

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

ESCUELA DE POSTGRADO ALTAGORA

MAESTRIA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GERENCIA EDUCATIVA



TESIS

Para Optar El Grado Académico De Magister En Maestría En: Docencia

Universitaria y Gerencia Educativa

EL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN DE LOS DOCENTES DEL NIVEL

SUPERIOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO PRIVADO CAYETANO

HEREDIA DE LA CIUDAD DE CHICLAYO/LAMBAYEQUE -2018.

AUTOR:

JANNYNA ISABEL QUIÑONES TARRILLO

ASESOR:

DR. YTALO BIANCATO MAGNI

CHICLAYO – PERÚ

2019

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

El Clima Laboral y la Motivación de los Docentes del Nivel Superior del Instituto Tecnológico Privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque – 2018.

Tesis presentada para obtener el grado académico de Magister en: Docencia Universitaria y Gerencia Educativa.

LIC. T.M JANNYNA ISABEL QUIÑONES TARRILLO
AUTOR

DR. YTALO BIANCATO MAGNI
ASESOR

APROBADO POR EL SIGUIENTE JURADO

DR. VICTOR MANUEL CASTAÑEDA SALAZAR
PRESIDENTE

DRA. FLOR OBREGON VARA
SECRETARIO

MG. SERGIO GUTIERREZ CARDENAS
VOCAL

DEDICATORIA

A: DIOS, mi padre todopoderoso,
Quien ha bendecido mi existir, con
mis padres y por guiarme en cada
decisión en mi vida.

MIS PADRES, por su
amor y protección
desinteresada, lograr cada
una de mis metas
en la vida.

JANNYNA

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Posgrado “ALTAGORA” por darme los conocimientos necesarios para ser cada día más profesional y ser mejor persona.

A mis profesores y maestros que en todo momento se esforzaron en darnos lo mejor de ellos con una entrega total y desinteresada.

Muchas Gracias

JANNYNA

INTRODUCCIÓN

El Clima Organizacional es un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc.).

De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral (Gonçalves),1997.

La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos.

El clima organizacional guarda una relación directa en la determinación del desempeño laboral de los trabajadores de una empresa, entendiendo el clima organizacional como el fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, valores, reconocimiento, etc) Díaz ,2017 p.7

Además las influencias de la sociedad sobre el clima organizacional se modifican a través del tiempo como resultado de la mayor cantidad de conocimientos, la diversidad de la fuerza de trabajo, los adelantos tecnológicos, la legislación laboral, las normas gubernamentales el crecimiento de las organizaciones, y es que el clima organizacional

enfoca la base de la organización, las personas que la integran y cómo perciben la organización. (Robbins, 2015)

El tema de clima organizacional y motivación docente se han tornado fuente de investigación, no solo en las organizaciones empresariales, sino también en organizaciones educativas.

En base a lo expuesto, el propósito de estudio de investigación es El Clima Laboral y la Motivación de los Docentes del Nivel Superior del Instituto Tecnológico Privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque -2018.

La presente investigación se organiza en 5 capítulos y de acuerdo al esquema que exige la Escuela de Posgrado ALTAGORA de la Universidad Particular de Chiclayo.

CAPITULO I.- Denominado el Problema de la Investigación., donde se expone el Problema de la Investigación con la Realidad Problemática, se Formula el Problema, se Delimita la Investigación, se hace el Planteamiento del Problema, luego se Justifica este y se manifiesta porque es Importante su investigación, para terminar el Capitulo enunciamos las Limitaciones y Objetivos de la investigación.

CAPITULO II.- Denominado Marco Teórico Científico, donde se enfoca con los antecedentes de la Investigación, Bases Teoricas-Cientificas, Marco de Referencia, Hipótesis, Variables, Definición Conceptual y Operacional de estas, y la Matriz de Consistencia.

CAPITULO III.- Denominado Marco Metodológico de la Investigación, donde se define el tipo de investigación, Diseño de la investigación, Contrastación de la Hipótesis, Población y Muestra, Materiales, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Variables, y confiabilidad de los instrumentos, Métodos y procedimientos para la recolección de Datos, Análisis estadístico y representaciones de los Resultados.

CAPITULO IV.- Denominado Resultados de la Investigación, donde se define y se presentan los Resultados de la Investigación, con la presentación y análisis de la Información y discusión de resultados.

CAPITULO V.- Denominado Propuesta de la Investigación, se finaliza el trabajo de Investigación, con las Conclusiones y Recomendaciones, adicionando referencias Bibliográficas, Referencias, Linkografías y anexos.

RESUMEN

De acuerdo a los estudios realizados y a las teorías modernas el Clima Organizacional y el comportamiento humano, el éxito de las Organizaciones tanto administrativas como educativas depende de los administradores, gerentes o líderes, quienes tienen la difícil tarea de conducirla hacia el logro de metas propuestas.

Por otro lado es necesario considerar que en toda la organización existe un elemento que va a condicionar la consecución de las metas trazadas.

Este elemento es el Clima Organizacional.

En virtud del contexto descrito, la investigación desarrollada en el presente, tuvo como propósito establecer la relación entre el Clima Organizacional y la motivación docente en el Instituto Tecnológico Superior Cayetano Heredia en la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque en el año 2018.

En ese sentido el problema identificado en la Investigación se formuló mediante la siguiente interrogante ¿El Clima Laboral y la Motivación de los Docentes del Nivel Superior del Instituto Tecnológico Privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque - 2018.?

Teniendo como Objetivo General: Determinar la influencia del clima laboral en la motivación de los docentes del Nivel de Educación Superior del Instituto Tecnológico Privado Cayetano Heredia de la ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018.

Para nuestra investigación se asumió como hipótesis El clima laboral influye significativamente en la motivación de los docentes del Instituto superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018

Las variables de estudio son: Variable independiente (VI) Clima Organizacional Variable dependiente (VD) Motivacional.

El tipo de investigación es Explicativa, no experimental, inductiva, corte transversal, no pirobalística y Cuantitativa.

Se trabajó con una Población muestral de 60 Docentes que laboran en el Instituto Superior Tecnológico Cayetano Heredia en la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque en el año 2018.

Como instrumento de medida y para la recolección de datos, nos valimos de una encuesta que tuvo 20 preguntas debidamente estructurada la misma que fue evaluada por (3) expertos.

Luego se hizo la representación porcentual / Estadística de cada una de las preguntas, hasta terminar representándose gráficamente en cada uno de los estadígrafos.

Lo hallazgos en el presente estudio permitieron llegar a la conclusión que el Clima organizacional y la motivación docente en el Instituto tecnológico superior Cayetano Heredia es deficiente por lo que recomendamos aplicar medidas inmediatas con la finalidad de dar solución a este importante problema que los aqueja.

Palabras Claves: Clima Organizacional y Motivación Docente

ABSTRACT

According to the studies carried out and to the modern theories of Organizational Climate and human behavior, the success of both administrative and educational organizations depends on the administrators, managers or leaders, who have the difficult task of leading it towards the achievement of proposed goals.

On the other hand it is necessary to consider that throughout the organization there is an element that will condition the achievement of the goals set.

This element is the Organizational Climate.

In view of the described context, the research developed in the present, had as purpose to establish the relationship between the Organizational Climate and the teaching motivation in the Higher Technological Institute Cayetano Heredia in the City of Chiclayo / Lambayeque in the year 2018.

In this sense, the problem identified in the Investigation was formulated by means of the following question: The Work Climate and the Motivation of the Teachers of the Higher Level of the Private Technological Institute Cayetano Heredia of the City of Chiclayo / Lambayeque -2018.

Having as General Objective: Determine the influence of the work climate on the motivation of teachers of the Higher Education Level of the Private Technological Institute Cayetano Heredia of the city of Chiclayo / Lambayeque 2018.

For our research it was assumed as a hypothesis the work climate significantly influences the motivation of teachers of the Cayetano Heredia private technological institute of the city of Chiclayo / Lambayeque 2018

The study variables are: Independent variable (VI) Organizational climate Dependent variable (VD) Motivational.

The type of research is Explanatory, not experimental, inductive, cross-section, non-pyrobolic and Quantitative.

We worked with a sample population of 60 teachers who work at the Higher Technological Institute Cayetano Heredia in the City of Chiclayo / Lambayeque in 2018.

As a measuring instrument and for data collection, we used a survey that had 20 questions properly structured, which was evaluated by (3) experts.

Then the percentage / Statistics representation of each one of the questions was made, until it was graphically represented in each of the statisticians.

The findings in the present study allowed to reach the conclusion that the organizational climate and teaching motivation in the Higher Technological Institute Cayetano Heredia is deficient, so we recommend immediate measures to solve this important problem.

Key Words: Organizational Climate and Teaching Motivation

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INTRODUCCIÓN.....	iv
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	viii
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema.....	5
1.3 Delimitación de la Investigación.	5
1.4 Planteamiento del Problema.	6
1.5 Justificación e Importancia de la Investigación.....	7
1.6 Limitaciones de la Investigación.	8
1.7 Objetivos de la Investigación	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO – CIENTÍFICO	10
2.1 Antecedentes de la investigación.....	10
2.2 Base Teórico - Científico.....	13
2.3 Marco de Referencia.....	13
2.4 Hipótesis	30
2.5 VARIABLES.....	31
2.6 Definición de las variables	31
2.7 Operacionalización de las variables	33
2.8 Matriz de consistencia	34
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	34
3.1 Tipo de investigación	34
3.2 Diseño de investigación/ contrastación de la hipótesis	35
3.3 Población y Muestra	35
3.4 Materiales técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.5 Validación y confiabilidad de los instrumentos	37
3.6 Métodos y procedimientos para la recolección de datos	37
3.7 Analisis estadísticos y representacion de los resultados.....	38

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	38
4.1 Presentación y análisis de la información.....	38
4.2 Discusión de Resultados.....	56
CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN	58
CONCLUSIONES.....	58
RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	38
Tabla 2	39
Tabla 3	40
Tabla 4	41
Tabla 5	41
Tabla 6	42
Tabla 7	43
Tabla 8	44
Tabla 9	45
Tabla 10	46
Tabla 11	47
Tabla 12	47
Tabla 13	48
Tabla 14	49
Tabla 15	50
Tabla 16	51
Tabla 17	52
Tabla 18	53
Tabla 19	54
Tabla 20	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.....	39
Figura 2.....	39
Figura 3.....	40
Figura 4.....	41
Figura 5.....	42
Figura 6.....	42
Figura 7.....	43
Figura 8.....	44
Figura 9.....	45
Figura 10.....	46
Figura 11.....	47
Figura 12.....	48
Figura 13.....	49
Figura 14.....	50
Figura 15.....	51
Figura 16.....	52
Figura 17.....	53
Figura 18.....	54
Figura 19.....	55
Figura 20.....	56

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Realidad problemática

Internacional

El clima organizacional es una percepción colectiva de las personas en relación con las prácticas, políticas, estructura, procesos y sistemas que se dan en una organización, y su consecuente reacción a esta percepción.

El clima organizacional se construye a lo largo de un periodo significativo de tiempo con el día a día y es observable, medible y cuantificable.

Gestionar el clima de una organización demanda voluntad, esfuerzo, constancia y recursos. Por eso se plantea como un desafío. Significa actuar proactivamente en crear y mantener las condiciones de trabajo que necesita la empresa para alcanzar los resultados.

Existen dos variables claves que determinan la efectividad de los empleados y por ende el desempeño de cualquier organización: compromiso y soporte para el éxito.

Un estudio adelantado por Hay Group en el 2012 a nivel mundial para medir el nivel de compromiso, concluyó que más de la tercera parte de los empleados se muestran renuentes e incapaces de dar algo más a su organización; lo que llamamos comúnmente caminar la “milla extra”. Por otro lado, la lealtad hacia la compañía muestra tendencia a la baja en los últimos cinco años, ubicándose en un 57%.

Los estudios de Hay Group estiman que el costo de reemplazar un empleado está entre el 50% y el 150% del salario.

Para una organización con 20.000 empleados y una rotación anual voluntaria del 8%, el costo de la rotación de personal sería de aproximadamente 56 millones de dólares (asumiendo un promedio salarial anual de 35.000 dólares).

Reducir en un 40% el índice de rotación generaría ahorros anuales del orden de USD 22.4 millones.

Sin embargo, reducciones en rotación de personal generadas a través de altos niveles de compromiso y soporte aportarían ahorros anuales de USD 30 millones, una diferencia de más de USD 7,5 millones.

Como se puede evidenciar en estos estudios, adelantar estudios de clima organizacional donde se pueda medir el compromiso de los empleados y el nivel de soporte que éstos reciben para que alcancen su máximo potencial de efectividad se traduce no solo en bienestar y satisfacción para ellos, sino que también generan un impacto positivo en los ingresos de la compañía.

El estudio se apoya en información de la base de datos de Hay Group Insight, la cual incluye información de 351 organizaciones, representando aproximadamente cinco millones de empleados alrededor del mundo.

Nacional

Según Paula Szeinman de Hay Group Perú, la “clave” para alcanzar un clima organizacional adecuado es tener la claridad de hacia dónde va la compañía y comunicar eso a las personas.

El mejoramiento del clima organizacional está compuesto por todos aquellos elementos que hacen de la oficina un lugar al que se quiere ir todos los días y no aquel del cual se quiere salir cuanto antes. Las empresas que descuidan este factor se encuentran a menudo con números rojos que no saben cómo explicar y muchas veces terminan culpando a los trabajadores injustamente.

Szeinman enfatizó que en el Perú se ha notado un avance muy importante en el cambio de mentalidad de los CEO de las empresas en torno al clima organizacional durante los últimos diez años.

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

se tiene un buen clima laboral se está condenado al fracaso organizacional (Segovia, C. 2015).

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

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

Para que una persona pueda trabajar bien y ser más productiva debe sentirse bien consigo mismo y con todo lo que gira alrededor de ella, lo cual confirma el principio de que *la gente feliz entrega mejores resultados*. En la sociedad moderna los sistemas organizacionales marchan a la par de los procesos de transformaciones sociales y han alcanzado una gran difusión de manera tal que constituyen un medio a través del cual la sociedad busca soluciones a los problemas que enfrenta. La calidad de la vida laboral de una institución educativa está mediada por el entorno, el ambiente, el aire que se respira en el seno como organización. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen tareas sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los trabajadores una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la institución en un ambiente de mayor profesionalidad, confianza y respeto.

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

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

Actualmente, se le da gran importancia a la valoración del clima laboral en las instituciones porque repercute en la motivación del trabajador; de tal manera, constituye un elemento esencial en el desarrollo de su estrategia organizacional planificada y posibilita a los directivos una visión futura de la organización, es, además, un elemento diagnóstico de la realidad cambiante del entorno, puesto que permite identificar las necesidades reales de la institución en relación con el futuro deseado, para de esta forma trazar las acciones que deben iniciarse en el presente y que permitirán alcanzar la visión del futuro diseñado para la institución.

Local

En el Instituto Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia (Chiclayo/Lambayeque) se observa que las relaciones interpersonales entre los mismos colegas son deficientes, la comunicación es limitada, hay grupos entre los mismos trabajadores, estos se quejan del actuar injusto y parcializado de sus directivos y jerarcas. El clima es un poco hostil, no hay confianza, ayuda mutua ni cooperativismo entre ellos; También se percibe la asistencia de los docentes, personal administrativo es casi por cumplir, se les nota desmotivados, el ambiente que se respira es cargado y falta de motivación de los trabajadores, en las reuniones sociales alto ausentismo, personas con cuadro de estrés, entre otros; por lo antes expuesto, es que el presente trabajo tiene como objetivo reflexionar sobre la importancia del clima laboral en relación a la motivación de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque.

Por tanto es imprescindible mejorar el clima laboral en los docentes, para que se sientan motivados, con un espíritu de empoderamiento, optimismo; y desarrollen así una identificación plena con la institución donde laboran, pero también considero importante que el trabajador se sienta bien, se sienta a gusto y contento con lo que

hace, allí donde le toca laborar; cumpliendo de esta manera su desarrollo personal y laboral.

1.2 Formulación del problema.

1.2.1 Problema General. -

¿En qué medida el Clima laboral influye en la motivación de los Docentes del Nivel Superior del Instituto Tecnológico Privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque-2018?

1.2.2 Problemas Específicos. -

1.- ¿Cuál es el nivel de clima laboral más frecuente en los docentes, del Instituto de educación superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018?

2.- ¿Cuál es el nivel de motivación predominante en los docentes, del Instituto de educación superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018?

3.- ¿Cómo se encuentran las dimensiones del clima organizacional en los docentes del Instituto de educación superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018?

1.3 Delimitación de la Investigación.

Al delimitar el tema de investigación también se define exactamente qué es lo que se va a investigar, en que tiempo o periodo se va a realizar la investigación, a quienes se va a investigar y en qué lugar.

1. **Delimitación espacial o geográfica.-** El estudio se desarrollara en el Instituto tecnológico de Capacitación Superior Cayetano Heredia año 2018.
2. **Delimitación Temporal.-** El análisis del proyecto cubrirá un estudio o periodo de 12 meses, desde Enero a Diciembre 2018.
3. **Delimitación Temática.-** El móvil de este trabajo radica en el hecho de averiguar la relación entre el Liderazgo transformacional y el Clima laboral en el

personal docente del Instituto tecnológico de Capacitación Superior Cayetano Heredia año 2018.

1.4 Planteamiento del Problema.

Como consecuencia, un buen Clima Organizacional dirigido y ejercido por parte del Director de la Organización, permite crear un clima organizacional favorable para el desarrollo de las actividades porque ayuda a aumentar el rendimiento e influye positivamente en el comportamiento de todas los docentes que se desenvuelven en ese medio, puesto que estos se sientan identificados e integrados en la estructura de la organización.

Al respecto, Chruden y Sherman (1992) referidos por Villar (2006), establecen *que toda organización posee su propia y exclusiva personalidad o clima que la diferencia de otras*. Dichos autores sostienen que los directivos deben prestar atención a aspectos como: las necesidades psicológicas y sociales de los colaboradores de la organización, la calidad de los logros aspirados, así como las relaciones internas entre ellos, los componentes de naturaleza física que actúan sobre el comportamiento y desempeño humano. Todos ellos contribuyen a crear e inciden sobre el clima organizacional.

Siendo el clima organizacional un aspecto importante para el éxito de una organización educativa, actualmente muchas de éstas instituciones carecen de ello y no es ajeno al Instituto de Capacitación Superior Cayetano Heredia. La presente investigación realizada en el año 2018, fue posible encontrar la siguiente problemática: Se observó la falta de comunicación y mal comportamiento entre los docentes; pésimo ambiente de trabajo; falta de innovación y carencia de valores; así como poca motivación hacia docentes, escasa capacitación; desorganización en la solución de problemas de índole académico y administrativo; Se observó también impuntualidad y deficiente escala de pago de sueldos y prestaciones a docentes; desigualdad en el trato a todos los docentes; falta de monitoreo y supervisión en las actividades; deficiente entrega del material académico a los docentes; falta de compromiso con la institución, identificación y participación de los docentes, carencia de cohesión, cooperación y ayuda mutua entre docentes .

En ese contexto nace la necesidad de estudiar el presente tema de investigación:

En qué medida el Clima laboral influye en la motivación de los Docentes del Nivel Superior del Instituto Tecnológico Privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque-2018.

1.5 Justificación e Importancia de la Investigación.

1.5.1 Justificación

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

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

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

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

1.5.2 Importancia de la investigación

La presente investigación es importante debido al interés en estudiar la relación existente entre el clima organizacional y la motivación en los docentes de la Institución Educativa Superior tecnológica Cayetano Heredia Chiclayo/ Lambayeque, en donde el

Director de la sede, es el directivo responsable en el desempeño de la organización en su totalidad.

Realizar este tipo de investigación, es importante porque motiva a los seguidores a hacer más de lo que originalmente se espera de ellos. Los Docentes tienen una clara visión de la empresa y los planes de acción que deben de hacer para lograr lo que plantean en un futuro.

Los factores fundamentales que configuran este clima organizacional y la motivación docente o aspiración que genere, la estimulación intelectual y la consideración individual de cada miembro del equipo.

Este tipo de docente son los encargados de crear una visión innovadora, creencias fuertemente alineadas con la misión, estrechar relación con los empleados de tal forma que logren una congruencia con los valores de la empresa y una visión compartida.

Los resultados son muy claros y muestran que el clima organizacional es un determinante fundamental del éxito de las grandes empresas teniendo una capacidad explicativa del 43%, mientras que para las pequeñas y medianas empresas tiene una capacidad explicativa del 27%.

Es evidente que existe una serie de otras variables que explican la eficacia y la eficiencia en las empresas, sin embargo, es interesante ver la capacidad explicativa del estilo de liderazgo. Un porcentaje, que personalmente considero que no debe de pasar por alto para todo líder dentro de una empresa.

1.6 Limitaciones de la Investigación.

Como en todo estudio se tendrá algunas limitaciones tales como:

- Se requiere de un presupuesto económico que será autofinanciado por la investigadora, toda vez que no existe otra fuente de apoyo económico, por tratarse de un estudio para obtener el grado de magister.
- Según la línea de tiempo calculado en la presente investigación es de cuatro meses, siendo responsabilidad del maestrante dedicar tiempo exclusivo a lo programado.

1.7 Objetivos de la Investigación

1.7.1 Objetivo General

Determinar la influencia del clima laboral en la motivación de los docentes del Nivel de Educación Superior del Instituto Tecnológico Privado Cayetano Heredia de la ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

1.- Identificar el nivel de clima laboral más frecuente en los docentes del Instituto de educación superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018.

2.- Identificar el nivel de motivación predominante en los docentes del Instituto de educación superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018.

3.- Describir las dimensiones del clima organizacional en los docentes del Instituto de educación superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO – CIENTÍFICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales.

Según Forehand Y Von Gilmer (2015): Ofrecen una definición de clima como un conjunto de características que describen a una organización y que las distinguen de otras organizaciones son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización.

Según Talcott Parsons (2016): Sostenía que las organizaciones eran un subsistema de la sociedad y hacia un llamado de atención sobre las complejas vinculaciones institucionales de las organizaciones con la sociedad.

Según Taguiri (2014): Ofrece varios sinónimos como: atmósfera, condiciones, cultura y ecología.

Define clima como la calidad del ambiente interno de la organización, especialmente como lo experimentan las personas que forman parte de ella.

Según Guión (2016): Sostenía que un clima percibido tiene que ver con los atributos de una organización y lo de las personas que lo perciben.

Según James Y Jones(2015): Sugirió que se debe utilizar el término clima psicológico con el fin de destacar que se trata de las interpretaciones cognoscitivas agregadas de la mano de obra organizacional que surge de la experiencia en la organización y hacer una interpretación del significado implícito en las características, los acontecimientos y los procesos organizacionales.

Según Gellerman (2015): A quien se le atribuye la introducción por primera vez en psicología industrial/organizacional, llegó a la conclusión de que clima era el "carácter" de una compañía e hizo una lista de cinco pasos para analizarlo:

Es necesario identificar a las personas en la organización cuyas actitudes son importantes.

- Estudiar a las personas y determinar cuáles son sus objetivos, tácticas y puntos ciegos.

- Revisar la historia de la compañía y prestar especial atención a las carreras de sus líderes.
- Es indispensable entregar toda la imagen con la idea de establecer denominadores comunes en lugar de agregar todas las partes para obtener una suma de ellos.

En Chile se han realizado una serie de estudios acerca del Clima Organizacional, en el año 2016 se comenzó con uno llamado “Estudio exploratorio de un instrumento para medir Clima Organizacional” cuyos objetivos fueron construir un cuestionario adecuado para medir clima en nuestra realidad nacional adaptando el cuestionario de Litwin y Stringer (2017) el cual es utilizado en diversos estudios posteriores de Clima Organizacional.

En el año 2000, Pedraza realizó en la Universidad Austral de Chile una tesis llamada “Relación entre el estudio de Clima Organizacional y la Gestión de los Recursos Humanos en almacenes Paris”, oportunidad en la cual se entrevistó al equipo gerencial de recursos humanos de la Organización, para analizar si la información obtenida de estudios de clima realizados anteriormente en la empresa habían influido en la gestión de gerencia de recursos humanos (Ponce y Navarro, 2002).

Nacionales.

Ortega C. (2015) en sus tesis “Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Conclusión:

Las competencias laborales se relacionan con el clima organizacional y en un buen nivel, con lo que podemos reafirmar el hallazgo las competencias laborales si influyen en el clima organizacional de los trabajadores administrativos de las Universidades Tecnológicas Privadas de Lima, las actividades y las normas de personal según sus competencias laborales tienen 53 efectos importantes sobre el clima de la organización para las personas.

Al medirse el clima organizacional, este puede ser positivo o negativo, y por eso mismo la empresa debe conocer cuáles son las cuestiones que pueden afectar negativamente en este aspecto para lograr encontrar la solución que lleve a mejorar el clima organizacional en la empresa.

Pérez. N. Rivera P. (2015) en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, Periodo 2013” Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Perú.

Conclusiones:

Existe un nivel medio o moderado de clima organizacional de los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana, Periodo 2013.

- Existe un nivel medio o moderado de satisfacción laboral de los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonia Peruana, Periodo 2013.
- En lo que respecta a la dimensión de involucramiento laboral, los trabajadores del instituto perciben que se involucra en sus trabajo con compromiso para superar los obstáculos con unas relaciones interpersonales favorables y confiando en la mejora de los métodos de trabajo.
- En lo que respecta a la dimensión de supervisión, los trabajadores del instituto, perciben que la calidad de supervisión por parte de los jefes se encuentra en un nivel adecuado, el cual favorece los resultados esperados conforme los planes estratégicos, confían en sus trabajadores y delegan funciones acorde a las necesidades institucionales.
- En cuanto a la dimensión de comunicación, los trabajadores del instituto, perciben fluidez, rapidez y celeridad en la cadena de valor de los procesos organizacionales. Tienen acceso a la expresión de sus necesidades y a la retroalimentación de sus competencias, Poseen motivación de logros.

Local.

Mino .E. (2014) en su tesis “Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque”. Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú.

Conclusiones:

- Se determina que existe un grado de correlación baja entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque, porque los datos mostraron un 0.281 y en la escala que oscila del - 1 y +1 para que haya una correlación perfecta el resultado debió ser +1.
- La dimensión con menor promedio dentro de la variable desempeño , es el conjunto , que indica particularmente la falta de trabajo en equipo y compromiso de los trabajadores para con la empresa, lo que desencadena un clima laboral desfavorable que

57 produce menos productividad para con la empresa e influye en sus servicios al cliente.

- Dentro de la variable clima laboral, encontramos que la falta de estructura organizacional y el mal programa de remuneraciones causa que el personal se desmotive totalmente, repercutiendo en sus desempeño y desarrollando estrés, lo que puede ser el causante de la falta de compromiso y trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa.

2.2 Base Teórico – Científico.

2.3 Marco de Referencia.

El Clima Organizacional en los últimos años ha adquirido una vital importancia en las organizaciones de hoy en día, dejando de ser un tema secundario y pasar a formar parte fundamental de la estrategia de la Organización.

El conocimiento del Clima existente en una organización proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales, permitiendo además, introducir cambios planeados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional.

El concepto de Clima Organizacional es de gran interés ya que a través de este se puede interpretar la atmósfera que existe dentro de las organizaciones. Sobre este concepto se han realizado múltiples investigaciones en las últimas décadas sin llegar a un acuerdo en cuanto a una definición en común.

Existen diversas definiciones que enunciaremos a continuación: Hall, citado por Ponce y Navarro (2002) “El Clima Organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado”. Rodríguez, citado por Valencia y Wulf (2001) “El Clima Organizacional es una autorreflexión de los miembros de la Organización acerca de su vinculación entre sí y con el sistema Organizacional. Sin embargo, esto no hace que el clima sea necesariamente una autorreflexión de la Organización.

Para que lo sea, es necesario que el tema del Clima sea tratado en el decidir Organizacional. En efecto, en los casos en que se adoptan decisiones motivadas por el Clima o destinadas a provocar cambios en este, el Clima ha pasado a constituirse en parte de la autorreflexión del sistema Organizacional”.

Rodríguez, citado por Pedraza (2000) “El Clima Organizacional, son las percepciones compartidas de los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a el y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo”. Gibson, citado por Arriagada y Valdebenito (2002) “Un conjunto de propiedades en el ambiente de trabajo percibida directa o indirectamente por los empleados que trabajan en ese ambiente y que se asume es la fuerza más influyente en su comportamiento (de los empleados) en el trabajo”.

Para Gonçalves (1997), los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado Clima, en función a las perspectivas de los miembros. Este Clima resultante induce a determinados comportamientos en los individuos. Estos comportamientos inciden en la Organización, y por ende, en el Clima completando el circuito,

2.3.1 Marco teórico.

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas.

Teorías del Clima Organizacional:

a) **Teoría Clásica:** Según Miers y Lorenz (2008) esta teoría considera principalmente las relaciones estructurales dentro de las organizaciones. Comienza con el establecimiento de los componentes básicos en cualquier organización y luego estudia cómo debería estructurarse mejor una organización para alcanzar sus objetivos. Sobre esto, existen cuatro componentes básicos en toda organización:

1. Sistema de actividades diferenciadas: toda organización está compuesta por las actividades y funciones que se realizan dentro de ellas y de las relaciones entre estas actividades y funciones. Una organización formal surge cuando se unen todas estas actividades.
2. Las personas: aunque las organizaciones se componen de actividades o funciones, son las personas las que ejecutan tareas y ejercen autoridad.
3. Cooperación hacia una meta: la cooperación entre las personas debe existir para juntas encaminarse a la consecución de metas comunes.

4. Autoridad: se establece por medio de la relación superior-subordinados; ésta es necesaria para asegurar la cooperación entre las personas y llevar a la organización para que alcance sus metas. (Miers, S y Lorenz J., 2008).

Teoría Neoclásica: Miers y Lorenz (2008) precisan que esta teoría nace entre los años 50 y comienzos de los 60. El nombre de esta teoría supone la modernización de la teoría clásica.

Los investigadores en este enfoque consideran que, si bien la división del trabajo ocasionaba una interdependencia funcional entre las actividades laborales, también las despersonalizaba de modo que la persona encuentra muy poco significado en estas; porque las personas desarrollan un sentido de alienación en trabajos muy repetitivos, que al final les causa insatisfacción laboral. Además, esta insatisfacción puede ocasionar un descenso en la eficacia causada por una productividad menor y un mayor ausentismo. En este sentido, Fromm (2007) refiere que *el neo clasismo empresarial, fue la revolución ante el abuso laboral, de la rigidez y los maltratos a la gente trabajadora*, por esta razón, los neoclásicos consideran una división del trabajo menos rígida y un trabajo más humanista, para que las personas puedan tener un sentido de valor y un significado. (Miers, S y Lorenz, J, 2008).

- b) **Teoría moderna de la organización :** Acero (2007) citado por Morocho Cáceres (2010), refiere que esta teoría adopta un punto de vista complejo y dinámico de las organizaciones hacia la aproximación a los sistemas, originado en la biología y adaptado para satisfacer las necesidades de esta teoría. La aproximación a los sistemas considera que en una organización existe una relación interdependiente con su medio.

La aproximación a los sistemas lleva al análisis a las organizaciones como a cualquier otra forma de organismo vivo. A ello, Wright (2007), citador por Morocho Cáceres (2010) precisa que “el funcionamiento sistémico de las organizaciones se da tanto a nivel interno como a nivel externo (entorno social)”. En tal sentido, el propósito de una organización es alcanzar la estabilidad, crecer y adaptarse de la misma manera que lo hace cualquier ser vivo para sobrevivir, adaptando su propio sistema al macro sistema en donde se desenvuelve.

Acero (2007) citado por Morocho Cáceres (2010) refiere que desde el enfoque de la teoría moderna de la organización, un sistema organizacional se compone de cinco partes:

1. Individuos: Que son los que traen sus propias personalidades, habilidades y actitudes a la organización, generándose expectativas de lo que esperan conseguir por participar en el sistema.
2. Organización formal: formada por los tipos interrelacionados de los trabajos, que en conjunto establecen la estructura del sistema en la organización.
3. Grupos pequeños: las personas no trabajan de forma aislada, sino que integran pequeños grupos como medio para facilitar su adaptación dentro del sistema.
4. Estatus y roles: distintos que existen entre los diversos puestos de una organización, definen el comportamiento de las personas dentro del sistema.
5. Marco físico: se refiere al medio ambiente físico externo y al nivel de tecnología que caracteriza a la organización.

Como podemos apreciar, esta teoría se enfoca en desarrollar el concepto de sistema aplicado al campo organizacional de manera funcional, viendo a la organización como un todo. Las citadas teorías organizacionales se enfocan en el funcionamiento de la estructura organizacional, pero existen teorías psicológicas que, desde la perspectiva de los individuos y sus interrelaciones con el entorno laboral, explican la forma cómo se forma y produce el clima organizacional.(Acero, L., 2010).

c) **Teoría Clásica:** Según Miers y Lorenz (2008) esta teoría considera principalmente las relaciones estructurales dentro de las organizaciones. Comienza con el establecimiento de los componentes básicos en cualquier organización y luego estudia cómo debería estructurarse mejor una organización para alcanzar sus objetivos. Sobre esto, existen cuatro componentes básicos en toda organización:

1. Sistema de actividades diferenciadas: toda organización está compuesta por las actividades y funciones que se realizan dentro de ellas y de las relaciones entre estas actividades y funciones. Una organización formal surge cuando se unen todas estas actividades.
2. Las personas: aunque las organizaciones se componen de actividades o funciones, son las personas las que ejecutan tareas y ejercen autoridad.

3. Cooperación hacia una meta: la cooperación entre las personas debe existir para juntas encaminarse a la consecución de metas comunes.
4. Autoridad: se establece por medio de la relación superior-subordinados; ésta es necesaria para asegurar la cooperación entre las personas y llevar a la organización para que alcance sus metas. (Miers, S y Lorenz J., 2008).

d) Teoría Neoclásica: Miers y Lorenz (2008) precisan que esta teoría nace entre los años 50 y comienzos de los 60. El nombre de esta teoría supone la modernización de la teoría clásica.

Los investigadores en este enfoque consideran que, si bien la división del trabajo ocasionaba una interdependencia funcional entre las actividades laborales, también las despersonalizaba de modo que la persona encuentra muy poco significado en estas; porque las personas desarrollan un sentido de alienación en trabajos muy repetitivos, que al final les causa insatisfacción laboral. Además, esta insatisfacción puede ocasionar un descenso en la eficacia causada por una productividad menor y un mayor ausentismo. En este sentido, Fromm (2007) refiere que “el neo clasismo empresarial, fue la revolución ante el abuso laboral, de la rigidez y los maltratos a la gente trabajadora”, por esta razón, los neoclásicos consideran una división del trabajo menos rígida y un trabajo más humanista, para que las personas puedan tener un sentido de valor y un significado.(Miers, S y Lorenz, J, 2008).

e) Teoría moderna de la organización : Acero (2007) citado por Morocho Cáceres (2010), refiere que esta teoría adopta un punto de vista complejo y dinámico de las organizaciones hacia la aproximación a los sistemas, originado en la biología y adaptado para satisfacer las necesidades de esta teoría. La aproximación a los sistemas considera que en una organización existe una relación interdependiente con su medio.

La aproximación a los sistemas lleva al análisis a las organizaciones como a cualquier otra forma de organismo vivo. A ello, Wright (2007), citador por Morocho Cáceres (2010) precisa que “el funcionamiento sistémico de las organizaciones se da tanto a nivel interno como a nivel externo (entorno social)”. En tal sentido, el propósito de una organización es alcanzar la estabilidad, crecer y adaptarse de la misma manera que lo hace cualquier ser vivo para sobrevivir, adaptando su propio sistema al macro-sistema en donde se desenvuelve.

Acero (2007) citado por Morocho Cáceres (2010) refiere que desde el enfoque de la teoría moderna de la organización, un sistema organizacional se compone de cinco partes:

- 1.-Individuos: Que son los que traen sus propias personalidades, habilidades y actitudes a la organización, generándose expectativas de lo que esperan conseguir por participar en el sistema.
- 2.-Organización formal: formada por los tipos interrelacionados de los trabajos, que en conjunto establecen la estructura del sistema en la organización.
- 3.-Grupos pequeños: las personas no trabajan de forma aislada, sino que integran pequeños grupos como medio para facilitar su adaptación dentro del sistema.
- 4.-Estatus y roles: distintos que existen entre los diversos puestos de una organización, definen el comportamiento de las personas dentro del sistema.
- 5.-Marco físico: se refiere al medio ambiente físico externo y al nivel de tecnología que caracteriza a la organización.

Como podemos apreciar, esta teoría se enfoca en desarrollar el concepto de sistema aplicado al campo organizacional de manera funcional, viendo a la organización como un todo. Las citadas teorías organizacionales se enfocan en el funcionamiento de la estructura organizacional, pero existen teorías psicológicas que, desde la perspectiva de los individuos y sus interrelaciones con el entorno laboral, explican la forma cómo se forma y produce el clima organizacional. (Acero, L., 2010).

Características del Clima Organizacional

Alcover de la Hera (2004), precisa que el clima organizacional tiene las características siguientes:

- Se circunscribe al ambiente laboral.
- Es percibido directa o indirectamente por los colaboradores que se desempeñan en ese contexto ambiental.
- Repercute en el comportamiento laboral.
- Es una variable mediadora entre el sistema organizacional y el comportamiento individual.
- Las características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencia entre organizaciones y a nivel intraorganizacional.
- El clima, las estructuras y características organizacionales, así como los individuos que la componen, conforman un sistema interdependiente y dinámico.

Según Taguiri R., citado por Brunet (2011), el clima organizacional tiene las características siguientes:

- El clima es una configuración particular de variables situacionales
- Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo.
- El clima tiene una connotación de continuidad pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto puede cambiar después de una intervención particular.
- El clima está determinado en su mayor parte por las características, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
- El clima es exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
- El clima es distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
- El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor.
- Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
- Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas de los individuos.

Modelos sobre el Clima Organizacional

Varios investigadores han establecido y propuesto modelos para entender todos los aspectos vinculados al clima organizacional, como los siguientes:

Katz y Kahn, citados por Denison, en Morocho (2010), consideran que el clima organizacional es influenciado por el líder, quien se convierte en el vínculo entre el grupo de trabajo y el resto de la organización. Intervienen varios factores que se sumarán a las actividades del grupo de trabajo para encontrar resultados funcionales, la satisfacción e integración de los resultados y las condiciones en las cuales deben operar grupos subalternos.

Anderson en Martín, citados por Morocho (2010), consideran un modelo interactivo basado en la teoría de sistemas que muestra las relaciones entre las dimensiones del ambiente y sus relaciones con el clima.

Existen varios modelos propuestos, por lo que resaltamos el analizado por Gibson (Cuadro 1), referido por Watson (2005), citados por Morocho (2010), que consideran que el clima organizacional se relaciona con la conducta humana, estructura y procesos de organización. Además, precisan que el clima va más allá de las dimensiones de las personas y de los grupos impactando directamente en el resultado del desempeño organizacional.

Los autores antes citados destacan que cuando se cambian las variables de conducta, estructura o proceso, el clima de la organización puede recibir una influencia positiva o negativa en el desempeño laboral.

Clasificación del Clima Organizacional

Lickert (1998), incluye tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales van a influir en la percepción individual del clima: variables *explicativas* o *estructurales*, *intermedias*, y *finales* o *dependientes*.

Dentro de las primeras están la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si estas se modifican, también se modificarán las demás variables. Las *intermedias*, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen sus procesos organizacionales. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones. Aquí radica el clima de la organización. Las variables *finales*, o *dependientes*, resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias, las pérdidas y la calidad de vida en el trabajo de los integrantes de la organización.

La combinación de las variables explicativas y las intermedias determinan dos grandes tipos de clima organizacional: *autoritario* y *participativo*. El Clima de tipo *autoritario*, se presenta de dos maneras *Autoritarismo explotador* y *Autoritarismo paternalista*. Y, el Clima de tipo participativo, pueden ser: *Consultivo* o *Participación en grupo*.

CUADRO 01

Clasificación del Clima Organizacional

CLIMA	DESCRIPCIÓN
AUTORITARIO-EXPLOTADOR	La dirección no confía en sus empleados, la mayor cantidad de decisiones y objetivos se distribuyen de forma vertical o descendiente. Existe una atmósfera de miedo, castigos, amenazas y ocasionalmente recompensas. Se satisfacen necesidad de supervivencia. La comunicación existe en forma de instrucciones.
AUTORITARIO-PATERNALISTA	La dirección tiene confianza condescendiente con sus empleados, como las de un amo y un siervo. Parte de las decisiones se toman en la dirección y otra parte no. Pareciera que se trabaja en un ambiente estable debido a que la dirección toma en cuenta las necesidades sociales de sus empleados.
PARTICIPATIVO-CONSULTIVO	La mayoría de las decisiones se toman en la alta dirección, se tiene confianza en los trabajadores a quienes se les permite cierta autonomía, la comunicación es descendente, existen castigos y recompensas ocasionales, se busca satisfacer la estima.
PARTICIPATIVO-EN GRUPO	Existe un clima de plena confianza, comunicación bidireccional, vertical y horizontal, existe motivación e implicación, además de amistad.

Fuente: Brunet (2011)

Dimensiones del Clima Organizacional

Al tratar de medir el clima organizacional, se establecen dimensiones que destacarán aspectos significativos del mismo y permitirá obtener las conclusiones de dicho clima (Stringer, 2001; citado por Serrano Orellana & Portalanza Ch., 2014).

Stringer, citado por Serrano & Portalanza (2014), precisa que el clima organizacional es medido por dimensiones que muestren sus aspectos significativos y que permitan llegar a conclusiones sobre dicho clima. Estas dimensiones son:

- Estructura: Donde se refleja el sentido de los empleados de estar bien organizados y de tener claro sus roles y responsabilidades.
- Estándares: Mide el sentimiento de presión para mejorar el desempeño y el grado de orgullo en los empleados para trabajar bien.
- Responsabilidad: Los empleados sienten ser sus propios jefes y de no tener decisiones que revisar con otros.
- Reconocimiento: Relacionado con el sentimiento de los empleados de ser recompensados por un trabajo bien hecho.
- Apoyo: Confianza y apoyo mutuo dentro del grupo de trabajo.
- Compromiso: Relacionado con el orgullo de los empleados de pertenecer a la organización y el compromiso para alcanzar las metas de la misma.

Rodríguez, Álvarez, Sosa, De Vos, Bonet y Van der Stuyft (2010), citados por Morocho (2010), manifiestan que el análisis del clima organizacional se basa en 4 dimensiones:

- El liderazgo, El compromiso, La participación, La motivación.

Likert (1998), mide la percepción del clima en función de ocho dimensiones:

- Los métodos de mandos,
- Las características de las fuerzas motivacionales,
- Las características de los modelos de comunicación,
- Las características de los procesos de influencia,
- Las características de los procesos de toma de decisiones,
- Las características de los procesos de control,
- Los objetivos de rendimiento y
- Los objetivos de perfeccionamiento.

Berrocal (2006) considera que el Clima Organizacional tiene las dimensiones siguientes:

- Relaciones interpersonales: Forma en que los empleados o trabajadores se ayudan entre sí, considerando que las relaciones son de respeto y consideración; además, la forma cómo perciben internamente la cooperación, responsabilidad y respeto.

- **Identidad Institucional:** La forma de pertenencia y orgullo que se deriva de la vinculación con la organización. Se refiere al sentimiento de compromiso y responsabilidad en relación con sus objetivos y programas.
- **Dinámica Institucional:** Se refiere a la claridad de la alta dirección sobre el futuro de la organización. Medida en que las metas y programas de las áreas son consistentes con los criterios y políticas de la alta gerencia; la forma en que los líderes apoyan, estimula y dan participación a sus colaboradores.

En esta dimensión se considera la forma en que los empleados ven en la organización claras posibilidades de pertenencia, mirando los criterios de conservación o despido. La manera cómo los empleados usan la información, los equipos y el aporte de otras personas y dependencias para la realización de sus labores. Esta dimensión también se relaciona con la forma de percibir la equidad en la remuneración y los beneficios derivados del trabajo.

¿QUÉ ES LA MOTIVACIÓN?

Son esas ganas de conseguir algo. Los motivos para querer alcanzar nuestros objetivos están orientados a encontrar algo interesante, a buscar nuestro propio éxito, autoestima (proporcionando así unas motivaciones indirectas), el deseo de tener una buena calificación en un examen (Alberca, 2011).

Fue un concepto que a fines de los años sesenta casi se elimina del ámbito psicológico (Marina, 2011), aunque algunos autores lo conciben como un proceso psicológico que desde nuestro interior tengamos una actitud determinada en unas actividades y participemos de forma persistente para desarrollar unas determinadas destrezas con el fin de adquirir unas competencias (Pérez Solís, 2003).

Un factor intrapersonal fundamental que influye en la motivación del alumno es el profesorado. La efectividad del docente depende del entusiasmo, de la dedicación y de la orientación acertada en las tareas que desarrolla en el aula. Además, es imprescindible que proporcione actividades estimulantes junto a una evaluación individual adecuada.

Uno de los factores más destacados en la motivación, es la influencia social (Marina 2011, Pontecorvo, 2003). La motivación, es mínima, es íntima y la encontramos en el fondo de nuestro interior pero tiene un alto contenido social y cultural.

TEORÍAS DE MOTIVACIÓN

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, es quizás la más conocida de las teorías de motivación, dicha jerarquía estipula que existen cinco necesidades, las cuales se encuentran en un determinado orden debido a que es necesario satisfacer una necesidad inferior para que la siguiente necesidad en orden superior se vuelva dominante. La necesidad más básica es la fisiológica, la cual se relaciona principalmente con las necesidades de alimentación, es decir hambre y sed, necesidades de abrigo, sexo y algunas otras relacionadas con necesidades de carácter orgánico (Maslow, 1970).

La siguiente necesidad es la de seguridad la cual se caracteriza por establecer o contar con una protección tanto física como emocional evitando ambos tipos de daños, mientras que la tercera necesidad es la social, en la cual se busca satisfacer las necesidades de afecto, en este punto se vuelve importante el formar parte de un grupo, contar con la aceptación y amistad de otros. La cuarta necesidad es la de estima, necesidad que busca satisfacer tanto factores internos como externos de la estima, tales como respeto por uno mismo, autonomía, posición, reconocimiento, atención. La quinta necesidad es la de autorrealización, en la cual se destaca ese impulso, e interés en llegar a transformarse en aquello que uno es capaz de ser, esta necesidad se enfoca en el crecimiento y desarrollo del potencial personal. Una de las características de la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow es que una vez que se han satisfecho razonablemente las necesidades más básicas dejan de motivar, por lo que la siguiente necesidad se vuelve más dominante. Se podría utilizar metafóricamente el camino que un individuo recorre al subir de los escalones más cercanos al piso hasta llegar a la cima y quedar satisfecha completamente (Ivancevich, 2006).

Desde el punto de vista de Maslow para lograr motivar a una persona hay que detectar en qué punto de la jerarquía se encuentra, para de esa forma buscar satisfacer las necesidades de ese nivel y prepararse para los niveles superiores de la jerarquía (Maslow, 1970).

Maslow dividió sus 5 necesidades en dos grupos, ubicando las necesidades fisiológicas y de seguridad como el orden inferior; mientras que las necesidades sociales, de estima y de autorrealización pertenecían al orden superior. Esta división surge para identificar las necesidades que gratifican a una persona internamente, en este

caso las necesidades de orden superior, de las necesidades que tienen un origen 18 mayoritariamente externo como lo son las necesidades de orden inferior (Robbins, 2004).

Teoría X y la teoría Y

Douglas McGregor postuló dos puntos de vista sobre los seres humanos uno negativo llamado la teoría X y otro positivo llamado la teoría Y (McGregor, 1975).

De acuerdo con la teoría X existen cuatro premisas básicas:

- A los empleados no les gusta el trabajo, siempre que exista la posibilidad de evitarlo lo harán
- Como no les gusta el trabajo, es necesario obligarlos, controlarlos o amenazarlos.
- Los empleados rehúsan responsabilidades por lo que buscan seguir instrucciones formales siempre que puedan.
- Los empleados prefieren su seguridad antes que otros factores, por lo que mostraran pocas ambiciones.

De acuerdo a la teoría Y también existen cuatro premisas:

- Para los empleados trabajar es tan natural, como descansar o jugar.
- Las personas se dirigen y se controlan al comprometerse con los objetivos.
- La persona común aprende a aceptar y a pedir responsabilidades.
- La capacidad de tomar decisiones innovadoras no es exclusivo de puestos administrativos, sino que está difundida entre toda la población.

Una de las cosas que McGregor infirió de su teoría en relación con la teoría de Maslow, es que en la teoría X dominan las necesidades de orden inferior; mientras que en la teoría Y se asume que dominan las necesidades de orden superior. McGregor fue un fiel creyente por convicción de que la teoría Y es más válida que la teoría X por lo que proponía la toma de decisiones, puestos estimulantes y con responsabilidad con el fin de aumentar la motivación laboral de los empleados (McGregor, 1975).

Teoría de los dos factores

Frederick Herzberg propuso la teoría de los dos factores también conocida como la teoría de la motivación e higiene. Partiendo de la idea de que existe una relación básica

entre el individuo y su trabajo y que por lo tanto su actitud puede ejercer influencia en el éxito o fracaso (Robbins, 2004).

Buscando contestar a la interrogante de qué quiere la gente en su trabajo, Herzberg comenzó a investigar pidiendo a las personas que describieran ampliamente situaciones en las que se hubiesen sentido excepcionalmente bien o mal con su puesto (Robbins, 2004).

Herzberg (1967) concluyó mediante las respuestas clasificadas que existía una gran diferencia en la contestación dada por las personas cuando se sentían bien de cuando se sentían mal, dando por conclusión que ciertas características se relacionaron constantemente con la satisfacción laboral, mientras que otras se relacionaron con la insatisfacción.

Los factores intrínsecos, tales como los logros, reconocimiento, el trabajo en sí, la responsabilidad, el progreso y el crecimiento se relacionaron con la satisfacción; se consideró que los entrevistados que se sentían bien con su trabajo se atribuían a sí mismos estos factores. Por otra parte los entrevistados que manifestaron insatisfacción mencionaban factores extrínsecos tales como la política y administración de la compañía, supervisión, relaciones con el supervisor, condiciones laborales, salario, relaciones con los compañeros, vida personal, relaciones con los subordinados, estatus y seguridad (Ivancevich, 2006).

Tomando como base los datos arrojados por la investigación Herzberg sugirió que lo contrario de la satisfacción no es la insatisfacción, tal como tradicionalmente se pensó. Es decir al eliminar las características insatisfactorias de un trabajo, no convierte automáticamente dicho trabajo en un trabajo satisfactorio (Herzberg, 1967).

Herzberg postuló que tomando como bases sus resultados puede decirse que existe un continuo doble, es decir la satisfacción con su opuesto la no satisfacción y la insatisfacción con su opuesta no insatisfacción.

De acuerdo con Herzberg los factores que producen satisfacción laboral son distintos a los que producen insatisfacción, trabajar en eliminar los factores de insatisfacción sería útil para mantener tranquilos a los empleados, más no para motivarlos. Herzberg llamó factores de higiene a aquellos que cuando se encuentran en la medida adecuada no producen insatisfacción, aunque tampoco estarán satisfechas.

Teoría de ERC

Alderfer realizó una revisión de la jerarquía de necesidades de Maslow para que concordara más con las investigaciones empíricas originando lo que ahora se conoce como teoría ERC.

En esta teoría Alderfer asegura existen tres necesidades básicas: existencia, relación y crecimiento. La necesidad de existencia hace referencia a los requisitos materiales de subsistencia, las cuales se integran en lo que la teoría de Maslow se conoce como necesidades fisiológicas y de seguridad (Ivancevich, 2006).

Las necesidades de relación hablan principalmente de ese deseo de formar y mantener vínculos personales importantes, este tipo de deseos requieren del estatus, contacto con los demás para satisfacerse y se relacionan con mencionado por Maslow en la necesidad social y el factor externo de la necesidad de estima. Las necesidades de crecimiento explican el interés interno y la búsqueda por un desarrollo personal.

La teoría ERC tiene algunas otras diferencias significativas con la teoría de las necesidades de Maslow. En primer lugar Alderfer mencionó la existencia de tres necesidades en lugar de cinco, además de sugerir la posibilidad de que una persona se encuentre en dos o más necesidades activas en un mismo tiempo, y que en caso de no lograr satisfacer las necesidades superiores se incrementa el deseo de satisfacer las necesidades inferiores. Mientras que la teoría de Maslow destaca cinco necesidades, las cuales se explican mediante una pirámide o progresión rígida mostrando un ordenamiento inflexible en el que es necesario satisfacer una necesidad inferior para pasar a una superior (Robbins, 2004).

La teoría ERC considera una dimensión de frustración y regresión, la cual surge en situaciones en las que una necesidad superior se ve frustrada, causando un incremento en los deseos de la persona para satisfacer alguna necesidad inferior; un ejemplo de esto es que una persona con poco trato social incrementa su deseo por conseguir más dinero. Esta teoría da una mayor flexibilidad, dando lugar a otras variables tales como educación, antecedentes familiares y ambiente cultural del individuo (Ivancevich, 2006).

Teorías de las necesidades de McClelland

McClelland formuló una teoría de las necesidades “enfocándose principalmente a tres aspectos la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación, los cuales desde su postura se asocian directamente con conceptos del aprendizaje” (Ivancevich, 2006, p. 147). La primera de ellas describe la necesidad de las personas por sobresalir de entre la multitud, quienes luchan por siempre tener éxito; la necesidad de poder nos habla de quienes buscan controlar a otros, pues buscan que otros se conduzcan de maneras que normalmente no lo hubieran hecho; finalmente la necesidad de afiliación describe a personas que muestran interés en generar y desarrollar relaciones amistosas y cercanas (McClelland, 1971).

McClelland llegó a la conclusión de que existen personas con una gran capacidad de hacer cosas debido a su impulso irresistible por triunfar, personas que describió como grandes realizadores.

Estas personas se distinguen de otras por su deseo de triunfar y por siempre buscar hacer mejor las cosas, prefiriendo situaciones en las que recaiga en él la responsabilidad de encontrar solución a los problemas, éstas son las personas con necesidad de logro (nLog).

Existen otro tipo de personas que prefieren un ambiente de competencia y posición debido a que les interesa el prestigio y ganar influencia más que en manifestar un desempeño eficaz, éstas son las personas que muestran la necesidad de poder (nPod) y muestran fuertes deseos de ejercer su influencia en otros, disfrutando en todo momento de estar a cargo (McClelland, 1971).

La necesidad de afiliación es quizás la que menos interés a causado a los investigadores de la motivación, esta clase de individuos prefieren ambientes cooperativos que les facilite hacer amigos antes que entrar en competencias, se caracterizan por buscar relaciones de comprensión recíproca.

Robbins (2004) plantea que es posible elaborar algunas predicciones sustentadas gracias a la cantidad de investigación que se han realizado sobre la necesidad de logro, específicamente en relación con el desempeño laboral. En los resultados de tales investigaciones se demostró que las personas con un nivel alto de necesidad de logro

prefieren ambientes laborales con responsabilidades, retroalimentación y grado mediano de riesgos, según las investigaciones este tipo de personas tienen éxito en actividades empresariales.

2.3.2 Marco Conceptual

1.-Clima Organizacional.

Clima organizacional es el nombre dado por diversos autores; al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados.

2.-Motivación Docente.

Motivación: Es el interés que tiene el alumno por su propio aprendizaje o por las actividades que le conducen a él. El interés se puede adquirir, mantener o aumentar en función de elementos intrínsecos y extrínsecos.

3.-Campo Organizacional.

El comportamiento **organizacional** es un **campo** de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.

4.-Estatus.

El estatus es la posición, la **escala** social y económica a la cual pertenece un individuo dentro de una comunidad hecho que estará determinado por la situación económica que posee, la actividad laboral o profesional que despliega y el prestigio que haya cosechado en su vida

5.-Conductas.

En psicología, comportamiento o **conducta** es el conjunto de respuestas, bien por presencia o por ausencia, que presenta un ser vivo en relación con su entorno o mundo de estímulos.

6.-Actitudes.

La **actitud** es un procedimiento que conduce a un comportamiento en particular. Es la realización de una intención o propósito. Según la psicología, la **actitud** es el comportamiento habitual que se produce en diferentes circunstancias.

7.-Aptitudes.

Aptitud es la habilidad o postura que posee una persona o cosa para efectuar una determinada actividad o la capacidad y destreza que se tiene para el desarrollo y buen desempeño de un negocio, industria, arte, deporte, entre otros.

8.-Desempeño laboral.

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

9.-Ambiente Laboral.

El **ambiente laboral** es uno de los elementos más importantes en el día a día de la empresa, sin embargo, las características que lo determinan son difíciles de precisar.

10.-Organización.

Las **organizaciones** son estructuras administrativas y sistemas administrativos creados para lograr metas u objetivos con apoyo de los propios seres humanos, y/o con apoyo del talento humano o de otras características similares.

Son una entidad social que permiten la asociación de personas que interactúan entre sí para contribuir mediante sus experiencias y relaciones al logro de objetivos y metas determinadas

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

El clima laboral influye significativamente en la motivación de los docentes del Instituto superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018.

2.4.2 Hipótesis Específica

1.- El clima laboral influye significativamente en la motivación de los docentes del Instituto superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018.

2.- El nivel de motivación influye significativamente en los docentes del del Instituto superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018

3.- Las dimensiones del clima organizacional influye significativamente en la motivación de los docentes del Instituto superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018.

2.5 VARIABLES

2.5.1 Identificación de las variables

2.5.1.1 Variable independiente

Clima Laboral

2.5.1.2 Variable dependiente

Motivacional

2.6 Definición de las variables

2.6.1 Definición conceptual

Variable independiente:

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

Variable dependiente:

D'Alessio (2013) sostiene que un buen docente puede movilizar el interés sobre la materia que aparte, generando compromiso por parte del alumnado, así con el

incremento de la responsabilidad y la motivación y, en consecuencia, una experiencia de aprendizaje más fructífera.

2.5.2 Definición operacional

Variable independiente:

Se aplicó un cuestionario de clima laboral a los docentes- administrativos.

Variable dependiente:

Se aplicó una encuesta con la finalidad de evaluar qué elementos y factores inciden en la motivación de los docentes del Instituto Tecnológico Privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque -2018.

2.7 Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala valorativa
CLIMA LABORAL	García, M. & Ibarra, L. (2012). El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que pueden estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.	Se aplicó un cuestionario de clima laboral a los docentes-administrativos.	Liderazgo	Existe un ambiente de confianza entre compañeros. -Se le permite a los docentes dar propuestas para mejorar el trabajo	Siempre A veces Nunca
			Relaciones interpersonales	- Compañerismo - Trabajo en equipo - Relaciones interpersonales	
			Participación	- Colaboración - Participación -Integración	
			Reconocimiento	-La mayoría de los trabajadores conoce las metas laborales. -Existe integración y cooperación entre los miembros de la institución.	
			Comunicación	-Comunicación fluida - Apertura a la búsqueda del bien común -Alternativas de solución	
MOTIVACIÓN	D'Alessio (2013) sostiene que un buen docente puede movilizar el interés sobre la materia que aparte, generando compromiso por parte del alumnado, así con el incremento de la responsabilidad y la motivación y, en consecuencia, una experiencia de aprendizaje más fructífera.	Se aplicó una encuesta con la finalidad de evaluar qué elementos y factores inciden en la motivación de los docentes del Instituto Tecnológico Privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque - 2018.	Intensidad	- Intento mejorar mi desempeño laboral. -Me gusta trabajar con competencia y ganar. -Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.	Muy insatisfecho Insatisfecho Satisfecho
			Dirección	-Me gusta influenciar a la gente para conseguir mis objetivos. -Disfruto cuando tengo la responsabilidad de dirigir grupos	
			Persistencia	Me gusta hacer trabajos de calidad. - El trabajo que empiezo no descanso hasta terminarlo. Busco cumplir metas sea como sea.	

2.8 Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
P.GENERAL	O. GENERAL	H. GENERAL
¿En qué medida el Clima laboral influye en la motivación de los Docentes del Nivel Superior del Instituto Tecnológico Privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque-2018?	Determinar la influencia del clima laboral en la motivación de los docentes – personal administrativo del nivel de educación superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018	El clima laboral influye significativamente en la motivación de los docentes del nivel de educación superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018
P. ESPECÍFICOS	O. ESPECÍFICOS	H. ESPECÍFICAS
1.- ¿Cuál es el nivel de clima laboral más frecuente en los docentes, del Instituto de educación superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018? 2.- ¿Cuál es el nivel de motivación predominante en los docentes, del Instituto de educación superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018? 3.- ¿Cómo se encuentran las dimensiones del clima organizacional en los docentes del Instituto de educación superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018?	1.- Identificar el nivel de clima laboral más frecuente en los docentes del Instituto de educación superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018. 2.- Identificar el nivel de motivación predominante en los docentes del Instituto de educación superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018. 3.- Describir las dimensiones del clima organizacional en los docentes del Instituto de educación superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018.	1.- El clima laboral influye significativamente en la motivación de los docentes del nivel de educación superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018 2.- El nivel de motivación influye significativamente en los docentes del nivel de educación superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018 3.- Las dimensiones del clima organizacional influye significativamente en la motivación de los docentes del nivel de educación superior tecnológico privado Cayetano Heredia de la ciudad de Chiclayo/Lambayeque 2018

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

Según Piscoya (1997) define la investigación aplicada o tecnológica, aquella que se realiza sobre hechos concretos y específicos, de carácter netamente utilitarios, para lo cual se vale de conocimiento teórico que hagan posible explicar estos fenómenos, los resultados de este tipo de investigación permiten al hombre conocer y dominar los fenómenos que lo circundan.

Según la clasificación de Sánchez (1998), está enmarcado dentro de la investigación aplicada y del tipo explicativo, ya que se ha buscado establecer la influencia o relación entre las variables de investigación en la realidad concreta del universo.

La investigación básica o pura es la que se realiza con el propósito de acrecentar los conocimientos teóricos para el progreso de una determinada ciencia, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue propósitos teóricos en el sentido de aumentar el acervo de conocimientos de una determinada teoría.

(Ander-Egg 2011)

3.2 Diseño de investigación/ contrastación de la hipótesis

No experimental

El estudio responde a un diseño no experimental porque estos estudios se realizan sin la manipulación de variables y sólo se observaron los fenómenos en su ambiente natural, para luego analizarlos; esto implica la recolección de datos en un momento determinado y en un tiempo único. (Kerlinger, 1983).

MUESTRA	MEDICIÓN DE LA VARIABLE	RESULTADO (Impacto)	RELACIÓN
M ₁	V ₁ (x)	r ₁	R
M ₂	V ₂ (y)	r ₂	

Dónde:

M₁, M₂: Muestras representativas de las variables V₁ y V₂.

x, y : Medición de la variable a través de sus indicadores.

r₁, r₂ : Resultados de la medición de cada variable.

R : Nivel de relación o impacto entre las variables

3.3 Población y Muestra

Población:

Recordando a Levin & Rubin (1996). “Una población es un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones”. En ese mismo contexto Arias (1999) señala que la población “es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación” (p. 98)

Según Pulpon (2006): “Es el conjunto de individuos que tienen ciertas características para estudiar, si se conoce el número de individuos, se habla de población finita y cuando no se conoce su número, se habla de población infinita”

El diccionario de la Real Academia Española (RAE) define la población, en su representación sociológica, como conjunto de los individuos o cosas sometido a una evaluación estadística mediante muestreo. En cualquier investigación, el primer problema que aparece, relacionado con este punto, es la frecuente imposibilidad de recoger datos de todos los sujetos o elementos que interesen a la misma

Latorre, Rincón y Arnal, (2003) expresan: tradicionalmente la población es el conjunto de todos los individuos (objetos, personas, eventos, etc.) en los que se desea estudiar el fenómeno. Éstos deben reunir las características de lo que es objeto de estudio. El individuo, en esta acepción, hace referencia a cada uno de los elementos de los que se obtiene la información. Los individuos pueden ser personas, objetos o acontecimientos.

Muestra:

Balestrini (1997), nos define a la muestra: “es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población” (p. 138)

Trabajaremos en la Presente Investigación con todos los docentes del Instituto Superior Cayetano Heredia es decir con una **Población Muestral de 60 Docentes.**

3.4 Materiales técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Las técnicas de recolección de datos, son definidos por Tamayo (1999), como la expresión operativa del diseño de investigación y que especifica concretamente como se hizo la investigación.

Así mismo Bizquera (1990), define las técnicas como aquellos medios técnicos que se utiliza para registrar observaciones y facilitar el tratamiento de las mismas (p.28)

Instrumento

Para Sabino (2000), son los recursos de que puede valerse el investigador para acercarse a los problemas y fenómenos, y extraer de ellos la información: formularios de papel, aparatos mecánicos y electrónicos que se utilizan para recoger datos o información, sobre un problema o fenómeno determinado. Cuestionario, termómetro, escalas, escosonogramas.

3.5 Validación y confiabilidad de los instrumentos

La validación de contenido se realizará aplicando juicio de 03 expertos, especialistas en diversas materias. Quienes emitirán opinión respecto de los instrumentos citados líneas arriba.

Los expertos –usando una matriz- evaluarán la pertinencia y relación entre indicadores, dimensiones, variables y objetivos de la investigación. Asimismo evaluarán 10 criterios: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, pertinencia y metodología, sistematizados en una matriz, con escala para evaluación.

Asimismo, se aplicará un piloto de la encuesta a 60 docentes del Instituto Superior Tecnológico Cayetano Heredia, así se evaluará in situ la aplicabilidad y tiempo que demandará su registro.

3.6 Métodos y procedimientos para la recolección de datos

Se utilizarán los siguientes métodos de investigación:

Método inductivo: Este método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría. (Bernal, C. 2010, p. 59).

Método analítico-sintético: Estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes para estudiarlas en forma individual (análisis), y luego se integran esas partes para estudiarlas de manera holística e integral (síntesis). (Bernal, C. 2010, p. 60).

El método analítico: consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. El análisis va de lo concreto a lo abstracto. Mantiene el recurso de la abstracción por el cual pueden separarse las partes (aislarse) del todo así como sus relaciones básicas que interesan para su estudio intensivo (una hipótesis no es un producto material, pero expresa relaciones entre fenómenos materiales; luego, es un concreto de pensamiento).

Es el método a través del cual las variables de Ecoturismo y Desarrollo Local Sustentable se descomponen en sus dimensiones e indicadores para facilitar un mayor y mejor análisis cuantitativo. Este método también se utilizará para hacer el análisis y discusión de los resultados de la investigación. Este proceso cognoscitivo consiste en descomponer un objeto de estudio, separando cada una de las partes del todo para estudiarlas en forma individual. (Bernal, C. 2010, p. 60).

3.7 Análisis Estadístico y representación de los resultados.

Este método consiste en la presentación, procesamiento y análisis de la información de ambas variables, haciendo uso de la estadística descriptiva, básicamente haciendo uso de cuadros, tablas y gráficos. Los datos serán recogidos de la encuesta a aplicar a la muestra seleccionada y se hará de forma aleatoria a los 60 Docentes del Instituto Superior Tecnológico Cayetano Heredia.

Posteriormente se recolectará los datos en formato para contar con una base datos que será procesada estadísticamente obteniendo los resultados planteados, para cuyo efecto se utilizará Excel Microsoft, para construcción de tablas descriptivas de datos y porcentajes, así como gráficos, expresados formas metodológicas explicativas.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

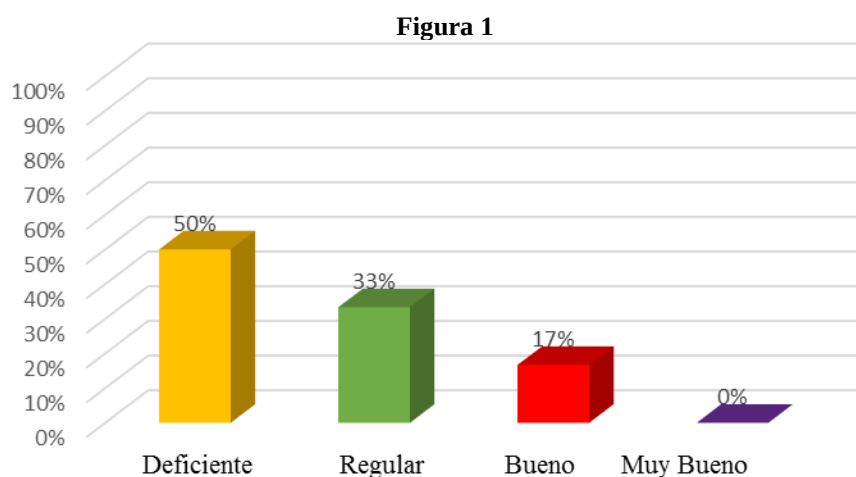
4.1 Presentación y análisis de la información

1. La relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo (Iluminación, temperatura, ventilación, espacio, ruidos, etc) Usted considera que este es:

Tabla 1

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	30	50%
Regular	20	33%
Bueno	10	17%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada el 10/12/18



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

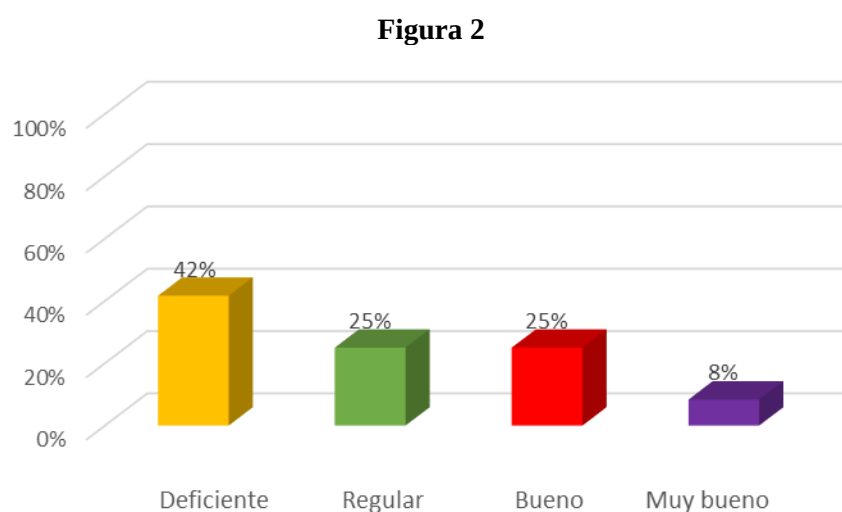
En el presente grafico un 50% de trabajadores manifiesta que las condiciones de trabajo no son de las mejores. Hablamos de la mitad de la población laboral administrativa, eso deja mucho que desear, 33% lo considera regular y solo un 17% lo considera como Bueno y nadie ve como Muy Bueno estas condiciones laborales.

2. Usted tiene el suficiente tiempo para realizar su trabajo habitual

Tabla 2

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	25	42%
Regular	15	25%
Bueno	15	25%
Muy bueno	5	8%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta 10/12/18



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El tiempo que se nos otorga para realizar nuestros trabajos no es el debido contamos con un 42% que indica que les falta tiempo o no es el tiempo adecuado, sin embargo hay un 25% y un 25% que hace la mitad de la población Laboral.

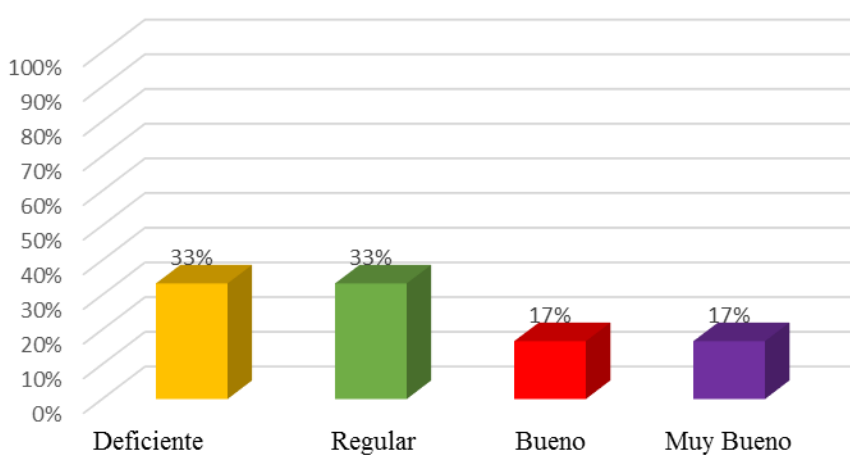
3. Está usted de acuerdo como se está gestionando el departamento en el que trabaja respecto a las metas que este tiene encomendada

Tabla 3

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	20	33%
Regular	20	33%
Bueno	10	17%
Muy bueno	10	17%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada 10/12/18

Figura 3



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Con respecto al cumplimiento de las metas trazadas por el departamento, debo de manifestar que hay un empate entre el calificativo de deficiente y regular como que no se cumplen metas, y un 34 % que indican que sí.

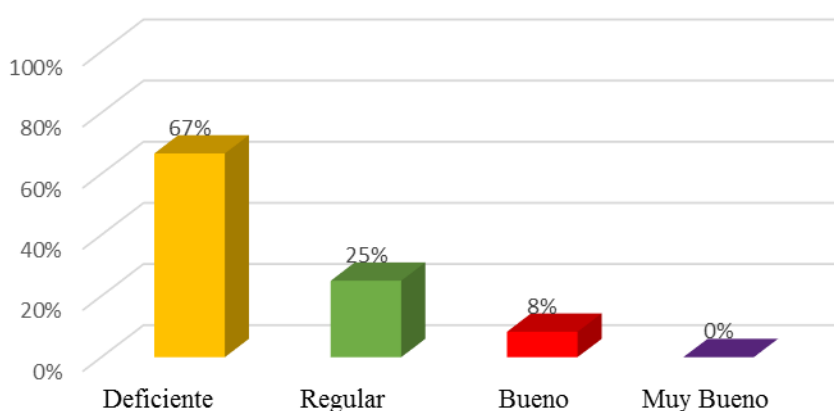
4. Considera que su remuneración está por encima de la medida en su entorno social, fuera de la empresa.

Tabla 4

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	40	67%
Regular	15	25%
Bueno	5	8%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta aplicada el 10/12/18

Figura 4



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El 67% de la población administrativa laboral manifiesta que no es justa la retribución económica por las labores que desempeña.

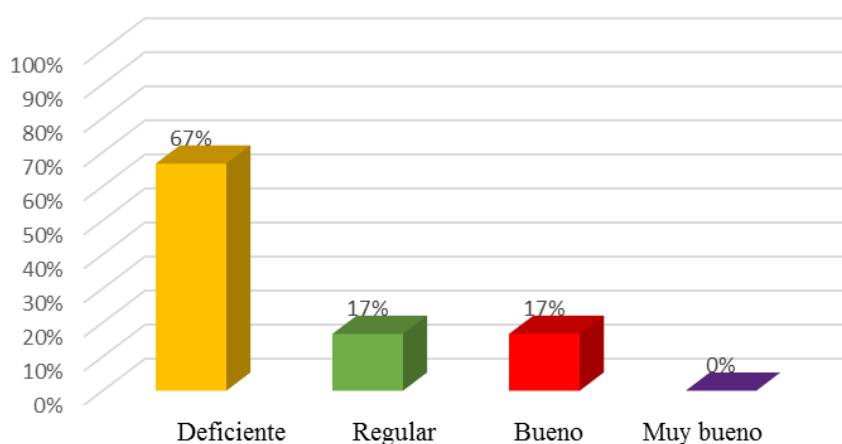
5. Considera que recibe una justa retribución económica por las labores que desempeña.

Tabla 5

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	40	67%
Regular	10	17%
Bueno	10	17%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta 10/12/12

Figura 5



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Nuevamente el 67% opina que el salario que recibe NO está por encima del salario de su entorno social, solamente el 17 % opina que es regular y bueno, serias contradicciones por supuesto, creo que en este aspecto se podría mejorar.

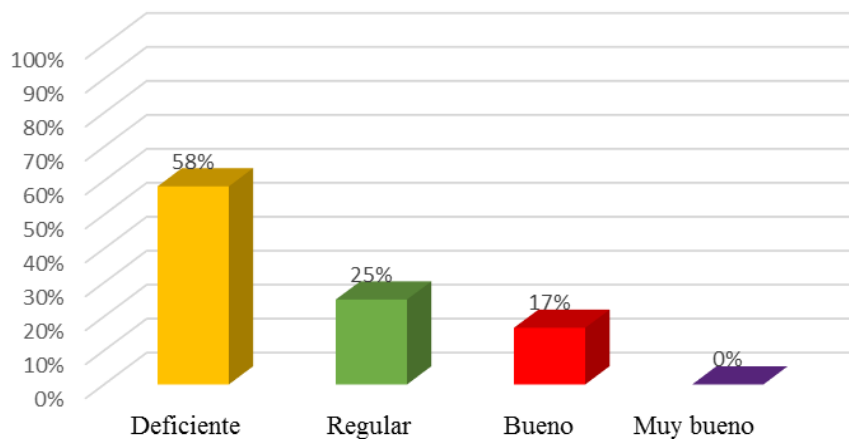
6. Su jefe inmediato, tiene una actitud abierta a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones.

Tabla 6

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	35	58%
Regular	15	25%
Bueno	10	17%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta 10/12/18

Figura 6



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

No, nuestro Jefe No escucha nuestras opiniones un 58% opina así el resto está entre Regular y bueno, esto genera que no se mejore y que se dé una buena retroalimentación.

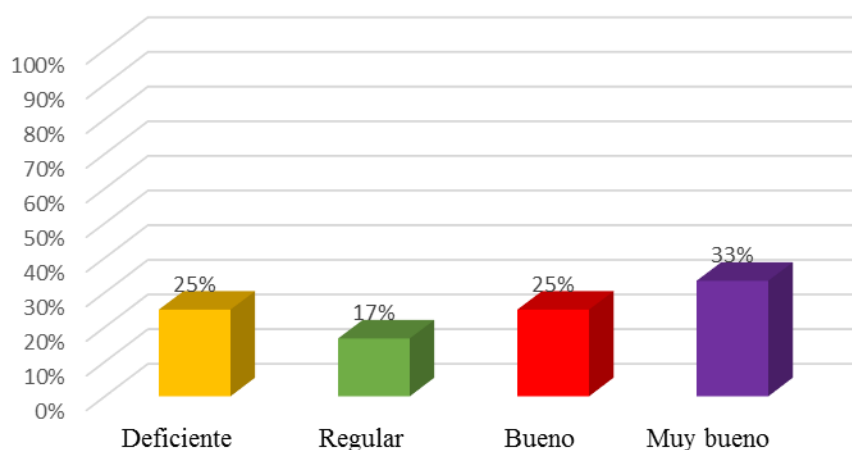
7. Cómo calificaría su nivel de satisfacción por trabajar en la organización.

Tabla 7

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	15	25%
Regular	10	17%
Bueno	15	25%
Muy bueno	20	33%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta 10/12/18

Figura 7



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este punto todo está muy parejo hay casi un 50% entre los que no les complace trabajar en la organización y otro 50% que considera Bueno y muy Bueno seguir laborando en la Institución. Esto nos conlleva a opinar que hay de alguna manera parcialización entre los trabajadores.

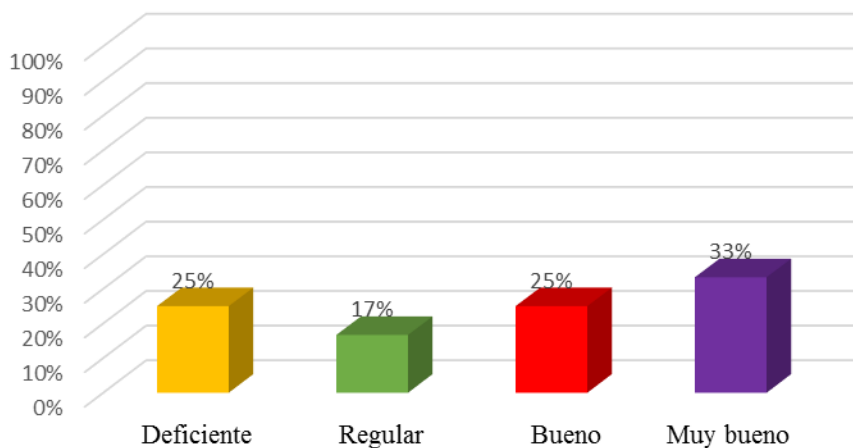
8. Cómo calificaría su nivel de satisfacción con el trabajo que realiza en la organización.

Tabla 8

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	15	25%
Regular	10	17%
Bueno	15	25%
Muy bueno	20	33%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta 10/12/18

Figura 8



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Este resultado se conjuga con el de la anterior pregunta y los porcentajes son los mismos, la mitad de la población laboral satisfecha y la otra mitad insatisfecha, al parecer hay cierta parcialización entre los trabajadores con sus jefes, y habría que trabajar con esa mitad que está insatisfecha, para lograr mejores niveles de satisfacción.

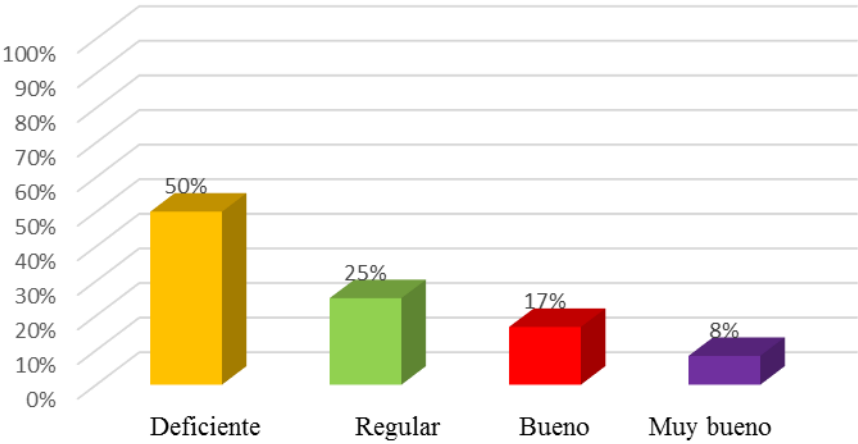
9. Mi remuneración comparada con lo que otros ganan y hacen en la organización está a cargo con las responsabilidades de mi cargo.

Tabla 9

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	30	50%
Regular	15	25%
Bueno	10	17%
Muy bueno	5	8%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta 10/12718

Figura 9



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Las remuneraciones no están acordes con los trabajos realizados hay un 50% de deficiente y un 25% como regular, esto genera un 75% lo cual ya es preocupante, se tendría que analizar y ver haberes para poder recomendar y optimizar este punto.

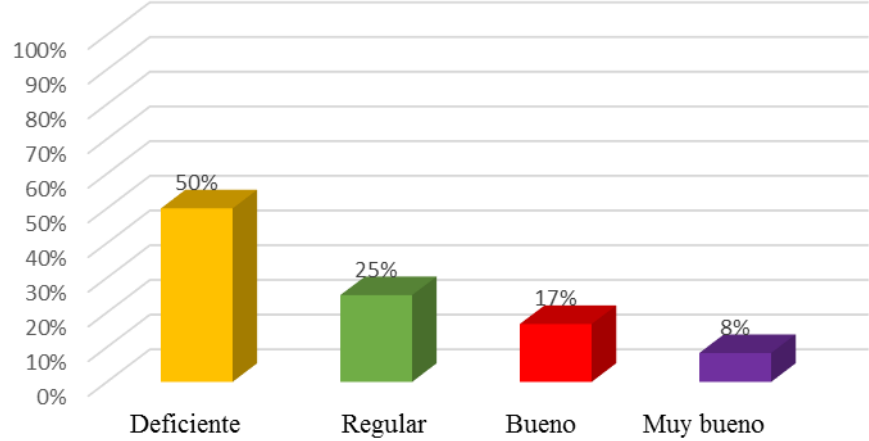
10. Mi jefe me brinda la retroalimentación necesaria para reforzar mis puntos débiles según la evaluación de desempeño.

Tabla 10

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	30	50%
Regular	15	25%
Bueno	10	17%
Muy bueno	5	8%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta10/12/18

Figura 10



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Como ya lo hemos comentado anteriormente nuestro Jefe no brinda una buena retroalimentación es 50% deficiente y 25% regular para reforzar nuestro trabajo y mejorar en mis puntos débiles, no hay evaluaciones y capacitaciones que nos ayuden a mejorar en nuestro trabajo.

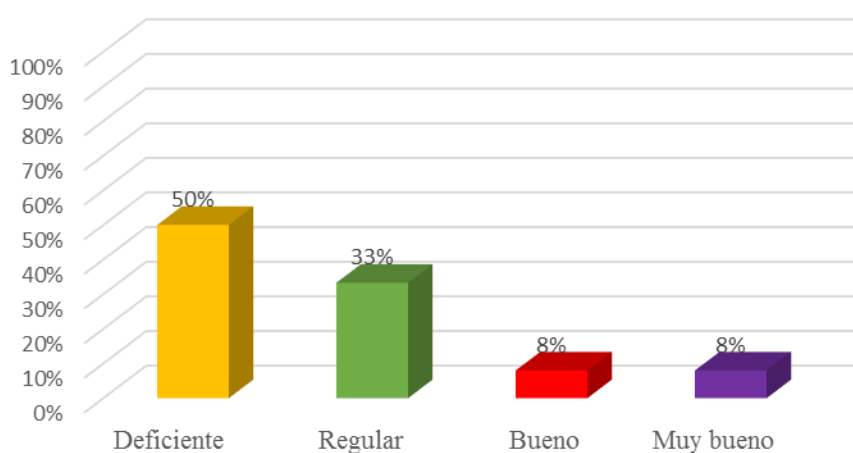
11. En mi oficina se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo

Tabla 11

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	25	42%
Regular	25	42%
Bueno	10	17%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta 10/12/18

Figura 11



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

No, no se fomenta el trabajo en equipo por eso un 42% opina como deficiente y un 42% opina como regular, o sea tenemos un 84 que opina que el trabajo en equipo no se da. Hay que trabajar mucho en este punto para mejorar esta situación que perjudica a la empresa.

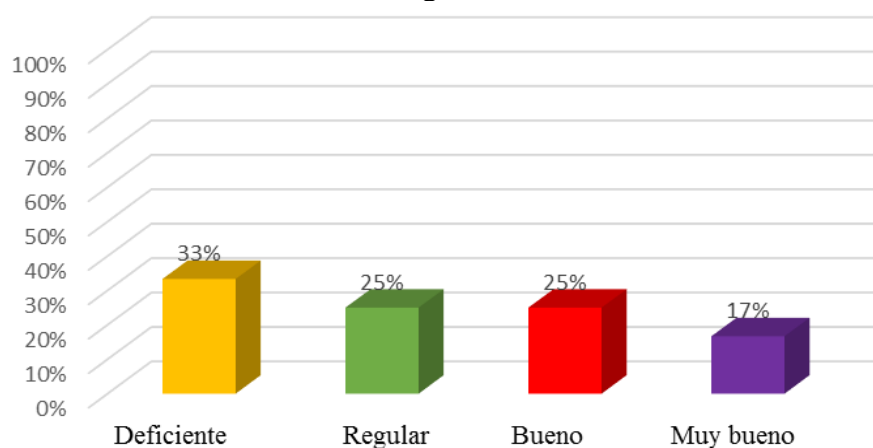
12. Para el desempeño de mis labores mi ambiente de trabajo es

Tabla 12

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	10	17%
Regular	25	42%
Bueno	20	33%
Muy bueno	5	8%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta 10/12/1

Figura 12



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Es deficiente en un 17% pero la mayoría manifiesta que es regular en un 42%, el 33% opina que es bueno y solo un 8% indica que es muy bueno.

Tenemos que actuar en base a las mayorías y ver la manera de dar mejor confort a os que opinan que es deficiente y regular esta situación, para mejorar el bienestar de personal en la Institución.

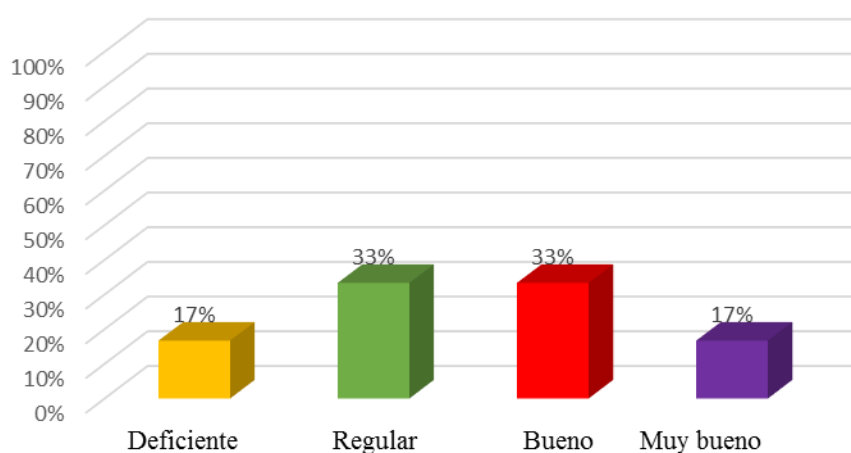
13. Existe comunicación dentro de mi grupo de trabajo

Tabla 13

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	10	17%
Regular	20	33%
Bueno	20	33%
Muy bueno	10	17%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta 10/12/18

Figura 13



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

La comunicación es bastante relativa y se da entre los trabajadores de la organización pero más que nada en normas y directivas referentes a la educación las cuales emanan del ente superior, un 17% dice Deficiente, un 33% dice Regular, un 33 %Buena y un 17% Muy buena.

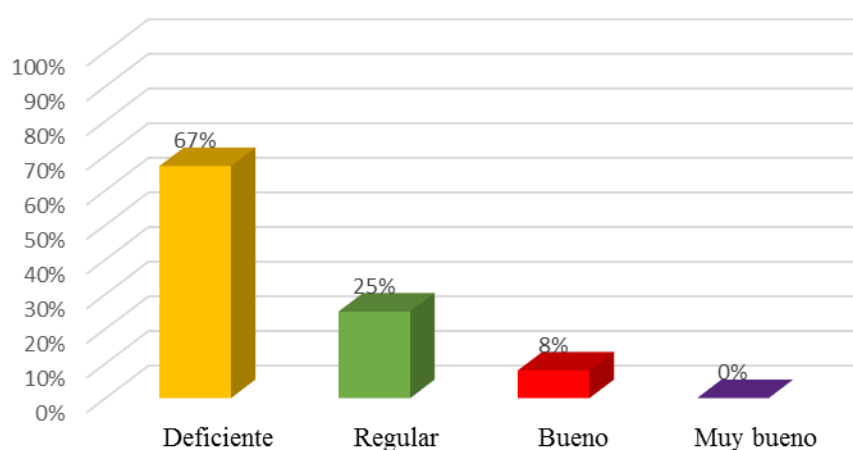
14. Los jefes en la organización se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal.

Tabla 14

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	40	67%
Regular	15	25%
Bueno	5	8%
Muy bueno	0	0%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta 10/12/18

Figura 14



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Definitivamente la encuesta dice que no, hay un 67% que manifiesta ser Deficiente, un 25% Regular y tan solo un 8% dice que es Buena, más no hay calificativo de Muy buena.

Esto si preocupa y es bueno investigar el por qué falta motivación en el centro educativo.

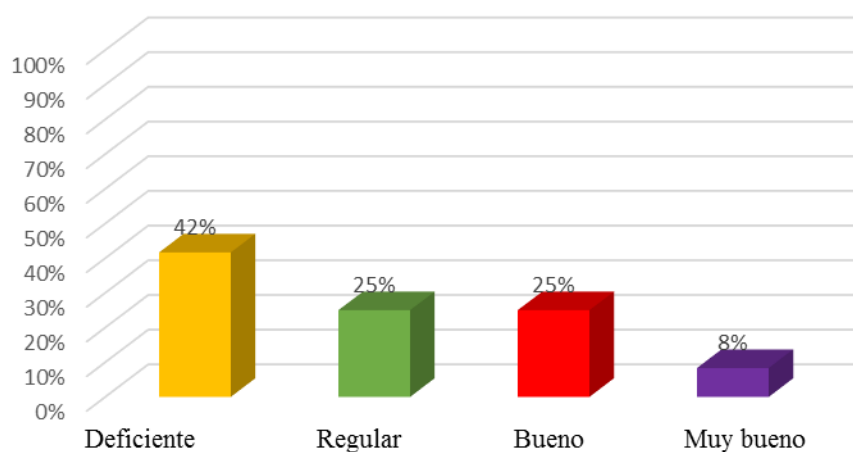
15. La relación entre compañeros de trabajo en la organización es:

Tabla 15

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	25	42%
Regular	15	25%
Bueno	15	25%
Muy bueno	5	8%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta 10/12/18

Figura 15



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

La relación entre compañeros de trabajo es Deficiente en un 42%, un 50% entre Regular y Buena y tan solo un 8% dice que es Muy buena, esto nos indica que hay por hacer en esta organización educativa y trabajar bastante de cerca con el área de RRHH.

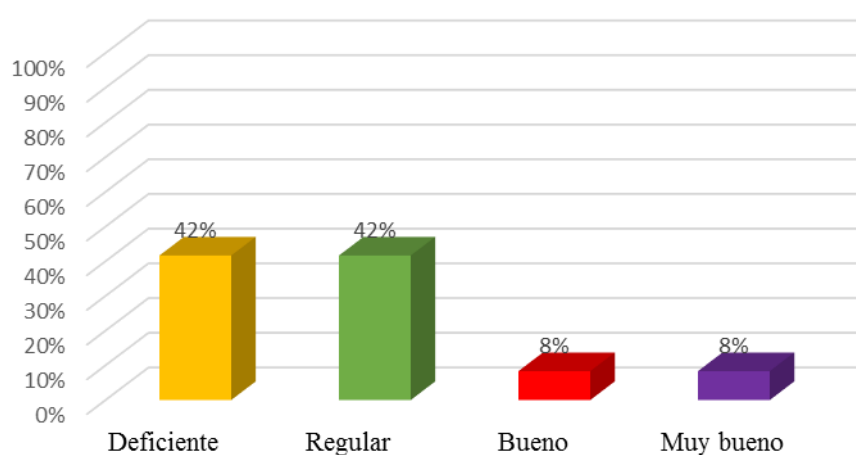
16. La organización cuenta con planes de trabajo para mejorar mi labor.

Tabla 16

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	25	42%
Regular	25	42%
Bueno	5	8%
Muy bueno	5	8%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta 10/12/18

Figura 16



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los planes de trabajo para mejorar la labor se dan muy pocos en la organización educativa el 84% manifiesta que es deficiente y Regular y tan solo un 16% manifiesta ser Buena y Muy buena, hay mucho personal en desacuerdo, no hay orientación ni planes de mejora continua en la labor que hacen los trabajadores.

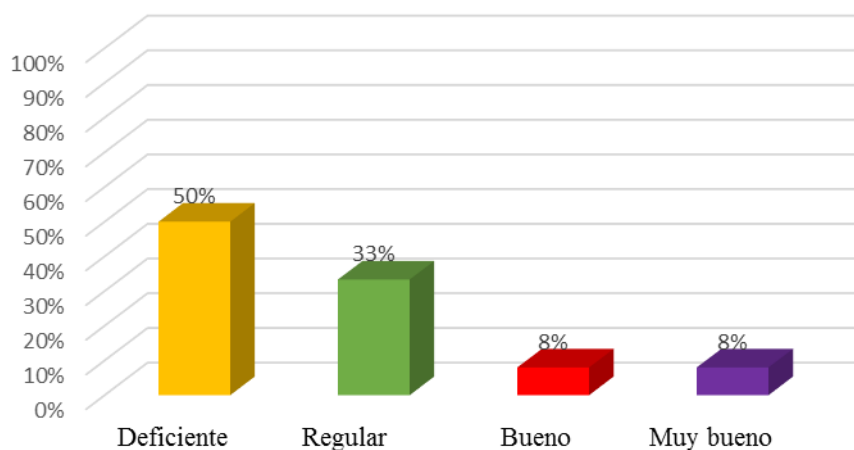
17. La organización otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores

Tabla 17

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	30	50%
Regular	20	33%
Bueno	5	8%
Muy bueno	5	8%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta 10/12/18

Figura 17



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Un 83% opina entre Deficiente y Regular, que la empresa No otorga buenos y equitativos beneficios a sus trabajadores, y un 16 % entre Bueno y Muy Bueno, hay que tener un buen control, de trabajo los éxitos se premian y sobre todo se felicita al mejor trabajador cuando este lo merezca.

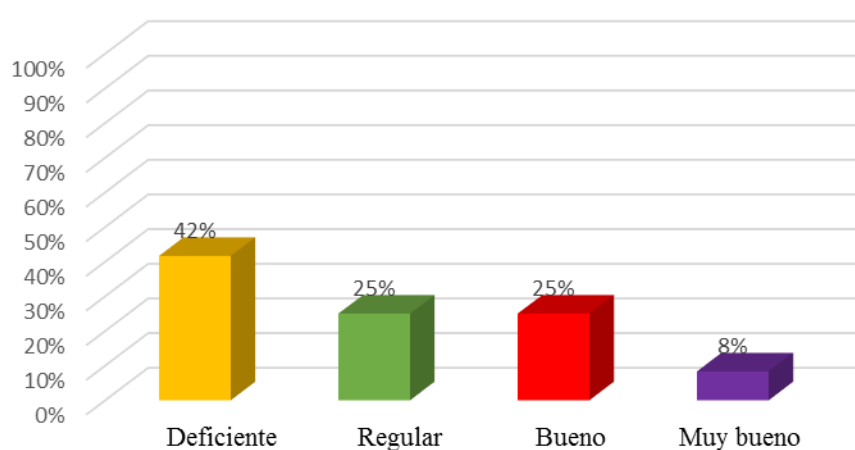
18. Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado

Tabla 18

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	25	42%
Regular	15	25%
Bueno	15	25%
Muy bueno	5	8%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta 10/12/18

Figura 18



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Un 42% opina que no, un 25% que más o menos y un 25% y 8% opinan que sí, con respecto a este punto en el centro educativo no se pagan los mejores sueldos y el costo de la hora de capacitación es bastante menor que en otros institutos.

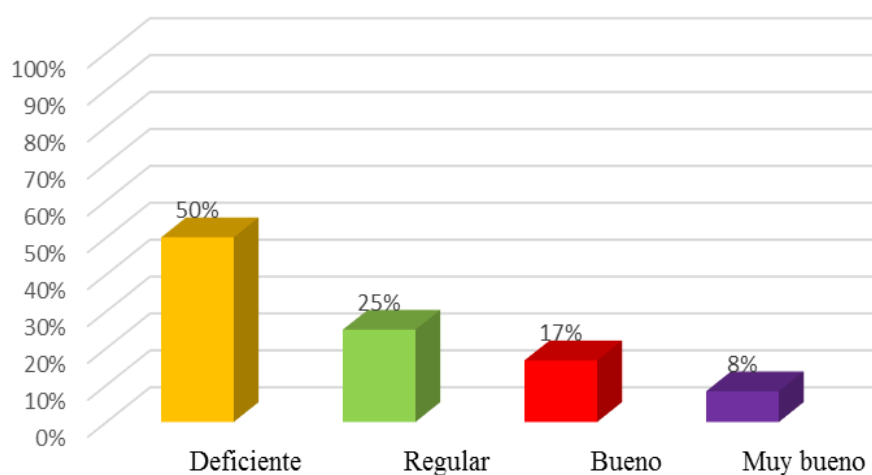
19. Mi jefe me proporciona información suficiente, adecuada para realizar bien mi trabajo.

Tabla 19

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	30	50%
Regular	15	25%
Bueno	10	17%
Muy bueno	5	8%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta 10/12/18

Figura 19



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El 50% opino que no, que es deficiente la información que mi jefe me da para hacer bien mi trabajo, un 25 % dijo que es regular y un 17% Buena y tan solo 8% Muy bueno.

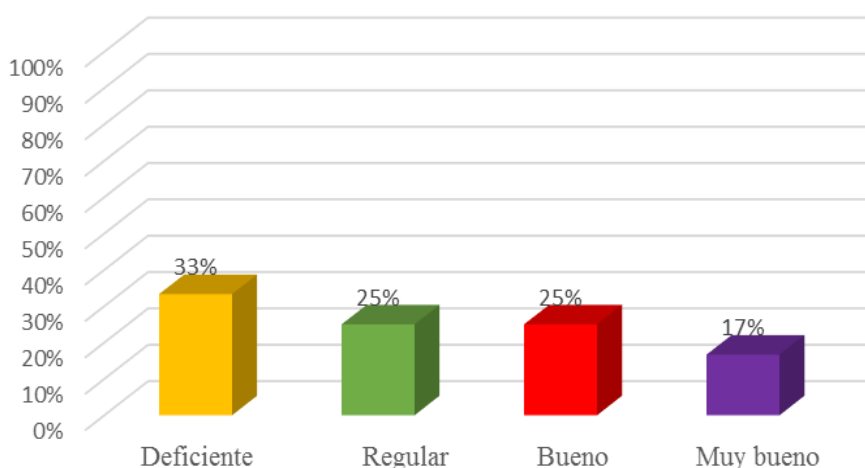
20. Mi jefe me empodera para tomar decisiones para el cumplimiento de mis responsabilidades.

Tabla 20

NIVEL DE CALIFICACIÓN	Población	%
Deficiente	20	33%
Regular	15	25%
Bueno	15	25%
Muy bueno	10	17%
TOTAL	60	100%

Fuente: Encuesta 10/12/18

Figura 20



Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

El Jefe del Instituto no nos empodera, no nos da la confianza para poder tomar decisiones en pro de nuestra Institución un 33% opino que es deficiente, un 25% que es Regular, un 25 que es Buena y un 17% muy buena.

4.2 Discusión de Resultados.

La discusión de resultados se está realizando tomando en cuenta los objetivos planteados en esta Investigación.

El enfoque del Clima laboral, tema de investigación en el presente estudio y su relación con la motivación de los docentes del Nivel Superior del Instituto Tecnológico Privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque, muestra la existencia de una relación negativa y muy significativa.

Considerando lo expuesto, los resultados aducen que el Clima laboral no es de los mejores en nuestra Institución motivo de estudio.

Siendo nuestro primer objetivo de nuestra investigación determinar la influencia del clima laboral en la motivación de los docentes del Nivel de Educación Superior del Instituto, Tecnológico Privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque en el año 2018,este es un asunto de mucha importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas y que mejor apoyo manteniendo a todo su personal de trabajadores contentos con la labor realizada y muy bien remunerados.

Debemos también manifestar que nuestra segunda variable la Motivación del Docente es el interés que tiene el alumno por su propio aprendizaje o por las actividades que le conducen a él.

El interés se puede adquirir, mantener o aumentar en función de elementos intrínsecos y extrínsecos.

De la relación de ambas variables debemos manifestar que, de la recolección de información a través de la encuesta practicada y la tabulación de los datos, permite demostrar que, los indicadores de la dimensión Clima laboral fueron calificados como deficientes, y de la otra variable Motivación de los docentes de igual manera practicada la encuesta estos datos fueron tabulados con una calificación también de deficiente.

MIERS y LORENZ (2008) corroboran que si bien la división del trabajo ocasionaba una interdependencia funcional entre las actividades laborales, también las despersonalizaba de modo que la persona encuentra muy poco significado en estas, por que las personas desarrollan un sentido de alienación en trabajos muy repetitivos, que al final les causa insatisfacción laboral.

MIERS y LORENZ (2009) Corroboran que las relaciones estructurales dentro de las organizaciones comienza con el establecimiento de los componentes básicos en cualquier organización y luego estudia cómo debería estructurarse mejor una organización para alcanzar sus objetivos.

Los hallazgos encontrados en la presente investigación, es corroborado con lo encontrado en nuestra aplicación de nuestra encuesta, concluimos que el clima organizacional que rige actualmente entre los docentes no es el adecuado para el desarrollo de las metas que se quieren obtener en el presente y en el futuro de nuestra Institución educativa.

Se corroboro lo manifestado por BURNS y BASS en una institución educativa las relaciones interpersonales entre los docentes y los directivos no hay una fluida comunicación horizontal, por la presencia de una falta de comunicación y parcialización con el personal Docente.

Existe un Clima Organizacional carente de un verdadero compañerismo y de ayuda solidaria entre los docentes, se percibe que varios docentes son renuentes al trabajo de integración Institucional.

Para concluir debemos de manifestar que el Liderazgo tiene una presencia alta en las Instituciones Educativas de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque y podemos manifestar

que se aprecia un mejor desempeño aboral con docentes muy bien motivados, seguidos de una buena capacitación Intelectual.

Esto demuestra pues que los Directivos del centro de Capacitación Institucional Superior Cayetano Heredia deben poner especial interés en el Clima Organizacional y la Motivación Docente la cual en estos momentos no se eta dando.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

- 1.- En el Instituto Superior de Educación tecnológica Cayetano Heredia no se está practicando un buen clima Organizacional, no se están practicando buenas relaciones interpersonales.
- 2.- En el Instituto Superior de Educación tecnológica Cayetano Heredia no se está practicando un buen clima Organizacional, o se da el importante proceso que se denomina Retroalimentación.
- 3.- En el Instituto Superior de Educación tecnológica Cayetano Heredia no se está practicando un buen clima Organizacional, el personal de Docentes se queja de no tener lugares aparentes o ambientes físicos para desarrollar su trabajo.
- 4.- En el Instituto Superior de Educación tecnológica Cayetano Heredia no se está motivando al personal de Docentes muchos de ellos se quejan por los bajos Sueldos y salaros que se le asignan.

5.-En el Instituto Superior de Educación tecnológica Cayetano Heredia no se está motivando al personal muchos de ellos se quejan por no tener capacitaciones Intelectuales con la finalidad de mejorar como docentes.

6.- En el Instituto Superior de Educación tecnológica Cayetano Heredia no se está motivando al personal, no hay empoderamiento, no hay delegación de funciones es decir no se desconfía en los buenos profesionales y docentes de esta Institución Educativa.

7.- En el Instituto Superior de Educación tecnológica Cayetano Heredia no se está motivando al personal, no hay reconocimientos, premios, eventos deportivos, reuniones de camaradería etc con el objeto de motivar a los docentes.

RECOMENDACIONES

1.-En el Instituto Superior de Educación tecnológica Cayetano Heredia se debe realizar reuniones, entre los docentes, capacitaciones, grupos de trabajo, reuniones de camaradería, eventos deportivos con la finalidad de mejorar y promover las buenas relaciones Interpersonales entre los docentes de la Institución educativa con la finalidad de tener un mejor Clima Organizacional y laboral.

2.- En el Instituto Superior de Educación tecnológica Cayetano Heredia se debe practicar el importante proceso que se denomina Retroalimentación practicado por las empresas más modernas en el mundo y que tanto éxito tiene en toda organización no siendo una excusa o un impedimento practicarlo en una organización educativa como es el Instituto.

3.- En el Instituto Superior de Educación tecnológica Cayetano Heredia se debe mejorar los ambientes de trabajo, con mayor comodidad, ventilación, espacio, ambientes frescos, con las debidas condiciones físicas, con la finalidad de lograr un ambiente de trabajo propicio y que el personal docente pueda realizar sus actividades previas a su capacitación de manera cómoda y confortable.

4.- En el Instituto Superior de Educación tecnológica Cayetano Heredia se deben regularizar sueldos y pago de haberes dignos a los profesores, se debe regularizar el costo por hora de instrucción toda vez que estos están congelados en S/10 soles hora lo que desmotiva al Docente para realizar un dictado de clases eficiente a todo el personal de alumnos del Instituto.

5.- En el Instituto Superior de Educación tecnológica Cayetano se deben realizar capacitaciones intelectuales a los Docentes periódicamente en las diferentes asignaturas que dicta el Instituto así como también en capacitaciones de actualización pedagógica con el objeto de tener profesores profesionales y competentes en el Instituto.

6.-En el Instituto Superior de Educación tecnológica Cayetano Heredia se debe, practicar el empoderamiento, no hay delegación de funciones es decir no se confía en los buenos profesionales y docentes de esta Institución Educativa.

7.- En el Instituto Superior de Educación tecnológica Cayetano Heredia se debe motivar al personal de docentes haciendo reconocimientos, otorgando premios, haciendo eventos deportivos, haciendo reuniones de camaradería, con el objeto de motivar a los docentes, esto conlleva a tener mejores relaciones humanas y por ende que crezca la amistad y la camaradería entre sus Docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ander-Egg, e. (2011).

Aprender a Investigar. Editorial Brujas. Buenos Aires - Argentina.

Arias, G. (1999)

El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica.
Episteme. Venezuela.

Adair, J. (1992). *Cómo Motivar*. Colombia: Legis.

Alles, M. (2000). *Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias: el diccionario*. Buenos Aires: Ediciones Granica.

Álvarez, G. (1992). El constructo *clima organizacional*” concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 11(1,2), 27-30.

Balestrini, M. (1997) Como realizar un Proyecto de investigación. Venezuela.

Bizquera, R. (1990) Definición de las técnicas. Venezuela

Bunge, M. (1999) La investigación Científica. Su Estrategia y su Filosofía.
Editorial ARIEL. Barcelona – España.

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.

Castillo, F. (2014) en su tesis *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Chang, L. (2010) con la tesis de maestría *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Chiavenato, A. (2005) “Gestión del Talento Humano”, McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (1988)** *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill. México.
 Pág. 128 Delgado, M., Di Antonio, A. (2010) en su tesis *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso*. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Chiavenato, I. (1988)** *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill. México.
 Pág. 128
- Delgado, M. & Di Antonio, A. (2010)** con la tesis “La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso”. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Dessler, G. y Vanela R. (2004)** *Administración de los Recursos Humanos, enfoque Latinoamericano*. Parson Educativos.
- Díaz, M. (2006)**. Motivación en el empleo y medidas del grado de satisfacción de los empleados. [Revista en Línea]. Recuperado: <http://www.gerenteweb.com/documentos/recursos/>
- Dissler, G. & Vanela, R. (2001)**: *Administración de Personal*, Pearson Educación.
- Espinoza, H. (2009)**. “La Pirámide de Maslow”. [Revista en Línea], Recuperado:<http://gerencia.blogia.com/2009/112602-la-piramide-demaslow.php>
- Estrada, A. (2007)**. El clima organizacional y la motivación del recurso humano en una institución administrativa de salud pública en la ciudad capital. [Tesis en Línea]. Recuperado: <http://biblioteca.umg.edu.gt/digital/19390.pdf>
- Feldman, S. (1998)**: “Psicología con aplicaciones a los países de habla Hispana” 3ª. Ed. McGraw Hill. México D.F. pág. 25
- García, D. (2011)** con la tesis *Estudio de la Motivación y Satisfacción Laboral en el colectivo de operadores de grúa torre en Edificación a través de un método cualitativo*. Universidad de Politécnica de Valencia
- Herzberg, F. (1967)**. *The motivation to work*. Nueva York: Wiley

Hurtado De Barrera, J. (2000) Metodología de Investigación Holística (3ª. Ed.).
Caracas: Editorial SYPAL

Ivancevich, J. (2006). Comportamiento Organizacional. México: McGraw-Hill.

Icart, m & Pulpón, A. (2006).

Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina.
Barcelona.

Maslow, A. (1970) Motivation and personality. Nueva York: Harper&Row. McGregor,
D. (1975). El aspecto humano de las empresas. México: Diana.

La Torre, A., Rincón D. y Arnal, J. (2003):

Bases Metodológicas de la Investigación Educativa. Experiencia S.L.,
Barcelona.

Levin, R. & Rubin, D. (1996)

Estadística para administración y economía. Person. México.

Piscoya, L. (1987)

Investigación científica y educacional. Lima

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional 10ª edición México: Pearson
Prentice Hall.

Kerlinger, F. (1988).

Investigación del comportamiento. Técnicas y métodos. México: Editorial
Interamericana.

Kerlinger, F. y Lee, H. (1983).

Investigación del Comportamiento. Métodos De Investigación En Ciencias
Sociales (4ª Ed.). México: McGraw-Hill. P. 124.

RAL (2001):

“Población”. Diccionario de la Lengua Española, 22ª Edición.

Sánchez, H. (1998).

Metodología y Diseño de la investigación Científica. Editorial Mantaro-Perú.

Tamayo, M. (1999)

Metodología formal de la investigación científica. México: Limusa.

Weiss, C. (1987). La investigación evaluativa. Editorial Trillas. México

ANEXOS

Encuesta:



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO ESCUELA DE POSTGRADO ALTAGORA ENCUESTA



OBJETIVO: El Clima Laboral y la Motivación de los Docentes del Nivel Superior del Instituto Tecnológico Privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque -2018.

INSTRUCCIONES: Cada pregunta tiene 4 alternativas. Léelas con atención y marque con una X, la respuesta que se aproxime más a su realidad.

Edad : **Sexo:** Masculino () Femenino ()

Grado de Instrucción:

Pregunta de Introducción: ¿Cuál es su profesión u ocupación?

Escala de Respuestas:

1. Deficiente / 2. Regular / 3. Bueno / 4. Muy Bueno

Nº	ITEMS	1	2	3	4
V.I. LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL					
1	La relación a las condiciones físicas de su puesto de trabajo (Iluminación, temperatura, ventilación, espacio, ruidos etc) Ud considera que este es:				
2	Ud tiene el suficiente tiempo para realizar su trabajo habitual				
3	Esta Ud de acuerdo como se está gestionando el departamento en el que trabaja respecto a las metas que este tiene encomendada				
4	Considera que recibe una justa retribución económica por las labores que desempeña.				
5	Considera que su remuneración está por encima de la media en su entorno social, fuera de la empresa.				
6	Su jefe inmediato, tiene una actitud abierta a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones.				

7	Cómo calificaría su nivel de satisfacción por trabajar en la organización				
8	Cómo calificaría su nivel de satisfacción con el trabajo que realiza en la organización				
9	Mi remuneración comparada con lo que otros ganan y hacen en la organización está a cargo con las responsabilidades de mi cargo.				
10	Mi jefe me brinda la retroalimentación necesaria para reforzar mis puntos débiles según la evaluación de desempeño.				
V.D. CLIMA ORGANIZACIONAL					
11	En mi oficina se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.				
12	Para el desempeño de mis labores mi ambiente de trabajo es :				
13	Existe comunicación dentro de mi grupo de trabajo.				
14	Los jefes en la organización se preocupan por mantener elevado el nivel de motivación del personal.				
15	La relación entre compañeros de trabajo en la organización es:				
16	La organización cuenta con planes de trabajo para mejorar mi labor.				
17	La organización otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores.				
18	Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado.				
19	Mi jefe me proporciona información suficiente, adecuada para realizar bien mi trabajo.				
20	Mi jefe me empodera para tomar decisiones para el cumplimiento de mis responsabilidades.				



**UNIVERSIDAD PARTICULAR
DE CHICLAYO
ESCUELA DE POSGRADO "ALTAGORA"**



Señor (a) (ita): Mg. COSTA GONZALEZ BEATRIZ

Presente.-

Asunto: Solicita Validación de instrumento de investigación.

De mi especial consideración.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia hacer de su conocimiento que; está estipulado en el Reglamento y Protocolo de Informe de Tesis de la Universidad Particular de Chiclayo EPG -UDCH "ALTAGORA" la validación de los instrumentos de investigación por juicio de expertos como muestra de un efectivo y real trabajo de campo, por lo que conocedora de su amplia experiencia en el área de la formación de profesionales de los distintos campos del conocimiento, solicito su valioso apoyo profesional validando el siguiente instrumento de investigación: ENCUESTA.

Agradeceré mucho la evaluación respectiva emitiendo los calificativos correspondientes conforme a las escalas adjuntas.

Correspondo a usted la atención, y quisiera expresarle mi consideración más distinguida.

Chiclayo, 05 de enero del 2019


Srita. Jannyna Isabel Quiñones Tarrillo
DNI: 46112544



**UNIVERSIDAD PARTICULAR
DE CHICLAYO**
ESCUELA DE POSGRADO "ALTAGORA"



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto : COSTA GONZALEZ BEATRIZ
- 1.2. Cargo : Mg. GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD
(TÉCNICO MÉDICO)
- 1.3. Institución o Centro Laboral : HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE
- 1.4. Nombre del Instrumento : ENCUESTA
- 1.5. Título de la Investigación : El Clima Laboral y a motivación de los Docentes del Nivel Superior del instituto privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque -2018.
- 1.6. Autora : Jannyna Isabel Quiñones Tarrillo

II. ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENO 41 - 60 %	MUY BUENO 61 - 80 %	EXCELENTE 81 - 100 %
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua de los sistemas educativos.					X
ORGANIZACION	Se denota organización lógica.					X

SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de la administración y educación.					X
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico – científicos.					X
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO						X 100

III. PROMEDIO DE VALORACION

100 %

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Chiclayo, 10 de enero del 2019.


 DNI. N° 16681996
 Teléfono N° 950988473
 C.T.M.P 3466



**UNIVERSIDAD PARTICULAR
DE CHICLAYO**
ESCUELA DE POSGRADO "ALTAGORA"



Señor (a) (ita): Mg. RAMOS MARTINEZ LUIS ALBERTO

Presente.-

Asunto: **Solicita Validación de instrumento de investigación.**

De mi especial consideración.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia hacer de su conocimiento que; está estipulado en el Reglamento y Protocolo de Informe de Tesis de la Universidad Particular de Chiclayo EPG -UDCH "ALTAGORA" la validación de los instrumentos de investigación por juicio de expertos como muestra de un efectivo y real trabajo de campo, por lo que conocedora de su amplia experiencia en el área de la formación de profesionales de los distintos campos del conocimiento, solicito su valioso apoyo profesional validando el siguiente instrumento de investigación: ENCUESTA.

Agradeceré mucho la evaluación respectiva emitiendo los calificativos correspondientes conforme a las escalas adjuntas.

Correspondo a usted la atención, y quisiera expresarle mi consideración más distinguida.

Chiclayo, 05 de enero del 2019

Srta. Jannyna Isabel Quiñones Tarrillo

DNI: 46112544



**UNIVERSIDAD PARTICULAR
DE CHICLAYO**
ESCUELA DE POSGRADO "ALTAGORA"



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto : RAMOS MARTINEZ Luis ALBERTO
- 1.2. Cargo : Mg. Gestión Pública.
- 1.3. Institución o Centro Laboral : HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE.
- 1.4. Nombre del Instrumento : ENCUESTA
- 1.5. Título de la Investigación : El Clima Laboral y a motivación de los Docentes del Nivel Superior del instituto privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque -2018.
- 1.6. Autora : Jannyna Isabel Quiñones Tarrillo

II. ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENO 41 - 60 %	MUY BUENO 61 - 80 %	EXCELENTE 81 - 100 %
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua de los sistemas educativos.					X
ORGANIZACION	Se denota organización lógica.					X

SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de la administración y educación.					X
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico – científicos.					X
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO						X

III. PROMEDIO DE VALORACION

100 %

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Chiclayo, 10 de enero del 2019.

DNÍ. N°

41218036

Teléfono N°

988730314

ING. MECANICO ELECTRICISTA

CIP: 101500



**UNIVERSIDAD PARTICULAR
DE CHICLAYO**
ESCUELA DE POSGRADO "ALTAGORA"



Señor (a) (ita): Dra. VALLADOLID BENAVIDES ANITA MARIBEL

Presente.-

Asunto: Solicita Validación de instrumento de investigación.

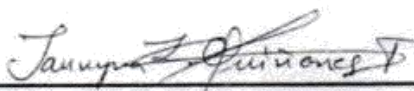
De mi especial consideración.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia hacer de su conocimiento que; está estipulado en el Reglamento y Protocolo de Informe de Tesis de la Universidad Particular de Chiclayo EPG -UDCH "ALTAGORA" la validación de los instrumentos de investigación por juicio de expertos como muestra de un efectivo y real trabajo de campo, por lo que conocedora de su amplia experiencia en el área de la formación de profesionales de los distintos campos del conocimiento, solicito su valioso apoyo profesional validando el siguiente instrumento de investigación: ENCUESTA.

Agradeceré mucho la evaluación respectiva emitiendo los calificativos correspondientes conforme a las escalas adjuntas.

Correspondo a usted la atención, y quisiera expresarle mi consideración más distinguida.

Chiclayo, 05 de enero del 2019


Srta. Jannyna Isabel Quiñones Tarrillo
DNI: 46112544



UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO

ESCUELA DE POSGRADO "ALTAGORA"



INFORME DE OPINION DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto : DRA. VALLADOLID BENAVIDES ANITA
- 1.2. Cargo : DOCENTE
- 1.3. Institución o Centro Laboral : UNIVERSIDAD SIPAN - ULADCH
- 1.4. Nombre del Instrumento : ENCUESTA
- 1.5. Título de la Investigación : El Clima Laboral y a motivación de los Docentes del Nivel Superior del instituto privado Cayetano Heredia de la Ciudad de Chiclayo/Lambayeque -2018.
- 1.6. Autora : Jannyna Isabel Quiñones Tarrillo

II. ASPECTOS A VALIDAR

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00 - 20 %	REGULAR 21 - 40 %	BUENO 41 - 60 %	MUY BUENO 61 - 80 %	EXCELENTE 81 - 100 %
CLARIDAD	Esta expresado con un lenguaje apropiado.					X
OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.					X
ACTUALIDAD	Adecuado con la innovación y la mejora continua de los sistemas educativos.					X
ORGANIZACION	Se denota organización lógica.					X

SUFICIENCIA	Comprende aspectos en calidad y cantidad.					X
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar múltiples aspectos de la administración y educación.					X
CONSISTENCIA	Sustentados en aspectos teórico – científicos.					X
COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Responde a los propósitos de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento es adecuado para el propósito de la investigación.					X
PROMEDIO						100%

III. PROMEDIO DE VALORACION

100 %

IV. OPINION DE APLICABILIDAD

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Chiclayo, 10 de enero del 2019.

Anita

DNI. N° 16713874

Teléfono N° 946428001