

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS



TESIS

**“Clima organizacional y motivación laboral en los docentes
Del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado
Huánuco 2021”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Pumayauri De La Torre, Laddy Dayana

ASESOR: López Sánchez, Jorge Luis

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (x)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Licenciada en

Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

- Propio (x)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41239006

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 06180806

Grado/Título: Doctor en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0002-0520-8586

DATOS DE LOS JURADOS:

| N° | APELLIDOS Y NOMBRES | GRADO | DNI | Código ORCID |
|----|----------------------------------|--|----------|---------------------|
| 1 | Agui Esteban, Keli | Maestro en gerencia pública | 22498331 | 0000-0003-4952-780X |
| 2 | Anibal Rivero, Rafael Antonio | Doctor en gestión empresarial | 41693326 | 0000-0003-1423-2737 |
| 3 | Linares Beraun, William Giovanni | Maestro en gestión pública para el desarrollo social | 07750878 | 0000-0002-4305-7758 |

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 04:30 horas del día 24 del mes de julio del año 2025, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Mtra. Keli Agui Esteban
Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
Mtro. William Giovanni Linares Beraún

Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la RESOLUCIÓN N° 2473-2025-D-FCOMP-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO DE LA GRAN UNIDAD ESCOLAR "LEONCIO PRADO", presentado por la Bachiller, PUMAYAURI DE LA TORRE, Laddy Dayana, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 15 (QUINCE) y cualitativo de BUENO (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 5:40 horas del día 24 del mes de julio del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Mtra. Keli Agui Esteban
DNI: 22498331
Código ORCID: 0000-0003-4952-780X
PRESIDENTE

Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
DNI: 41693326
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737
SECRETARIO

Mtro. William Giovanni Linares Beraún
DNI: 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: LADDY DAYANA PUMAYAURI DE LA TORRE, de la investigación titulada "CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO DE LA GRAN UNIDAD ESCOLAR LEONCIO PRADO HUÁNUCO 2021", con asesor(a) JORGE LUIS LÓPEZ SÁNCHEZ, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 040-2021-D-FCOMP-EAPAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 25 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 23 de abril de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

PUMAYAURI DE LA TORRE, LADDY DAYANA.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 repositorio.unheval.edu.pe 5%
Fuente de Internet

2 hdl.handle.net 4%
Fuente de Internet

3 repositorio.udh.edu.pe 3%
Fuente de Internet

4 Submitted to Universidad Cesar Vallejo 2%
Trabajo del estudiante

5 repositorio.ucv.edu.pe 2%
Fuente de Internet



RICHARD J. SOLIS TOLEDO

D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA

D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía y darme sabiduría para culminar con éxito mis estudios de pregrado.

A mi madre por sus sabios consejos superación y apoyo incondicional para lograr mis metas propuestas. Mi hermano por su cariño y motivación para cumplir mis anhelos.

A mi esposo por su paciencia, comprensión y fortaleza.

A la razón de mi vida María Fernanda.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco, por ser mi alma mater en mi formación profesional y a los docentes de pregrado de la Facultad de Ciencias Empresariales por permitirme culminar mis estudios y lograr mis metas.

Al asesor Dr. López Sánchez, Jorge Luis por las orientaciones brindadas durante la elaboración del trabajo de investigación.

A los directivos y docentes de la I.E. Gran Unidad Leoncio Prado por su apoyo para la recopilación de información.

ÍNDICE

| | |
|--|------|
| DEDICATORIA | II |
| AGRADECIMIENTO | III |
| ÍNDICE..... | IV |
| ÍNDICE DE TABLAS | VI |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | IX |
| RESUMEN..... | XII |
| ABSTRACT..... | XIII |
| INTRODUCCIÓN..... | XIV |
| CAPÍTULO I..... | 16 |
| DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA | 16 |
| 1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA | 16 |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 19 |
| 1.2.1. PROBLEMA GENERAL | 19 |
| 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS..... | 19 |
| 1.3. OBJETIVOS..... | 20 |
| 1.3.1. OBJETIVO GENERAL | 20 |
| 1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 20 |
| 1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN | 21 |
| 1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA | 21 |
| 1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA | 22 |
| 1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA..... | 22 |
| 1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN | 22 |
| CAPÍTULO II..... | 23 |
| MARCO TEÓRICO | 23 |
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN | 23 |
| 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES | 23 |
| 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES | 25 |
| 2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES..... | 27 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS | 29 |
| 2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL | 29 |
| 2.2.2. MOTIVACIÓN LABORAL..... | 39 |
| 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES..... | 47 |

| | | |
|--------------------------------------|--|-----|
| 2.4. | HIPÓTESIS..... | 48 |
| 2.4.1. | HIPÓTESIS GENERAL..... | 48 |
| 2.4.2. | HIPÓTESIS ESPECÍFICAS | 48 |
| 2.5. | VARIABLES..... | 49 |
| 2.5.1. | VARIABLE DEPENDIENTE | 49 |
| 2.5.2. | VARIABLE INDEPENDIENTE..... | 49 |
| 2.6. | OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES..... | 50 |
| CAPÍTULO III..... | | 51 |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN..... | | 51 |
| 3.1. | TIPO DE INVESTIGACIÓN | 51 |
| 3.1.1. | ENFOQUE | 51 |
| 3.1.2. | ALCANCE O NIVEL | 51 |
| 3.1.3. | DISEÑO | 51 |
| 3.2. | POBLACIÓN Y MUESTRA | 52 |
| 3.2.1. | POBLACIÓN | 52 |
| 3.2.2. | MUESTRA..... | 52 |
| 3.3. | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | 53 |
| 3.3.1. | TÉCNICAS..... | 53 |
| 3.3.2. | INSTRUMENTOS..... | 53 |
| 3.4. | TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN | 55 |
| CAPÍTULO IV..... | | 56 |
| RESULTADOS..... | | 56 |
| 4.1. | RESULTADOS DESCRIPTIVOS..... | 56 |
| 4.2. | RESULTADOS INFERENCIALES | 81 |
| CAPÍTULO V..... | | 91 |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS..... | | 91 |
| CONCLUSIONES | | 95 |
| RECOMENDACIONES..... | | 97 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | | 98 |
| ANEXOS..... | | 104 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Operacionalización de variables | 50 |
| Tabla 2 Distribución de la población de los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado – 2021 | 52 |
| Tabla 3 Distribución de la muestra de estudio conformada por los docentes del nivel primaria de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado – 2021 | 53 |
| Tabla 4 Edad en años de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 56 |
| Tabla 5 Sexo de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 57 |
| Tabla 6 Estado civil de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 58 |
| Tabla 7 Tipo de título profesional de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 59 |
| Tabla 8 Grado académico alcanzado de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 60 |
| Tabla 9 Condición laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 61 |
| Tabla 10 Tiempo que viene ejerciendo la docencia en años de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 62 |
| Tabla 11 Tiempo de servicio en la institución en años de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 63 |
| Tabla 12 Clima organizacional en la dimensión estilo gerencial de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 64 |
| Tabla 13 Clima organizacional en la dimensión liderazgo de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 65 |
| Tabla 14 Clima organizacional en la dimensión principio de autoridad de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 66 |
| Tabla 15 Clima organizacional en la dimensión ambiente laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 67 |
| Tabla 16 Clima organizacional en la dimensión niveles de comunicación de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 68 |

| | |
|---|----|
| Tabla 17 Clima organizacional en la dimensión estímulo laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 69 |
| Tabla 18 Clima organizacional en la dimensión manejo de conflictos de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 70 |
| Tabla 19 Clima organizacional en la dimensión equilibrio emocional de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 71 |
| Tabla 20 Clima organizacional en la dimensión relaciones sociales de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 72 |
| Tabla 21 Clima organizacional de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 73 |
| Tabla 22 Motivación laboral en la dimensión aceptación e integración social de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 74 |
| Tabla 23 Motivación laboral en la dimensión reconocimiento social de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 75 |
| Tabla 24 Motivación laboral en la dimensión autoestima-autoconcepto de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 76 |
| Tabla 25 Motivación laboral en la dimensión autodesarrollo de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 77 |
| Tabla 26 Motivación laboral en la dimensión poder de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 78 |
| Tabla 27 Motivación laboral en la dimensión seguridad de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 79 |
| Tabla 28 Motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 80 |
| Tabla 29 Relación entre el clima organizacional en la dimensión estilo gerencial y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 81 |
| Tabla 30 Relación entre el clima organizacional en la dimensión liderazgo y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 82 |
| Tabla 31 Relación entre el clima organizacional en la dimensión principio de autoridad y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 83 |

| | |
|--|----|
| Tabla 32 Relación entre el clima organizacional en la dimensión ambiente laboral y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 84 |
| Tabla 33 Relación entre el clima organizacional en la dimensión niveles de comunicación y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 85 |
| Tabla 34 Relación entre el clima organizacional en la dimensión estímulo laboral y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 86 |
| Tabla 35 Relación entre el clima organizacional en la dimensión manejo de conflictos y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco 2021 | 87 |
| Tabla 36 Relación entre el clima organizacional en la dimensión equilibrio emocional y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 88 |
| Tabla 37 Relación entre el clima organizacional en la dimensión relaciones sociales y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 89 |
| Tabla 38 Relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 90 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1 Porcentaje de los docentes según edad en años de la G.U.E. Leoncio Prado | 56 |
| Figura 2 Porcentaje de los docentes según sexo de la G.U.E. Leoncio Prado | 57 |
| Figura 3 Porcentaje de los docentes según estado civil de la G.U.E. Leoncio Prado | 58 |
| Figura 4 Porcentaje de los docentes según tipo de título profesional de la G.U.E. Leoncio Prado | 59 |
| Figura 5 Porcentaje de los docentes según grado académico alcanzado de la G.U.E. Leoncio Prado | 60 |
| Figura 6 Porcentaje de los docentes según condición laboral de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 61 |
| Figura 7 Porcentaje de los docentes según tiempo que viene ejerciendo la docencia en años de la G.U.E. Leoncio Prado | 62 |
| Figura 8 Porcentaje de los docentes según tiempo de servicio en la institución en años de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 63 |
| Figura 9 Porcentaje de los docentes según clima organizacional en la dimensión estilo gerencial de la G.U.E. Leoncio Prado | 64 |
| Figura 10 Porcentaje de los docentes según clima organizacional en la dimensión liderazgo de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 65 |
| Figura 11 Porcentaje de los docentes según clima organizacional en la dimensión principio de autoridad de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 66 |
| Figura 12 Porcentaje de los docentes según clima organizacional en la dimensión ambiente laboral de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 67 |
| Figura 13 Porcentaje de los docentes según clima organizacional en la dimensión niveles de comunicación de la G.U.E. Leoncio Prado | 68 |
| Figura 14 Porcentaje de los docentes según clima organizacional en la dimensión estímulo laboral de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 69 |
| Figura 15 Porcentaje de los docentes según clima organizacional en la dimensión manejo de conflictos de la G.U.E. Leoncio Prado | 70 |
| Figura 16 Porcentaje de los docentes según clima organizacional en la dimensión equilibrio emocional de la G.U.E. Leoncio Prado | 71 |

| | |
|---|----|
| Figura 17 Porcentaje de los docentes según clima organizacional en la dimensión relaciones sociales de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 72 |
| Figura 18 Porcentaje de los docentes según clima organizacional de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 73 |
| Figura 19 Porcentaje de los docentes según motivación laboral en la dimensión aceptación e integración social de la G.U.E. Leoncio Prado | 74 |
| Figura 20 Porcentaje de los docentes según motivación laboral en la dimensión reconocimiento social de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 75 |
| Figura 21 Porcentaje de los docentes según motivación laboral en la dimensión autoestima-autoconcepto de la G.U.E. Leoncio Prado | 76 |
| Figura 22 Porcentaje de los docentes según motivación laboral en la dimensión autodesarrollo de la G.U.E. Leoncio Prado | 77 |
| Figura 23 Porcentaje de los docentes según motivación laboral en la dimensión poder de la G.U.E. Leoncio Prado | 78 |
| Figura 24 Porcentaje de los docentes según motivación laboral en la dimensión seguridad de la G.U.E. Leoncio Prado | 79 |
| Figura 25 Porcentaje de los docentes según motivación laboral de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 80 |
| Figura 26 Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión estilo gerencial y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 81 |
| Figura 27 Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión liderazgo y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 82 |
| Figura 28 Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión principio de autoridad y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 83 |
| Figura 29 Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión ambiente laboral y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 84 |
| Figura 30 Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión niveles de comunicación y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 85 |

| | |
|--|----|
| Figura 31 Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión estímulo laboral y motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 86 |
| Figura 32 Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión manejo de conflictos y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 87 |
| Figura 33 Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión equilibrio emocional y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 88 |
| Figura 34 Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión relaciones sociales y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado | 89 |
| Figura 35 Dispersión de puntos entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado..... | 90 |

RESUMEN

Objetivo. Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral. **Métodos.** Se ejecutó un estudio correlacional con 55 docentes del nivel primario. En la recolección de datos se utilizó una escala del clima organizacional y otra de motivación laboral. En el análisis inferencial se usó la Prueba de correlación de Rho de Spearman. **Resultados.** El 70,9% (39 docentes) manifestaron una motivación de nivel medio y 69,1% (38 docentes) declararon un clima medianamente favorable. No obstante, hay asociación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral, con $p=0,000$. La motivación laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional en las dimensiones de estilo gerencial ($p=0,000$), liderazgo ($p=0,000$), principio de autoridad ($p=0,001$), ambiente laboral ($p=0,039$), niveles de comunicación ($p=0,010$), estímulo laboral ($p=0,039$), manejo de conflictos ($p=0,011$), equilibrio emocional ($p=0,015$) y relaciones sociales ($p=0,001$). **Conclusiones.** Existió relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco.

Palabras clave: clima organizacional, motivación laboral, liderazgo, comunicación, docentes.

ABSTRACT

Objective. To determine the relationship between organizational climate and work motivation. **Methods.** A correlational study was carried out with 55 primary school teachers from the Leoncio Prado School Unit in Huánuco, period 2021. In the data collection, an organizational climate scale and a work motivation scale were used. In the inferential analysis, the Spearman Rho correlation test was used. **Results.** 70.9% (39 teachers) reported a medium level of motivation and 69.1% (38 teachers) reported a moderately favorable climate. On the other hand, there is a significant relationship between organizational climate and work motivation, with $p = 0.000$. And, work motivation is significantly related to the organizational climate in the dimensions of management style ($p = 0.000$), leadership ($p = 0.000$), principle of authority ($p = 0.001$), work environment ($p = 0.039$), communication levels ($p = 0.010$), work stimulus ($p = 0.039$), conflict management ($p = 0.011$), emotional balance ($p = 0.015$) and social relations ($p = 0.001$). **Conclusions.** There was a significant relationship between the organizational climate and work motivation in primary school teachers of the Leoncio Prado Great School Unit of Huánuco.

Keywords: organizational climate, work motivation, leadership, communication, teachers.

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral juega un rol importantísimo cuando se tiene que conducir una institución u organización. Además, a pesar de la tipología, el enfoque o modelo que desempeña una institución, el desempeño del capital humano se enfoca al buen funcionamiento de estas instituciones, más aún cuando su enfoque es de tipo educativo, por lo tanto, el capital humano tiene que estar motivado y mantener un compromiso con los objetivos y lineamientos de la institución (Choez-López y Vélez-Mendoza, 2021).

En cuanto a la conceptualización de la motivación laboral, tenemos un buen referente como Maslow (1991) quien alude a este vocablo como parte importante de la humanidad para la satisfacción de sus exigencias. Por su parte, Chiavenato (2001) indica como aquel resultado de la confluencia entre las personas y su ambiente y que se encuentra influenciada por las condiciones en las que vive.

La motivación entonces corresponde a un constructo muy complejo, como lo menciona Singh (2016) que para él la motivación laboral no solo corresponde a las características intrínsecas, sino que también depende de motivadores extrínsecas como la personalidad y las expectativas que tiene cada uno.

Por otro lado, el clima organizacional también se encuentra influenciado por numerosas condiciones en el contexto laboral como por ejemplo el confort, las interacciones entre los trabajadores y las compensaciones, condiciones importantes la cual permite que se aperture un buen clima organizacional y a la vez se brinde una buena calidad de servicio (Macías y Vanga, 2021).

Ruiz et al (2015) manifiesta que, si la motivación en el trabajo se origina del propio trabajador, entonces la duración es a largo plazo; pero si es impuesta por la organización o incluso es obligada va a terminar agotando a los trabajadores. Por tanto, por lo antes mencionado si se aporta por un buen clima organizacional dentro de la institución entonces se generará motivación entre sus trabajadores, es decir, cuando el ambiente laboral es agradable, los trabajadores se motivan y crean un compromiso hacia la organización.

Asimismo, es importante el rol de los gestores educativos hacia la motivación laboral, ya que ellos son los promotores para conseguir un clima organizacional favorable dentro de la organización. Uno de los atributos es crear un ambiente de elevadas perspectivas (Lillo, 2019). Investigaciones como el de Arias y Arias (2014) ponen en evidencia que el otorgar reconocimientos forma parte de un elemento motivacional que esperan los trabajadores. También, Hargreaves y Fullan (2014) aseguran que para crear un gran grupo de trabajadores motivados es fundamental el estímulo.

Por lo antes indicado, la finalidad del estudio es determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.

En el desarrollo de este problema se organiza en cinco capítulos, como:

El 1er capítulo expone el problema, objetivos, justificación, limitaciones y asimismo, la viabilidad.

En 2do lugar, está compuesto por el marco teórico con elementos como los antecedentes, las bases del constructo estudiado y también las definiciones conceptuales.

Por otro lado, en 3er lugar, examinamos materiales y procedimientos, en los que se pueden apreciar elementos cruciales como el tipo de estudio, la población de interés, la recolección de datos, el protocolo de estudio y la gestión de los datos.

En el capítulo 4 y 5 es representado por los resultados de la investigación, su interpretación, las conclusiones y recomendaciones. Así como se dispuso de los datos acerca de los recursos utilizados en las referencias y anexos empleados en el estudio.

CAPÍTULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Las Instituciones Educativas, como organizaciones, deben alcanzar metas que les permitan proporcionar una prestación educativa de alta calidad a todos sus constituyentes (maestros, padres, estudiantes, administradores y personal de servicio) y asegurar que cada individuo esté satisfecho con lo que hace, está motivado y es justamente compensado por sus esfuerzos y labores educativas óptimas (Lamoyi, 2007).

Estos no son solo espacios físicos donde se llevan a cabo planes y programas de estudio, sino que también son organismos vivos con su propio clima de trabajo. La importancia de estudiar el clima laboral de una escuela o centro de estudio se fundamenta en el hecho bien conocido que cada profesor observa el entorno en el cual trabaja de una manera única, y que tal percepción repercute en su conducta, especialmente en el entorno donde labora (Edel, García y Casiano, 2007) la cual repercute de manera directa en la calidad de servicio educativo que brinda.

Por otra parte, el clima organizacional es un ambiente que es compromiso de todos los integrantes de la corporación educativa, pero hay cosas que depende de la persona que dirige la institución, por eso, ser director es estar al frente de una organización, debe revestir a la persona de ciertas cualidades y habilidades que a veces son inherentes al mismo ser y otras en cambio se adquieren con la práctica (Lamoyi, 2007).

El clima organizacional ha sido objeto de investigación a lo largo de los años, ya que es visto como un aspecto significativo en la interna subsistencia de las empresas, no obstante, las organizaciones educativas no son una distinción (Hesse, Gómez y Bonales 2010).

Es posible considerar el entorno de trabajo como la personalidad de una organización en el sentido de que se compone de una variedad de dimensiones que conforman su configuración global (Brunet, 2007).

Un clima agradable crea un ambiente educativo en el que el maestro se siente bienvenido, motivado y tiene oportunidades de participar. Un lugar, donde existe un sentido de pertinencia, se recibe soporte emocional frente al problema, se puede crecer de manera personal, se siente reconocido, valorado y con oportunidades. Además, un entorno en el que uno está satisfecho con lo que hace, cree que es capaz de crear y completar proyectos, aspira a ser la mejor versión de uno mismo y reconoce que el humor es un componente importante de la vida diaria. Las personas con las que trabajan se consideran importantes y disfrutan trabajando en su entorno (Córcega y Subero, 2009).

Por otro lado, varios estudios expresan que cuando los educadores experimentan un clima perjudicial, este desmerece su enfoque en las metas de las organizaciones educativas, es un origen de la desmotivación, por el cual reduce su compromiso con la institución y su deseo de laborar, crea una sensación de desesperanza sobre lo que puede lograrse y evita una visión a largo plazo para la institución educativa. (Arón & Miclicic, 2008).

Como resultado, el clima organizacional posee un impacto en el comportamiento y motivación de los miembros de una institución. Tiene sus orígenes en la sociología, en que la noción de organizar a través de la teoría de las interacciones sociales sobrepasa la significancia del ser humano en su labor a través de la participación en un sistema social (Méndez, 2006).

Por otro lado, otro factor fundamental que repercute en lo que percibe los profesores es el factor de la motivación. Según Kossen (1995), la motivación lleva a modo de definición un conjunto de estímulos externo y/o internos que incitan a las personas a portarse de una determinada manera, resultando en un cambio de una acción a otra o de una conducta a otra.

Según Orozco (2010), refiere que la motivación es una agrupación de circunstancias internas que, en la combinación con estímulos externos, establecen la intensidad y dirección del comportamiento de una persona en un momento específico. Los estudios han demostrado que cuando el interés profesional se expresa a través de la iniciativa, la perseverancia, el desarrollo personal y la satisfacción, se logra un mayor nivel de función motivacional,

asegurando la autonomía y el compromiso del profesor con la mejora de la calidad de su desempeño, permitiendo que la escuela tenga un personal docente eficiente.

Asimismo, la motivación es una variable conductual que engloba una amplia gama de manifestaciones psicológicas (estados, métodos, respuestas, componentes, etc.) en la cual se encuentran una extensa serie de deficiencias, tanto en términos conceptuales como metodológicos.

Numerosos factores, como el estilo de liderazgo, la satisfacción en el trabajo y el clima organizacional (Cuadra - Peralta y Veloso - Besio, 2010), han demostrado tener una relación significativa con la motivación de los empleados. Uno de estos factores es el clima organizacional, el cual establece tanto la satisfacción como la motivación de los empleados, como lo expresan distintos estudios (Hernández, 2008).

Prisco & Salaiza (2012) descubrieron que las malas relaciones interpersonales, medidas por el clima del lugar de trabajo, tenían un impacto directo en los aspectos personales de motivación, enfatizando la necesidad de poder de manera negativa y manteniendo el centro educativo en una cultura de bajo rendimiento en la que los apoderados o padres no se ven involucrados en la educación de sus menores y tal intervención es inclusive vista como un principio de conflicto por parte de los docentes.

Actualmente, no existen estudios relacionados con el tema de investigación en el ámbito local, por lo que nuestros hallazgos serán de gran interés para las comunidades educativas y de gestión.

En la Institución Educativa en mención, pudimos identificar algunos factores relacionados con el clima organizacional, que hacemos mención:

- Es una institución con un elevado número de educadores de los diferentes niveles de la Educación Básica Regular.
- Ausencia de motivación por parte de los directores y docentes de los distintos niveles.
- Los docentes reciben un salario bajo.
- Medidas disciplinarias declaradas injustas.

- Mucha tensión, presión descontenta en el centro de trabajo.
- Falta de reconocimiento por parte de la alta dirección de la Institución.

Así mismo tenemos las siguientes consecuencias:

- Conformidad y falta de compromiso con el trabajo pedagógico por parte de los docentes.
- Escasa creatividad por parte de los docentes, así como poca participación en actividades propias de la I.E.
- Conflictos entre los directores y docentes, descontento y falta de compromiso.
- Incumplimiento con los objetivos y metas propuestos a nivel de la I.E. por parte de los docentes y director.

En atención a lo antes expuesto, se hace necesario realizar el estudio con el fin de poder identificar la vinculación acerca del clima organizacional y la motivación laboral en profesores del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.

Por último, la investigación que se realizó es fundamental porque nos permitió abordar y comprender el comportamiento humano y al mismo tiempo nos permitió controlar las necesidades y motivaciones que impulsan el comportamiento, así como las metas y objetivos que repercuten en el trabajo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional sobre el estilo gerencial y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional sobre el liderazgo y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional sobre el principio de autoridad y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional sobre el ambiente laboral y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional sobre los niveles de comunicación y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional sobre el estímulo laboral y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional sobre el manejo de conflictos y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional sobre el equilibrio emocional y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional sobre las relaciones sociales y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Medir la relación entre el clima organizacional sobre el estilo gerencial y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

Demostrar la relación entre el clima organizacional sobre el liderazgo y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

Medir la relación entre el clima organizacional sobre el principio de autoridad y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

Identificar la relación entre el clima organizacional sobre el ambiente laboral y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

Demostrar la relación entre el clima organizacional sobre los niveles de comunicación y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

Medir la relación entre el clima organizacional sobre el estímulo laboral y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

Comparar la relación entre el clima organizacional sobre el manejo de conflictos y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

Identificar la relación entre el Clima organizacional sobre el equilibrio emocional y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

Comparar la relación entre el clima organizacional sobre las relaciones sociales y la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Por su aporte conceptual o teórico respecto a las variables relacionadas, con una valoración de aspectos en maestros de primaria y secundaria.

Nuestros hallazgos también se utilizan para desarrollar, revisar y respaldar conceptos en estudios futuros.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Los hallazgos del estudio son útiles para tomar decisiones sobre cómo mejorar el clima organizacional y lograr una alta motivación laboral de los centros educativos, nos dejará brindar modelos de gestión adecuados a las necesidades de los usuarios. Asimismo, podremos conocer más sobre ellos y los instrumentos que son adecuados para ellos.

Asimismo, los hallazgos de este estudio, aparte de enriquecer el estado del arte al presentar una teoría de las dos variables, presentarán recomendaciones pertinentes a las autoridades, quienes decidirán de qué manera se deben implementar las medidas correctivas.

También podemos señalar que las culturas organizacionales estratégicas y adaptativas, tienen efectos positivos en el aspecto económico de las instituciones y el desempeño laboral. Luego, dada su capacidad para incidir en las dinámicas educativas, los estudiantes, las autoridades, los compañeros de trabajo y la comunidad en general, el estudio de las acciones, valores, creencias, sentimiento, motivación compartidos de los docentes son criterios cruciales a desarrollar de manera continua.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

La investigación contribuye en el desarrollo o implementación de herramientas de recopilación de información que sean confiables y válidos, tanto en términos de clima organizacional como de motivación laboral.

Asimismo, se justifica por el valor añadido en relación a la correcta selección y recolección de nuestros datos, evitando sesgos.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Debido a que la investigación solo se lleva a cabo con docentes de una sola institución educativa, los hallazgos no serán aplicables a otras instituciones que ofrecen servicios a la comunidad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Lillo (2019), desarrolló un estudio, donde indica:

El objetivo de este estudio es entender la posible conexión entre la administración directiva, la satisfacción, el compromiso y la motivación del profesorado en centros de educación para adultos. El método empleado fue de evaluación selectiva o selectiva, y su diseño es de naturaleza no experimental y transversal. La población se compone de maestros que trabajan en instituciones de adultos en Chile, y la muestra la conforman 59 personas. Se empleó una escala Likert y la calificación de Pearson se examinó en los datos. Los hallazgos indican que hay una compensación positiva y relevante entre las dimensiones analizadas en la investigación.

Cedeño (2018), presento un estudio, llegando a las siguientes conclusiones:

Al constatar el marco teórico, se descubrió que el desempeño que se da en el profesional docente se mide por los estándares de desempeño profesional del docente y los estándares de aprendizaje, lo que demuestra cómo debe implementarse el accionar pedagógico del docente dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje y cuál debe ser el accionar pedagógico, los cuales deben estar en consonancia con los nuevos retos que presenta el sector educativo. Como resultado, se necesitan maestros especializados que puedan innovar la práctica educativa y lograr cambios significativos en la educación. Luego de examinar los diversos instrumentos evaluativos utilizados para evaluar el desempeño profesional del maestro y cómo afecta el aprendizaje de los alumnos, se determinó que la educación actual en nuestro país tiene una deficiencia, como es el caso de la institución Darío – C – Guevara, la cual se encuentra ubicado en el sector rural, por medio de la recolección de datos se descubrió que el desarrollo educativo no está

siendo trabajado ni guiado por especialistas; es decir, los docentes de la zona rural son profesores de primaria con escasa preparación profesional que se limitan a brindar todo a sus alumnos, lo cual es una limitación para ellos. Al colaborar con el avance de la educación, es necesario trabajar en una propuesta fuera de lo tradicional en la que los docentes cuenten con la capacidad de potenciar sus habilidades didácticas mientras permanecen en sus zonas de confort; proyectándose como futuros profesionales que desempeñan sus funciones con profesionalismo, entendiendo que su rol es mostrar el camino para que los niños construyan sus propios acuerdos dentro de un entorno tanto personal como profesional.

Jiménez y Mosquera (2017), presentó su estudio, llegando a las conclusiones siguientes:

En relación a la premisa que describe el tipo de clima dentro de la organización, el cómo se da el proceso de aprendizaje a través de las enseñanzas del personal percibe en la institución, que se descubrió que se inclinan hacia un ambiente de potencia, con inclinación hacia la administración, debido a que no demuestran ser eficaces en la consecución de sus objetivos y no sin tener en cuenta el trabajo de sus compañeros de trabajo ;por consiguiente, Estos factores inciden en que el líder satisfaga o no sus necesidades, y también es difícil conciliar las metas institucionales con las personales de los actores escolares. La cantidad de participantes fue la de 102 los cuales son esenciales para los procesos actuales de transformación educativa en este delicado equilibrio de intersubjetividades. En relación con el segundo objetivo, el poder diagnosticar el desempeño del profesorado durante el proceso de sus capacidades de sus responsabilidades, se descubrió que la forma en que se planifica y se lleva a cabo puede ser más perjudicial que beneficioso para el desarrollo del alumnado en general y su aprendizaje en especial. Queda en evidencia si los docentes creen que el gerente educativo está poniendo en peligro su trabajo y su supervivencia profesional, se comportarán y actuarán de tal forma que su desempeño profesional se vea comprometido frente al evaluador,

independientemente de sus convicciones formativas o de la preparación del proceso. Un ritual no comprensible, pero, sin embargo, asumida, bajo la supervisión de un funcionario de gobierno que incide de manera negativa en su desempeño, no asegura mejoras en la calidad de la educación, no obstante, refiere a un trabajo improvisado que no contribuye al cumplimiento de las metas comunes. Por otra parte, en concordancia con el tercer objetivo, el cual fue a establecer el impacto del clima organizacional en el desempeño educativo, los hallazgos muestran que el gerente exhibe una omnipotente actitud y establece una gestión de estilo con una baja y pasiva de motivación de carga, empleando los conceptos de extrema y carácter externo, los cuales causan que el maestro labore en un ambiente desfavorable. La situación de orientación a través de la dirección administrativa viene a mostrar que liderar o motivar a las personas requiere más que solo administrarlas; requiere conceptos fundamentales sobre las potencialidades y atributos del subordinado.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Cenas et al. (2021), ejecutó una tesis, donde manifiesta:

La presente investigación buscó determinar la relación entre Clima Institucional y el Desempeño Docente en las instituciones educativas en mención. Cuya muestra fueron 191 docentes de 13 colegios de secundaria. Se empleó el método del Clima Institucional de Martin Bris de 1999 y el cuestionario de Rendimiento Docente sugerido por el ministerio de educación, validados por el investigador a través de la evaluación de jueces. Los hallazgos señalan que hay una compensación directa ($r_s = .31$) y de gran importancia ($p < .01$) entre las dos variables evaluadas a través de la compensación de Spearman. La opinión de los profesores respecto al ambiente institucional es positiva (46%) y el rendimiento académico es satisfactorio (32%).

En el Perú, Estrada et al. (2019, p. 221) realizó una investigación, donde indica:

La finalidad fue establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas en mención. La población fue de 64 profesores de ambos niveles, mientras que la muestra estuvo compuesta por 59 profesores, cifra que se obtuvo a través de una muestra estratificada probabilística. El Cuestionario de Escala de Satisfacción Laboral (SL - SPC) y Clima Organizacional fueron los instrumentos empleados en la recopilación de datos. Los hallazgos señalan que hay una evaluación moderada, directa y relevante entre el ambiente de trabajo y la satisfacción en el trabajo. El coeficiente rho de Spearman es de 0,593, con un valor p que es inferior al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Por último, se deduce que mientras los profesores sientan un ambiente laboral apropiado, sus grados de satisfacción en el trabajo se incrementarán y a la inversa.

Cienzza (2017), presento su tesis, utilizando la metodología de tipo experimental, diseño multivariada.

Las conclusiones a las que llego y los cuales se creen pertinentes son: En la Institución educativa N° 2028, el desempeño profesional del maestro está vinculado de significativamente a la calidad educativa de los alumnos de secundaria ubicada en el distrito de San Martín de Porres, 2013. En la Institución educativa N° 2028, la capacidad pedagógica del maestro está vinculada significativamente a la calidad educativa de los estudiantes de secundaria ubicada en el distrito en mención. En la Institución educativa N° 2028, la responsabilidad laboral del docente está vinculada significativamente a la calidad educativa de los alumnos de secundaria ubicada en el distrito en mención. En la Institución educativa N° 2028, la disponibilidad de trabajo educativo docente está vinculada significativamente a la calidad educativa de los alumnos de secundaria ubicada en el distrito en mención.

Montalvo (2008), desarrolló un estudio, que tuvo como propósito identificar el vínculo entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas. Durante el desarrollo de esta

investigación fueron un total de 318 personas participaron en la exposición, todas ellas afiliadas a instituciones educativas de secundaria a quienes les aplicaron dos encuestas, el tipo de muestreo utilizado fue el probabilístico, estratificado, proporcional. Los resultados indicaron que, en las instituciones en estudio, el clima organizacional se expresa principalmente en un nivel alto, y la percepción del desempeño docente también se encuentra principalmente en un nivel alto. Además, todos los aspectos del clima organizacional estaban vinculados al nivel de desempeño docente.

Altez (2008), desarrollo una investigación descriptiva correlacional, teniendo como objetivo el poder determinar la relación entre la motivación y el liderazgo en maestros de educación del nivel primario en la ciudad de Huancayo. En el presente estudio se utilizó la técnica de observación indirecta y la técnica psicométrica. Entre los hallazgos, se confirmó la primera hipótesis, en la cual considera que los educadores tienen grados medios de motivación profesional, así como la segunda hipótesis, que los docentes tienen altos niveles de motivación. Con respecto a la relación entre la motivación profesional y los estilos de liderazgo docente, existe una correlación directa ($p < 0,01$).

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Palomino (2020), desarrolló un estudio, donde señala:

La finalidad fue identificar la relación entre el clima organizacional y el desempeño del docente en las instituciones educativas de nivel secundario. Métodos. De manera cuantitativa, aplicada y de calificación descriptiva con 86 profesores escogidos mediante un muestreo aleatorio simple probabilístico, quienes respondieron mediante una entrevista y dos escalas: una del ambiente organizacional y otra del rendimiento docente, ambas previamente validadas. Las consideraciones éticas de la investigación se implementaron. En el estudio inferencial, se aplicó la prueba de Rho de Spearman para un valor p menor a 0,05. Hallazgos. Se encontró una evaluación moderada, directa, positiva y relevante entre las dimensiones del clima organizacional: el entorno educativo, gestión

de conflictos, liderazgo, relaciones sociales y equilibrio emocional con el rendimiento del profesorado ($r_s = 0,45$, $r_s = 0,45$, $r_s = 0,44$, $r_s = 0,42$, respectivamente) ($p < 0,05$). Las siguientes dimensiones mostraron una evaluación positiva, directa y significativa: el nivel de comunicación y el estilo de gestión con el rendimiento docente ($r_s = 0,35$ y $r_s = 0,33$ con $p \leq 0,05$), razón por la cual se descartaron las hipótesis nulas. Se concluye. Hay una evaluación directa, positiva y de moderada importancia entre el ambiente organizacional y el rendimiento de los docentes en las instituciones educativas ($r_s = 0,44$ y $p < 0,05$). Por ende, si el clima organizacional se torna favorable, también; se incrementa el buen desempeño de los docentes.

Meza (2017), presento un estudio, llegando a las siguientes conclusiones:

Los varones representaron el 70% del grupo de estudio de odontólogos, mientras que las mujeres representaron el 30%, todos estos pertenecientes al grupo de docentes que ejercen la carrera de odontología. En el grupo de estudio en el cual participaron los docentes, se consideraron las edades, los hombres menores de 39 años representaron el 53,3% del total, seguidos de las edades entre 40 y 49 años que representan el 33,3%. No existe una relación estadísticamente significativa entre la pérdida del empleo y las actividades docentes ($p > 0,05$), siendo la pérdida del empleo la más común (56,7%) y la actividad docente la más común (43,3%). En el caso del síndrome determinado Burnout los resultados fueron que se encontró una nula relación estadística entre agotamiento y rendimiento ($p > 0,05$). El agotamiento emocional de índole medio arroja un resultado de 46,7%, esto seguido por un resultado del 43,3% para el agotamiento bajo y el 10% para el agotamiento alto. Los docentes presentan un grado de despersonalización baja en un 56,7%, este resultado seguido de una despersonalización alta en un 40% y baja en un 16,7%. No evidencia relación estadística acerca del logro personal y desempeño laboral en ambas comparaciones ($p > 0,05$). El mayor porcentaje de desempeño personal es del 66,7%, seguido de un desempeño medio del 26,7% y un

desempeño bajo del 6,7%. No es evidente la existencia de una relación estadística entre el desgaste laboral y el desempeño del profesor, es decir, el desempeño del profesor no se ve afectado por el desgaste laboral en los odontólogos ($p = 0,936$).

Cárdenas (2017), presento su tesis, donde concluye:

Se relaciona significativamente el liderazgo ejecutivo y el desempeño docente en las escuelas secundarias del distrito San Francisco de Asís, Lauricocha - 2015, asimismo, existe una relación respecto a la habilidad técnica del director en los procedimientos formativos y su rendimiento docente en las escuelas secundarias. El 44% de las escuelas del distrito San Francisco de Asís, el director interviene con capacidad pedagógica en la planificación del aprendizaje de los alumnos, y en el 38% de las escuelas, el director interviene con capacidad pedagógica solo ocasionalmente. Las destrezas técnicas que posee el director durante la ejecución de los procesos pedagógicos siempre tienen una influencia del 61% en los maestros, en comparación con el 71% de la instrucción para el aprendizaje en las escuelas secundarias. En las escuelas secundarias, la gestión situacional y emocional por parte del director es buena, con una tasa de éxito del 84 % en el desarrollo de habilidades docentes.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Kurt Lewin, citado en Betzhold (2006), realizó estudios sobre el clima psicológico. El término fue acuñado por este autor como atmósfera psicológica, definida como una realidad empírica que puede demostrarse como cualquier evento físico.

Johannesson (1973), expresa que el clima organizacional se ha conceptualizado por medio de dos grandes líneas de investigación: proporcional y objetiva. Según este primer enfoque, este autor afirma que la investigación climática objetiva se puede encontrar en las investigaciones de Lawrence & Lorsh (1967) y Evan (1963). (Caellas, et al, 2007). Respecto al siguiente enfoque está en el tema, tal como lo

definen Crofts & Halpin (citado por Dessler, 1997), el cual describen el clima como la opinión que el trabajador forma de la organización.

Respecto al otro enfoque está, en síntesis, que es el más nuevo y discute la definición del término desde una perspectiva estructural y subjetiva. Litwin & Stinger (2007) ejemplifican este enfoque (citados por Dessler, 1997), de acuerdo con estos autores, el ambiente organizacional se compone de impactos subjetivos derivados del sistema que configuran el estilo informal de los gestores, así como de otros factores ambientales relevantes que influyen en las actividades, creencias, valores y motivación de los individuos que trabajan en una organización específica.

Sin embargo, la definición referente al clima organizacional fue desarrollado por medio del transcurso del tiempo por distintos autores según se muestra en los siguientes conceptos:

- Frienlander & Margulies (1969), Propiedades organizativas vistas que interactúan con las características y comportamiento del individuo y la organización.
- Schneider & Hall (1972): Manera de ver las cosas de los individuos sobre sus instituciones, influenciadas por las características del individuo y la organización.
- James (1974), Definición psicológica de los caracteres cognitivos; percepciones.
- Schneider (1975), interpretaciones o percepción de la connotación que contribuyen a las personas a tener una idea expectante y al estar al tanto a cómo actuar.
- Pyane, et al (1976), las descripciones individuales de la organización se unen para formar un consenso.
- Litwin & Stringer (1978): Es una sucesión de la psicología que involucra la interacción de características y comportamiento de manera organizacional.
- Joyce & Slocum (1979): Son porcentuales los climas, psiquiátricos, abstractos, descriptivos, no son acciones y no evaluativos.

- James & Sell (1981): Las cogniciones propias de los ambientes cercanos, expresadas en otras palabras de significado psiquiátrico e interpretación para la persona, un atributo propio que, según se aprende, es resistente al cambio e histórico.

Otras definiciones que aportan a las bases teóricas:

- Es el punto óptico de un grupo de fuerzas dentro de una empresa que tienen un impacto en las personas que trabajan allí. (Furnham, 2001)
- La sensación transmitida por el trabajo de medio ambiente: cómo los participantes interactúan, cómo las personas se tratan uno a otro, cómo los clientes son tratados, y cómo es el trato con los proveedores está estructurada, etc. (Chiavenato, 2007).
- Se tiene un valor ajeno a la teoría destinada al trabajo para el reconocimiento de las percepciones, tales como sentimientos sobre compañeros de trabajo o empresa las políticas, que se hace con el trabajo de la satisfacción, la cual incluye las percepciones sobre el trabajo de carga y lo natural de las tareas a realizarse. (Hughes et al, 2007).
- Se refiere a la recogida de las condiciones que existen dentro de una organización y que tienen un impacto en el comportamiento humano (Van Muijen et al., 1999). Debido a ello, el estudio del clima sigue siendo importante en las empresas de hoy. Según Ostroff et al. (2003), citados por Lisbona et al. (2009), el clima organizacional es lo que captan los empleados en una institución, lo que influye en su conducta colectiva o individual, acciones, relaciones interpersonales y comunicación, lo cual trae como consecuencia la buena función de una empresa.

2.2.1.1. EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

En el Ámbito Educativo, obviamente el clima organizacional, es la manera más práctica en la que las personas logran observar el medio ambiente y organización de una entidad educativa, la cual puede ser verificada como favorable o desfavorable (Montalvo, 2008).

Sweedeland & Smith (2002), afirman que el ambiente organizacional es un rasgo de la organización que refleja lo que sucede en el interior de la institución educativa y, son benéficos y receptivos cuando se mantiene una buena relación entre los docentes, entre los docentes y el director, entre los docentes y los estudiantes, entre los docentes y los padres de familia.

Montalvo (2008) señaló con respecto al clima organizacional es la consecuencia que se obtiene de cómo los actores educativos trabajan de manera individual o si son parte del organismo, la cual tiene un valor dentro de la educación. El medio ambiente tiene en cuenta su organización, las relaciones que existen dentro de ella, y las relaciones que existen entre todos sus factores, tales como la relación entre el docente y el alumno, el docente y el director, el docente y la familia, y así sucesivamente.

De lo sostenido por Cornell, citado por Montalvo (2008) indican que, en la rama del conocimiento, el clima de índole organizacional hizo una propia autoevaluación contemplando los puntos altos y bajos que los sujetos tienen en la asociación educativa, en particular los maestros, directores, y los estudiantes, y sobre todo el trabajo que los sujetos de la comunidad realizan; obviamente, el clima organizacional varía según la institución educativa.

En el aspecto educativo el clima organizacional según Montalvo (2008), está determinada por el nivel de conocimiento educativo destinado a los factores de carácter educativo tienen sobre la organización de la institución, un tipo de comprensión de sus objetivos, misión, visión y las metas ya que, las instituciones persiguen dentro de sí lo favorable para un crecimiento exponencial.

En el contexto educativo es simbolizado por el grupo de características que un colegio posee y el cual se contrasta de otro centro educativo que presentan características que inciden de manera directa en los integrantes de la comunidad educativa. (Montalvo, 2008).

El clima organizacional en los centros educativos es el grupo de propiedades psicosociales, determinado por todos los factores estructurales, de personal y operativos de la institución que tienen un estilo distinto y son, al mismo tiempo, condonantes de varios productos (Rodríguez, 2008).

Asimismo, un clima organizacional en el contexto educativo representa una importante herramienta administrativa para que la junta directa pueda tomar decisiones. Permite la previsión del aumento de la eficiencia y la gestión de los cambios organizativos indispensables para la mejora continua.

Un clima organizacional positivo o negativo tendrá estos efectos para la institución educativa, de acuerdo con lo conceptualizado por las experiencias de los participantes de la organización. (Montalvo, 2008).

2.2.1.2. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Torrecilla (2013), el clima organizacional posee una serie de importantes características y diferenciadas, por lo cual se puede destacar las siguientes:

- Permanece en cierto grado en lo experimental está producida por el cambio debido a circunstanciales, el clima organizacional tiene una cierta estabilidad, aunque puede ser probable que los cambios sean graduales, pero esta estabilidad puede estar sujeta a interrupciones significativas como resultado de decisiones que tienen un impacto significativo en la transformación organizacional durante un largo período de tiempo.
- Tiene una influencia significativa en el comportamiento de los trabajadores de la institución. Un clima organizacional negativo hará que liderar la organización y coordinar el trabajo sea extremadamente difícil.
- Esto tiene un impacto en el nivel identificación y compromiso de los integrantes de la institución. Una organización con un clima organizacional positivo posee más probabilidades de lograr un nivel significativo de estas características entre sus integrantes; por otro

lado, una empresa con un clima organizacional negativo no logra aguarde un alto nivel de identificación.

- Posee un impacto fuerte sobre las conductas de los integrantes de la organización. Un clima organizacional negativo, forjará complicada la dirección de la organización y el coordinar las funciones laborales.
- Está influenciado por las acciones y comportamientos de los integrantes de la organización, asimismo, está influenciado por estas acciones y comportamientos. De otra manera, un individuo consigue notar que el clima de su empresa es agradable, y sin percatarse, contribuye a ese clima a través de sus propias acciones; por otro lado, es común que las personas que trabajan para organizaciones desconozcan que sus acciones negativas están contribuyendo a un clima de insatisfacción y descontento.
- Se encuentra influencia por las acciones y conductas de los integrantes de la empresa, por lo cual se puede decir que los integrantes logran notar que el clima de una empresa es agradable, posteriormente contribuye a tal clima con sus propias acciones, no obstante, es común que las personas que laboran para las empresas no conozcan que sus acciones negativas aportan a un clima descontento y de insatisfacción.
- Varias variables, como estilo de liderazgo, planes y políticas de gestión, métodos de incentivos y contratación, etc., tienen impacto. Por otro lado, consiguen estar influenciadas por el clima. Es decir, un modelo de gestión altamente autoritario y burocrático combinado con un excedente control y una desconfianza en los trabajadores puede resultar en un ambiente de trabajo rígido. Volver al estilo de gestión autoritario, controlado y sin confianza de la empresa. Este es un ambiente peligroso del que es complicado escapar, porque el liderazgo y el clima se cosifican de manera mutua en una escala que debe romperse, y para ello será necesario comportarse en sentido contrario a lo organizacional. Estilo de liderazgo-sistema climático requiere.

- La rotación excesiva y el ausentismo pueden ser signos de un mal ambiente de trabajo. Algo parecido ocurre cuando hay falta de satisfacción laboral. En consecuencia, abordar estos temas puede resultar complicado, ya que involucra ejecutar cambios en el conjunto de variables que rigen el clima de la empresa.

2.2.1.3. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Molina (2013), manifiesta que las investigaciones del clima laboral pueden estar sujetas a aspectos de análisis y dimensiones específicas que pueden ser inseparable al clima y que ha sido definido como variable de medición y evaluación por uno que otro investigador.

El Hay Group, sede Venezuela, pudo determinar 6 dimensiones que miden el clima por medio de un instrumento llamado ECO (Estudio de Clima Organizacional): estándares, espíritu de equipo, responsabilidad, flexibilidad claridad y reconocimiento.

La percepción del clima puede medirse a través de 8 dimensiones:

1. Los sistemas de forma o de mando en que se maneja el liderazgo para incidir en los trabajadores.
2. Propiedades de las fuerzas para promover a los trabajadores y responder a sus requerimientos.
3. Particularidades de los métodos de comunicación y como se llevan a cabo.
4. Particularidades de los procedimientos de influencia.
5. Propiedades de los procedimientos de decisiones.
6. Particularidades de nuestros procedimientos de planificación, establecimiento de propósitos.
7. Las propiedades de los procesos de control, ejecución y distribución del control entre las entidades organizativas.
8. Presenta propósitos de rendimiento y optimización.

Las dimensiones pertenecientes al clima organizacional que se utilizaron en esta investigación se crearon teniendo en cuenta los aspectos comunes que mueven el funcionamiento de los servicios.

Que brindan las instituciones educativas. A continuación, se detallan cada una de las dimensiones utilizadas en el presente estudio.

1. Estilo gerencial

Benjamín Triper, citado por Niebles & Oroño (2006), refiere que la gerencia es una actividad efectuada por los seres humanos, y como tal, influencia por sus rasgos personales, que son factores determinantes de lo que se ha denominado estilo de gestión en contraposición al estilo de gestión personal. Cada clase de comportamiento gerencial genera un conjunto de efectos y vínculos que alteran la estructura, la calidad de reacción de una organización y sus características.

En suma, el estilo de gestión que prevalece en una institución educativa es crítico porque determina el método en que se realizan las actividades educativas, así como el clima organizacional y, en consecuencia, la eficacia y efectividad de la institución.

En los centros educativos, cada director tiene sus propias filosofías para administrar y liderar la institución; igualmente, cada docente tendrá sus propias filosofías para desarrollar en el procedimiento de enseñanza-aprendizaje; como resultado, el éxito de un centro educativo está determinado en gran medida por las filosofías utilizadas por el director.

El estilo de personalidad o temple de docentes o directores posee un impacto directo en su estilo de gestión en relación con las funciones que desempeñan; un ejemplo, un maestro activo tendrá un estilo de labor dinámico y es orientado constantemente a sus estudiantes por medio de todo el transcurso de aprendizaje, mientras que un maestro apático tendrá un estilo de enseñanza o actuación.

2. Liderazgo

Según el D.R.A, citado por Montalvo (2008), el liderazgo es definido como el ente de control, dirección, presidencia o dirección de un partido político, un grupo social u otro grupo.

El diccionario de Conducta dentro de las Ciencias lo define como las leyes de la conducta y rasgos de personalidad y habilidad que promueven la orientación y el dominio de otras personas.

Según la Unesco, un liderazgo escolar adecuado implica modificar las emociones, posturas y puntos de vista, además de las prácticas, con el fin de potenciar la cultura educativa.

3. Principio de autoridad

El principio de autoridad, que poseen todos los docentes y directores de los centros educativos, es vital para ofrecer un servicio de alta calidad y eficiente. Un director o docente que pierda el principio de autoridad será casi seguro que no podrá llevar a la institución en la dirección correcta, lo cual quiere decir, el principio de autoridad facilitara la creación de un clima laboral armonioso; por lo cual se puede decir que el director, como sinónimo de liderazgo, debe gestionar el centro educativo de acuerdo con este factor.

4. Ambiente Laboral

Según las normas ISO 9001, citado por Montalvo (2008), la compensación y los beneficios, el desarrollo profesional, la diversidad, el equilibrio entre la vida personal y laboral, los horarios manejables, los programas de bienestar y salud, la seguridad en el lugar de trabajo, los beneficios y planes para sus hogares y dependientes son ejemplos de políticas en el lugar de trabajo que afectan directamente a los empleados.

El entorno de trabajo de los agentes educativos es el centro educativo en su conjunto, con todos sus componentes; es donde los actores educativos interactúan e interrelacionan. Dicho de otra manera, este es la zona donde el director tiene interacción con los docentes, familiares y alumnos mientras orienta su aprendizaje.

5. Niveles de comunicación

La comunicación contribuye a los integrantes de una empresa a lograr objetivos personales y colectivos, iniciar y responder a los cambios

de la organización, llevar una coordinación de sus actividades y dirigirse a sí mismos de todas las formas adecuadas.

Zúñiga, citado por Montalvo (2008) afirma que los siguientes son los niveles de comunicación que pueden ser mencionados: la persuasión, la asertividad y la interacción social.

6. Estimulo laboral

Hillard, citado por Montalvo (2008), en general, cualquier energía física capaz de excitar un receptor apropiado se define como estimulante, dice el autor. Psicológicamente, deben tratarse como estímulos laborales aquel elemento de la realidad, objetos o cosas, que estén en la capacidad de alterar la propia experiencia o inducir cierto contenido emocional.

En los centros educativos se debe fomentar la buena laboral del docente porque es un beneficio valioso que les permitirá completar su desempeño y, como resultado, ofrecer una alta calidad en términos de educación. En este sentido, el director del centro educativo debe alentar a todos los maestros a que se desempeñen bien en su trabajo, en particular a los que se destacan; eso quiere decir que, el estímulo hará que el maestro se sienta con motivación en su trabajo, con la intención de trabajar más.

7. Manejo de conflictos

Según Pratt, citado por Montalvo (2008), el conflicto es un proceso o situación en la que dos o más individuos o grupos de individuos buscan activamente frustrar sus respectivas metas, obstruir la satisfacción de intereses mutuamente beneficiosos, lo que en última instancia conduce a la lesión o destrucción del adversario. Puede ser organizado o no, temporal o permanente, transitorio, físico, intelectual o espiritual.

8. Equilibrio Emocional

El equilibrio emocional se refiere a las objeciones emocionales apropiadas que proporciona una persona al entorno en el cual vive. En este sentido, el director y los docentes del centro educativo deben conservar el equilibrio emocional, ya que el líder de la organización es

esencialmente el orientador y conductor por defecto. Considere cuán ineficaz sería la administración si el empleado no estuviera emocionalmente equilibrado. (Montalvo, 2008).

9. Relaciones sociales

Las relaciones sociales pueden entenderse como un comportamiento plural, es decir de varios, por el sentido en el cual se encierra, su presentación es referida recíprocamente, según Weber, citado por Montalvo (2008). A pesar de que se forman a través de interacciones, las relaciones sociales se establecen y mantienen más allá de estas.

Las relaciones interpersonales y sociales, de alguna manera, determinan las bases de la transmisión y cultura grupal por medio del proceso de la socialización, promoviendo la motivación, percepción, creencias y aprendizaje. Los siguientes tipos de relaciones se pueden encontrar dentro de este grupo social: amigos, familiares y compañeros de trabajo, por nombrar algunos.

2.2.2. MOTIVACIÓN LABORAL

Varios autores, incluidos Koontz & Weihrich (1997), Chiavenato (1994, 1998), Robbins (1994, 1997, 1999), Dessler (2001) y Davis & Newstrom (2000) han intentado investigar la motivación de varias facetas del comportamiento de las personas, con un enfoque en la motivación laboral.

La gran parte de estos autores sostienen a la motivación humana como una clase de deseos, fuerzas, impulsos y necesidades que se desarrollan dentro de los individuos, así como una forma de iniciar, energizar, sostener, dirigir y disuadir el comportamiento. Gómez et al. (1998) están de acuerdo con esto cuando dicen que la motivación promueve, mantiene y dirige el comportamiento de la persona.

Es posible partir de una definición amplia, como motivación siendo la necesidad implícita que genera un estado energizante que impulsa al organismo a la acción al iniciar, guiar y mantener una conducta hasta que se logre alguna meta (Soto, 2001), pero si el enfoque es

organizacional o comercial, es importante reconocer que las personas trabajan por una variedad de razones. Sin embargo, si uno tiene un enfoque organizacional o empresarial, debe entender que las personas trabajan por una variedad de razones, y son estas razones las que las impulsan a realizar una tarea con el objetivo de lograr algo diferente, dando como resultado procesos que toman en cuenta la dirección, intensidad y constancia del esfuerzo de una persona para poder lograr sus metas. (Robbins, 2004). (Rodríguez, 2006).

Mientras que la motivación en general se refiere al esfuerzo realizado para lograr cualquier objetivo, la motivación en el lugar de trabajo se refiere al esfuerzo realizado para lograr los objetivos organizacionales después de satisfacer las necesidades individuales.

Como resultado, la motivación puede clasificarse como un componente personal interno que influye en el comportamiento de una persona, porque las personas son diferentes y sus necesidades difieren entre sí. El nivel de la motivación cambia entre las personas, e incluso dentro de la misma persona en momentos distintos, lo que resulta en una variedad de comportamientos laborales. Estos comportamientos constituyen una serie compleja de interacciones entre la experiencia organizacional y necesidades iniciales.

Dessler (1999), menciona que la motivación es la tarea más sencilla, pero también una de las más difíciles, porque la labor en sí es un factor importante de motivación, influye en los valores de la cultura y establece las situaciones en las que se vive. En el nivel ejecutivo, es el componente crítico para el triunfo de un equipo gerencial. La junta directiva debe asegurar, en la medida de lo posible, que los deseos y necesidades de sus miembros estén alineados con los objetivos de la organización.

2.2.2.1. TEORÍAS SOBRE LA MOTIVACIÓN

Varias teorías sobre la motivación han existido a lo largo de la historia, incluyendo la Teoría de las necesidades de Alderfer (1972), Teoría de los dos Factores de Herzberg (1959), Jerarquía de

Necesidades de Maslow (1954), teoría de las tres necesidades sociales de Mc Clelland (1961) (Robbins: 1999) y finalmente, incluimos en este estudio el modelo de Fernández - Seara (1996), de motivación psicosocial porque se basa en la medición de la motivación que se utilizará en esta investigación.

MODELO DE MOTIVACIÓN PSICOSOCIAL (MPS) DE FERNÁNDEZ-SEARA

El presente modelo ve la motivación a modo de un proceso multifacético con componentes subjetivos (necesidad, aspiración, nivel de activación, valoración de incentivos, expectativas, satisfacción) y componentes objetivos (ejecución, incentivos) el cual representa un protagonismo crítico en el comportamiento de los individuos (Fernández - Seara, 1996).

El análisis de varios criterios motivacionales como estimación, afiliación, autoestima, reconocimiento social, realización, iniciativa, poder, autoestima, seguridad y logro arrojó seis básicos motivos:

1. Aceptación e integración social: la necesidad de las personas de afectivas relaciones con los otros. La afiliación, la pertenencia a un grupo y la aceptación social son factores.
2. Reconocimiento social: es la búsqueda de la aprobación social y el respeto de los que te rodean, en base a su propio valor y esfuerzo. Los empleados que se vayan por este motivo buscarán el prestigio profesional y personal, anteponiendo lo que los demás piensan de ellos y su reputación.
3. Autoestima / autoconcepto: este factor tiene que ver con la confianza de uno mismo.
4. Autodesarrollo: se refiere al deseo y propensión de una persona a desarrollar sus propias capacidades y fijarse nuevas metas. Se incluyen los objetivos, expresión creativa, ejecución y desarrollo de una iniciativa propia.

5. Poder: es la preocupación de una persona por obtener éxito profesional y prestigio y buscar condiciones y medios para dirigir e influir a las personas.
6. Seguridad: es la indagación de estabilidad psicológica en el contexto de las particularidades sociales. Laborales y familiares.

Los componentes de la medición del comportamiento motivador dentro de cada una de las motivaciones:

1. Actividad motivacional: La activación motivacional es un factor motivador o un comportamiento motivador. El cual trata de elementos que estimulan la acción pero que no están dirigidos de ninguna manera. Se refiere al estado general de alerta y / o entusiasmo que determina el comportamiento que se necesita para lograr una meta.
2. Expectativa: la expectativa cognitiva de un sujeto de la probabilidad de completar una labor con éxito (o perder en ella). El empleado cree que, si realiza una cierta cantidad de esfuerzo, será recompensado con un incentivo específico.
3. Ejecución: La cantidad de esfuerzo que cumple un individuo para lograr un objetivo se denomina nivel de ejecución. Ejecución de labores en una situación determinada.
4. Incentivo. Refiere al valor que una persona asigna a acciones, situaciones o eventos que puedan motivar comportamientos o el peso que se les da a ciertos aspectos externos (remuneración, condiciones laborales, participación, etc.). Son elementos de refuerzo con valor de funciones para el individuo.
5. Satisfacción: Es el grado en el cual los incentivos superan o corresponden el nivel de aspiración de la persona, y que este juicio es correcto o incorrecto, actuando como moderador del fracaso o éxito.

Este modelo, así como el instrumento de medición de la motivación que deriva en el Cuestionario MPS, fue utilizado en varios estudios para dar a conocer las motivaciones de conjuntos específicos de personas. Durante, un estudio realizado por Álvarez (2003) acerca de un grupo de

colaboradores de la industria de la salud, se descubrió que estaban motivados principalmente por relaciones interpersonales (es decir, afiliación, pertenencia a un grupo, aprobación social), más que por prestigio y éxito profesional.

En una investigación con integrantes acerca de un programa de formación en desempleo, García et al. (2000) descubrieron que 8 de las 30 variable MPS distinguían acerca de sujetos insatisfechos y satisfechos: para el factor Aceptación Social, el nivel de incentivos, el de activación y para el factor Poder, el nivel de activación (negativo), el nivel de ejecución y activación en el factor Seguridad, y el nivel de expectativas en el factor Autodesarrollo. Como resultado, parece que el MPS es una herramienta ventajosa para distinguir y describir entre los niveles de motivación de ciertos conjuntos de colaboradores.

2.2.2.2. Elementos que influyen en la Motivacional Laboral

a. Ambiente Laboral

Uno de los elementos fundamentales en el desempeño del trabajador es el entorno en el que trabaja. Este entorno debe ser cómodo, seguro y libre de mecanismos de control, vigilancia y vigilancia excesivos. También debe permitir la libertad de movimiento.

b. COMUNICACIÓN

Los individuos no son autosuficientes y no viven aisladas en tal sentido tiene la necesidad de interactuar con otras personas y su entorno a través de la comunicación (Chiavento, 2001). La comunicación es el estudio de los procesos de comunicación que poseen un lugar adentro de los conjuntos sociales con el fin de lograr objetivos comunes.

El proceso organizacional está orientado al futuro que surge por medio de la comunicación y lleva un papel crítico en el futuro y la dirección de la empresa (Koontz & Weihrich, 1998).

Según (Robbins, 2004), la comunicación desempeña cuatro funciones vitales en una organización o empresa:

- La comunicación se utiliza para monitorear el comportamiento de los miembros de diversas formas, ya que la empresa tiene jerarquía de lineamientos y autoridad puntuales que deben ser seguidos por los colaboradores.

La motivación es aumentada por la comunicación al informar a los colaboradores sobre lo que deben hacer, asimismo, lo están realizando y qué pueden hacer para corregir su desempeño en el caso no sea el adecuado.

- La comunicación como parte de una expresión emocional, para diversos colaboradores, su lugar de labores es su principal medio de interacción social, porque la comunicación dentro del grupo es el centro a través del cual expresan sus sentimientos de satisfacción y frustración.
- Finalmente, la comunicación de información facilita la adquisición de decisiones al brindar a individuos y grupos los datos que necesitan para tomar decisiones a través de la transmisión de datos para evaluar e identificar opciones alternativas.

Cuando se trata de los medios o canales utilizados para dar información, es importante tener en cuenta que hay una amplia gama disponible. Cuando se hace contacto interpersonal, pueden ser un medio directo. Sin embargo, en este marco se pueden identificar variaciones como los intercomunicadores, el teléfono, la televisión y otros avances tecnológicos.

c. CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional simboliza todo un conjunto de ideas, creencias, perspectivas, comportamientos y virtudes compartidos por los miembros de la organización o empresa (Hellriegel, Slocum, Woodman, 1998).

Como resultado, un sistema de significado compartido entre los integrantes de una institución, que lo distingue de los demás, es una colección de características fundamentales que valoran a la institución tal como es (Robbins, 2004):

- Innovar y asumir riesgos. El nivel en el que se anima a los empleados a asumir riesgos e innovar.
- Minuciosidad. Nivel en el que se tiene expectativa que los colaboradores demuestren precisión, facultad analítica y tengan detalles en la atención.
- Orientación a los resultados. El punto en el que los ejecutivos están más preocupados por los resultados que por los métodos y procedimientos utilizados para lograrlos.
- Orientación a las personas. El grado en que las decisiones de la junta directiva consideran el impacto de lo que resulta en los miembros de la empresa.
- Orientación a los equipos. Nivel en la que la actividad de labores se constituye en conjunto en lugar de individual.
- Agresividad. Nivel en la cual los miembros competitivos y son audaces en lugar de presentar despreocupación.
- Estabilidad. Nivel en que las acciones de una empresa conservan las situaciones de los sucesos en vez de prosperar.

Estas características sirven como soporte para la comprensión relativa de los integrantes de la empresa u organización, de qué manera se realizan y cómo se espera que se comporten, es decir, cómo los empleados perciben sus propias características.

d. INCENTIVOS

La organización es un sistema racional cooperativo, y los miembros ayudan cuando y donde sus actividades adentro de la institución o empresa contribuyen de manera directa al logro de sus fines particulares, la interacción entre personas y organizaciones puede explicarse a través del intercambio de incentivos.

Los incentivos (alicientes), estímulos o recompensas son pagos que realiza el empleador (premios, salarios, beneficios sociales, estabilidad laboral, oportunidades de ascenso, elogios, etc.) a intercambio de contribuciones, todo incentivo posee un valor subjetivo,

por el cual cambia de una persona a otra: lo que es útil para una persona puede ser inútil para otra (Chiavenato, 2001).

Los incentivos se utilizan para mostrar que se tiene en cuenta a los empleados, porque es más productivo para la empresa pagarle al empleado porque así pueden ganar más. También es factible señalar que la implementación propicia de un programa de incentivos expresa el equilibrio de la empresa u organización, porque los sujetos y las organizaciones se seleccionan y buscan entre sí de diferentes maneras. Como resultado, las personas eligen las organizaciones que mejor se adaptan a sus objetivos, necesidades, y las empresas u organizaciones localizan a los colaboradores que mejor se adaptan a sus expectativas. También se busca el respeto mutuo y la alineación entre personas y organizaciones, así también el desarrollo de sus líneas carreras dentro de la organización o empresa, utilizando métodos de beneficio mutuo para lograr metas organizacionales y personales (Chiavenato, 2001).

e. LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

Se podría decir que la satisfacción laboral es una razón en sí misma, es decir, una actitud más que un comportamiento, porque es la expresión de una necesidad que se puede satisfacer o no. Como resultado, eliminar las fuentes de insatisfacción conduce a un mayor nivel de desempeño de los empleados, lo que se refleja en una positiva actitud hacia la empresa. Si hay muestra de insatisfacción, tendremos un problema en nuestras relaciones profesionales.

Es fundamental examinar cuatro factores en lo que respecta a la satisfacción de los trabajadores (Robbins, 2004):

- Es un trabajo estimulante mentalmente. Las personas prefieren trabajos que les permitan poner en práctica sus habilidades y habilidades y que les proporcionen una variedad de tareas, retroalimentación y libertad sobre su desempeño, causando un entorno intelectual.
- Remuneración equitativa. La gente quiere sistemas de ascenso y pago que parezcan ser claros, justos y que manifiesten a sus

necesidades, que se sienten satisfechos cuando su salario se basa en lo que exige la labor, las capacidades individuales y los criterios salariales locales. Están satisfechos; pero, se requiere un sistema equitativo de ascenso, que cree oportunidades para el avance y crecimiento personal, lo que lleva a una mejor posición y lleve a mayores responsabilidades.

- Condiciones laborales de apoyo. Los colaboradores están interesados en su ambiente de trabajo tanto la realización de una buena labor como para su comodidad.
- Compañeros que los respalden. Debido a que se satisface la necesidad de la relación social, la persona gana más con el trabajo que solo dinero o logros materiales.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Clima organizacional:** Se define como la percepción que tienen los docentes de su entorno laboral, ya sea directo o indirecto, en relación con su organización (Montalvo, 2008).
- **Comunicación:** las personas no son autosuficientes ni viven aisladas, ya que se comunican con otras personas y su entorno. La comunicación organizacional son los procesos de comunicación que se expresan adentro de los grupos sociales para lograr objetivos iguales (Chiavento, 2001).
- **Cultura Organizacional:** simboliza un conjunto integral de conceptos, creencias, valores, expectativas y comportamientos compartidos por lo integrantes de una empresa u organización. (Hellriegel, Slocum, Woodman, 1998).
- **Liderazgo:** Se precisa como el liderazgo, jefatura o dirección de un grupo social u otro grupo. (Montalvo 2008).
- **Motivación:** Consiste en el deseo de esforzarse por alcanzar las metas que la persona se ha marcado, que son satisfacer una necesidad personal (Robbins, 2004).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ho: El clima organizacional no se relaciona con la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

Ha: El clima organizacional se relaciona con la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Ha1: El clima organizacional sobre el estilo gerencial se relaciona con la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

Ha2: El clima organizacional sobre el liderazgo se relaciona con la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

Ha3: El clima organizacional sobre el principio de autoridad se relaciona con la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

Ha4: El clima organizacional sobre el ambiente laboral se relaciona con la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

Ha5: El clima organizacional sobre los niveles de comunicación se relaciona con la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

Ha6: El clima organizacional sobre el estímulo laboral se relaciona con la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

Ha7: El clima organizacional sobre el manejo de conflictos se relaciona con la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

Ha8: El clima organizacional sobre el equilibrio emocional se relaciona con la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

Ha9: El clima organizacional sobre las relaciones sociales se relaciona con la motivación laboral en la población en estudio durante el periodo 2021.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Motivación laboral

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Clima organizacional

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTOS |
|---|---|---|--------------------------------------|
| Variable Dependiente Motivación Laboral | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Seguridad ➤ Poder ➤ Reconocimiento social ➤ Autoestima-autoconcepto ➤ Aceptación e integración social ➤ Autodesarrollo | <ul style="list-style-type: none"> - Pertenencia de grupo, Afiliación, aprobación social - Prestigio personal y profesional - Confianza en uno mismo - Competitividad, motivos de logro, esfuerzo - Dirigir o dominar - Seguridad familiar, social y labor | Escala de motivaciones psicosociales |
| Variable Independiente Clima organizacional | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Manejo de conflictos ➤ Ambiente laboral ➤ Liderazgo ➤ Principio de autoridad ➤ Estimulo laboral ➤ Estilo gerencial ➤ Equilibrio emocional ➤ Niveles de comunicación ➤ Relaciones sociales | <ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones, Democracia y Solución de problemas - Capacidad de convocatoria, Capacidad de consenso y Capacidad de concertación - Clima laboral, Delegación de funciones, Trabajo en equipos y Confianza del trabajo - Comunicación horizontal y Comunicación vertical - Reconocimiento laboral, Incentivos personales e Incentivos académicos - Dialogo y Empatía - Relaciones humanas y Capacidad de controlar la energía emocional - Interacción, Comunicación permanente e Integración | Sociodemográfico |

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Para el avance de este estudio se realizó sin la intervención directa del investigador, fue de carácter observacional, esto debido a que no se manipuló ninguna variable.

De acuerdo a la programación del recojo de la información, fue prospectiva, la cual quiere decir que se realizó en un tiempo presente, por ende, el presente estudio se dio teniendo en consideración la cantidad de ocasiones en que la variable de estudio fue medida, esta fue de tipo transversal, ya que la medición se realizó en un momento específico.

3.1.1. ENFOQUE

Fue de enfoque cuantitativo. Es la investigación que se realiza empleando predominantemente la metodología estadística. Su propósito es cuantificar la información disponible (Sánchez, 2020).

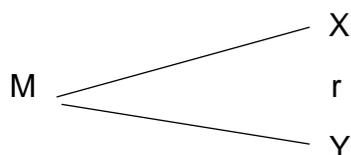
3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Fue descriptivo correlacional. Es la investigación orientada al conocimiento del estado actual de un fenómeno tal como se presenta. Lleva a las caracterizaciones, perfiles y diagnósticos descriptivos (Sánchez, 2020).

3.1.3. DISEÑO

No experimental correlacional, donde se analizan y describen las relaciones que existe entre dos o más variables en un determinado momento. (Hernández, 2014).

Como se muestra a continuación:



Dónde:

M= Población Muestral

X= Variable clima organizacional

Y= Variable motivación laboral

r= La relación probable entre las variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Fue constituida por 55 profesores del nivel primario.

La población constituye a todos los integrantes de cualquier clase definida de eventos, personas y objetos (Sánchez & Reyes, 2006).

Tabla 2

Distribución de la población de los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado – 2021

| NIVEL | NUMERO DE DOCENTES |
|----------|--------------------|
| Primaria | 55 |
| Total | 55 |

Criterios de inclusión:

- Todo profesor del nivel primario.
- Profesores que acepten el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Profesores con cargos administrativos.
- Profesores con permisos por diversos motivos.

3.2.2. MUESTRA

Se utilizó el muestreo probabilístico; se denomina muestreo probabilístico cuando se puede calcular de manera anticipada cual es la probabilidad de conseguir cada una de las posibles muestras de una población o universo.

Es la esencia de la población, una cantidad mínima de una cosa que se considera representativa dentro de la totalidad, se tomara en cuenta la significancia de la muestra, aplicaran para ello métodos para someterla a análisis, estudio o experimentación, (Sánchez y Reyes, 2006, p.147).

Por lo que se ha determinado considerar al 100% de la población es decir se trabajó con 55 docentes del nivel primario.

Tabla 3

Distribución de la muestra de estudio conformada por los docentes del nivel primaria de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado – 2021

| NIVEL | NUMERO DE DOCENTES |
|--------------|---------------------------|
| Primaria | 55 |
| Total | 55 |

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS

El método utilizado fue: La psicometría

3.3.2. INSTRUMENTOS

Las herramientas empleadas fueron:

- a. **Escala del clima organizacional;** en primer lugar, estuvo compuesto de datos sociodemográficos y laborales de los profesores en estudio. Asimismo, se tuvo en cuenta una escala del clima organizacional, compuesto por 40 ítems, con valoración de las respuestas en 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

La medición categórica de la variable y sus dimensiones fue considerada teniendo en cuenta las siguientes puntuaciones:

- Clima organizacional: F: 147 a 200, MF: 93 a 146, D: 40 a 92.
- Estilo gerencial: F: 19 a 25, MF: 12 a 18, D: 5 a 11.
- Liderazgo: F: 19 a 25, MF: 12 a 18, D: 5 a 11.
- Principio de autoridad: F: 12 a 15, MF: 7 a 11, D: 3 a 6.
- Ambiente laboral: F: 19 a 25, MF: 12 a 18, D: 5 a 11.
- Niveles de comunicación: F: 12 a 15, MF: 7 a 11, D: 3 a 6.
- Estímulo laboral: F: 19 a 25, MF: 12 a 18, D: 5 a 11.
- Manejo de conflictos: F: 15 a 20, MF: 9 a 14, D: 4 a 8.
- Equilibrio emocional: F: 15 a 20, MF: 9 a 14, D: 4 a 8.
- Relaciones sociales: F: 23 a 30, MF: 14 a 22, D: 6 a 13.

b. **Escala de motivación laboral:** La herramienta utilizada en el estudio fue la Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) de JL Fernández Seara (1996), validada en Madrid, España. El instrumento estuvo compuesto por 116 preguntas. La medición categórica de la variable y sus dimensiones fue tomada en cuenta con las siguientes puntuaciones:

- Motivación laboral
Alto: 471 a 624
Medio: 316 a 470
Bajo: 162 a 315
- Aceptación e integración social
Alto: 61 a 82
Medio: 39 a 60
Bajo: 18 a 38
- Reconocimiento social
Alto: 103 a 136
Medio: 69 a 102
Bajo: 36 a 68
- Autoestima-autoconcepto
Alto: 103 a 136
Medio: 69 a 102
Bajo: 36 a 68
- Autodesarrollo
Alto: 98 a 128
Medio: 67 a 97
Bajo: 36 a 66
- Poder
Alto: 49 a 64
Medio: 33 a 48
Bajo: 18 a 32
- Seguridad
Alto: 59 a 78
Medio: 38 a 58

Bajo: 18 a 37

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El estudio detallado de los datos se basó en el uso de estadísticas de frecuencia y porcentajes.

Se empleó la Prueba de evaluación de Rho de Spearman para verificar la hipótesis. Para el manejo completo de los datos, se empleó el software estadístico SPSS VERSIÓN 29.0.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

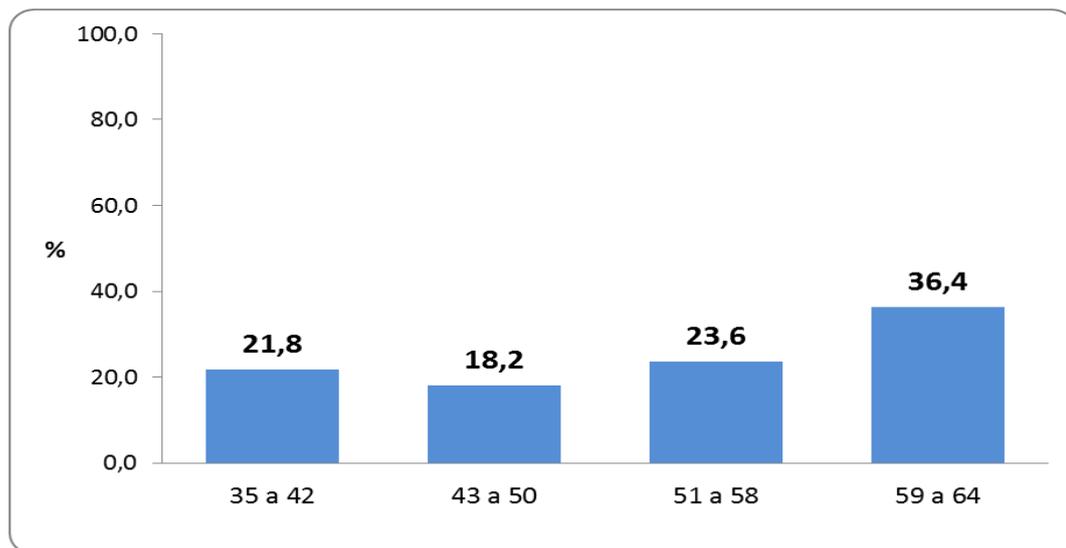
Tabla 4

Edad en años de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Edad en años | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------------|
| 35 a 42 | 12 | 21,8 |
| 43 a 50 | 10 | 18,2 |
| 51 a 58 | 13 | 23,6 |
| 59 a 64 | 20 | 36,4 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 1

Porcentaje de los docentes según edad en años de la G.U.E. Leoncio Prado



Respecto a la edad en años de los docentes del nivel primario, se evidenció que el 36,4% (20 docentes) tuvieron edades entre 59 a 64 años, le sigue con el 23,6% entre las edades de 51 a 58 años, el 21,8% entre 35 a 42 años y el 18,2% de los docentes se encontraban entre 43 a 50 años de edad.

Tabla 5

Sexo de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Sexo | Frecuencia | % |
|--------------|-------------------|--------------|
| Masculino | 11 | 20,0 |
| Femenino | 44 | 80,0 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 2

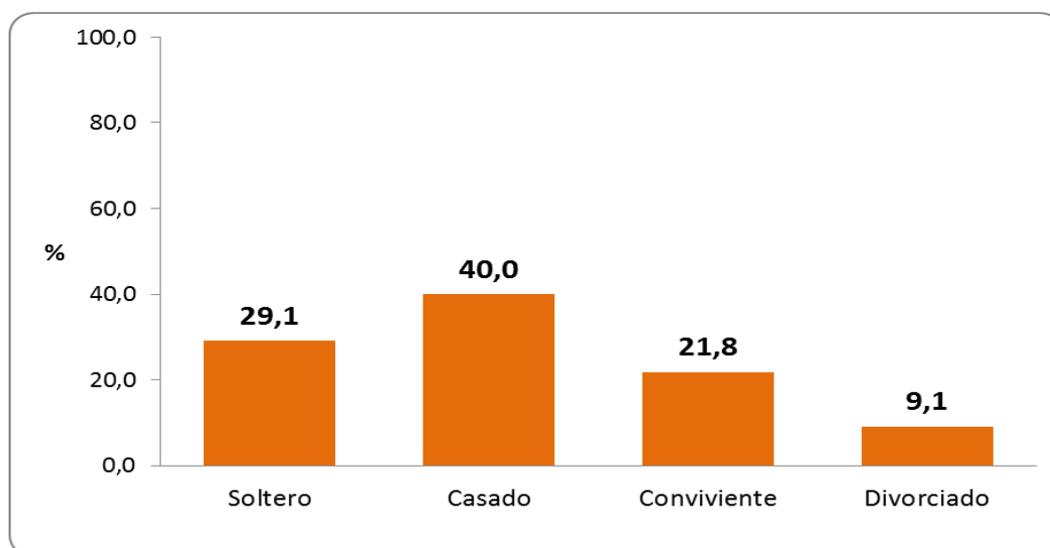
Porcentaje de los docentes según sexo de la G.U.E. Leoncio Prado



Referente al sexo de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que la mayoría del 80,0% (44 docentes) fueron de sexo femenino y el 20,0% fueron de sexo masculino.

Tabla 6*Estado civil de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado*

| Estado civil | Frecuencia | % |
|--------------|------------|--------------|
| Soltero | 16 | 29,1 |
| Casado | 22 | 40,0 |
| Conviviente | 12 | 21,8 |
| Divorciado | 5 | 9,1 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 3*Porcentaje de los docentes según estado civil de la G.U.E. Leoncio Prado*

Frente al estado civil de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 40,0% (22 docentes) tuvieron la condición de casado, el 29,1% fueron solteros, el 21,8% tuvieron la condición de conviviente y el 9,1% fueron divorciados.

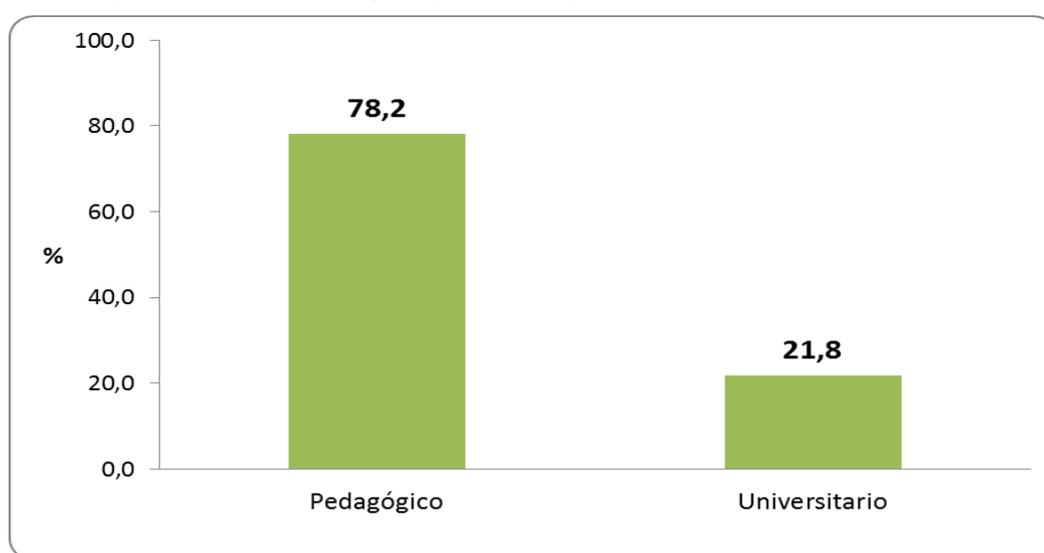
Tabla 7

Tipo de título profesional de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Tipo de título profesional | Frecuencia | % |
|-----------------------------------|-------------------|--------------|
| Pedagógico | 43 | 78,2 |
| Universitario | 12 | 21,8 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 4

Porcentaje de los docentes según tipo de título profesional de la G.U.E. Leoncio Prado



Con respecto al tipo de título profesional de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que la mayoría del 78,2% (43 docentes) tuvieron el título de pedagógico y el 21,8% de universitario.

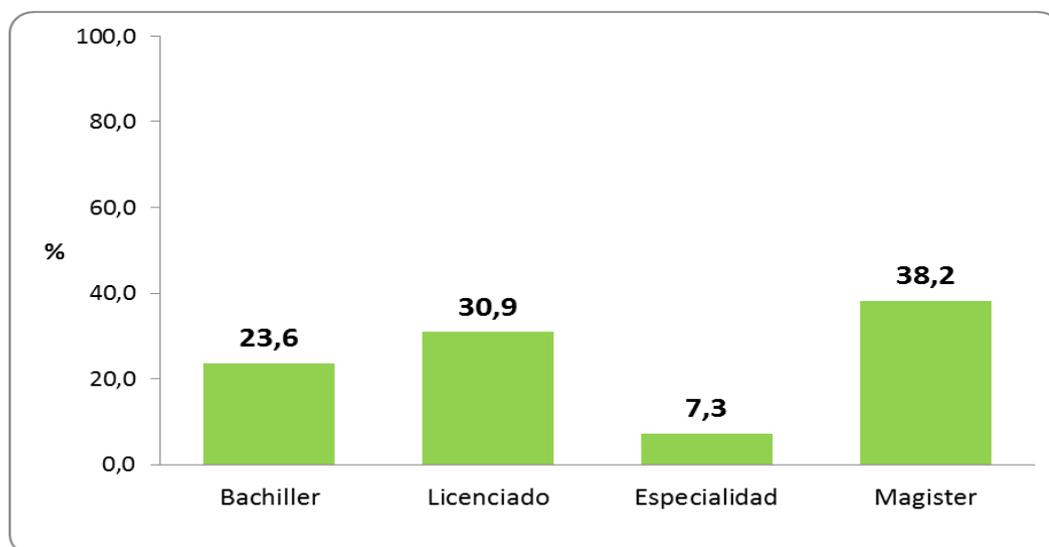
Tabla 8

Grado académico alcanzado de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Grado académico alcanzado | Frecuencia | % |
|----------------------------------|-------------------|--------------|
| Bachiller | 13 | 23,6 |
| Licenciado | 17 | 30,9 |
| Especialidad | 4 | 7,3 |
| Magister | 21 | 38,2 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 5

Porcentaje de los docentes según grado académico alcanzado de la G.U.E. Leoncio Prado



En cuanto al grado académico alcanzado de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 38,2% (21 docentes) lograron la maestría, el 30,9% fueron licenciados, el 23,6% bachiller y el 7,3% de los docentes se hallaban con especialidad.

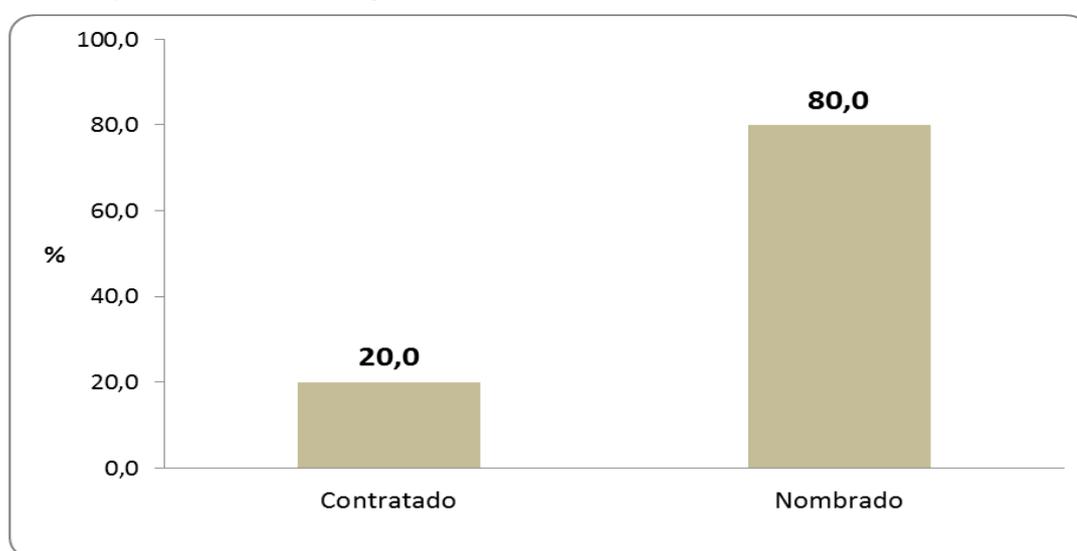
Tabla 9

Condición laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Condición laboral | Frecuencia | % |
|--------------------------|-------------------|--------------|
| Contratado | 11 | 20,0 |
| Nombrado | 44 | 80,0 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 6

Porcentaje de los docentes según condición laboral de la G.U.E. Leoncio Prado



Respecto a la condición laboral de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que la mayoría del 80,0% (44 docentes) tuvieron la condición de nombrado y el 20,0% de contratados.

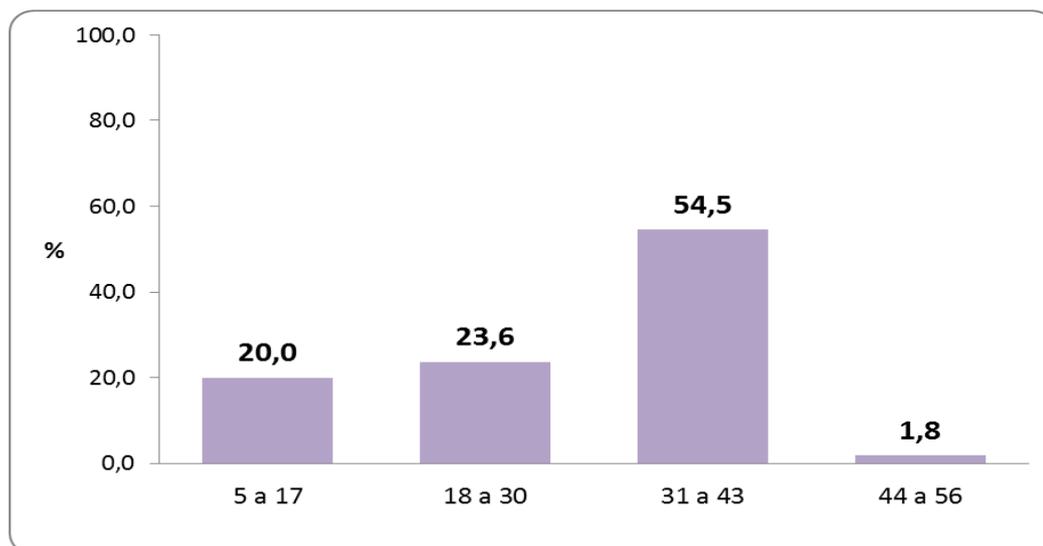
Tabla 10

Tiempo que viene ejerciendo la docencia en años de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Tiempo que viene ejerciendo la docencia en años | Frecuencia | % |
|---|------------|--------------|
| 5 a 17 | 11 | 20,0 |
| 18 a 30 | 13 | 23,6 |
| 31 a 43 | 30 | 54,5 |
| 44 a 56 | 1 | 1,8 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 7

Porcentaje de los docentes según tiempo que viene ejerciendo la docencia en años de la G.U.E. Leoncio Prado



En razón al tiempo que viene ejerciendo la docencia en años de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 54,5% (30 docentes) tuvieron el tiempo entre 31 a 43 años, seguidos del 23,6% entre 18 a 30 años, el 20,0% entre 5 a 17 años y uno de ellos entre 44 a 56 años.

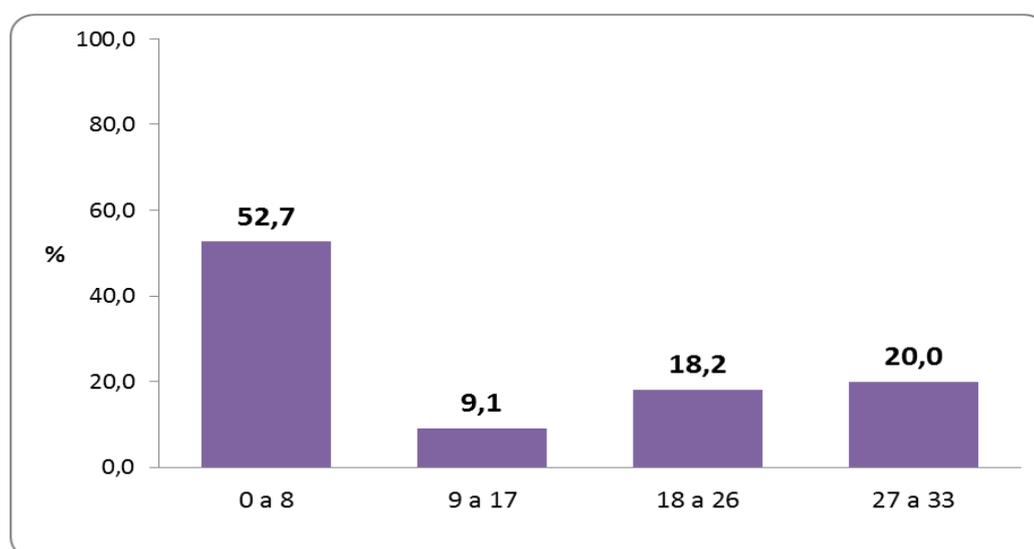
Tabla 11

*Tiempo de servicio en la institución en años de los docentes del nivel primario de la G.U.E.
Leoncio Prado*

| Tiempo de servicio en la institución en años | Frecuencia | % |
|--|------------|--------------|
| 0 a 8 | 29 | 52,7 |
| 9 a 17 | 5 | 9,1 |
| 18 a 26 | 10 | 18,2 |
| 27 a 33 | 11 | 20,0 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 8

*Porcentaje de los docentes según tiempo de servicio en la institución en años de la G.U.E.
Leoncio Prado*



Referente al tiempo de servicio en la institución en años de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 52,7% (29 docentes) tuvieron el tiempo entre 0 a 8 años, seguidos del 20,0% entre 27 a 33 años, el 18,2% entre 18 a 26 años y el 9,1% entre 9 a 17 años.

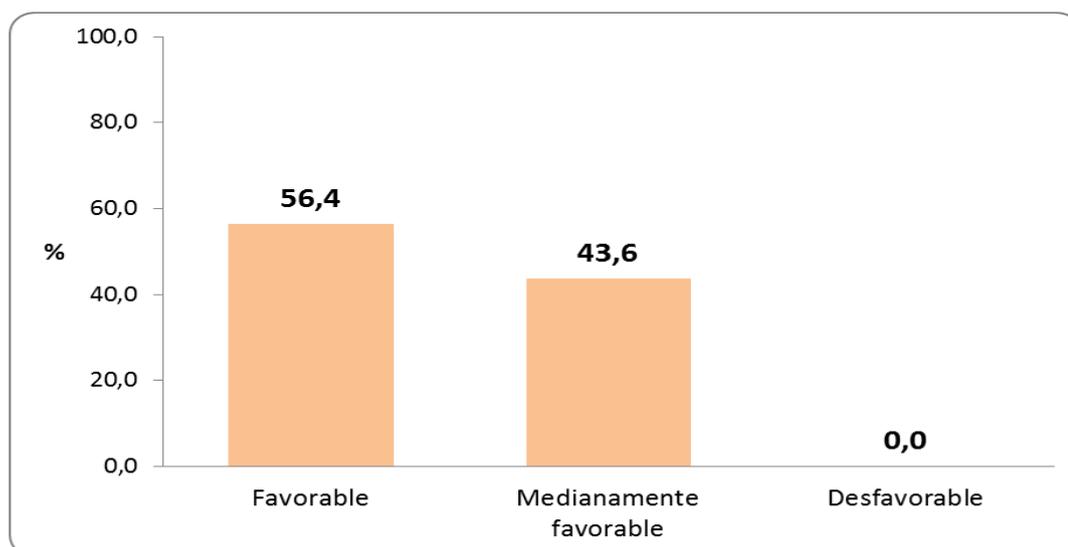
Tabla 12

Clima organizacional en la dimensión estilo gerencial de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Estilo gerencial | Frecuencia | % |
|-------------------------|-------------------|--------------|
| Favorable | 31 | 56,4 |
| Medianamente favorable | 24 | 43,6 |
| Desfavorable | 0 | 0,0 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 9

Porcentaje de los docentes según clima organizacional en la dimensión estilo gerencial de la G.U.E. Leoncio Prado



Respecto al clima organizacional en la dimensión estilo gerencial de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 56,4% (31 docentes) manifestaron un clima favorable y el 43,6% (24 docentes) indicaron un clima medianamente favorable.

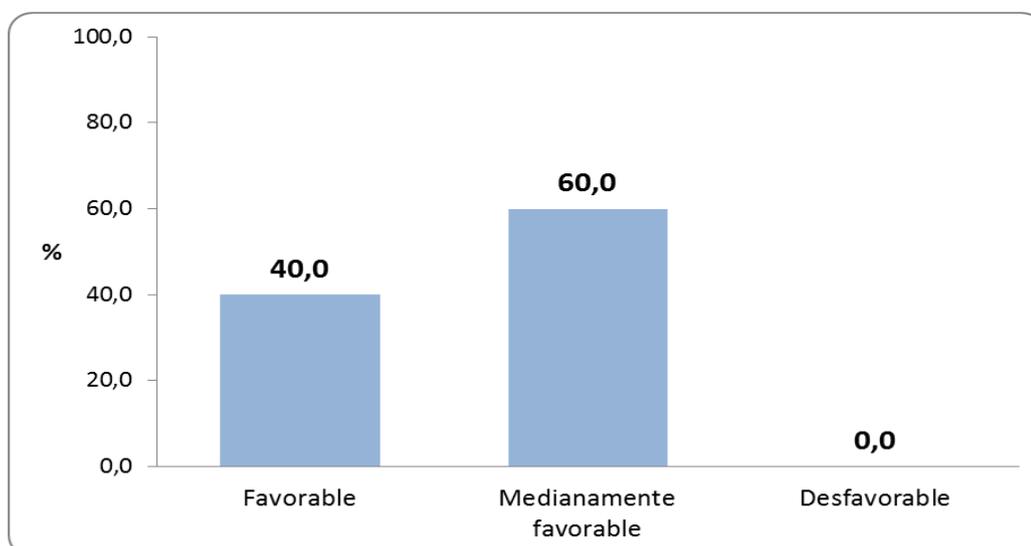
Tabla 13

Clima organizacional en la dimensión liderazgo de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Liderazgo | Frecuencia | % |
|------------------------|------------|--------------|
| Favorable | 22 | 40,0 |
| Medianamente favorable | 33 | 60,0 |
| Desfavorable | 0 | 0,0 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 10

Porcentaje de los docentes según clima organizacional en la dimensión liderazgo de la G.U.E. Leoncio Prado



Con respecto al clima organizacional en la dimensión liderazgo de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 60,0% (33 docentes) manifestaron un clima medianamente favorable y el 40,0% (22 docentes) indicaron un clima favorable.

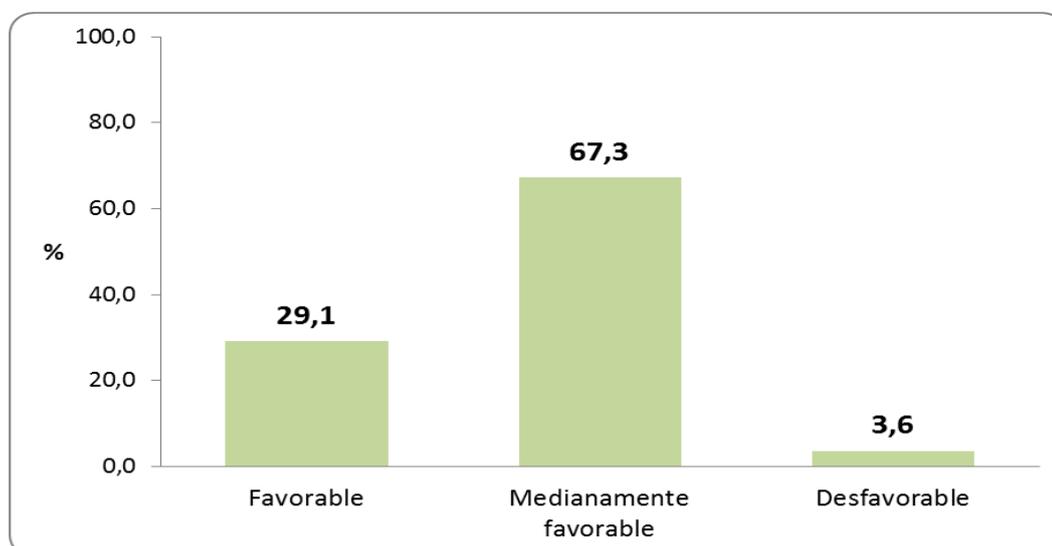
Tabla 14

Clima organizacional en la dimensión principio de autoridad de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Principio de autoridad | Frecuencia | % |
|------------------------|------------|--------------|
| Favorable | 16 | 29,1 |
| Medianamente favorable | 37 | 67,3 |
| Desfavorable | 2 | 3,6 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 11

Porcentaje de los docentes según clima organizacional en la dimensión principio de autoridad de la G.U.E. Leoncio Prado



Concerniente al clima organizacional en la dimensión principio de autoridad de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 67,3% (37 docentes) declararon un clima medianamente favorable, el 29,1% (16 docentes) indicaron un clima favorable y el 3,6% (2 docentes) de desfavorable.

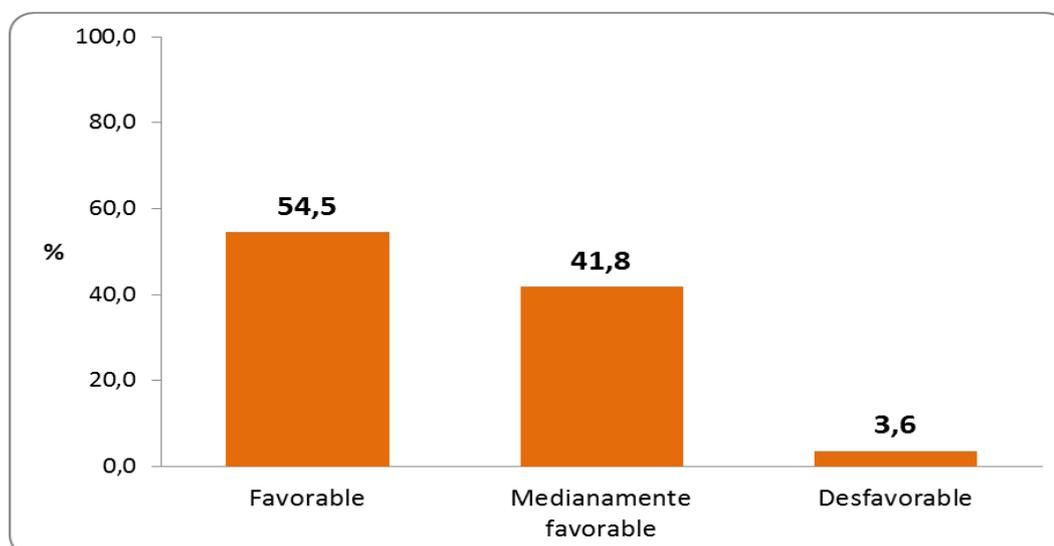
Tabla 15

Clima organizacional en la dimensión ambiente laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Ambiente laboral | Frecuencia | % |
|-------------------------|-------------------|--------------|
| Favorable | 30 | 54,5 |
| Medianamente favorable | 23 | 41,8 |
| Desfavorable | 2 | 3,6 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 12

Porcentaje de los docentes según clima organizacional en la dimensión ambiente laboral de la G.U.E. Leoncio Prado



Referente al clima organizacional en la dimensión ambiente laboral de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 54,5% (30 docentes) declararon un clima favorable, el 41,8% (23 docentes) indicaron un clima medianamente favorable y el 3,6% (2 docentes) de desfavorable.

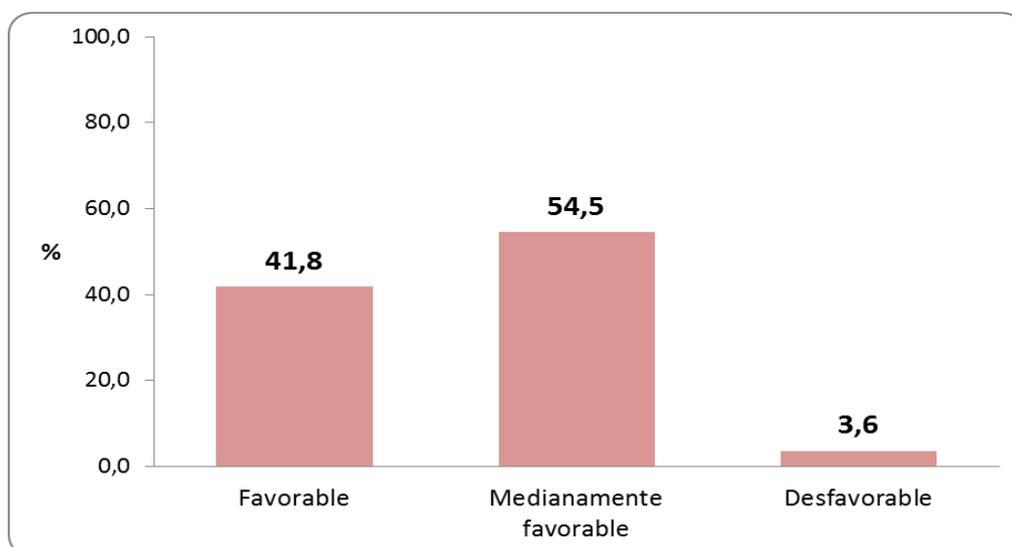
Tabla 16

Clima organizacional en la dimensión niveles de comunicación de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Niveles de comunicación | Frecuencia | % |
|--------------------------------|-------------------|--------------|
| Favorable | 23 | 41,8 |
| Medianamente favorable | 30 | 54,5 |
| Desfavorable | 2 | 3,6 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 13

Porcentaje de los docentes según clima organizacional en la dimensión niveles de comunicación de la G.U.E. Leoncio Prado



En relación al clima organizacional en la dimensión niveles de comunicación de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 54,5% (30 docentes) expresaron un clima medianamente favorable, el 41,8% (23 docentes) revelaron un clima favorable y el 3,6% (2 docentes) de desfavorable.

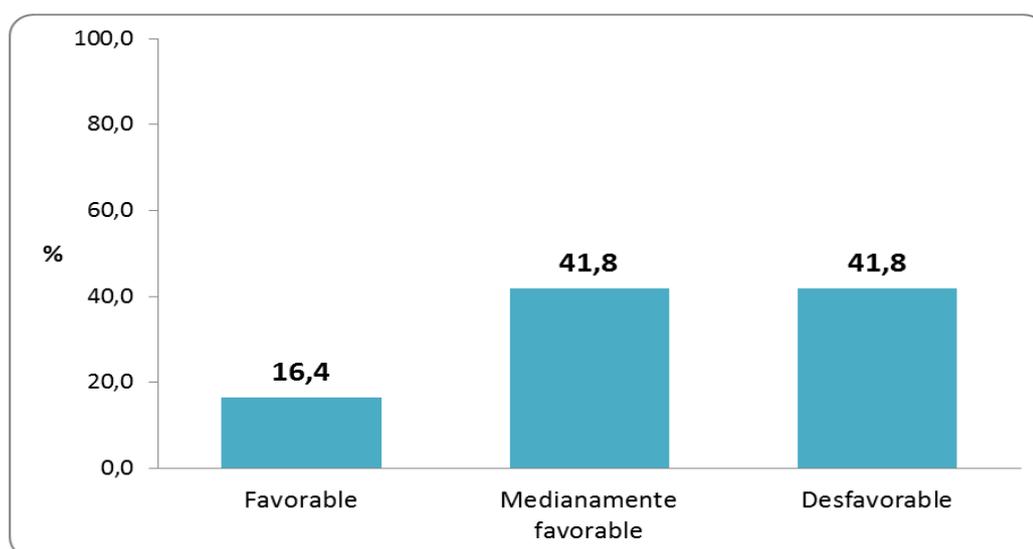
Tabla 17

Clima organizacional en la dimensión estímulo laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Estímulo laboral | Frecuencia | % |
|-------------------------|-------------------|--------------|
| Favorable | 9 | 16,4 |
| Medianamente favorable | 23 | 41,8 |
| Desfavorable | 23 | 41,8 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 14

Porcentaje de los docentes según clima organizacional en la dimensión estímulo laboral de la G.U.E. Leoncio Prado



Con referencia al clima organizacional en la dimensión estímulo laboral de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 41,8% (23 docentes) declararon un clima medianamente favorable y desfavorable, cada una y el 16,4% (9 docentes) indicaron un clima favorable.

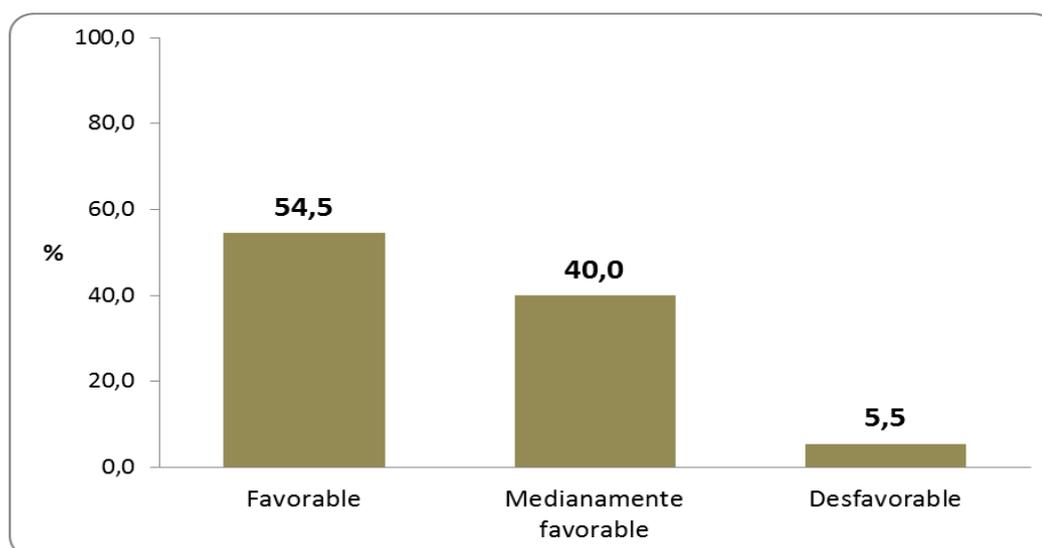
Tabla 18

Clima organizacional en la dimensión manejo de conflictos de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Manejo de conflictos | Frecuencia | % |
|-----------------------------|-------------------|--------------|
| Favorable | 30 | 54,5 |
| Medianamente favorable | 22 | 40,0 |
| Desfavorable | 3 | 5,5 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 15

Porcentaje de los docentes según clima organizacional en la dimensión manejo de conflictos de la G.U.E. Leoncio Prado



En razón al clima organizacional en la dimensión manejo de conflictos de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 54,5% (30 docentes) declararon un clima favorable, el 40,0% (22 docentes) indicaron un clima medianamente favorable y el 5,5% (3 docentes) de desfavorable.

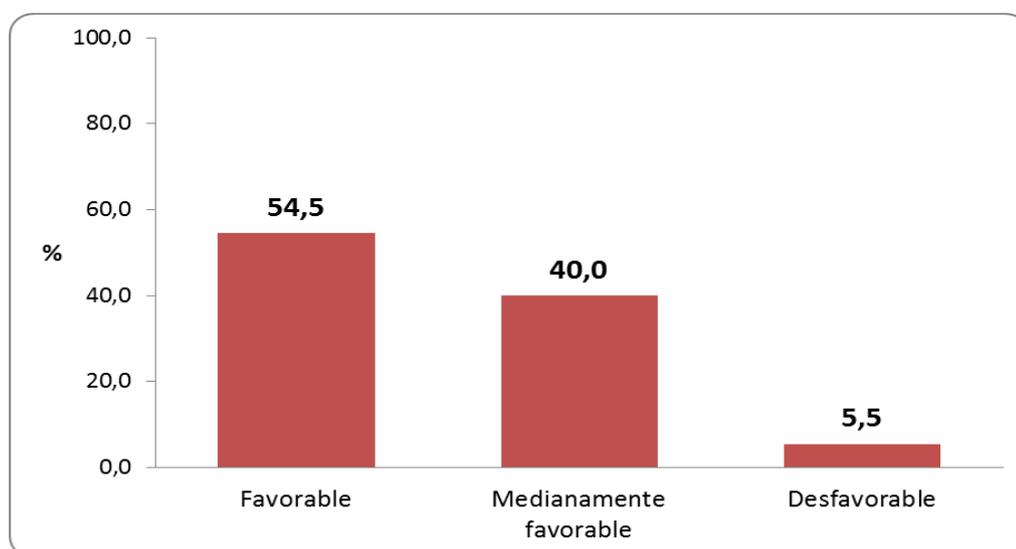
Tabla 19

Clima organizacional en la dimensión equilibrio emocional de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Equilibrio emocional | Frecuencia | % |
|-----------------------------|-------------------|--------------|
| Favorable | 30 | 54,5 |
| Medianamente favorable | 22 | 40,0 |
| Desfavorable | 3 | 5,5 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 16

Porcentaje de los docentes según clima organizacional en la dimensión equilibrio emocional de la G.U.E. Leoncio Prado



Referente al clima organizacional en la dimensión equilibrio emocional de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 54,5% (30 docentes) expresaron un clima favorable, el 40,0% (22 docentes) mostraron un clima medianamente favorable y el 5,5% (3 docentes) de desfavorable.

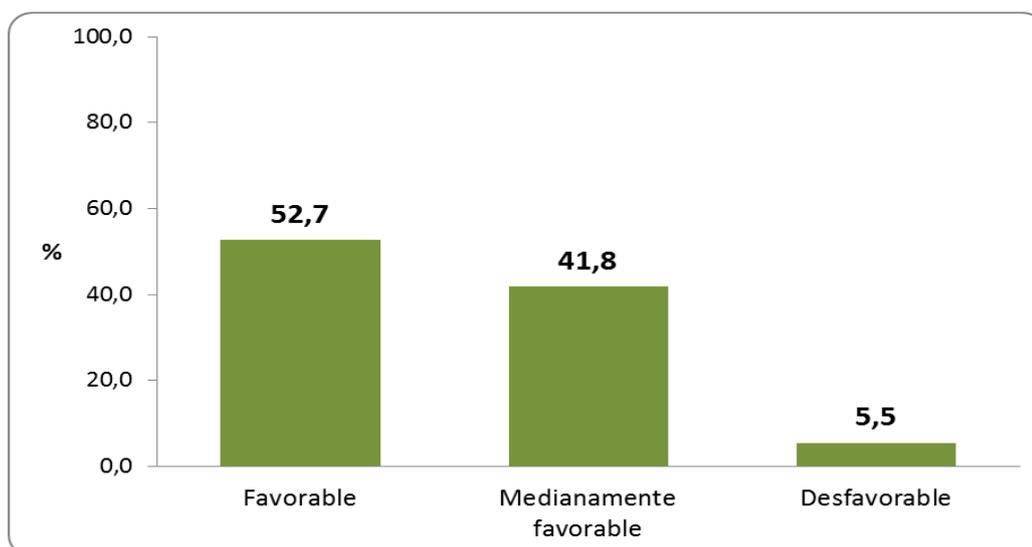
Tabla 20

Clima organizacional en la dimensión relaciones sociales de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Relaciones sociales | Frecuencia | % |
|----------------------------|-------------------|--------------|
| Favorable | 29 | 52,7 |
| Medianamente favorable | 23 | 41,8 |
| Desfavorable | 3 | 5,5 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 17

Porcentaje de los docentes según clima organizacional en la dimensión relaciones sociales de la G.U.E. Leoncio Prado



Respecto al clima organizacional en la dimensión relaciones sociales de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 52,7% (29 docentes) declararon un clima favorable, el 41,8% (23 docentes) indicaron un clima medianamente favorable y el 5,5% (3 docentes) de desfavorable.

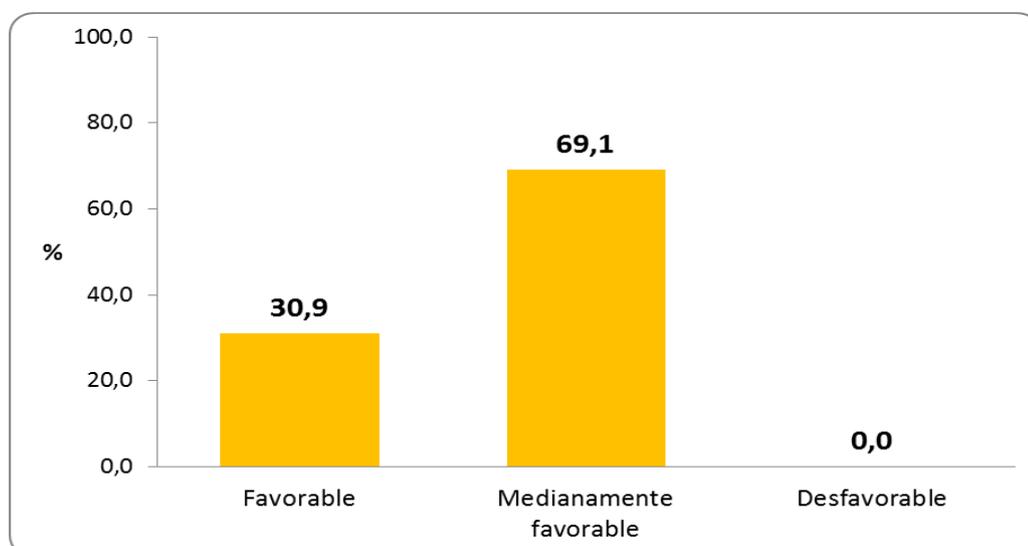
Tabla 21

Clima organizacional de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Clima organizacional | Frecuencia | % |
|-----------------------------|-------------------|--------------|
| Favorable | 17 | 30,9 |
| Medianamente favorable | 38 | 69,1 |
| Desfavorable | 0 | 0,0 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 18

Porcentaje de los docentes según clima organizacional de la G.U.E. Leoncio Prado



En general, con respecto al clima organizacional de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 69,1% (38 docentes) manifestaron un clima medianamente favorable y el 30,9% (17 docentes) indicaron un clima favorable.

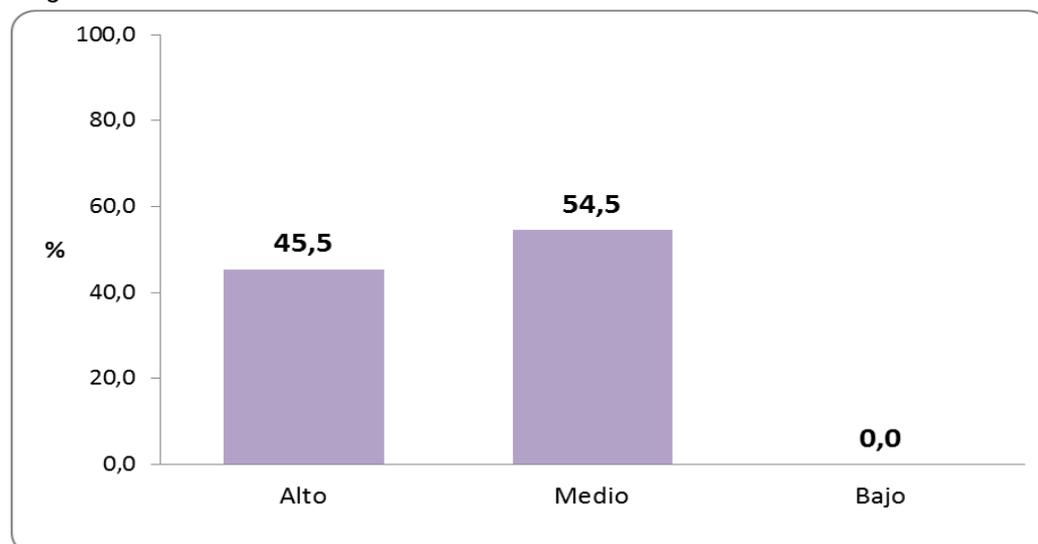
Tabla 22

Motivación laboral en la dimensión aceptación e integración social de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Aceptación e integración social | Frecuencia | % |
|--|-------------------|--------------|
| Alto | 25 | 45,5 |
| Medio | 30 | 54,5 |
| Bajo | 0 | 0,0 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 19

Porcentaje de los docentes según motivación laboral en la dimensión aceptación e integración social de la G.U.E. Leoncio Prado



Concerniente a la motivación laboral en la dimensión aceptación e integración social de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 54,5% (30 docentes) aseguraron una motivación de nivel medio y el 45,5% (25 docentes) de nivel alto.

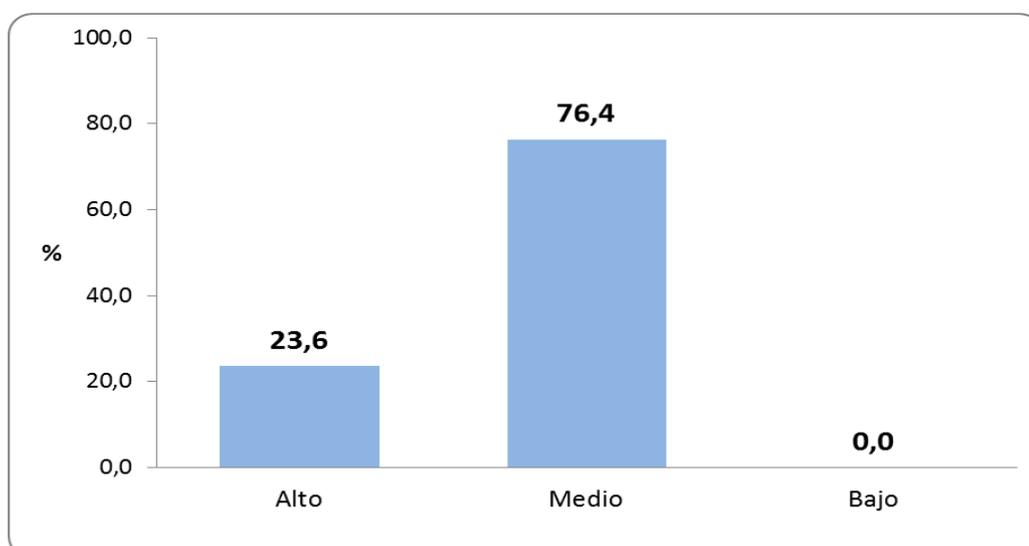
Tabla 23

Motivación laboral en la dimensión reconocimiento social de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Reconocimiento social | Frecuencia | % |
|-----------------------|------------|--------------|
| Alto | 13 | 23,6 |
| Medio | 42 | 76,4 |
| Bajo | 0 | 0,0 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 20

Porcentaje de los docentes según motivación laboral en la dimensión reconocimiento social de la G.U.E. Leoncio Prado



Referente a la motivación laboral en la dimensión reconocimiento social de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 76,4% (42 docentes) afirmaron una motivación de nivel medio y el 23,6% (13 docentes) de nivel alto.

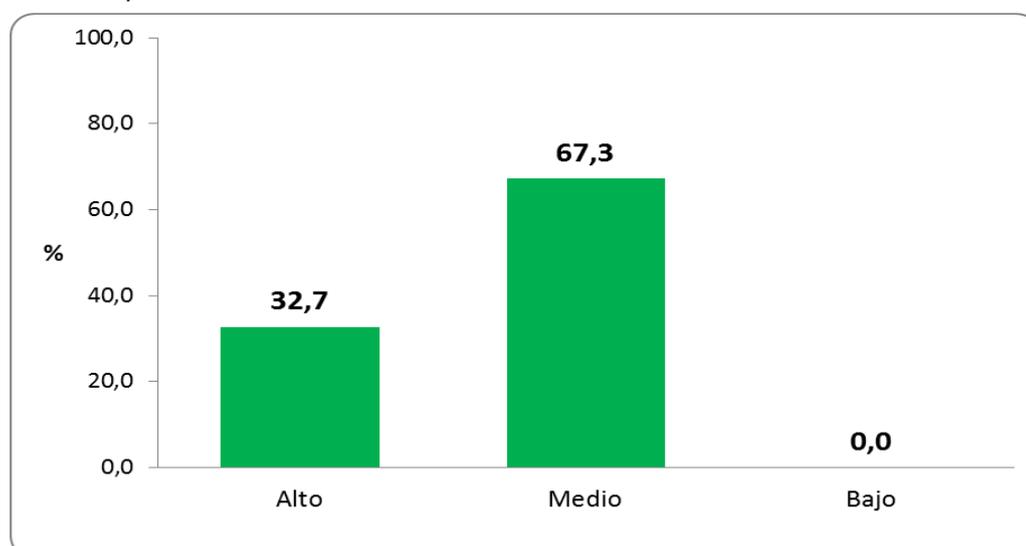
Tabla 24

Motivación laboral en la dimensión autoestima-autoconcepto de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Autoestima-autoconcepto | Frecuencia | % |
|--------------------------------|-------------------|--------------|
| Alto | 18 | 32,7 |
| Medio | 37 | 67,3 |
| Bajo | 0 | 0,0 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 21

Porcentaje de los docentes según motivación laboral en la dimensión autoestima-autoconcepto de la G.U.E. Leoncio Prado



En razón a la motivación laboral en la dimensión Autoestima-autoconcepto de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 67,3% (37 docentes) aseveraron una motivación de nivel medio y el 32,7% (18 docentes) de nivel alto.

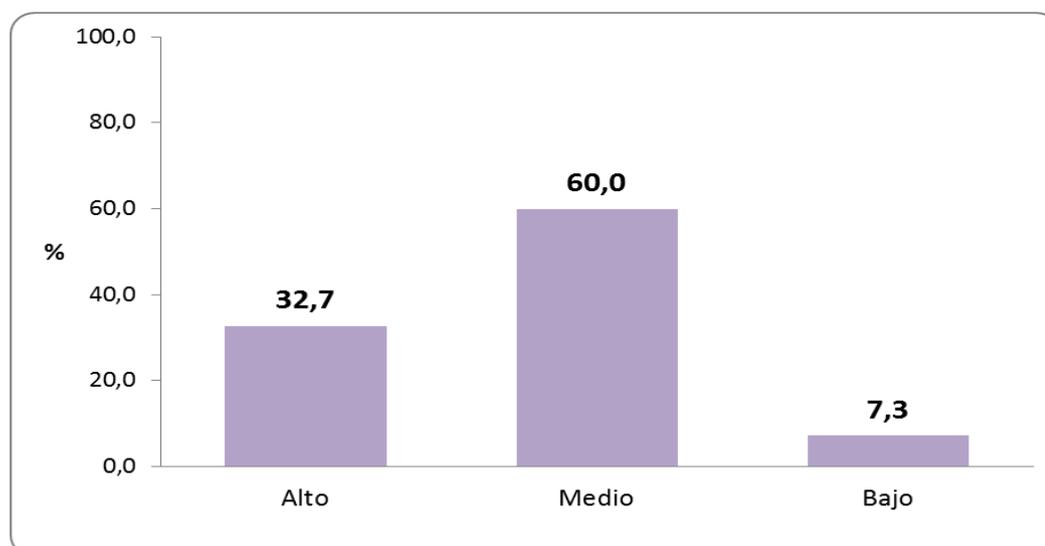
Tabla 25

Motivación laboral en la dimensión autodesarrollo de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Autodesarrollo | Frecuencia | % |
|-----------------------|-------------------|--------------|
| Alto | 18 | 32,7 |
| Medio | 33 | 60,0 |
| Bajo | 4 | 7,3 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 22

Porcentaje de los docentes según motivación laboral en la dimensión autodesarrollo de la G.U.E. Leoncio Prado



Relativo a la motivación laboral en la dimensión autodesarrollo de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 60,0% (33 docentes) aseguraron una motivación de nivel medio y el 32,7% (18 docentes) de nivel alto.

Tabla 26

Motivación laboral en la dimensión poder de los docentes del nivel primario de la G.U.E.

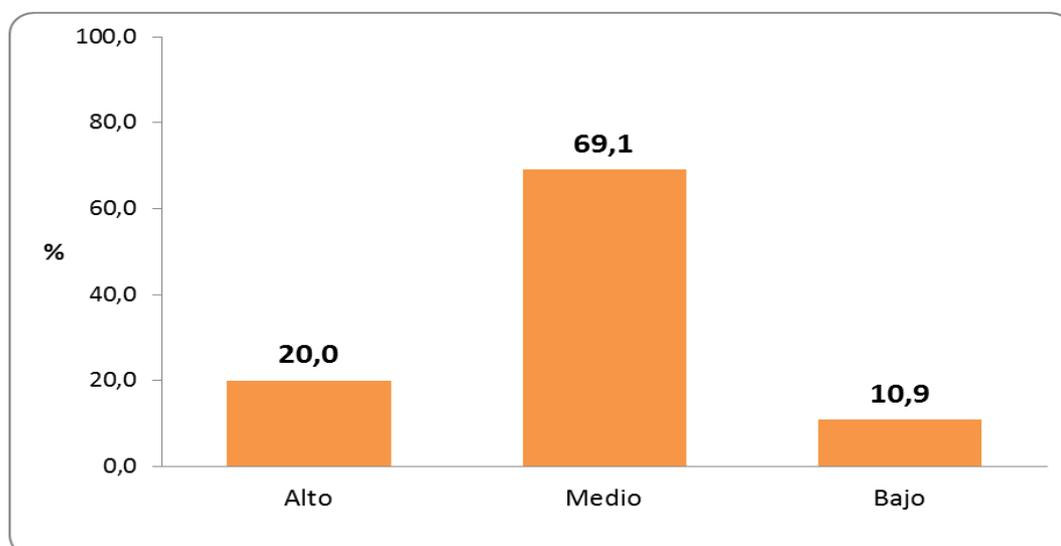
Leoncio Prado

| Poder | Frecuencia | % |
|--------------|-------------------|--------------|
| Alto | 11 | 20,0 |
| Medio | 38 | 69,1 |
| Bajo | 6 | 10,9 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 23

Porcentaje de los docentes según motivación laboral en la dimensión poder de la G.U.E.

Leoncio Prado



En relación a la motivación laboral en la dimensión poder de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 69,1% (38 docentes) indicaron una motivación de nivel medio, el 20,0% (11 docentes) de nivel alto y el 10,9% de nivel bajo.

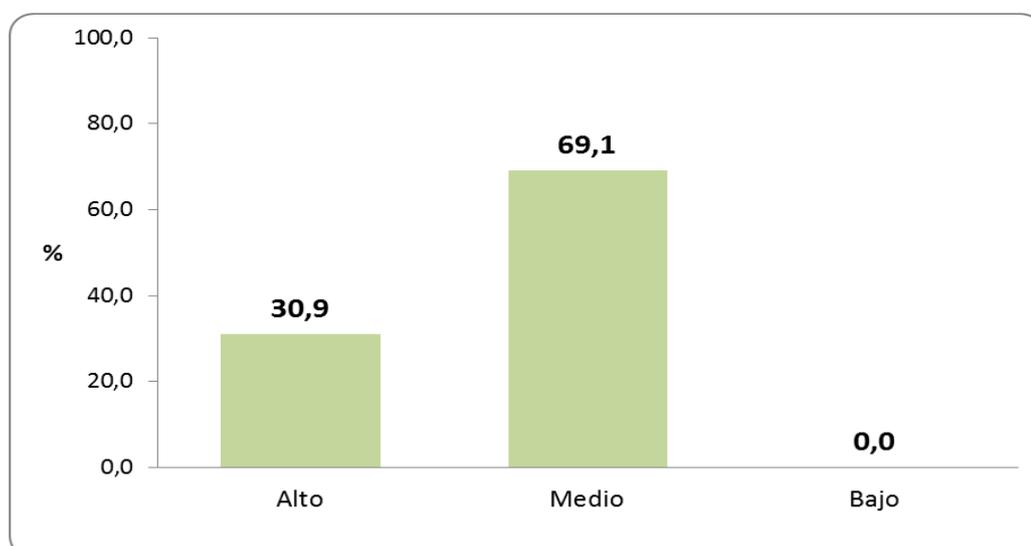
Tabla 27

*Motivación laboral en la dimensión seguridad de los docentes del nivel primario de la G.U.E.
Leoncio Prado*

| Seguridad | Frecuencia | % |
|------------------|-------------------|--------------|
| Alto | 17 | 30,9 |
| Medio | 38 | 69,1 |
| Bajo | 0 | 0,0 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 24

*Porcentaje de los docentes según motivación laboral en la dimensión seguridad de la G.U.E.
Leoncio Prado*



Concerniente a la motivación laboral en la dimensión seguridad de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que el 69,1% (38 docentes) aseguraron una motivación de nivel medio y el 30,9% (17 docentes) de nivel alto.

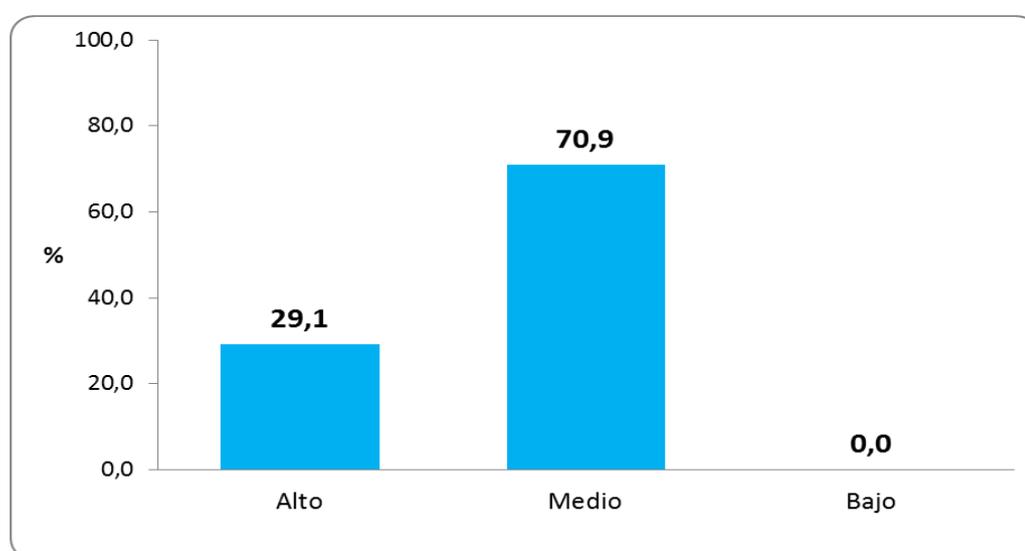
Tabla 28

Motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| Motivación laboral | Frecuencia | % |
|--------------------|------------|--------------|
| Alto | 16 | 29,1 |
| Medio | 39 | 70,9 |
| Bajo | 0 | 0,0 |
| Total | 55 | 100,0 |

Figura 25

Porcentaje de los docentes según motivación laboral de la G.U.E. Leoncio Prado



En general, concerniente a la motivación laboral de los docentes del nivel primario en estudio, se encontró que la mayoría del 70,9% (39 docentes) indicaron una motivación de nivel medio y el 29,1% (16 docentes) de nivel alto.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

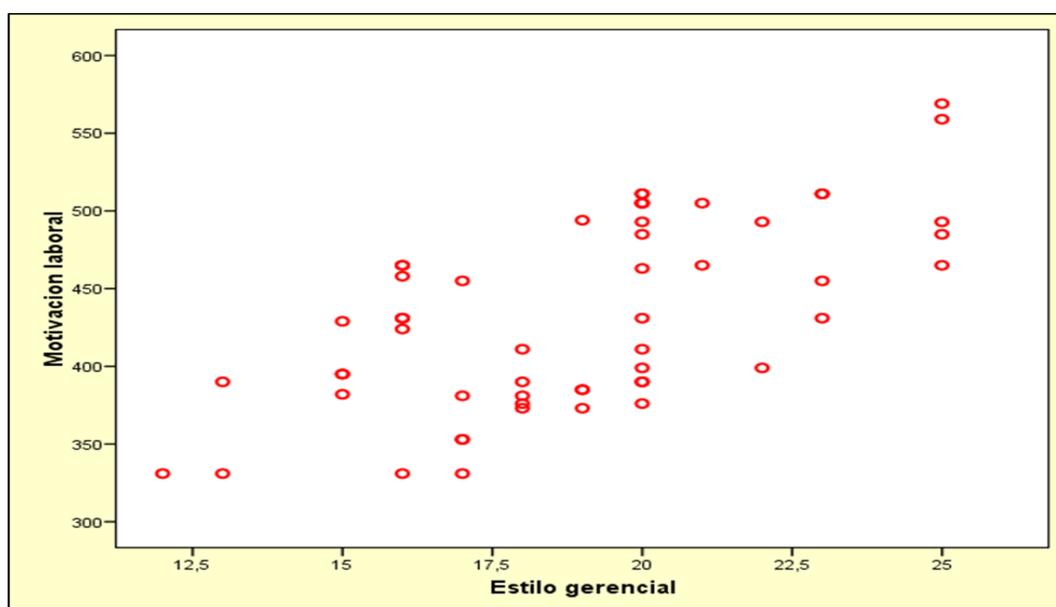
Tabla 29

Relación entre el clima organizacional en la dimensión estilo gerencial y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| | Motivación laboral | |
|------------------|--------------------|---------------|
| | Rho de Spearman | Significancia |
| Estilo gerencial | 0,61 | 0,000 |

Figura 26

Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión estilo gerencial y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado



En cuanto a la relación entre el clima organizacional en la dimensión estilo gerencial y la motivación laboral de los docentes del nivel primario en estudio, se evidenció un coeficiente de correlación de Spearman de 0,61 lo que nos indica que existe una correlación positiva moderada. Asimismo, se obtuvo un valor de $P = 0,000$, observándose una significancia estadística y que estas dos variables están altamente correlacionadas.

Y, en relación con la variabilidad de los puntos, se nota una compensación ascendente positiva donde los puntos tienen una relación positiva. Esto significa que, a medida que el clima organizacional en el aspecto del estilo de gestión se intensifica, también lo hace la motivación laboral de los profesores del nivel primario.

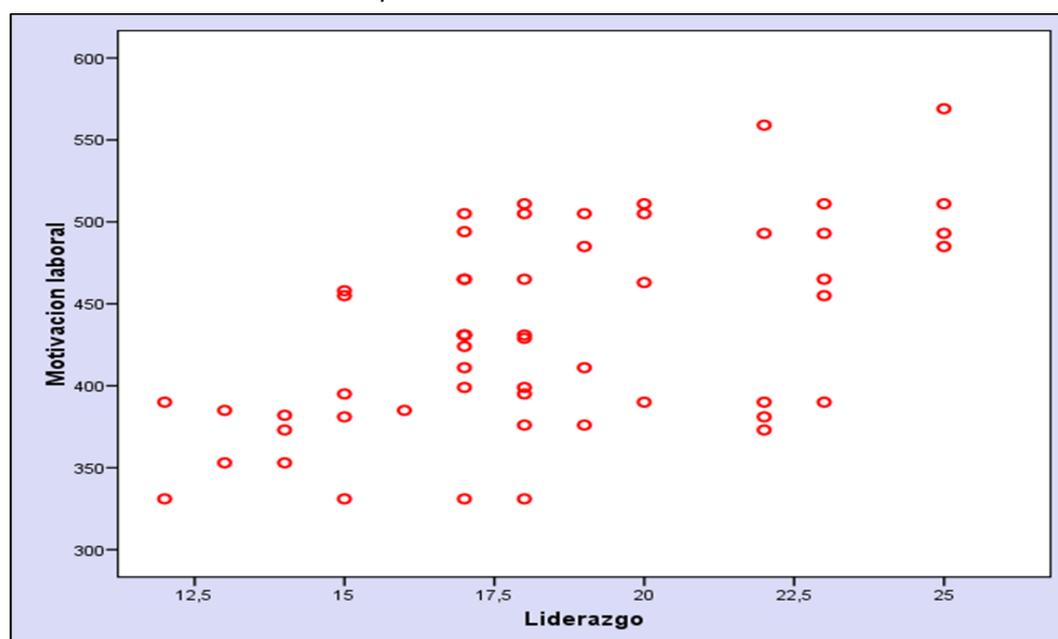
Tabla 30

Relación entre el clima organizacional en la dimensión liderazgo y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| | Motivación laboral | |
|-----------|--------------------|---------------|
| | Rho de Spearman | Significancia |
| Liderazgo | 0,52 | 0,000 |

Figura 27

Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión liderazgo y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado



Respecto a la relación entre el clima organizacional en la dimensión liderazgo y la motivación laboral de los docentes del nivel primario en estudio, se evidenció un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,52 y una $P = 0,000$, resultando con significancia estadística y que estas dos variables están altamente correlacionadas positivamente moderada.

Y, en relación con la variabilidad de los puntos, se nota una compensación ascendente positiva en la que los puntos tienen una relación positiva. Esto significa que podemos suponer que a medida que el clima organizacional en la dimensión del liderazgo se incrementa, también lo hace la motivación laboral de los maestros de nivel primario.

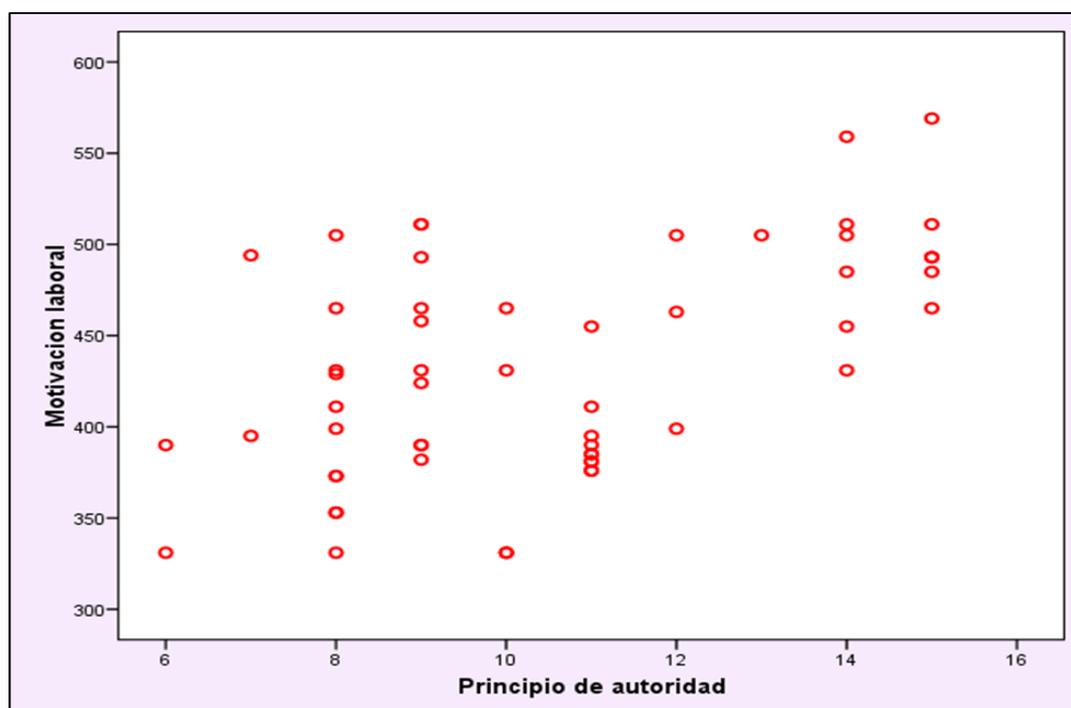
Tabla 31

Relación entre el clima organizacional en la dimensión principio de autoridad y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| | Motivación laboral | |
|------------------------|--------------------|---------------|
| | Rho de Spearman | Significancia |
| Principio de autoridad | 0,44 | 0,001 |

Figura 28

Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión principio de autoridad y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado



Con respecto a la relación entre el clima organizacional en la dimensión principio de autoridad y la motivación laboral de los docentes del nivel primario en estudio, se evidenció un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,44 y una $P = 0,001$, resultando con significancia estadística y que estas dos variables están altamente correlacionadas positivamente moderada.

Y, en relación con la variabilidad de los puntos, se nota una compensación ascendente positiva en la que los puntos tienen una relación positiva. Esto significa que, a medida que el clima organizacional en el aspecto del principio de autoridad se incrementa, también lo hace la motivación laboral de los profesores del nivel primario.

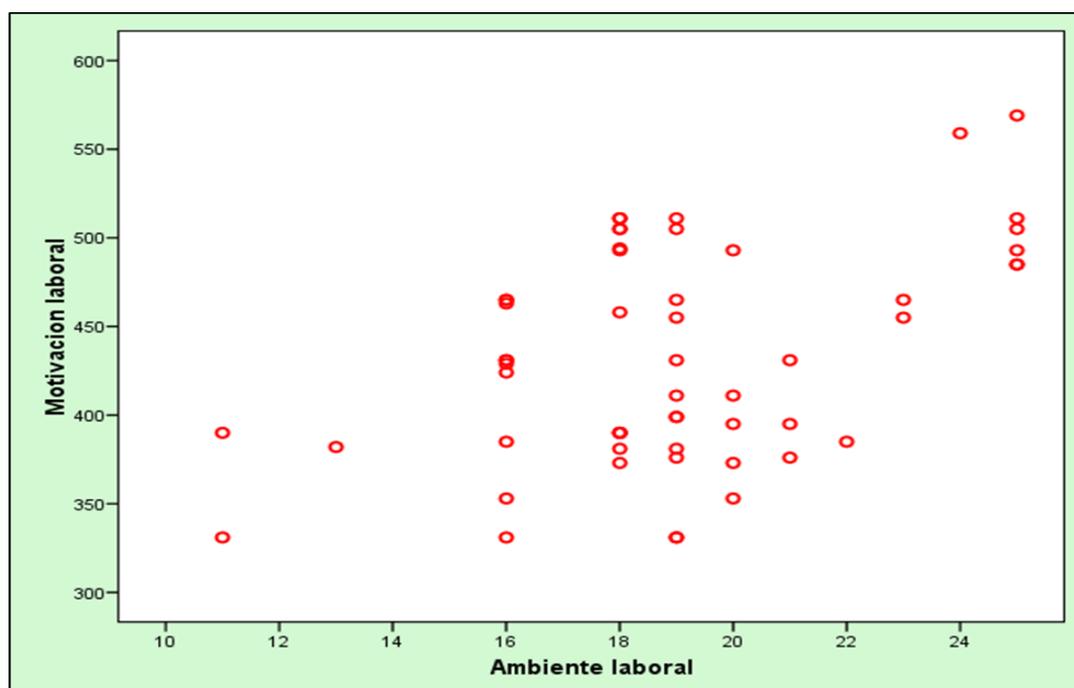
Tabla 32

Relación entre el clima organizacional en la dimensión ambiente laboral y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| | Motivación laboral | |
|------------------|--------------------|---------------|
| | Rho de Spearman | Significancia |
| Ambiente laboral | 0,28 | 0,039 |

Figura 29

Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión ambiente laboral y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado



Concerniente a la relación entre el clima organizacional en la dimensión ambiente laboral y la motivación laboral de los docentes del nivel primario en estudio, se evidenció un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,28 y una $P = 0,039$, resultando con significancia estadística y que estas dos variables están altamente correlacionadas positivamente baja.

Y, en relación con la dispersión de los puntos, se nota una compensación ascendente positiva en la que los puntos tienen una relación positiva. Esto significa que podemos suponer que a medida que el clima organizacional en el entorno laboral se incrementa, también lo hace la motivación laboral de los profesores de nivel primario.

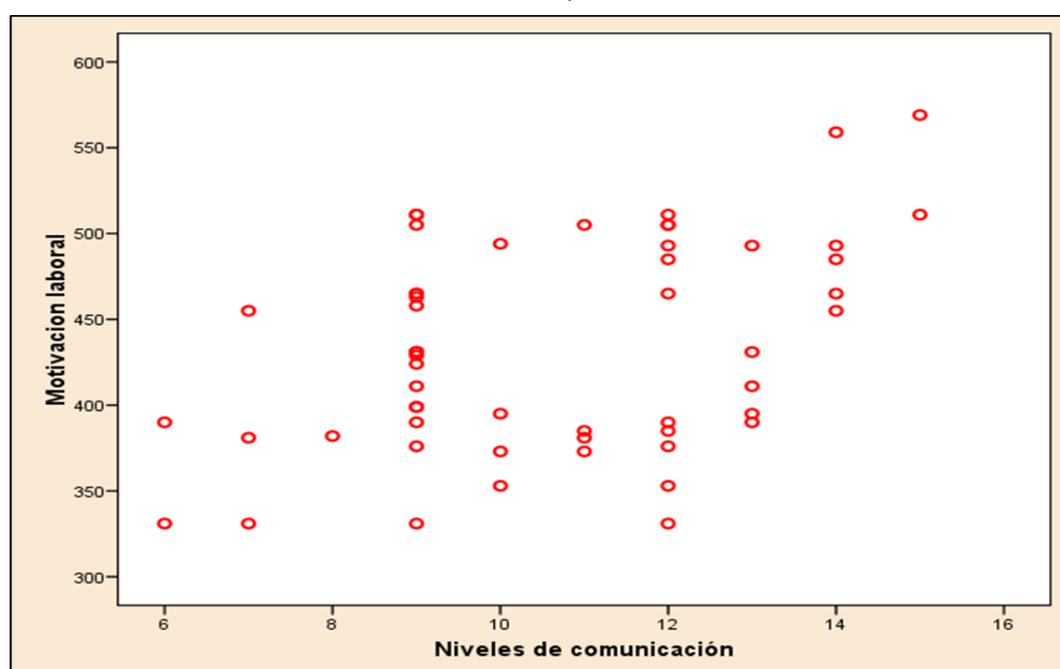
Tabla 33

Relación entre el clima organizacional en la dimensión niveles de comunicación y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| | Motivación laboral | |
|-------------------------|--------------------|---------------|
| | Rho de Spearman | Significancia |
| Niveles de comunicación | 0,34 | 0,010 |

Figura 30

Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión niveles de comunicación y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado



En razón a la relación entre el clima organizacional en la dimensión niveles de comunicación y la motivación laboral de los docentes del nivel primario en estudio, se evidenció un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,34 y una $P = 0,010$, resultando con significancia estadística y que estas dos variables están altamente correlacionadas positivamente baja.

Y, en relación con la dispersión de los puntos, se nota una compensación ascendente positiva en la que los puntos tienen una relación positiva. Esto significa que podemos suponer que a medida que el clima organizacional en términos de niveles de comunicación se incrementa, también lo hace la motivación laboral de los maestros de nivel primario.

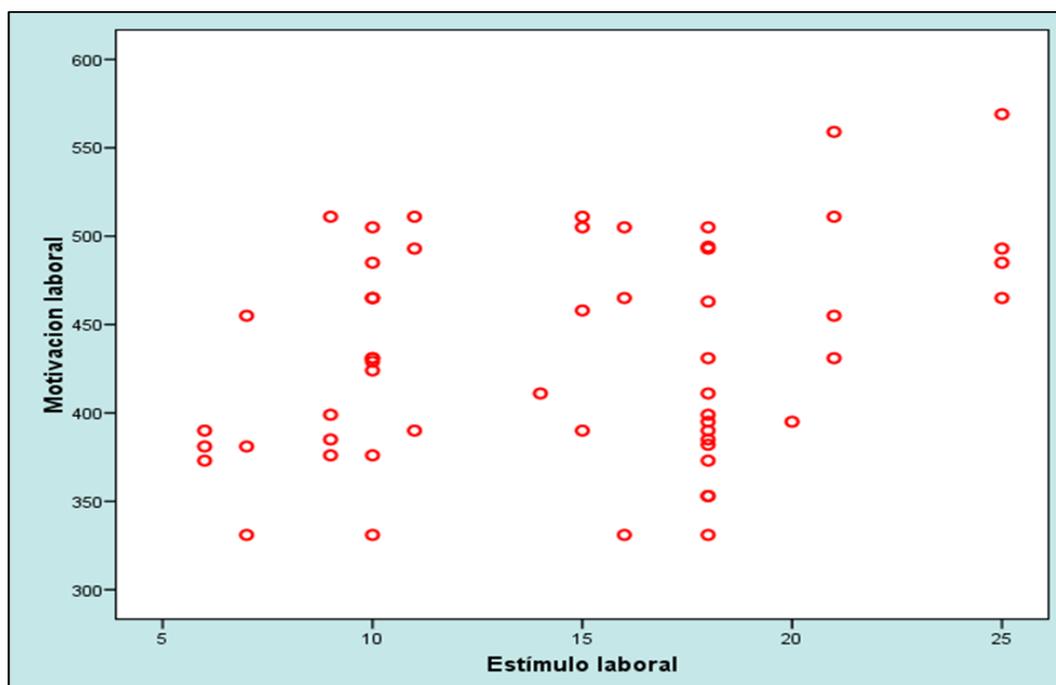
Tabla 34

Relación entre el clima organizacional en la dimensión estímulo laboral y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| | Motivación laboral | |
|------------------|--------------------|---------------|
| | Rho de Spearman | Significancia |
| Estímulo laboral | 0,28 | 0,039 |

Figura 31

Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión estímulo laboral y motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado



Respecto a la relación entre el clima organizacional en la dimensión estímulo labora y la motivación laboral de los docentes del nivel primario en estudio, se evidenció un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,28 y una $P = 0,039$, resultando con significancia estadística y que estas dos variables están altamente correlacionadas positivamente baja.

Y, en relación con la variabilidad de los puntos, se nota una compensación ascendente positiva en la que los puntos tienen una relación positiva. Esto significa que podemos suponer que a medida que el clima organizacional en la dimensión de estímulo laboral se incrementa, también lo hace la motivación laboral de los profesores de nivel primario.

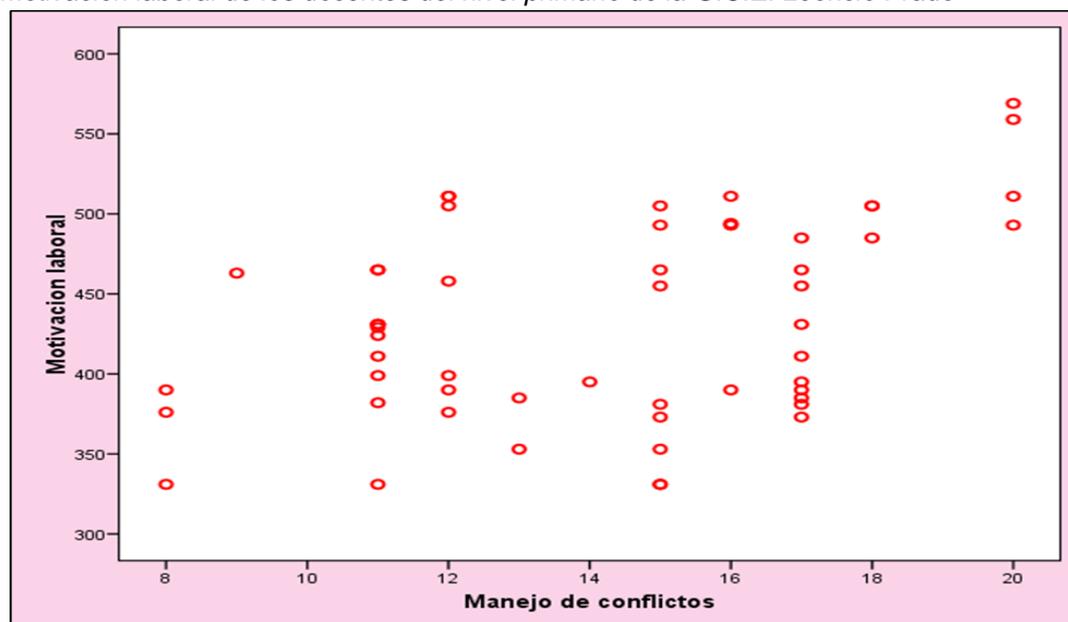
Tabla 35

Relación entre el clima organizacional en la dimensión manejo de conflictos y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco 2021

| | Motivación laboral | |
|----------------------|--------------------|---------------|
| | Rho de Spearman | Significancia |
| Manejo de conflictos | 0,34 | 0,011 |

Figura 32

Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión manejo de conflictos y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado



En referencia a la relación entre el clima organizacional en la dimensión manejo de conflictos y la motivación laboral de los docentes del nivel primario en estudio, se evidenció un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,34 y una $P = 0,011$, resultando con significancia estadística y que estas dos variables están altamente correlacionadas positivamente baja.

Y, en relación con la dispersión de los puntos, se nota una compensación ascendente positiva en la que los puntos tienen una relación positiva. Esto significa que podemos suponer que a medida que el clima organizacional en la gestión de conflictos se intensifica, también lo hace la motivación laboral de los maestros de nivel primario.

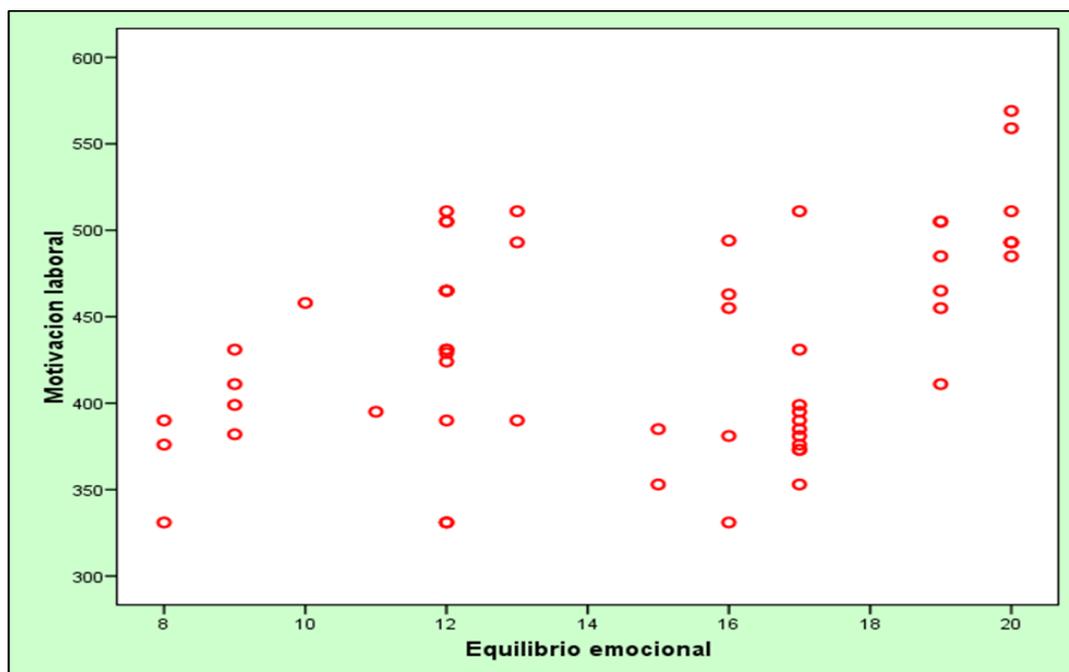
Tabla 36

Relación entre el clima organizacional en la dimensión equilibrio emocional y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| | Motivación laboral | |
|----------------------|--------------------|---------------|
| | Rho de Spearman | Significancia |
| Equilibrio emocional | 0,33 | 0,015 |

Figura 33

Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión equilibrio emocional y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado



Concerniente a la relación entre el clima organizacional en la dimensión equilibrio emocional y la motivación laboral de los docentes del nivel primario en estudio, se evidenció un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,33 y una $P = 0,015$, resultando con significancia estadística y que estas dos variables están altamente correlacionadas positivamente baja.

Y, en relación con la dispersión de los puntos, se nota una compensación ascendente positiva en la que los puntos tienen una relación positiva. Esto significa que podemos suponer que a medida que el ambiente organizacional en términos de equilibrio emocional se mejora, también lo hace la motivación laboral de los profesores de nivel primario.

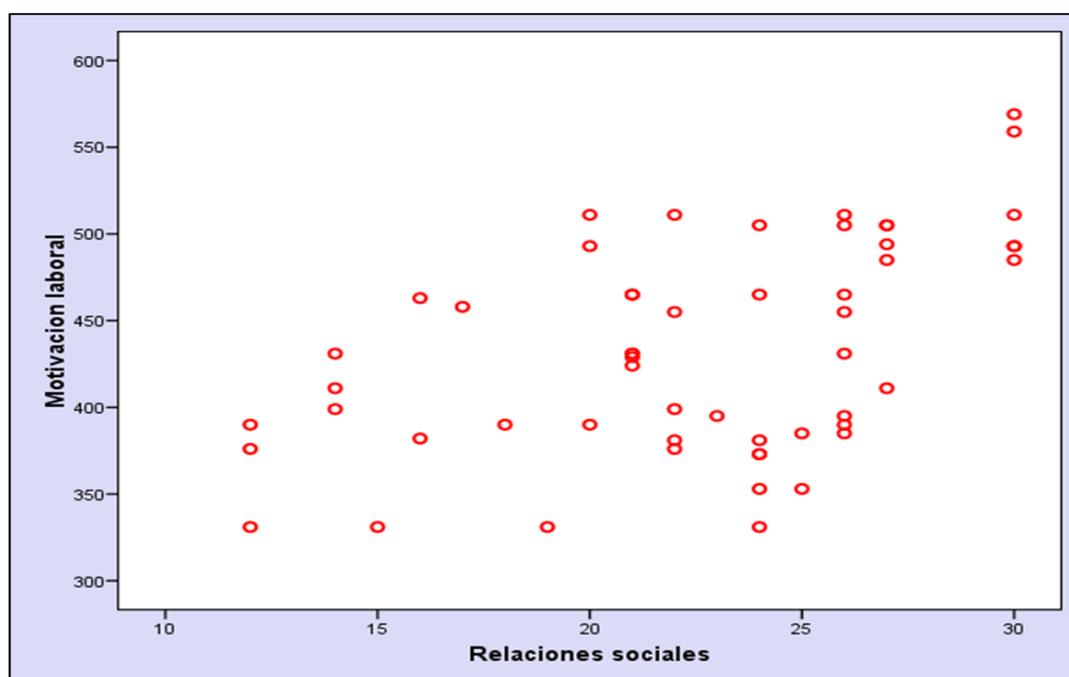
Tabla 37

Relación entre el clima organizacional en la dimensión relaciones sociales y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| | Motivación laboral | |
|---------------------|--------------------|---------------|
| | Rho de Spearman | Significancia |
| Relaciones sociales | 0,45 | 0,001 |

Figura 34

Dispersión de puntos entre el clima organizacional en la dimensión relaciones sociales y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado



Relativo a la relación entre el clima organizacional en la dimensión relaciones sociales y la motivación laboral de los docentes del nivel primario en estudio, se evidenció un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,45 y una $P = 0,001$, resultando con significancia estadística y que estas dos variables están altamente correlacionadas positivamente moderada.

Y, en relación con la dispersión de los puntos, se nota una compensación ascendente positiva en la que los puntos tienen una relación positiva. Esto significa que podemos suponer que a medida que el clima organizacional en el aspecto de relaciones sociales se intensifica, también lo hace la motivación laboral de los maestros de nivel primario.

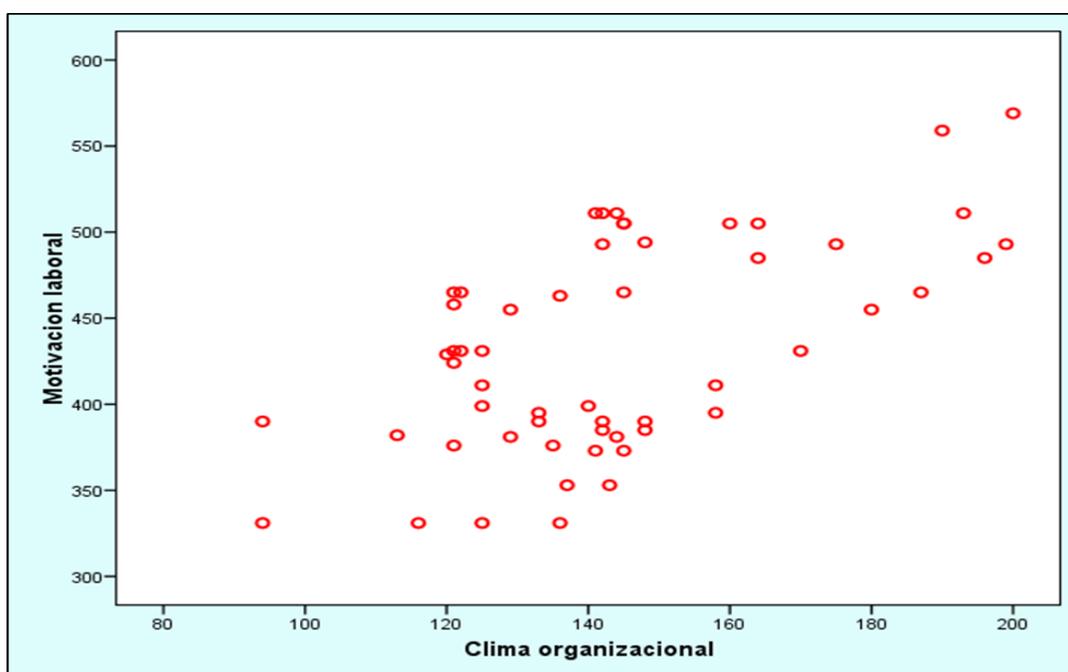
Tabla 38

Relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado

| | Motivación laboral | |
|----------------------|--------------------|---------------|
| | Rho de Spearman | Significancia |
| Clima organizacional | 0,50 | 0,000 |

Figura 35

Dispersión de puntos entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes del nivel primario de la G.U.E. Leoncio Prado



Y, en cuanto a la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los docentes del nivel primario en estudio, se evidenció un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,50 y una $P = 0,000$, resultando con significancia estadística y que estas dos variables están altamente correlacionadas positivamente moderada.

Y, en relación con la variabilidad de los puntos, se nota una compensación ascendente positiva en la que los puntos tienen una relación positiva. Esto significa que podemos suponer que a medida que el ambiente organizacional se mejora, también lo hace la motivación laboral de los maestros de nivel primario.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente investigación ponemos en evidencia que el clima organizacional se asocia significativamente con la dimensión estilo gerencial y la motivación obteniéndose una ($p=0,00$), del mismo modo al aplicar la relación de Spearman obtuvimos un valor de 0,61, lo que significa que existe una correlación positiva moderada.

De igual manera, obtuvimos una relación significativa ($p=0,00$) entre el clima organizacional con la dimensión liderazgo y la motivación laboral, cuyo coeficiente de Spearman fue de 0,52 evidenciándose una correlación positiva moderada.

Respecto a la relación existente entre el clima organizacional y la dimensión principio de autoridad y la motivación laboral obtuvimos una relación estadística significativa ($p=0,001$), dicha relación tuvo un coeficiente de Spearman de 0,44, indicándonos que existe una correlación positiva moderada.

En base a la relación entre el clima organizacional con la dimensión ambiente laboral y la motivación laboral se obtuvo una relación estadística significativa ($p=0,039$), esta relación tuvo un coeficiente de Spearman de 0,28 indicándonos una correlación positiva baja.

Del mismo modo, obtuvimos una relación significativa ($p=0,010$) entre clima organizacional con la dimensión niveles de comunicación y la motivación laboral, esta relación tuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,34 existiendo una correlación positiva baja.

Adicionalmente, se obtuvo una relación estadística significativa entre el clima organizacional en la dimensión estímulo laboral y la motivación laboral ($p=0,039$), obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman de 0,28, lo que indica una correlación positiva baja.

La relación existente entre el clima organizacional en la dimensión manejo de conflictos y la motivación laboral fue significativa ($p=0,011$), obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman de 0,34 manifestándonos una correlación positiva baja.

Por otra parte, existe una relación estadística significativa entre clima organizacional en la dimensión equilibrio emocional y la motivación laboral ($p=0,015$), con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,33, indicándonos una correlación positiva baja.

De esta misma manera existe una relación estadística significativa entre el clima organizacional en la dimensión relaciones sociales y la motivación laboral ($p=0,001$), cuyo coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,45 indicándonos una correlación positiva moderada.

Finalmente, evidenciamos una relación estadística significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral ($p=0,000$) cuyo coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,50 revelando una correlación positiva moderada.

De acuerdo con la correlación positiva y significativa estadísticamente entre el clima organizacional y la motivación laboral se puede indicar que dichos resultados concuerdan con los de Luque (2017) que descubre que la estimulación entre la percepción del ambiente laboral y la motivación en el trabajo es moderadamente positiva. Considerando que, tras aplicar la prueba estadística mediante la Correlacional de Pearson, se logró un coeficiente de 0,45, situándose este dentro del rango de compensación moderadamente positiva.

Idrogo (2018) según la información que ha recopilado se deduce que la evaluación entre las variables del clima organizacional y la motivación en el trabajo es positiva; se vincula a un nivel de 0,815; por lo tanto, se sostiene que la motivación está relacionada con el nivel de clima organizacional presente en la oficina. Cuanto más positivo sea el ambiente laboral, mayor será la motivación de los individuos en su entorno laboral.

Asimismo, Lillo (2019) indica la significativa correlación existente entre la gestión del clima organizacional y la satisfacción, compromiso y motivación docente. Justifican la importancia de la gestión en la generación de un ambiente propicio para el proceso aprendizaje - enseñanza en la escuela, además, sitúa la administración del liderazgo en un lugar crucial y esencial para el desarrollo del ambiente organizacional.

Gamarra (2014) podría afirmar que cuando los empleados se sienten más motivados, su rendimiento mejora, se presentan satisfechos, serenos, preparados y, en consecuencia, el ambiente en el que operan es agradable. A mayor motivación, un clima organizacional más favorable.

Estrada et al. (2019) concluye que existe una correlación alta, directa y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral como parte de la motivación laboral de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Tahuamanu.

Igualmente, Chiavenato (2009) afirma que el ambiente laboral está fuertemente vinculado al nivel de motivación de los trabajadores y señala de forma concreta las características motivacionales del entorno organizacional. Es beneficioso cuando satisface las necesidades individuales y eleva la moral de los integrantes, y desfavorable cuando no se consigue cubrir dichas necesidades.

Cenas - Chacón et al. (2021) además, indica que hay una evaluación directa ($r_s = .31$) y de gran importancia ($p < .01$) entre las variables de clima institucional y motivación del trabajo docente, evaluadas a través de la evaluación de Spearman.

Palomino - Esteban (2020) en su investigación pudo determinar la existencia de moderada relación entre el clima organizacional y la motivación dentro del trabajo educativo.

Finalmente, El ambiente laboral se basa en la habilidad de los individuos para adaptarse o des adaptarse a diversas circunstancias que surgen en el entorno de trabajo. El ambiente laboral está fuertemente vinculado con el nivel de motivación de sus miembros. Cuando el nivel de satisfacción entre los integrantes es elevado, el ambiente organizacional se eleva y se refleja en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, cooperación, entre otros. No obstante, cuando la motivación de los integrantes es escasa, ya sea por frustración o por obstáculos para cubrir las necesidades, el ambiente organizacional suele disminuir, manifestándose por estados de depresión, desinterés, apatía, insatisfacción, entre otros. Respecto a los resultados, la motivación y el ambiente organizacional son dos indicadores clave del rendimiento psicológico del recurso humano en cualquier institución. Estos son factores que los gestores deben considerar e incentivar a su personal para

que potencien sus habilidades y destrezas, lo que resultará ventajoso para la misma organización (Idrogo, 2018).

CONCLUSIONES

1. Se evidencia una relación estadística significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral ($p=0,000$) cuyo coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,50 revelando una correlación positiva moderada.
2. El clima organizacional se asocia significativamente con la dimensión estilo gerencial y la motivación obteniéndose una ($p=0,00$), y que al aplicar la relación de Spearman obtuvimos un valor de 0,61, lo que significa que existe una correlación positiva moderada. En la tabla N°09 se puede evidenciar que un 56,4 % manifiesta que existe un clima favorable.
3. Encontramos una relación significativa ($p=0,00$) entre el clima organizacional con la dimensión liderazgo y la motivación laboral, cuyo coeficiente de Spearman fue de 0,52 con un $p=00$ en los docentes del nivel primario; lo que evidencia una correlación positiva moderada. Por tanto, si el clima organizacional es mejor, mayor será la motivación de los docentes en su trabajo. Indicando que son variables altamente relacionadas de manera positiva. En la tabla N°10 se puede evidenciar que un 60 % de docentes manifestaron que existe un clima medianamente favorable.
4. Con relación al clima organizacional y la dimensión principio de autoridad y la motivación laboral en los docentes del nivel primario obtuvimos una relación estadística significativa ($p=0,001$), dicha relación tuvo un coeficiente de Spearman de 0,44, indicándonos que existe una correlación positiva moderada. En la tabla N°11 se puede evidenciar que un 67,3 % de docentes manifestaron que existe un clima medianamente favorable.
5. El nivel de evaluación entre la percepción del ambiente laboral y la motivación en el trabajo es moderadamente positivo. Puesto que, de la aplicación de la estadística de prueba a través de la Correlacional de Pearson, se obtuvo el coeficiente de 0,45, ubicándose este en el rango

de correlación positiva moderada. En la tabla N°12 se puede evidenciar que un 54,5 % de docentes declararon que existe un clima favorable.

6. El clima organizacional en la dimensión niveles de comunicación se relaciona significativamente con la motivación laboral en los docentes del nivel primario con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,34 con $p=0,010$. En la tabla N°13 se puede evidenciar que un 54,5 % de docentes expresaron un clima medianamente favorable.
7. El clima organizacional en la dimensión estímulo laboral se relaciona significativamente con la motivación laboral en los docentes del nivel primario con un coeficiente de correlación Rho Spearman 0,28 con $p=0,039$. En la tabla N°14 se puede evidenciar que un 41,8 % de docentes declararon que existe un clima medianamente favorable y desfavorable.
8. El clima organizacional en la dimensión manejo de conflictos se relaciona significativamente con la motivación laboral en los docentes del nivel primario con un coeficiente de correlación Rho Spearman 0,34 con $p=0,011$. En la tabla N°15 se puede evidenciar que un 54,5 % de docentes declararon que existe un clima favorable.
9. El clima organizacional en la dimensión equilibrio emocional se relaciona significativamente con la motivación laboral en los docentes del nivel primario con un coeficiente de correlación Rho Spearman 0,33 con $p=0,015$. En la tabla N°16 se puede evidenciar que un 54,5 % de docentes expresaron que existe un clima favorable.
10. El clima organizacional en la dimensión relaciones sociales se relaciona significativamente con la motivación laboral en los docentes del nivel primario con un coeficiente de correlación Rho Spearman 0,47 con $p=0,001$. En la tabla N°17 se puede evidenciar que un 52,7 % de docentes expresaron que existe un clima favorable.

RECOMENDACIONES

1. Implementar talleres de capacitación a cerca de clima organizacional con los participantes de la educación del colegio.
2. Motivación permanente a los trabajadores en el campo laboral buscando alcanzar metas y objetivos vinculados al desarrollo de la institución.
3. Monitoreo permanente de las dimensiones: estilo gerencial, motivación laboral, liderazgo, principio de autoridad, satisfacción, compromiso, comunicación y relaciones sociales.
4. Optimizar el ambiente laboral y el liderazgo mediante talleres, con el fin de incrementar la motivación laboral en los profesores de nivel primario.
5. Implementar programas de inducción a los docentes acerca de las acciones que realizar el director dentro de la institución.
6. Propiciar la comunicación entre el director, docentes y estudiantes del colegio para así garantizar un clima organizacional agradable.
7. Propiciar los reconocimientos a través de resoluciones, diplomas u otros para conseguir un mejor clima organizacional.
8. Organizar actividades de esparcimiento, recreación, confraternidad, culturales y deportivas con el fin de generar un ambiente organizativo favorable en los profesores de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altez, A. M. (s.f.). *Motivación profesional y liderazgo en docentes de educación primaria de la ciudad de Huancayo* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Los Andes]. Junín, Perú.
- Álvarez, M. C. (2003). Motivación laboral en un servicio de urgencias hospitalario. *Enfermería Clínica*, 13(1), 16-25.
- Arias, W., & Arias, G. (2001). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia y Trabajo*, 51(1), 185-191.
- Arón, A., & Millicic, N. (s.f.). *Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar*. Ediciones Pontificias Universidad Católica de Chile.
- Betzhold, J. (2006). Microfinance empowers: Join us enabling the poorest of the poor to improve their own lives (Versión electrónica). Recuperado el 30 de agosto de 2010 de <http://betzhold.blogspot.com/2006/01/teorizaciones-del-clima-organizacional.html>
- Brunet, L. (s.f.). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Trillas.
- Cañellas, J. (s.f.). Aspectos del clima organizacional en el Policlínico Universitario. *Revista Electrónica de las Ciencias Médicas en Cienfuegos*, Cuba.
- Cenas-Chacón, F. Y., Blaz-Fernández, F. E., & Castro-Mendocilla, W. E. (2020). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02. *Polo del Conocimiento*, 6(5).
- Chiavenato, I. (2001). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Proceso de la administración*. McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chóez-López, M. E., & Vélez-Mendoza, L. P. (s.f.). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. *Polo del Conocimiento*, 6(4).
- Córcega, A., & Subero, L. (2008). Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del Liceo Bolivariano "Creación Cantarrana, Cumaná-Estado Sucre". *Escuela Humanidades y Educación, Departamento de Psicología e Investigación Educativa, Universidad del Oriente*.
- Cuadra-Peralta, A. A., & Veloso-Besio, C. B. (2019). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Ingeniería*, 18(1), 15-25.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.
- Dessler, F. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill Interamericana.
- Dessler, G. (2009). *Organización y administración: Enfoque situacional*. Prentice Hall.
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (s.f.). *Clima y compromiso organizacional* (Vol. I).
- Estrada, E., Mamani, H., & Chura, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral: Caso de docentes de instituciones educativas de educación básica. *Conocimiento para el desarrollo*, 10(2), 221–226. <https://doi.org/10.17268/CpD.2019.02.08>
- Fernández-Seara, J. L. (s.f.). *Manual del MPS: Escala de Motivaciones Psicosociales*. Tea Ediciones.
- Furnham, A. (2000). *Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones*. Oxford.
- Gamarra, H. (s.f.). Percepción de directivos y docentes sobre cuatro categorías del clima organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL N° 04 de Comas. Lima.

- García-Sedeño, M., Barbero, M. I., & García, M. C. (2001). The function of subjective utility as an indicator of job satisfaction. *Psychology in Spain*, 4(1), 129-138.
- Gómez, M., Balkin, P., & Candy, R. (1998). *Gestión de recursos humanos* (2da ed.). Prentice Hall.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2002). *Capital profesional*. Morata.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Woodman, R. W. (1998). *Comportamiento organizacional* (8ª ed.). Editorial Internacional Thomson Editores.
- Hernández, D. (s.f.). La relación entre el sistema formal de comunicación interna, el clima de comunicación de los empleados en las organizaciones. *Tesis doctoral inédita, Universidad de Barcelona*.
- Hesse, H. R., Gómez, R. A., & Bonales, J. (2010). Clima organizacional de una institución pública de educación superior en Morelia, Michoacán, México. *Escenarios*, 8(2), 41-50.
- Hughes, R. (2004). *Liderazgo: Cómo aprovechar las lecciones de la experiencia*. McGraw-Hill.
- Idrogo, R. E. (2017). Clima organizacional y su relación con la motivación en la unidad de gestión educativa local - UGEL provincia de Lambayeque. *Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*.
- Koontz, H., & Wehrich, H. (2011). *Administración: Una perspectiva global* (11a ed.). McGraw-Hill.
- Koontz, O., & Wehrich, H. (2005). *La administración en el mundo de hoy*. Prentice Hall.
- Kossen, S. (1995). *Recursos humanos en las organizaciones* (5ª ed.). Harla.
- Lamoyi, C. L. (2015). *La organización social de la escuela: Clima organizacional en escuelas secundarias técnicas y generales del estado de Tabasco*. Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Querétaro.
- Lillo, E. S. (2018). Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente en educación de adultos. *Innovación educativa*, 19(81).
- Lisbona, A. (2008). Escala de clima para la iniciativa y la seguridad psicológica. *Revista de Psicología del Trabajo y de las organizaciones*, 24(2), 153-167. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>

- Luque, F. (2017). Percepción del clima organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas secundarias del distrito de Pedro Vilcapaza de Putina. *Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano*.
- Macías, E. K., & Vanga, M. G. (2019). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Maslow, A. (1972). *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos.
- Méndez, C. (2008). *Clima organizacional en Colombia: El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Universidad del Rosario.
- Molina, M. (2014). *Psicología*. Magíster en Investigación Científica. Especialista en Recursos Humanos. [Consulta el 28 de marzo de 2014]. Disponible en www.losrecursoshumanos.com.
- Montalvo, W. (2008). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí*. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación Mención Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Niebles, E., & Orono, T. (s.f.). *Liderazgo*. Editorial M.S. Graw Hill.
- Orozco, R. M. (2015). Motivación profesional en docentes de educación física de América Central. *Revista de las Sedes Regionales*, Costa Rica, 11(20), 50-65.
- Ostroff, C., & Schmit, N. (1993). Configurations of organizational efficiency. *Academy of Management Journal*, 36(6).
- Palomino, H. E. (2013). *Clima organizacional y desempeño del docente de instituciones educativas de nivel secundaria de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco-2013* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Huánuco, Perú.
- Palomino-Esteban, H. E. (2017). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco. *Gaceta Científica*, 6(1), 07-16. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>

- Prisco, X., & Salaiza, F. (s.f.). Relación entre el clima laboral y la motivación del personal en una secundaria pública. *División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM.*
- Robbins, S. (2001). *Administración: Teoría y práctica* (4ta ed.). Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. (2002). *La administración en el mundo de hoy*. Prentice Hall.
- Robbins, S. (2003). *Comportamiento organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones*. Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2008). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.). Editorial Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, D. (2001). *Diagnóstico organizacional*. Ediciones Universidad Católica de Chile.
- Rodríguez, J. (2005). *Dirección moderna de organizaciones*. Thomson.
- Ruiz, M., Moreno, J., & Vera, J. (2008). Del soporte de autonomía y la motivación autodeterminada a la satisfacción docente. *European Journal of Education and Psychology*, 8(2), 68-75.
- Saccca, J. (2013). *Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa del distrito de San Martín de Porres*. Tesis de magíster en educación con mención en gestión de la educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Singh, R. (2012). El impacto de los motivadores intrínsecos y extrínsecos en el compromiso de los empleados en las organizaciones de información. *Journal of Education for Library and Information Science*, 197-206.
- Soto, E. (2004). *Comportamiento organizacional: Impacto de las emociones*. Thomson Learning.
- Swenndeland, R., & Smith, V. (2006). Clima organizacional: En salud pública. *Revista Correo Científico Médico de Holguín*.
- Torrecilla, O. D. (2013). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral* [Consulta el 28 de marzo de 2013]. Disponible en <http://www.Navactiva.com/web/es/aslab/doc/articulos/2002/11/12840.php>

Van Muijen, E. (1999). Organizational culture: The focus questionnaire. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(4), 551-568.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Pumayauri De La Torre, L. (2025). *Clima organizacional y motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado Huánuco 2021* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
|---|---|--|---|---|
| <p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional sobre el estilo gerencial y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional sobre el liderazgo y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional sobre el principio de autoridad y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la</p> | <p>Problema general Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.</p> <p>Problemas específicos Medir la relación entre el clima organizacional sobre el estilo gerencial y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.</p> <p>Demostrar la relación entre el clima organizacional sobre el liderazgo y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.</p> <p>Medir la relación entre el clima organizacional sobre el principio de autoridad y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de</p> | <p>Hipótesis General Ho: El clima organizacional no se relaciona con la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021. Ha: El clima organizacional se relaciona con la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas Ha1: El clima organizacional sobre el estilo gerencial se relaciona con la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.</p> <p>Ha2: El clima organizacional sobre el liderazgo se relaciona con la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.</p> <p>Ha3: El clima organizacional sobre el principio de autoridad se relaciona con la motivación laboral en los docentes del nivel primario</p> | <p>Variable Dependiente: Motivación laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autoestima- autoconcepto - Seguridad - Autodesarrollo - Poder - Reconocimiento social - Aceptación e integración social <p>Variable independiente: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Manejo de conflictos - Liderazgo - Principio de autoridad - Ambiente laboral - Estimulo laboral - Estilo gerencial - Equilibrio emocional - Relaciones sociales - Niveles de | <p>Tipo: Observacional – prospectiva</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Descriptivo- Correlacional</p> <p>Diseño:</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Población: Conformada por 55 profesores del nivel primario.</p> <p>Muestra: Constituido por 55 docentes del nivel primario.</p> <p>Técnica: Psicometría</p> <p>Instrumento:</p> |

| | | | | |
|--|---|--|---------------------|---------------------|
| <p>Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional sobre el ambiente laboral y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional sobre los niveles de comunicación y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional sobre el estímulo laboral y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional sobre el manejo de conflictos y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021?</p> | <p>Huánuco, periodo 2021.</p> <p>Identificar la relación entre el clima organizacional sobre el ambiente laboral y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.</p> <p>Demostrar la relación entre el clima organizacional sobre los niveles de comunicación y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.</p> <p>Medir la relación entre el clima organizacional sobre el estímulo laboral y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.</p> <p>Comparar la relación entre el clima organizacional sobre el manejo de conflictos y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.</p> <p>Identificar la relación entre el Clima organizacional sobre el equilibrio emocional y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de</p> | <p>de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.</p> <p>Ha4: El clima organizacional sobre el ambiente laboral se relaciona con la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.</p> <p>Ha5: El clima organizacional sobre los niveles de comunicación se relaciona con la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.</p> <p>Ha6: El clima organizacional sobre el estímulo laboral se relaciona con la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.</p> <p>Ha7: El clima organizacional sobre el manejo de conflictos se relaciona con la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.</p> <p>Ha8: El clima organizacional sobre el equilibrio emocional se relaciona con la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.</p> | <p>comunicación</p> | <p>Cuestionario</p> |
|--|---|--|---------------------|---------------------|

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional sobre el equilibrio emocional y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021?

Huánuco, periodo 2021.

Comparar la relación entre el clima organizacional sobre las relaciones sociales y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.

Ha9: El clima organizacional sobre las relaciones sociales se relaciona con la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional sobre las relaciones sociales y la motivación laboral en los docentes del nivel primario de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021?

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

Nº encuesta:

Fecha: / /

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.

Clima organizacional y motivación laboral en profesores de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco.

INSTRUCCIONES.

Querido(a) docente, el cuestionario presente es de carácter anónimo, posee por fin obtener información en referencia al clima organizacional y motivación laboral en su Institución Educativa que actualmente labora. Para responder las siguientes preguntas, debe marcar con una (x) en las opciones planteadas. No podrá marcar más de una alternativa.

Sus respuestas son de gran valor, por lo que se le requiere que pueda contestar todas las interrogantes con sinceridad.

Muchas gracias.

I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

1.1. **Edad:** (en años)

1.2. **Sexo:**

Masculino ()

Femenino ()

1.3. **Estado civil:**

Soltero ()

Casado ()

Conviviente ()

Viudo ()

Divorciado ()

Otro ()

II. DATOS LABORALES

2.1. Tipo de título profesional:

Pedagógico ()

Universitario ()

2.2. Grado académico alcanzado:

Bachiller ()

Licenciado ()

Especialidad ()

Magister ()

Doctor ()

2.3 Condición laboral:

Contratado ()

Nombrado ()

2.4. Tiempo que viene ejerciendo la docencia en años o meses.

2.4. Tempo de servicio en esta institución en años o meses.

II. CLIMA ORGANIZACIONAL

Para responder las interrogantes, deberá marcar con una (x) en las opciones planteadas. No podrá marcar más de una opción, considerando la siguiente puntuación:

| Valoración de respuestas | | |
|--------------------------|----------------------------|------------------|
| 1 = Favorable | 2 = Medianamente Favorable | 3 = Desfavorable |

| N° | DIMENSIONES | 1 | 2 | 3 |
|------------|---|---|---|---|
| I | Estilo gerencial | | | |
| 1 | Considera que el clima organizacional está sujeto al nivel del estilo gerencial que ejerce el director del centro educativo donde usted trabaja. | | | |
| 2 | Considera como democrático al estilo gerencial que ejerce el director. | | | |
| 3 | Considera que las tomas de decisiones ejercidas por el director son adecuadas desde la percepción académica. | | | |
| 4 | Considera que el estilo gerencial que ejerce el director lleva como característica el principio de autoridad. | | | |
| 5 | El estilo gerencial del director | | | |
| II | Liderazgo | | | |
| 6 | Considera que el clima organizacional del centro educativo donde usted trabaja depende del nivel de liderazgo del director. | | | |
| 7 | Creer que existe influencia por parte del director en las ideas de gestión académica en los docentes. | | | |
| 8 | El director de su centro educativo muestra capacidad de convocatoria en los maestros. | | | |
| 9 | En el proceso de las reuniones administrativas y/o académicas el director consigue la aprobación en los términos encaminados al desarrollo de la institución. | | | |
| 10 | En el proceso de las reuniones administrativas y/o académicas el director concierta alianzas con el ánimo de contribuir al clima organizacional. | | | |
| III | Principio de autoridad | | | |
| 11 | Al largo de la gestión educativa, el director (a) toma decisiones para fortalecer el trabajo académico. | | | |

| | | | | |
|-------------|--|--|--|--|
| 12 | La directora o director manifiesta firmeza respecto a la toma de decisiones. | | | |
| 13 | El director(a) es consecuente con las decisiones que le corresponde asumir. | | | |
| IV | Ambiente laboral | | | |
| 14 | El ambiente laboral ayuda de manera significativa respecto a la calidad del desempeño del docente. | | | |
| 15 | Durante la gestión educativa, el director (a) encarga responsabilidades a los maestros. | | | |
| 16 | Durante la gestión educativa, el director(a) utiliza como estrategia el dividir el trabajo como desarrollo institucional. | | | |
| 17 | Durante la gestión educativa, el director(a) fomenta el trabajo en conjunto con los maestros. | | | |
| 18 | Durante la gestión educativa, el director(a) manifiesta confianza de trabajo con los maestros. | | | |
| V | Niveles de comunicación | | | |
| 19 | Los niveles de comunicación del director(a) durante la gestión aporta en el desempeño de los maestros. | | | |
| 20 | Durante su gestión, el director(a) pone en práctica la comunicación horizontal con los maestros. | | | |
| 21 | Durante su gestión, el director(a) pone en práctica la comunicación vertical con los maestros. | | | |
| VI | Estimulo laboral | | | |
| 22 | Durante su gestión, el director(a) concede estímulos laborales a los maestros. | | | |
| 23 | Durante su gestión, el director(a) gestiona las resoluciones de felicitaciones ante la UGEL y otras instancias. | | | |
| 24 | Durante su gestión, el director(a) muestra reconocimiento a los maestros que cumplen sus deberes académicos de manera eficiente. | | | |
| 25 | Durante su gestión, el director (a) tramita incentivos personales para los maestros que cumplen con sus deberes académicos. | | | |
| 26 | Durante su ejercicio el director(a) gestiona incentivos académicos para los maestros que cumplen con sus deberes. | | | |
| VII | Manejo de conflictos | | | |
| 27 | Durante su gestión el director se maneja los conflictos laborales de manera idónea. | | | |
| 28 | Durante su gestión, el director consolida el buen clima organizacional. | | | |
| 29 | El diálogo del director con los maestros es de confianza y cordial. | | | |
| 30 | Durante su gestión, el director muestra empatía con los maestros. | | | |
| VIII | Equilibrio emocional | | | |
| 31 | El director(a) a lo largo de su gestión demuestra control de su equilibrio emocional. | | | |
| 32 | A lo largo de su gestión, el director(a) demuestra control de su equilibrio emocional | | | |
| 33 | A lo largo de su gestión, el director(a) desarrolla las relaciones humanas idóneas con los maestros. | | | |
| 34 | El director(a) expone un trato adecuado a los maestros. | | | |
| IX | Relaciones sociales | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| 35 | El director(a) propicia relaciones sociales en la comunidad educativa. | | | |
| 36 | El director(a) es participe en las asambleas de la comunidad y de los padres de familia. | | | |
| 37 | El director(a) demuestra capacidad de diálogo con los miembros de la comunidad educativa. | | | |
| 38 | El director(a) conserva una comunicación permanente con los docentes. | | | |
| 39 | El director(a) es participe en las reuniones de camaradería con los maestros. | | | |
| 40 | El director(a) se relaciona con las autoridades locales. | | | |

III. MOTIVACIÓN LABORAL

Esta no es una prueba de escalas con respuestas incorrectas o correctas, trata de un cuestionario el cual describe aspectos laborales y profesionales.

I. PRIMERA PARTE:

Marque las letras V y F. si usted está de acuerdo con la frase anterior, marcará la V (verdadero); si usted no está de acuerdo con el enunciado, marcará la F (falso). 1= Alto 2= Medio 3 = Bajo

| | | | |
|-----|---|--|--|
| 1. | Busca con afán la confianza y aprecio de sus jefes y superior. | | |
| 2. | Requiere ocupar algún cargo o puesto con gran responsabilidad para poder en prueba su valor profesional. | | |
| 3. | Siente la necesidad a menudo de poder realizar grandes proyectos. | | |
| 4. | De manera general posee gran interés por querer ampliar sus conocimientos relacionados con sus labores. | | |
| 5. | Le gustaría o le ha gustado ser parte de un conjunto directivo de su organización. | | |
| 6. | Poseer un puesto laboral estable es muy importantes para su familia y para usted. | | |
| 7. | De manera general, tiene mayor preferencia el poder realizar sus labores en equipo que de manera individual. | | |
| 8. | Es de su agrado que se le pida su opinión sobre asuntos relacionados con su actividad profesional y laboral. | | |
| 9. | Acepta nuevas responsabilidades profesionales con alto riesgo y se compromete a trabajar con menos responsabilidades y riesgos. | | |
| 10. | Estará más feliz si ocupa algún tipo de cargo ejecutivo y / o político. | | |
| 11. | No es de su interés que supervisen su labor con tal de poder asegurar su puesto laboral. | | |
| 12. | Me gustaría tomar cursos de formación de forma regular para mejorar mis habilidades laborales. | | |
| 13. | Le gustaría tener cierta influencia sobre las decisiones en su I.E, incluso si no tiene un puesto de director o autoridad personal. | | |
| 14. | Es realmente vital para usted estar unido y aceptado por sus amigos, compañeros de trabajo y personas en general. | | |
| 15. | Le gusta realizar algún tipo de acción que atraiga la atención de los demás de forma regular. | | |
| 16. | Preferiría un trabajo bien remunerado a uno creativo e interesante. | | |
| 17. | Considera más importante el poder laborar trabajar en otra entidad líder del sector. | | |
| 18. | Considera fundamental la ayuda de los demás en tiempos difíciles. | | |
| 19. | Tener más dinero significa tener más seguridad en uno mismo. | | |
| 20. | Debes establecer nuevas metas para convertirte en la persona que quieres ser. | | |

| | | |
|--|--|--|
| 21. Desea tener un mejor ambiente físico y humano en el trabajo. | | |
| 22. Considera que una de los aspectos más importantes en su vida es poder tener amigos buenos. | | |
| 23. Desea tener la oportunidad de brindar alternativas y soluciones para demostrar su formación y preparación profesional. | | |
| 24. Siente la necesidad de ampliar el círculo de amistades de forma regular. | | |
| 25. Busca que la gente se exprese bien de su trabajo y de usted. | | |
| 26. Le gustaría supervisar o dirigir la laborar de otras personas. | | |
| 27. Eres una de las personas que busca un mayor nivel de promoción profesional, promoción social y asensos. | | |
| 28. Es preferible trabajar en el gobierno o en el estado con salarios y oportunidades más bajos que iniciar un negocio con salarios más altos, oportunidades profesionales y mayor riesgo. | | |
| 29. Considera importante conseguir buenas relaciones humanas. | | |
| 30. Considera que usted es una persona con una gran capacidad de hacer amigos. | | |
| 31. La mayoría de sus compañeros le aceptarían como coordinador o supervisor en una tarea importante. | | |
| 32. El día de su jubilación estará satisfecho de su labor profesional realizada. | | |
| 33. Podrá lograr en gran medida todo lo que se propone en la vida. | | |
| 34. Por sus méritos (conocimientos, experiencias y valía), tiene asegurado el puesto o cargo que actualmente ocupa en su empresa. | | |
| 35. Piensa que los demás le aceptan tal como es. | | |
| 36. Está capacitado para desempeñar un cargo o puesto del nivel superior. | | |
| 37. Puede contar con el respaldo de sus compañeros y amigos en los momentos difíciles. | | |
| 38. Cree que la dirección de la empresa le eligiera entre otros candidatos para un puesto de mayor responsabilidad. | | |
| 39. Posee las características para dirigir técnica y humanamente a un equipo de trabajo. | | |
| 40. En su centro de trabajos se puede lograr un buen ambiente laboral y de relaciones humanas. | | |
| 41. Si usted ocupase un cargo directivo podría demostrar a los demás su valía profesional. | | |
| 42. Considera que está preparado para afrontar cualquier problema relativo a su actividad profesional. | | |
| 43. Podrá lograr en su vida unas relaciones de amistad totalmente positivas. | | |
| 44. Sus compañeros de trabajo le aceptarían como jefe por sus cualidades profesionales. | | |
| 45. Cree que su empresa te ofrecerá la posibilidad de participar en la toma decisiones. | | |
| 46. Podrá llegar a ser un profesional brillante dentro de su ámbito o sector. | | |
| 47. En su centro de trabajo se puede lograr un buen ambiente de relaciones humanas. | | |
| 48. Tiene la impresión de que a menudo sus compañeros de trabajo lo marginan. | | |
| 49. Sus compañeros de trabajo tiene una opinión positiva de usted. | | |
| 50. Las decisiones tomadas por usted, en la mayoría de los casos, son las más adecuadas. | | |
| 51. Sus jefes y superiores consideran que las decisiones tomadas por usted son generalmente las más adecuadas. | | |
| 52. Conoce su trabajo y lo ejecuta conforme a las exigencias del mismo. | | |
| 53. Generalmente dedica gran parte de su tiempo libre a actividades complementarias a su trabajo. | | |
| 54. Ha realizado en su vida grandes proyectos. | | |
| 55. Sus jefes y superiores le reconocen su valía profesional. | | |
| 56. Trabaja más y mejor que el resto de sus compañeros. | | |
| 57. Se siente integrado dentro de su grupo de trabajo o departamento. | | |
| 58. Los demás le consideran idóneo para el puesto que ocupa. | | |

| | | |
|---|--|--|
| 59. Ha realizado en la vida muchas cosas que han valido la pena. | | |
| 60. Su trabajo le enriquece personal y profesionalmente. | | |
| 61. Sus relaciones de amistad en la actualidad, son altamente positivas. | | |
| 62. En su empresa tienen en su cuenta su opinión en los asuntos relativos a su trabajo y/o actividades profesionales. | | |
| 63. En general, resuelve por sí mismo los problemas relativos a su trabajo. | | |
| 64. Se siente a gusto con las condiciones físicas y humanas de su trabajo. | | |
| 65. Sus relaciones afectivas en el ámbito familiar son estables y satisfactorias. | | |
| 66. Si tiene que exponer algo en público, está seguro de lo que dice. | | |
| 67. Se siente plenamente integrado dentro de su círculo de amigos. | | |
| 68. Hasta el momento ha logrado un rendimiento laboral satisfactorio. | | |
| 69. Ha obtenido ya muchos éxitos en su vida. | | |

II. SEGUNDA PARTE:

Entre estos 21 incentivos, elige solo aquellos incentivos que te resulten más atractivos (no tienes que elegirlos todos), tanto ahora como en el futuro, y no solo a nivel personal, sino también profesional. Si te atrae, especifica el nivel de importancia que este incentivo tiene para ti marcando uno de los números de la siguiente escala con un aspa:

2: Normal

3: mucho

4: muchísimo

| | | | |
|--|---|---|---|
| 1. Participación en la toma de decisiones. | 2 | 3 | 4 |
| 2. Buen ambiente laboral. | 2 | 3 | 4 |
| 3. Aprecio y consideraciones de sus jefes y superiores. | 2 | 3 | 4 |
| 4. Aprecio y consideración de sus compañeros. | 2 | 3 | 4 |
| 5. Aprecio y consideración de sus subordinados. | 2 | 3 | 4 |
| 6. Relaciones afectivas estables. | 2 | 3 | 4 |
| 7. Cargo o puesto de gran responsabilidad. | 2 | 3 | 4 |
| 8. Valía profesional. | 2 | 3 | 4 |
| 9. Status profesional y social alto. | 2 | 3 | 4 |
| 10. Posibilidades de promoción y ascenso profesional. | 2 | 3 | 4 |
| 11. Independencia y autonomía en el trabajo. | 2 | 3 | 4 |
| 12. Retribución económica elevada. | 2 | 3 | 4 |
| 13. Éxito profesional. | 2 | 3 | 4 |
| 14. Oportunidades de formación y desarrollo profesional. | 2 | 3 | 4 |
| 15. Innovación tecnológica en la empresa. | 2 | 3 | 4 |
| 16. Desarrollo de la propia iniciativa y trabajo creativo. | 2 | 3 | 4 |
| 17. Condiciones físicas y ambientales agradables del trabajo | 2 | 3 | 4 |
| 18. Dirigir y supervisar. | 2 | 3 | 4 |
| 19. Influencias y poder en la empresa o en la sociedad. | 2 | 3 | 4 |
| 20. Adaptación física y normativa al trabajo. | 2 | 3 | 4 |
| 21. Solvencia, prestigio y organización de la empresa. | 2 | 3 | 4 |

III. TERCERA PARTE:

El modo de proceder en esta parte es similar al que se ha descrito en la anterior. La diferencia está en el que criterio de elección será al **grado de**

satisfacción que le produzcan a usted esos aspectos relacionados con su vida, atendiendo a la siguiente escala:

- 1: alguna
- 2: Normal
- 3: mucho
- 4: muchísimo

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|---|---|---|---|
| 1. Retribución económica actual. | | | | |
| 2. Trabajo altamente especializado. | | | | |
| 3. Innovación tecnológica de la empresa. | | | | |
| 4. Nivel de independencia en el desempeño de su trabajo. | | | | |
| 5. Influencia y poder en su empresa. | | | | |
| 6. Dirigir y supervisar a otros. | | | | |
| 7. Moral de grupo o equipo de trabajo. | | | | |
| 8. Participación en la toma de decisiones. | | | | |
| 9. Rendimiento laboral. | | | | |
| 10. Desarrollo de la propia iniciativa. | | | | |
| 11. Tareas y funciones que realiza actualmente. | | | | |
| 12. Ambiente humano en su trabajo. | | | | |
| 13. Condiciones físicas y ambientales del trabajo. | | | | |
| 14. Relaciones con sus compañeros. | | | | |
| 15. Relaciones con sus amigos. | | | | |
| 16. Formación y desarrollo profesional. | | | | |
| 17. Promoción y ascenso personal en su empresa. | | | | |
| 18. Valía profesional. | | | | |
| 19. Éxitos profesionales alcanzados. | | | | |
| 20. Su personalidad y carácter. | | | | |
| 21. Status profesional y social. | | | | |
| 22. Puesto o cargo actual | | | | |
| 23. Organización y funcionamiento de su empresa. | | | | |
| 24. Opinión de los demás acerca de usted. | | | | |
| 25. Relaciones afectivas de pareja. | | | | |
| 26. Relaciones positivas con los hijos. | | | | |

ANEXO 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del estudio.

Clima organizacional y motivación laboral en profesores de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.

Objetivo.

Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en profesores de la Gran Unidad Escolar Leoncio Prado de Huánuco, periodo 2021.

Consistirá en un estudio de nivel correlacional.

Seguridad.

El estudio no pondrá en riesgo la salud física ni psicológica.

Participantes en el estudio.

Se incluirán a los docentes del nivel primario.

Compromiso.

Se le solicitará un consentimiento informado para conseguir aplicar los instrumentos de recolección de datos. En tal sentido es posible el poder contar con su aprobación siendo necesario su firma y la de un testigo si el caso lo amerita, en la situación de no aceptar tal invitación no tendrá que realizar ningún gasto durante el estudio.

No obtendrá ningún pago por su participación, ni por parte del investigador, en el transcurso de la investigación se podrá solicitar información actualizada al investigador responsable.

Tiempo de participación en el estudio.

Solo se tomará un tiempo promedio de 40 a 60 minutos.

Beneficios por participar en el estudio.

El beneficio que podrá obtener por ser partícipe del estudio es el de obtener información actualizada y oportuna acerca del buen desempeño docente.

Confidencialidad.

La información recolectada se podrá mantener de manera confidencial en los archivos de la universidad es decir los repositorios que procede de quien patrocina la investigación, no se expondrán ningún tipo de nombres, el cual garantiza absoluta confidencialidad.

Derechos como participante.

El ser partícipe en esta investigación es de carácter voluntario, puede elegir no participar o puede dejar de participar en la investigación en el momento que usted crea conveniente, el elegir retirarse no representa ninguna penalidad o pérdida de algún beneficio al cual tiene derecho.

Se realizará la notificación acerca de cualquier nueva información que pueda afectar su salud, asimismo el interés o bienestar por continuar el estudio.

Responsable del estudio.

Comuníquese con:

Laddy Dayana Pumayauri de la Torre

Celular: 962608100

Para obtener más información.

Escribir al

Email: lay208c@hotmail.com