientes alcanzados son demasiados elevados.

1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Luego de aprobado el proyecto de investigación por parte de la Escuela Profesional de Psicología, se realizó y presentó la solicitud para la autorización de aplicación de cuestionarios a los colaboradores de la Institución Educativa nacional en la ciudad de Sullana, coordinándose posteriormente el día de la aplicación de los cuestionarios.

Previo a la aplicación de los cuestionarios, se reunió a los colaboradores en un ambiente de la institución para explicarles sobre el estudio, solicitando su participación en el desarrollo de los cuestionarios considerados para la presente investigación; por lo que se procedió a explicar los protocolos de las pruebas con sus respectivos ítems.

Finalmente, una vez concluida la aplicación de la prueba se procedió a comprobar que todos los protocolos se encuentren correctamente llenados, para el posterior análisis e interpretación de los resultados.

1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Después de la recolección de datos, las puntuaciones alcanzadas fueron ingresadas en la hoja de cálculo del programa Microsoft Office Excel, para proceder a su procesamiento y análisis, donde se usó como soporte el paquete estadístico SPSS 24, con el fin de realizar el análisis de los datos obtenidos, mediante métodos, tales como:

- Tablas de distribución de frecuencias simples y porcentuales.
- Diagramas de dispersión
- Para el análisis correlacional, se usó la prueba paramétrica de correlación de Pearson, en la evaluación de la asociación entre el Clima Laboral y la Motivación Laboral en los sujetos de estudio.

CAPITULO II
MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

A nivel internacional

Martínez (2019) España, Universidad de Valladolid, realizó su trabajo ***“El Clima Laboral y su influencia en la Motivación de los trabajadores. Estudio de caso en una empresa de Servicios”*** tiene como objetivo establecer si la motivación laboral es el componente elemental para obtener el logro de las metas del trabajador y la empresa, en esta investigación se utilizó la metodología no experimental. Se tomó a 83 colaboradores a los cuales se les hizo una entrevista estructurada, teniendo como resultados que el grado de motivación laboral en los colaboradores ha sido moderadamente motivado.

García (2015) Guatemala, Universidad Rafael Landívar, hizo su indagación ***“Motivación Laboral en colaboradores de una Institución Educativa Privada del Departamento de Zacapa”*** con un propósito de detectar el nivel de motivación laboral en los maestros que laboran en una institución educativa privada en el departamento de Zacapa, esta averiguación fue descriptiva. Su población fueron 32 docentes de dicha Institución, para lograr tener resultados se aplicó la escala de Likert, teniendo que el 90% de docentes poseen niveles elevados de motivación concluyendo de esta forma que los maestros están satisfechos en sus puestos, sin embargo, los incentivos monetarios y no monetarios son necesarios para poder conservar esta motivación en un alto grado y así desempeñen satisfactoriamente sus tareas.

Polanco (2014) Honduras, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, investigó sobre ***“El Clima y la Satisfacción en los(as) Docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés”*** con fin de describir el clima laboral existente dentro del INTAE. Esta

averiguación tuvo un diseño de tipo descriptivo, se tomó como población a 150 maestros de las jornadas matutina, vespertina y nocturna; a dichos docentes se les aplicó dos instrumentos, uno de ellos fue una Entrevista en Profundidad y el otro fue un Instrumento de Evaluación de la Satisfacción Laboral. Los resultados arrojados por el instrumento presentan que el clima laboral es favorable por la adaptación de las personas a sus roles, además pacta por las relaciones humanas.

A nivel nacional

Bardales (2018) Trujillo en la Universidad Privada Antenor Orrego, realizó su tesis ***“Clima Laboral y Motivación Laboral en docentes de una Institución Educativa estatal de Trujillo”*** tuvo como fin determinar la relación existente entre clima laboral y motivación laboral en los maestros de una Institución Educativa Estatal de Trujillo, se usó el diseño descriptivo correlacional. Tomaron a 115 profesores entre los 25 y 60 años. Para medir las variables usaron la Escala de Clima Social Laboral (WES) de Moos, y Trickett y el cuestionario de Motivación Laboral de Steers y Braustein, obteniendo como resultados que se destaca un grado medio de Clima Laboral y Motivación Laboral, en cuanto al análisis relacional se encontró una correlacional bastante significativa, positiva entre Clima Laboral y Motivación Laboral. De los 115 docentes el 7,0% de estos se destaca en grado medio de clima Laboral, el 37,4% a un nivel bajo y el 15,7% a un grado alto y en cuanto a Motivación Laboral el 39,1% de docentes se ubican en un nivel medio, el 33,9% a un nivel bajo y el 27,0% a un nivel alto. Concluyendo así de esta forma que existe una correlación bastante significativa y en nivel medio entre Clima Laboral y Motivación Laboral en los maestros de la Institución.

Reyes (2017) Tarapoto, Escuela Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo realizó su tesis **“El Clima Laboral y la Motivación Laboral de los Docentes – Personal Administrativo del Nivel Primaria de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 de la ciudad en Yurimaguas, 2015”**, tuvo como propósito determinar la relación entre el clima laboral y la motivación del personal administrativo y los docentes del nivel primario de la I.E Pedro del Castillo Ríos – ex 160 en Yurimaguas, la investigación fue no experimental con un diseño correlacional, Reyes tomó a 21 colaboradores por medio de un muestreo censal. Para recolectar datos uso la entrevista y Cuestionario Clima Laboral y Motivación en docentes que la autora construyó. Como resultados se obtuvo una alta correlación entre las variables mencionadas, concluyendo que el 61,90% se destaca el grado medio en la variable motivación, y el 83% de la motivación se da por el clima laboral de la Institución Educativa.

Collanca (2016) Huancayo, Universidad Nacional del Centro del Perú, Escuela de Posgrado, hizo su investigación **“Clima Laboral en las Instituciones Educativas del Nivel Primario de la Zona Urbana de Satipo”** su objetivo fue describir el clima laboral de acuerdo al género, tiempo de permanencia y años de servicio en los maestros de las instituciones en la zona urbana del Distrito de Satipo, esta indagación fue descriptivo comparativo, tomo como población alrededor a 97 docentes de la zona urbana de Satipo de instituciones educativas del nivel primario. Se utilizó el instrumento de Clima Labora CL-SPL de Sonia Palma Carillo con el cual se obtuvo que no hay diferencia entre el género, años de servicio, condición laboral, tiempo permanencia y el clima laboral, concluyendo que el 67% de docentes se encuentra en un nivel medio en cuanto al clima laboral.

A nivel regional

Casaverde (2019) Piura, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, en su tesis **“Clima Laboral en el personal de la Institución Educativa Selmira de Varona, Piura, 2017”**, con el objetivo de determinar el clima laboral del personal de la Institución Educativa Selmira de Varona, Piura, 2017, fue de tipo cuantitativo con diseño no experimental de corte transversal, se tomó a 30 trabajadores de la Institución que lo conformaban el personal directivo, administrativo, personal docente y personal de servicio. Se utilizó el cuestionario de Escala de Clima Laboral de Sonia Palma CL-SPC, teniendo como resultados que el 26,67% está en una categoría bastante favorable, el 50% se encuentra en una categoría favorable y el 23,33% se ubica en la categoría medio de Clima Laboral. Concluyendo de esta forma que el clima laboral de la Institución Educativa es favorable.

Sánchez (2019) Piura, Universidad Católica Los Ángeles Chimbote, en su tesis **“Clima Laboral en el personal de la I.E Enrique López Albújar del A.H Enrique López Albújar – Piura 2017”** realizó dicha investigación con el fin de determinar el Clima Laboral en el personal de la I.E, esta investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo con un diseño no experimental de corte Transaccional o transversal. Sánchez, tomó a 95 colaboradores entre ellos administrativos, profesores, directivos y de servicio, para recoger información aplicó la Escala de Clima Laboral CL – SPC de Sonia Palma Carillo. Obteniendo como resultados que el 42% de los trabajadores de la I.E en el factor realización personal se localiza en un grado favorable, el 37% en el factor involucramiento están en un grado favorable, el 31% de trabajadores en el factor supervisión se ubican en un grado medio, el 31% del factor comunicación están en un grado desfavorable y el 37% del factor condiciones laborales se ubican en un grado

desfavorable. Concluyéndose de esta forma que el clima laboral de la I.E, está en un grado medio.

López (2017) Piura, Universidad de Piura, realizó la tesis “Motivación Laboral de los docentes de la I.E Dos de Mayo de Villa Paccha – Distrito de Chulucanas, 2016” tuvo como propósito determinar la motivación laboral de los profesores de la Institución Educativa Dos de Mayo de Villa Paccha – Chulucanas, 2016, con un diseño de investigación transversal o transaccional descriptivo simple. Tomó como población a 24 profesores que laboraban en el nivel secundario de la Institución Educativa “Dos de Mayo de Villa Paccha”, para obtener datos, aplicó la Escala para medir los factores motivaciones: intrínsecas, extrínsecas y trascendental el cual ha sido adaptado por la escritora.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Clima laboral

2.2.1.1. Definiciones

Palma (2004) conceptualiza al clima laboral como la percepción de los empleados acerca de su contexto laboral tomando en cuenta las ocasiones de crecimiento personal y profesional, el involucramiento con el puesto y las tareas encargadas, la supervisión de las actividades, el acceso a información y las condiciones laborales que favorecen al desarrollo de las actividades.

Por su parte, Chiavenato (2004), indica que el clima laboral engloba a todas características del ambiente laboral, percibidas por los colaboradores y que repercuten en el comportamiento en el trabajo, además, refiere que el clima laboral es un mediador.

2.2.1.2. Características del clima laboral

1. El clima laboral es un espejo claro de la vida interna de una entidad y organización.
2. Es un concepto emprendedor que varía de funciones en diversas circunstancias organizacionales y de la apreciación que poseen las personas de estas. Puede decirse que la organización cuenta con un nivel de permanencia en el clima de una entidad con ciertos cambios indeterminables.
3. El clima es un ambiente psicológico compuesto, ayuda a comprender la vida laboral íntimamente de las organizaciones y de esta forma manifiesta la conducta, actitud y sentimiento de cada una de los individuos del equipo que están expuestos ante la rutina, normas o políticas que delegan los de dirección.
4. Afectará de manera directa al nivel de compromiso e identidad de cada uno de los individuos que laboran en la organización. Si una organización tiene un adecuado clima tiene una alta probabilidad de que los colaboradores se sientan identificados con esta.
5. Este clima impacta en la conducta y reacción de los colaboradores de la institución y al mismo tiempo afecta en ellos.
6. Este clima es perjudicado por distintas variables como los planes de gestión, los estilos de dirección, las políticas, contrataciones y despidos, etc.

Entre las variables, sobresalen dos enfoques:

- E. dimensional: Clima como apreciación “multidimensional”.
 - E. tipológico: Configuración general, compuesto por diversas propiedades.
7. La apreciación de comodidad y satisfacción laboral son las variables más relevantes en el clima y perjudica en la toma de decisiones, motivación, comunicación y la resolución de inconvenientes.
 8. El clima está conformado por las relaciones que tienen cada uno de las personas en el regazo de los grupos formales e informales dentro de la organización. Esta variedad accede a entablar conversaciones no solo de clima laboral, sino de clima generalmente que existe y variado en una entidad.
 9. En vínculo con la concepción o plan de crecimiento del componente humano: este clima se antepone a otros planes como; cultura organizacional, comunicación interna, satisfacción, motivación, etcétera que se considera de manera adecuada para buscar mejoras a la prevención y promoción del clima laboral.

2.2.1.3. Principales Teorías del Clima Laboral

Entre las más importantes tenemos:

- **Teoría sobre el Clima Laboral de McGregor**

En la publicación que hiciera el autor sobre "Lado Humano de la Empresa", examina las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamó "Teoría X" y "Teoría Y".

Teoría X

El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda.

Debido a esta tendencia humana al rehuir el trabajo la mayor parte de las personas tiene que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización.

El ser humano común prefiere que lo dirijan quiere soslayar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad.

Teoría Y

El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente adecuado que les estimule y les permita lograr sus metas y objetivos personales, bajo condiciones adecuadas, las personas no sólo aceptarán responsabilidad sino trataran de obtenerla.

Como resultado del modelo de la Teoría Y, se ha concluido en que, si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuada para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos personales, las personas se comprometerán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración.

- **Teoría sobre Clima Laboral de Rensis Likert (1965)**

La teoría de Clima Laboral de Likert (citado por Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción.

Likert, establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima.

VARIABLES CAUSALES. - definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.

VARIABLES INTERMEDIAS. - este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales.

VARIABLES FINALES. - estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad. Están orientada a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida.

2.2.1.4. Dimensiones

Según el Cuestionario de Clima Laboral (Escala Clima Laboral CL de Sonia Palma Carrillo) se realizará la investigación de la variable clima laboral según puntos vinculados como maneras de realización personal, involucramiento con la labor asignada, supervisión que obtiene, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que posibiliten su labor (Palma Carrillo Sonia, 2004, p6 -7). Los cinco componentes que se definieron en función al estudio estadístico y cualitativo fueron los subsiguientes:

1. **Autorrealización:** Apreciación del trabajador en interacción a las posibilidades del medio laboral a promover el desarrollo personal y profesional contingente a la labor y con perspectiva de futuro (Palma Carrillo Sonia, 2004, p7).

2. Involucramiento: “Identificación con los valores organizacionales y el compromiso para con el desempeño y mejora de la organización (Palma Carrillo Sonia, 2009, p7).
3. Supervisión: “Calificación de las mejoras en la actividad laboral relacionadas con la ayuda y orientación para las tareas que forman parte de su manejo diario (Palma Carrillo Sonia, 2004, p7).
4. Comunicación: “Percepción del nivel de exactitud, fluidez, celebridad y coherencia de la investigación relativa y adecuada al manejo íntimo de la organización como con la atención a usuarios y/o consumidores de la misma (Palma Carrillo Sonia, 2004, p7).
5. Condiciones laborales: “Reconocimiento por parte de la organización al otorgar los bienes materiales, económicos y/o psicosociales fundamentales para el cumplimiento de las tareas encomendadas (Palma Carrillo Sonia, 2004, p7).

2.2.2. Motivación Laboral

2.2.2.1. Definiciones

Arévalo y Alan (2012), manifiestan que la motivación en el trabajo es fundamentalmente conservar valores y cultura organizacionales que conduzcan a un valioso rendimiento en la ocupación institucional.

Tyson y York (2011), definen la motivación como una fuerza interna que lleva las personas a portarse de diversas maneras.

Bedodo y Giglio (2010), definen la motivación laboral como el proceso que abarca los métodos propios que acarrear a un individuo a proceder que se verá reflejado en su realización y satisfacción en la organización.

Para Carrasco (2004), la motivación se compone de un conjunto de valores que ponen en movimiento a la persona para su realización. Esto impulsará a alcanzar sus objetivos propuestos

Para Chiavenato (2001), la motivación es la consecuencia de la relación entre una persona y el contexto. Se tiene en cuenta la situación que la persona se encuentra en ese momento.

Maslow (1954), define a la motivación como un impulso que tiene el individuo para satisfacer sus necesidades, es constante, no concluye, es complicada y es una particularidad mundial de un entorno u entidad.

Gardner (1947), menciona que la motivación es el seudónimo usual que se proporciona a los hechos de una entidad, definitivos por su ambiente o por su organización interna.

A partir de las definiciones propuestas por los diversos autores en mención, podemos definir a la motivación como una actitud de empuje que tiene el colaborador para poder lograr sus objetivos y metas propuestas en su actividad laboral.

Así mismo concluimos, que un líder puede conseguir que los trabajadores a su cargo mantengan una motivación alta, solo si se conocen que factores motivan a cada uno de estos.

2.2.2.2. Proceso de la motivación

Hellriegel D, Slocum J y Woodman R. en el año 2005, se enfocaron en el procedimiento de motivación, el cual está dado del siguiente modo:

- ***La identificación de los menesteres de la persona:*** estas son carencias de un individuo que percibe en un periodo determinado.
- ***El empleado busca formas de satisfacer estas necesidades:*** estas necesidades originan tensiones internas en la persona, que resultan siendo incómodas lo que conlleva a reducirlas o eliminarla.
- ***El empleado selecciona comportamientos dirigidos hacia metas:*** la motivación se dirige hacia las metas propuestas por la persona.
- ***El empleado se desempeña:*** las metas son una consecuencia concreta que la persona quiere lograr.
- ***El empleado recibe recompensas o castigos:*** los grados y el incremento de sueldo son dos de las formas de incentivar al individuo para obtener satisfacción en sus trabajadores.
- ***El empleado evalúa de nuevo las necesidades:*** inmediatamente después que el personal recibe distinciones o sanciones, reconsideran de nuevo sus necesidades.

2.2.2.3. Factores de la motivación

Arévalo y Alán (2012) determinan cuatro factores para la motivación laboral, los cuales están definidos de la siguiente forma:

- ***Cultura Organizacional:*** es el nivel de riqueza que tiene el individuo al comunicar sus experiencias, hábitos, costumbres y creencias con sus pares, además de sentirse parte de la organización a la que pertenece.

- **Identificación y valores:** es la identidad que siente el trabajador con su centro de labores, además de, las metas organizacionales sean sus metas personales.
- **Realización:** es el reconocimiento que tiene la empresa con sus expectativas, visualizar su futuro efectivamente en correlación con la empresa.
- **Trabajo en Equipo:** nivel de adaptación y responsabilidad que tiene el individuo para desempeñarse con un grupo de compañeros, tomando en cuenta ideas y opiniones de todos.

Con el aporte de estos factores nos permite darnos cuenta dentro del estudio que existen indicadores que permiten que la motivación laboral llegue a ser eficaz cuando se da cumplimiento a ellos.

2.2.2.4. **Tipologías de la motivación**

Las tipologías de la motivación contribuyen a que el trabajador identifique cuál sería la motivación de su preferencia y de esa forma realizar de una forma más activa sus labores. En el año 1994 Reeve, implantó dos tipos de motivación:

- **Motivación Extrínseca:** hace referencia a los motivos ambientales externos como es el dinero y los halagos, es decir indica que los motivos artificiales de satisfacción que hayan sido programadas socialmente.

Se estima que los orígenes primordiales de la conducta de la persona se hallan fuera y no en el interior de la persona.

- **Motivación Intrínseca:** se refiere a los intereses, investigaciones, necesidades y reacciones mismas de la persona.

Reeve (1994) determinó que las acciones básicamente son dificultosas, innovador y presumible. Las inducciones y hechos nuevos provocan en el individuo una tendencia a la exploración mostrada en forma de curiosidad.

2.2.2.5. Rasgos de la motivación

Según Tyson & York (2011) hay ciertos aspectos de la motivación que son de aplicación general:

- La fuerza motivadora nace como resultados de necesidades que se tienen que saciar. Por consiguiente, ocurre un estado de tensión o desequilibrio que estimula una acción para obtener una satisfacción.
- La satisfacción de una necesidad puede estimular el deseo de saciar otras necesidades.
- El fracaso en la satisfacción de necesidades puede originar que se disminuya cámbiela dirección de la fuerza motivadora hacia otros objetos que aparentemente son más simples de lograr.
- La fuerza motivadora comprende tres recursos básicos:
 - Dirección hacia objetivos
 - La intensidad puede variar en forma destacable según a los deseos individuales.
 - Puede durar mucho, poco o tener recurrencia intermitente.

- Existen dos fuentes primordiales de las necesidades humanas:
 - Herederas: todos los humanos compartimos necesidades fisiológicas que se tienen que satisfacer para lograr sobrevivir.
 - Ambientales: es decir, por medio de las primordiales influencias socializantes en su vida, los individuos adquieren capacidades, valores y expectativas que provocan necesidades aprendidas como el estatus, la fama, la riqueza, el poder, etcétera.

2.2.2.6. Importancia de la motivación

Los trabajadores de una organización y su rendimiento son dos aspectos importantes a tomar en cuenta dentro de ella, siendo de vital interés el capital humano.

Los representantes de las empresas dentro de su plan organizacional, deben maximizar la atención ante los eventos que van generando satisfacción en sus trabajadores, asimismo, prestar atención a la eficacia y a la productividad de cada colaborador, el cual, a su vez también, está centrado en la realización de sus propias necesidades.

Para que el incentivo en los trabajadores se mantenga, se debe lograr que el compromiso de ellos permanezca intacto, tomando en cuenta que, a mayor satisfacción dentro de la actividad laboral, menor sería el cambio de miembros del personal de la empresa.

Si la organización necesita que los empleados encuentren su nivel óptimo dentro de ella, tiene que conseguir una integración de objetivos empresariales junto a los personales de cada uno.

A raíz de esto, se generan diversas variables, las cuales generan motivación en los trabajadores; dichas variables son:

- **Remuneración:** El contrato que se ofrece al trabajador constituye una labor fundamental ante lo que se denomina Gestión del Capital Humano y este tiene que ir basado en las tareas destinadas y al desempeño optimizado por el trabajador, así como la repartición efectiva para priorizar los desempeños, siendo sin duda la remuneración ofrecida uno de los factores principales que determinan la motivación por la tarea hecha.
- **Clima Organizacional:** Para el desarrollo de las labores el ambiente de trabajo debe ser acogedor, puesto que también es considerado como un factor de motivación para el desarrollo de un buen trabajo. Es importante además porque el empleador podrá contemplar desde su punto de vista el esfuerzo realizado por los trabajadores y de ese modo organizar los objetivos para la organización.
- **Rol del jefe:** Su función es de velar por sus trabajadores y otorgarles el interés necesario ante el desarrollo de sus labores, mostrándoles siempre que son importantes para la organización.

Como parte final de este capítulo, llegamos a inferir que la motivación laboral es de suma importancia puesto que permite fomentar el desarrollo activo de cada uno de los colaboradores, así como, la estimulación del desarrollo de sus competencias a nivel personal y profesional; además de ofrecerles oportunidades de crecimiento junto al planteamiento de sus metas y objetivos.

2.2.2.7. Primeras teorías de la motivación

▪ Teoría de la jerarquía de las necesidades

Esta teoría es considerada la más conocida sobre la motivación, fue manifestada por Abraham Maslow quien considera que dentro de la persona existen cinco tipos de necesidades:

- **Fisiológicas:** son esenciales para sobrevivir.
- **Seguridad:** señalan el tema del cuidado y el amparo frente a los perjuicios emocionales y/o daños físicos.
- **Sociales:** incluyen la demostración de cariño, la oportunidad, aprobación y amistad.
- **Estima:** toma en cuenta los factores de aprecio interno como la independencia, el respeto por sí mismo y el logro, además de los elementos exteriores, tales como el estatus, la atención y el reconocimiento.
- **Autorrealización:** lanzamiento para llegar a ser aquello que es capaz de proponerse, como el progreso, perfeccionamiento del potencial de sí mismo y la autorrealización.

▪ Teoría de los dos factores

Conocida como la “Teoría de la motivación e higiene”, fue dada a conocer por Frederick Herzberg quien presupone que el trato entre un sujeto con sus labores es esencial y que su comportamiento hacia su trabajo puede establecer el triunfo/frustración del individuo.

Herzberg sugiere dos tipos de factores:

- **Motivacionales:** describe al contenido del cargo, trabajos y deberes que originan una consecuencia de complacencia perdurable y un acrecimiento de productividad superior a los niveles normales.
Comprende sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional
- **Higiénicos:** son las situaciones que rodean al individuo en su labor; como el contexto físico y ambiental, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, relación entre dirección y empleados. Evitan insatisfacción en el ambiente.

▪ **Teoría ERG**

Alderfer concordó con Maslow cuando departían que los sujetos mantienen un rango de necesidades, sin embargo, sustenta que no son cinco, sino tres los grupos de necesidades principales de los sujetos:

- **Básicas:** alimento, aire, agua, prestaciones, remuneraciones y las realidades de trabajo adecuado.
- **Relación:** se compensan al instaurar y fomentar relaciones interpersonales con los colaboradores de trabajo, con los dirigentes, dependientes, familia y amigos.
- **Crecimiento:** son quienes se opinan a través de las pruebas de los sujetos, con el fin de encontrar circunstancias de desarrollo cuando hace cargas innovadoras o productivas al trabajo.

2.2.2.8. Teorías contemporáneas de la motivación

- **Teoría de las necesidades de McClelland**

David McClelland mantuvo que en general los sujetos ostentan:

- Necesidad de logro: se relaciona a la voluntad por destacar, el beneficio en concordancia con un conjunto de estándares, la disputa por la victoria.
- Necesidad de poder: se relaciona con la necesidad de obtener que los demás individuos resistan de una forma que no lo imaginarían, es decir, se describe al deseo de dejar marca, de intervenir, y vigilar a los demás.
- Necesidad de afiliación: se refiere a la esperanza de relacionarse con los demás individuos, es decir, establecer relaciones interpersonales amigables y cercanas con los demás miembros del trabajo.

- **Teoría Victor Vroom**

Vroom sugiere que la motivación de los individuos para realizar algo está explícita por el coste que le concedan a la consecuencia de sus esfuerzos, esto ayudaría al cumplimiento de las metas propuestas.

Según Vroom, el trabajo asalariado estará determinado por diferentes circunstancias:

- Proporciona al empleado con un sueldo por sus actividades laborales.
- Accede el uso de la energía física o intelectual del empleado.
- Brinda al empleado oportunidad de ingresar en relación social con otros sujetos.
- Delimita el estatus social del empleado.

- Le brinda oportunidad de ayudar a la fabricación de bienes y servicios.

Los tres conceptos del modelo de Vroom:

- Expectativas: hace mención a la expectativa que tiene el individuo hacia su rendimiento.
- Instrumentalidad: es como percibe el trabajador hacia su rendimiento.
- Valencia: es la influencia negativa o positiva que el trabajador relaciona con los resultados.

- **Teoría económica de la motivación**

El modelo La Naturaleza del hombre que impulsa Jensen sugiere tres elementos primordiales que son definatorios de la estrategia laboral.

- Estrategia competitiva.
- Estrategia Organizacional.
- Estrategia de los Recursos Humanos

Jense (1994) considera que las operaciones que ejecutan los sujetos son contestaciones a los estímulos recibidos y muestran que la riqueza no siempre el mejor camino para pretender motivar.

Propuso el Modelo de comportamiento humano en el que los sujetos sistemáticamente ejecutan reemplazos y dada su naturaleza humana no se implican como agentes perfectos en el planeta. Entender la conducta humana

concluyente para concebir el desempeño de las organizaciones libremente del territorio, fabricación o sector. Los postulados del modelo son:

- Los individuos evalúan racionalmente sus elecciones teniendo presente el ámbito, el honor, las relaciones interpersonales, status, grupos de pertenencia, cultura, etcétera.
- Algunos sujetos ejecutan reemplazos entre bienes que ansían tener.
- Los anhelos o pretensiones de los sujetos son incontables y siempre están aspirando de lograr más bienes.
- Las personas son maximizadores y tratar de conseguir el mayor grado de satisfacción con los recursos que disponen.
- Los sujetos son rápidos e imaginarios por lo que realizan transformaciones en el círculo de predominación a fin de producir novedosas oportunidades.

- **Teoría de la evaluación cognitiva**

Para el año 2009, Robbins y Judg mencionan a Marcia quien propone la inducción de las distinciones que les brinda la entidad como bonos con el propósito de conseguir un mejor desempeño.

Las recompensas extrínsecas que son verbales o tangibles, tienen como consecuencias desiguales en la motivación intrínseca de cada una de los colaboradores.

Marcia menciona al CO quienes proponen que los colaboradores que van detrás de metas propuestas en el trabajo por motivos personales están más

satisfechos con sus puestos, tienen mejor rendimiento y se adecuan mejor a la organización.

- **Teoría del establecimiento de metas**

Estos objetivos son las perspectivas del desempeño que se va a realizar a un futuro. Contribuyen a que la atención de los empleados este centrada en los asuntos de importancia para la organización, dan animo a una planeación para dividir adecuadamente los medios fundamentales tales como energía, tiempo y dinero que incitan la estructuración de programas de acción para el éxito.

Esta teoría opera como una técnica motivacional dado que origina un disentimiento en medio del actual desempeño y el esperado, de modo que da como derivación frustración en la persona. Llevar a cabo este propósito ayudará a complacer el impulso de éxito del individuo, así mismo coopera a contribuir con el sentimiento de lucha y amor propio que incita incluso más las necesidades de autorrealización. Si estos logran alcanzar sus metas, a futuro tienes a proponerse objetivos más fuertes.

Un elemento indispensable para conseguir el ascenso es el establecimiento de metas que tú mismo debes proponerte, para eso tienes que creer, confiar en ti mismo y en que puedes llegar al logro de estas, que posees las competencias y capacidades para el puesto en el que te desempeñarás. La clave primordial para un victorioso establecimiento de metas es erigir y fortificar la competitividad personal de la persona, después, los administradores deben tratar de incorporar los cuatro elementos esenciales para el desarrollo de las metas.

- Aprobación de metas
- Especificidad
- Desafío
- Supervisión y retroalimentación del desempeño

De esta forma después de haber visto las diversas teorías, desde los primeros enfoques hasta las más recientes podemos concluir que, una de las más importantes y que podemos recomendar sería la Teoría de Establecimiento de metas en consecuencia ayudará a lograr cada una de las metas u objetivos que te plantees. Las metas son excelentes herramientas, si se establecen de forma positiva, estas deben ser concretas, así se serán medibles y es ahí donde puedes definir tu éxito.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Clima laboral

Palma (2004) el clima laboral como la percepción sobre los aspectos afines al medio ambiente que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimar y/o fortificar el funcionamiento del proceso y resultados organizacionales.

2.3.2. Motivación laboral

Arévalo y Alán (2012) la motivación laboral es un recurso muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las realicen con agrado (implicación emocional), lo que proporcionaría a su vez un alto rendimiento y mayor

productividad. Mientras más motivado se encuentra un individuo dentro de su área laboral, mejor será su desempeño.

CAPITULO III

RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre el Nivel de Clima Laboral y Nivel de Motivación Laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.

	Clima Laboral (r)	Sig. (p)
Motivación laboral	0,219	0,042

Nota.

r: Coeficiente de correlación de Pearson

Sig. (p): Nivel de significancia

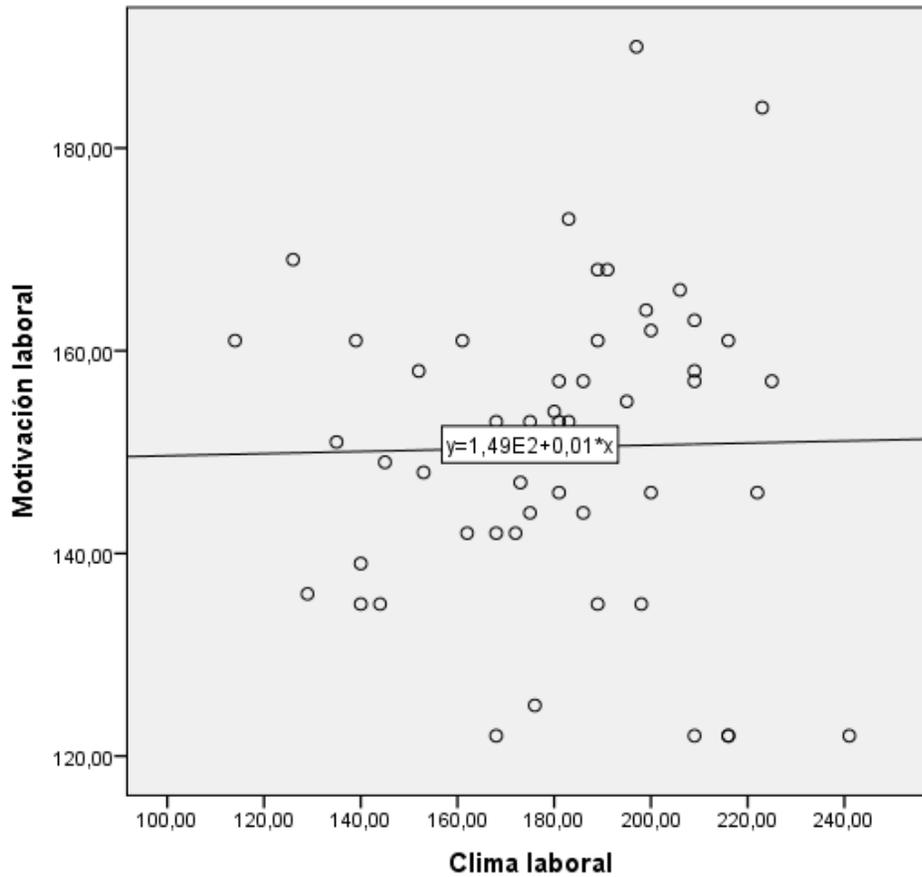
$p < 0.01$: Muy significativa

$p < 0.05$: Significativa

En la tabla 1 se presentan los resultados de la prueba de coeficiente de correlación de Pearson, donde se observa que existe una correlación positiva (0.219), significativa ($p = 0.042$) y en grado medio entre el Clima Laboral y Motivación laboral de los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.

Figura 1

Nube de puntos entre el Clima Laboral y Motivación laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.



En la figura 1 se presenta el resultado del gráfico de dispersión, donde se observa que los puntos se desplazan de izquierda a derecha, indicando una relación directa, producido por los pares ordenados de las variables Clima Laboral y Motivación Laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.

Tabla 2

Nivel de Clima Laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.

Nivel de Clima laboral	N	%
Bajo	1	1,9
Medio	27	51,9
Alto	24	46,2
Total	52	100,0

En la tabla 2 se evidencia que el 51,9% de los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana, tienen un nivel de clima laboral medio, seguido del nivel alto con un 46,2% y el 1.9% que presentan un nivel bajo.

Tabla 3

Nivel de Motivación Laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana

Nivel de Motivación laboral	N	%
Bajo	20	38,5
Alto	32	61,5
Total	52	100,0

En la tabla 3 se evidencia que el 38,5% de los colaboradores de una institución educativa nacional de la ciudad de Sullana, tienen un nivel de motivación laboral bajo mientras que el 61,5% tiene un nivel alto.

Tabla 4

Relación entre el Clima Laboral y la dimensión Cultura Organizacional en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana

	Clima Laboral (r)	Sig. (p)
Cultura Organizacional	0,378	0,027

En la tabla 4 se presentan los resultados de la prueba de coeficiente de correlación de Pearson, donde se observa que existe una correlación positiva (0,378), significativa ($p= 0.027$) y en grado medio entre el Clima Laboral y la dimensión Cultura Organizacional, de los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.

Tabla 5

Relación entre el Clima Laboral y la dimensión Identificación Laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana

	Clima Laboral (r)	Sig. (p)
Identificación Laboral	0,210	0,036

En la tabla 5 se presentan los resultados de la prueba de coeficiente de correlación de Pearson, donde se observa que existe una correlación positiva (0,210), significativa ($p= 0.036$) y en grado medio entre el Clima Laboral y la dimensión Identificación Laboral, de los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.

Tabla 6

Relación entre el Clima Laboral y la dimensión Realización en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.

	Clima Laboral (r)	Sig. (p)
Realización	0,285	0,045

En la tabla 6 se presentan los resultados de la prueba de coeficiente de correlación de Pearson, donde se observa que existe una correlación positiva (0,285), significativa ($p= 0.045$) y en grado medio entre el Clima Laboral y la dimensión Realización, de los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.

Tabla 7

Relación entre el Clima Laboral y la dimensión Trabajo en equipo en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.

	Clima Laboral (r)	Sig. (p)
Trabajo en equipo	0,289	0,049

En la tabla 7 se presentan los resultados de la prueba de coeficiente de correlación de Pearson, donde se observa que existe una correlación positiva (0,289), significativa ($p= 0.049$) y en grado medio entre el Clima Laboral y la dimensión Trabajo en equipo, de los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.

CAPITULO IV
ANÁLISIS DE RESULTADOS

Luego del procesamiento estadístico de los datos se procederá en este capítulo a analizar cada uno de los resultados presentados.

Por lo que se cumplió con el objetivo general de la investigación en determinar la relación que existe entre clima laboral y motivación laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general, la cual se evidencia en los resultados de la tabla 1 y figura 1, en donde se demuestra que sí existe relación entre el Clima Laboral y la Motivación Laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana, con una correlación positiva (0,219), significativa ($p=0,042$) y en grado medio, por lo cual se infiere que los resultados en el comportamiento de cada uno de los integrantes hacia las normas existentes, se relaciona significativamente con los factores sociales y culturales que impulsan la búsqueda de una adecuada cultura organizacional, correcta identificación laboral, realización y trabajo en equipo, las cuales son vitales para tener un buen clima laboral. Estos resultados son corroborados por Arteaga (2019) quien plantea que la motivación laboral es el principal factor para el clima laboral y un rendimiento productivo para una organización. Evaluando la motivación laboral que existe entre los miembros de una institución se puede conocer las falencias o fortalezas que existen en la misma, con el fin de implementar medidas para aumentar la productividad.

Resultados similares, han sido encontrados en la investigación realizada por Bardales (2018) los resultados muestran que existe una relación muy significativa entre el clima laboral y la motivación laboral en los trabajadores de una institución educativa estatal de la ciudad de Trujillo – Perú, con una correlacional bastante significativa, positiva entre Clima Laboral y Motivación Laboral. De los 115 docentes el 7,0% de estos se destaca en grado medio de clima Laboral, el

37,4% a un nivel bajo y el 15,7% a un grado alto y en cuanto a Motivación Laboral el 39,1% de docentes se ubican en un nivel medio, el 33,9% a un nivel bajo y el 27,0% a un nivel alto.

En otra investigación realizada por Reyes (2017) quien al evaluar a un grupo de colaboradores de una institución Educativa en la ciudad de Huancayo estableció que existe una alta correlación entre el clima laboral y la motivación laboral, concluyendo que el 61,90% se destaca el grado medio en la variable motivación, y el 83% de la motivación se da por el clima laboral de la Institución Educativa.

Por lo tanto, en las investigaciones referidas anteriormente los resultados afirman que existe relación entre el clima laboral y la motivación laboral, lo cual se corrobora en la presente investigación realizada con las mismas variables. Como se puede evidenciar en las investigaciones presentadas esto puede variar en su significancia de acuerdo a las características sociodemográficas, de cada uno de los grupos en estudio; por lo cual, no podemos extrapolarizar estos resultados a todas las poblaciones.

Con respecto a los resultados expuestos en la tabla 2, se rechaza la primera hipótesis específica de que existe un nivel alto de Clima Laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana; puesto que, los resultados arrojan que éstos obtienen un mayor porcentaje en el nivel medio de clima laboral con un 51,9 % seguido del nivel alto, con un 46,2%, reflejando un adecuado clima laboral dentro de la institución educativa.

Resultados similares, se encuentran en la investigación realizada por Casaverde (2019) en la ciudad de Piura, quien realizó una investigación donde determinó que el Clima Laboral del personal de una institución Educativa obtuvo el 26,67% y está en una categoría bastante favorable, el 50% se encuentra en una categoría favorable y el 23,33% se ubica en la categoría

medio de Clima Laboral; concluyendo de esta forma que el clima laboral de la Institución Educativa es favorable.

De igual forma Sánchez (2019) Piura, evaluó al personal de una institución educativa, obteniendo como resultados que el 42% de los trabajadores de la I.E en el factor realización personal se localiza en un grado favorable, el 37% en el factor involucramiento están en un grado favorable, el 31% de trabajadores en el factor supervisión se ubican en un grado medio, el 31% del factor comunicación están en un grado desfavorable y el 37% del factor condiciones laborales se ubican en un grado desfavorable; concluyéndose de esta forma que el clima laboral de la I.E, está en un grado medio.

Por consiguiente, en las investigaciones referidas anteriormente los resultados afirman que el clima laboral se encuentra en grado favorable y medio respectivamente.

Al hacer el análisis de los resultados expuestos en la tabla 3, se acepta la segunda hipótesis específica de que existe un nivel alto de Motivación Laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana; puesto que los resultados indican que predomina el nivel alto con un porcentaje del 61,5.

Resultados similares, se encuentran en la investigación realizada por López (2017) Piura, tomó como población a profesores que laboraban en el nivel secundario de la Institución Educativa, concluyendo que en los docentes de la institución predomina un nivel medio de motivación laboral.

Otro resultado similar es el de García (2015) Guatemala, quien, al evaluar a 32 docentes de una Institución, obtuvo que el 90% de docentes poseen niveles elevados de motivación, concluyendo de esta forma que en los docentes existe un alto grado de motivación laboral.

En tal sentido, en las investigaciones referidas anteriormente los resultados afirman que la motivación laboral se encuentra en nivel medio y alto respectivamente.

De acuerdo a los resultados presentados en la tabla 4, se acepta la tercera hipótesis específica de que existe relación entre el Clima Laboral y la dimensión Cultura Organizacional en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana; donde se evidencia una correlación positiva (0,378), significativa ($p=0,027$) y en grado medio, de ello se deduce que, la visión de los colaboradores de esta institución con respecto al grado de colaboración, ayuda mutua, así como el respeto entre compañeros, se relaciona con la necesidad de tener influencia entre el resto, demostrando ser un líder y poder dominar situaciones difíciles, provocando una mejora en la motivación laboral, esto es confirmado por Salazar (2009) quien plantea que el clima laboral y la cultura organizacional son componentes esenciales e imprescindibles para un aumento de la productividad laboral.

Por ende, un adecuado clima organizacional es un elemento importante en el proceso de socializar la cultura y el conocimiento, lo cual es vital para el éxito de una institución ya que la correcta colaboración es la mejor fuente de competitividad en estos tiempos. Es por ello que una buena relación entre el clima laboral y la cultura organizacional indican una fortaleza para una organización, ya que esta no se regirá por una gestión autoritaria, sino que buscará que los trabajadores se desenvuelvan en un ámbito de confianza, buscando ser líderes para sus compañeros y resolver correctamente las situaciones adversas que se presenten.

Al analizar la tabla 5, se acepta la cuarta hipótesis específica de que existe relación entre el Clima Laboral y la dimensión Identificación Laboral en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana, donde se evidencia una correlación positiva (0,210),

significativa ($p=0,036$) y en grado medio, por lo cual se deriva que la percepción de los colaboradores de esta institución educativa con respecto al grado en que los mismos se identifican con la institución, animándose a tomar iniciativas propias, desarrollando correctas actividades de forma organizada en el sitio de trabajo, se relaciona con la necesidad de establecer vínculos no solo de compañerismo en los trabajadores sino lazos de amistad con muy buenos valores los cuales incrementan el vínculo de identificación hacia la organización esto es confirmado por Muñoz (2014) quien plantea que el grado de identificación de un colaborador hacia la empresa, permite que este se sienta parte de la misma, haciendo propios los objetivos del equipo, comprometiéndose cada vez más con su trabajo, los colaboradores aumentan de forma directa su desempeño, creando un adecuado clima laboral, cumpliendo con las normas, valores y estándares de la empresa, manteniendo una actitud optimista que contagie al resto. Los colaboradores que generan mayor grado de identificación laboral, son más probables de crear buenas actitudes que aumenten su desempeño, ya que piensan que realizar un buen esfuerzo beneficiara no solo a el mismo sino a todo el grupo.

Mediante la tabla 6 se acepta la quinta hipótesis específica de que existe relación entre el Clima Laboral y la dimensión Realización en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana, donde se evidencia una correlación positiva (0,285), significativa ($p=0,045$) y en grado medio, de cual se interpreta que la percepción de este grupo de colaboradores con respecto al grado de realización de los mismos, utiliza el respeto por las normas y reglas de la empresa con el fin de mantener una buena actitud poniendo todos sus conocimientos para el cambio y soluciones que se relacionan con la actitud para superar problemas y retos alcanzado el éxito no solo profesional sino también personal., esto es confirmado por Grimaldos (2018) quien plantea que actualmente la relación entre el clima laboral

y la realización laboral son elementos muy importantes en el manejo de una organización, permitiendo enfocar la gestión a un mejoramiento continuo, debido a que se trabaja en un ambiente laboral apropiado para cada uno de los trabajadores construyendo un buen equipo laboral. Esta relación entre estos dos elementos claves es evidenciada a través del desarrollo de la empresa y el aumento progresivo de la productividad, cumpliendo con las metas y objetivos establecidos, con el impulso de poder salir adelante. Es por ello que tener una empresa donde existe la relación entre el clima laboral y la realización, es vital para un buen desempeño.

De acuerdo al análisis de la tabla 7 se acepta la sexta hipótesis específica donde si existe relación entre el Clima Laboral y la dimensión Trabajo en equipo en los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana, donde se evidencia una correlación positiva (0,289), significativa ($p=0,049$) y en grado medio, por tanto se interpreta que existe un grado de compromiso e interés de este grupo de colaboradores con la labor que desempeñan, así como, la percepción sobre el apoyo que brinda la dirección de la institución los motiva y apoya a mantener un trabajo en equipo para una mejor relación y superar problemas y retos que aumenten el desempeño laboral, esto es confirmado por Aguilar (2016) quien planteó que la relación entre el clima laboral y el trabajo en equipo son elementos que cumplen un rol decisivo para alcanzar un grado de éxito adecuado de una institución. El objetivo de una empresa no es solo contratar una gran cantidad de trabajadores sino capacitarlos para convertirlo en los mejores, tratando de que alcancen un grado alto de satisfacción, crecimiento laboral y personal, desarrollo económico que contribuyan a poder trabajar en un equipo eficiente que generen un aumento en el desempeño y desarrollo laboral.

Finalmente, después de haber analizado y comparado los resultados con otras investigaciones realizadas con las mismas variables podemos mencionar que existe una relación directa entre Clima Laboral y motivación laboral con sus respectivas dimensiones.

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Existe una correlación positiva, significativa y en grado medio entre el Clima Laboral y Motivación laboral en la población de estudio.
- En nuestra investigación, predomina el nivel medio de clima laboral con un 51,9 % seguido del nivel alto, con un 46,2%, reflejando un adecuado clima laboral adecuado dentro de la institución educativa.
- En los colaboradores de una institución educativa de la ciudad de Sullana predomina el nivel alto de motivación laboral con un porcentaje del 61,5.
- Se evidencia una correlación positiva, significativa y en grado medio entre el Clima Laboral y la dimensión Cultura Organizacional, de los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana
- Se encontró una correlación positiva, significativa y en grado medio entre el Clima Laboral y la dimensión identificación laboral, de los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.
- Se obtuvo una correlación positiva, significativa y en grado medio entre el Clima Laboral y la dimensión realización, de los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana
- Existe una correlación positiva, significativa y en grado medio entre el Clima Laboral y la dimensión trabajo en equipo, de los colaboradores de una institución educativa nacional en la ciudad de Sullana.

5.2. RECOMENDACIONES

Luego de analizar los resultados encontrados en el estudio, las investigadoras proponen las siguientes recomendaciones:

1. A la dirección de la institución se le sugiere implementar políticas de capacitación permanente sobre desarrollo personal, a fin de mantener y fortalecer la motivación y el clima laboral en los colaboradores de la institución.
2. Reconocer el compromiso de cada uno de los colaboradores, brindando estímulos: Ascensos, empoderamiento, pasantías y/o colaborador del mes; además de promover la participación mediante buzón de sugerencias y reuniones para proponer ideas, a fin de motivar a todos los colaboradores, destacando su labor en la institución.
3. Al departamento de psicología de la institución se le sugiere promover la comunicación interna, mediante la organización de reuniones en donde sea posible conocer las impresiones y expectativas de los colaboradores, integrando al personal a las actividades de trabajo en equipo, y de ser posible a todas las capacitaciones que se imparten en la institución.
4. Programar reuniones de orientación psicológica a cada área de trabajo de la institución educativa, con la finalidad de fomentar una mayor identificación institucional que repercuta en el buen clima laboral.
5. Aplicar un instrumento al inicio y término del año, con el fin de evaluar el clima laboral dentro de la institución, elaborando un plan de acción que pueda ser sometido durante el año.

CAPITULO VI
REFERENCIAS Y ANEXOS

6.1. Referencias

- Aguilar, H. (2016) *Trabajo en equipo y clima organizacional en colaboradores del Hotel del campo de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar.
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albuja de Piura*. Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.
- Arias, Fidas G. (2006). *Mitos y errores en la elaboración de tesis y proyectos de investigación*. Caracas; editorial Episteme.
- Arteaga, F & Pilligua, F. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas*. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 2019, vol. XV, núm. 28.
- Ávila Acosta (2001) *Guía para elaborar la tesis: metodología de la investigación como elaborar la tesis y/o investigación, ejemplos de diseños de tesis y/o investigación*. Lima; ediciones R. A
- Bardales, J. (2018) *Clima laboral y motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú.

- García, M., & Forero, C. (2014). *Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales*. En *Psicogente*, 17(31), 120-142.
- Grimaldos, A. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe S.A.S*. Universidad cooperativa de Colombia sede Bogotá.
- Julca, E. (2015). *Motivación y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Piura 2015* (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Piura, Perú.
- Marcelo, M. (2018). *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Minsa de la Amistad Perú - Corea Santa Rosa II – Piura, en abril 2018*. (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Piura, Perú.
- Moya, S. (2011). *Motivación y Satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica* (Tesis posgrado). Universidad de Cantabria.
- Murrieta, R. (2016). *Motivación y Satisfacción Laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital del Servicio de Contingencia Tingo María 2016* (tesis de maestría) Universidad de Huánuco, Perú.
- Muñoz, P. (2014) *El sentido de pertenencia como estrategia organizacional para el aporte de los objetivos de la empresa. Especialización en gestión de desarrollo administrativo*. Universidad Militar Nueva Granada.
- Robbins, S, & Judge, T, A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera ed., México, Pearson Educación.

Rosales, A. (2017). *Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa Farmacéutica, Distrito la Victoria, 2006* (Tesis maestría). Escuela de Posgrado, Universidad César Vallejo, Perú.

Sáenz, S. (2014). *El clima laboral y la motivación laboral en los colaboradores de las instituciones educativas nacionales ubicadas en el distrito de Miramar – Alto Salaverry*. Universidad Cesar Vallejo.

Salazar, J; Guerrero, J; Machado, Y; & Canedo, R. *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Acimed 2009, vol.20, n.4, pp.67-75.

Talledo, M. (2015). *Clima laboral y su relación con la motivación laboral del personal de una empresa de transportes*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú.

Zapata, G. (2015). *Satisfacción en el trabajo de los directores de los colegios de la Urbanización “Santa Rosa” de Sullana* (Tesis de Maestría) Universidad de Piura, Perú.

6.2. Anexos

Cuadernillo del instrumento

INVENTARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL (IML)

(Edmundo Arévalo y Eduardo Alan)

INSTRUCCIONES:

Se presentan enunciados sobre la motivación laboral en una empresa u organización. Lea cada enunciado y marque su respuesta (rellene la burbuja) según cómo se identifica con las alternativas siguientes: TA (totalmente de acuerdo), A (de acuerdo), I (indeciso/a), D (desacuerdo) y TD (totalmente en desacuerdo). Debe ser sincero y sólo marcar una respuesta en cada enunciado, en la hoja de respuestas y asegúrese que el número coincida con su respuesta.

RECUERDE, LO MÁS IMPORTANTE ES SU ABSOLUTA SINCERIDAD

Cultura organizacional

1. El ambiente laboral en este trabajo, es seguro y cómodo.....CO
2. Cumpló las reglas y normas de la organización, sin mayores dificultades.....IV
3. Para mí, triunfar es desarrollarme y ser feliz en mi trabajo.....RE
4. Las dinámicas de grupo, son importantes para trabajar en equipo.....TE
5. Defiendo la imagen de la empresa, cuando ésta es criticada.....CO
6. Me siento identificado con las metas de mi organización.....IV
7. Las metas propuestas por la empresa, me incentivan a trabajar más.....RE
8. Cuando me asignan una responsabilidad, prefiero dejarlo, para que otros lo hagan.....TE
9. En este trabajo, cuando uno se equivoca, acepta las críticas y ayuda de los demás.....CO
10. En este trabajo todos conocemos nuestros derechos.....IV
11. Mi trabajo me impide lograr mis objetivos personales.....RE

12. En este trabajo, uno se tiene que cuidar de los demás.....TE
13. Las actividades en el trabajo se desarrollan sin necesidad de planificar ni organizarlas..... CO
14. Me agrada compartir las normas y valores de la empresa.....IV
15. Considero que mi trabajo es reconocido por mis jefes.....RE
16. Existe una relación de confianza entre todos los miembros de la empresa.....TE
17. Me importa mucho contribuir para cumplir las metas propuestas por mi organización.....CO
18. Siento que las normas limitan mi desempeño.....I
V
19. Siento que mis habilidades son desarrolladas en la organización.....RE
20. Ante alguna dificultad todos buscamos la forma de resolver o solucionar.....TE
21. En el trabajo, cualquiera que se equivoque, puede rectificarse.....CO
22. Los valores de la empresa dirigen y ayudan en mi buen desempeño.....IV
23. Me siento cómodo y disfruto por el trabajo que realizo.....RE
24. Concuerdo con la siguiente frase “la unión hace la fuerza”.....TE
25. Conozco los objetivos y las metas de mi organización.....CO
26. Considero que las normas son claras y coherentes para todos los trabajadores.....IV
27. En esta empresa, es difícil que reconozcan los méritos que uno logra.....RE
28. Cuando tenemos alguna dificultad, contamos con el apoyo de los compañeros y jefes.....TE
29. El espacio donde trabajo, es cómodo y confortable.....CO
30. Permanecería en mi trabajo actual, aun cuando me ofrezcan mejores condiciones en otro lugar.....IV
31. Recibo reconocimiento por mi desempeño en la organización.....RE
32. En el trabajo se incentivan las reuniones de confraternidad.....TE
33. Las sugerencias y opiniones de los demás se respetan..... CO
34. Me parece una pérdida de tiempo, hablar o darle importancia a los valores de la empresa..... IV
35. Me siento a gusto con las tareas que me asignan mis superiores.....RE

36. Me siento a gusto con los compañeros de trabajo que tengo.....TE
37. En el trabajo, uno tiene que cuidarse de lo que dice y hace.....CO
38. Es importante tener valores sólidos, para trabajar en esta organización.....IV
39. La remuneración que recibo me permite cubrir mis necesidades.....RE
40. Pienso que se obtienen mejores resultados trabajando solo, o por separado.....TE

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN Y VERIFIQUE TODAS SUS RESPUESTAS

INVENTARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL (IML)

(Edmundo Arévalo y Eduardo Alan)

PROTOCOLO DE RESPUESTAS

NOMBRES Y APELLIDOS:.....

EDAD:..... SEXO:.....

CARGO.....

ORGANIZACIÓN:..... FECHA.....

| N° TA A I D
TD |
|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 1. 0 0 0 0 0 | 2. 0 0 0 0 0 | 3. 0 0 0 0 0 | 4. 0 0 0 0 0 |
| 5. 0 0 0 0 0 | 6. 0 0 0 0 0 | 7. 0 0 0 0 0 | 8. 0 0 0 0 0 |
| 9. 0 0 0 0 0 | 10. 0 0 0 0 0 | 11. 0 0 0 0 0 | 12. 0 0 0 0 0 |
| 13. 0 0 0 0 0 | 14. 0 0 0 0 0 | 15. 0 0 0 0 0 | 16. 0 0 0 0 0 |
| 17. 0 0 0 0 0 | 18. 0 0 0 0 0 | 19. 0 0 0 0 0 | 20. 0 0 0 0 0 |
| 21. 0 0 0 0 0 | 22. 0 0 0 0 0 | 23. 0 0 0 0 0 | 24. 0 0 0 0 0 |
| 25. 0 0 0 0 0 | 26. 0 0 0 0 0 | 27. 0 0 0 0 0 | 28. 0 0 0 0 0 |
| 29. 0 0 0 0 0 | 30. 0 0 0 0 0 | 31. 0 0 0 0 0 | 32. 0 0 0 0 0 |
| 33. 0 0 0 0 0 | 34. 0 0 0 0 0 | 35. 0 0 0 0 0 | 36. 0 0 0 0 0 |
| 37. 0 0 0 0 0 | 38. 0 0 0 0 0 | 39. 0 0 0 0 0 | 40. 0 0 0 0 0 |
| PD: | PD: | PD: | PD: |
| Puntaje total: | | | |

Perfil del nivel de motivación según enea tipos

Indicadores	Niveles bajos			Niveles promedios			Niveles altos			En	Pc
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
Cultura organizacional	o	o	o	o	o	o	o	o	o		
Identificación y valores	o	o	o	o	o	o	o	o	o		
Realización	o	o	o	o	o	o	o	o	o		
Trabajo en equipo	o	o	o	o	o	o	o	o	o		

Escala total	o o o	o o o	o o o		
--------------	-------	-------	-------	--	--

Observaciones.....

Fecha.....

Responsable.....

Escala de Clima Laboral CL - SPC

Apellidos y nombres: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Ocupación: _____

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

No.	Ítems	Ninguno Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1.	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2.	Se siente comprometido con el éxito en 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 del trabajo son retadores.					
11.	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
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 la 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 supervisores 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 aprender y desarrollarse.					

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 institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30.	Existe 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 institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35.	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36.	La empresa 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 institución.					
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 reconocen 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 empresa.					
49.	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50.	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

¡GRACIAS POR SU COLABORACION!

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION Y LA IMPUNIDAD"

GOBIERNO REGIONAL
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN PIURA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SULLANA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MONTE LIMA"
MONTE LIMA - IGNACIO ESCUDERO

CÓDIGO MODULAR N ° 436587

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "MONTE LIMA", del C.P. Monte Lima, Distrito de Ignacio Escudero — Sullana — Piura, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que las Srtas.: Lucia Marilian GRADOS ANTON Identificada con D.N.I. N° 48325084 Y María Claudia MORE COELLO Identificada con D.N.I. N ° 72483065, estudiantes del X Ciclo de Psicología de la Universidad Particular "Antenor Orrego" (UPAO) Sede Piura, se apersonaron a esta I.E. para aplicar dos Pruebas psicológicas al Personal de esta Institución.

Dichas Pruebas se aplican como requisito para la elaboración de Investigación denominada "Clima laboral y Motivación Laboral en los Trabajadores de una Institución Educativa", para lo cual se brindaron las Facilidades del caso

Por tanto; se extiende la presente Constancia, para los fines que estime conveniente.

Monte Lima, 30 de Septiembre del 2019.

AJS/D.
Spca



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Los trabajadores de la institución educativa Monte Lima, se reunieron el día 30 de septiembre del presente año, con la finalidad de llevar a cabo la aplicación de las pruebas psicológicas tituladas "Inventario de Motivación Laboral" y "Escala de Clima laboral", dicha reunión estuvo a cargo de las srtas. Lucía Grados Antón, identificada con DNI 48325084 y María Claudia More Coello, identificada con DNI 72483065; quienes nos explicaron que dicha aplicación de pruebas se llevaría de manera anónima, y les serviría para la realización de su trabajo de investigación, titulado "CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL EN LA CIUDAD DE SULLANA".

Por tanto, se extiende el presente consentimiento, para los fines que estimen conveniente.

Monte de Lima, 30 de septiembre del 2019

