



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**El clima laboral y la motivación en los docentes de la
Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad
de Educación de la Universidad Nacional Mayor de
San Marcos en el año 2018**

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación

AUTOR

Edith Hellen VADILLO DIONICIO

ASESOR

Dr. Edgar Froilán DAMIÁN NÚÑEZ

Lima, Perú

2022



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Vadillo, E. (2022). *El clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Edith Hellen Vadillo Dionicio
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70319038
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-7164-6923
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dr. Edgar Froilán Damián Núñez
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08056163
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-7499-8449
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dr. Hernando Díaz Andía
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06045204
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Dr. Carlos Wyly Dextre Mendoza
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10389035
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Dr. Dante Manuel Macazana Fernández
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40356100
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	Dr. César Daniel Escuza Mesías
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	40818404
Datos de investigación	
Línea de investigación	E.3.1.7. Gestión educativa
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lima Metropolitana Lugar: Universidad Nacional Mayor de San Marcos Latitud: -12.054539999809359 Longitud: -77.08479511352357.
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2017 – febrero 2019
URL de disciplinas OCDE	Educación general https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 78-DUPG-FE-2022-TR

En la ciudad de Lima, a los 17 días del mes de junio de 2022, siendo las 12:00 m., en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **EL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN FÍSICA DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS EN EL AÑO 2018**, para optar el **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado **MUY BUENO**, con la calificación de **DIECIOCHO (18)**.

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación** a la Bach. **EDITH HELLEN VADILLO DIONICIO**.

En señal de conformidad, siendo las 1:17 a.m. se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

Dr. HERNANDO DÍAZ ANDÍA
Presidente

Dr. EDGAR FROILÁN DAMIÁN NÚÑEZ
Asesor

Dr. CARLOS WYLY DEXTRE MENDOZA
Jurado Informante

Dr. DANTE MANUEL MACAZANA FERNÁNDEZ
Jurado Informante

Dr. CÉSAR DANIEL ESCUZA MESÍAS
Miembro del Jurado

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios por darme salud, voluntad, fuerza y dedicación para seguir avanzando con mis proyectos, agradezco a mi madre que es mi motivo para seguir adelante y superarme; agradezco a mi familia que siempre me acompaña, agradezco a mi querida alma mater por su formación y de forma especial a mi asesor Edgar Damián que con su paciencia y profesionalismo ha sabido guiarme y direccionarme en este proceso para el logro de mi objetivo.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a la persona más importante en mi vida, mi madre, aquella que siempre estuvo pendiente y dándome aliento cuando estaba a punto de rendirme y recordarme siempre cual es mi objetivo, aquella que con amor, trabajo y sacrificio logro sacarme adelante; dedico este trabajo a toda mi familia en especial a mi abuelo Jesús, a mi tío Hugo por su apoyo constante; y sobre todo dedico esta tesis a mi asesor Edgar Damián por su apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar presente y acompañándome en todo momento gracias.

ÍNDICE GENERAL

VEREDICTO DE LA TESIS POR LOS MIEMBROS DEL JURADO	
EXAMINADOR	II
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	V
ÍNDICE GENERAL	VI
ÍNDICE DE TABLAS	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XI
RESUMEN	XIII
SUMMARY	XIV
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	- 1 -
1.1. Situación Problemática	- 1 -
1.2. Planteamiento del problema	- 2 -
1.3. Objetivo de la investigación	- 4 -
1.4. Justificación del problema.....	- 5 -
1.5. Formulación de la hipótesis	- 7 -
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	- 9 -
2.1. Marco Filosófico o epistemológico de la investigación.....	- 9 -
2.2. Bases teóricas	- 18 -
2.3. Glosario de términos.....	- 47 -
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	- 49 -
3.1. Operacionalización de variables	- 49 -
3.2. Tipo y diseño de la investigación	- 52 -
3.3. Población	- 53 -
3.4. Técnicas de recolección de datos.....	- 54 -
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	- 60 -

4.1. Presentación los datos.....	- 60 -
4.2. Análisis descriptivo	- 63 -
4.3. Proceso de prueba de hipótesis general.....	- 96 -
4.4. Proceso de prueba de hipótesis específico	- 102 -
4.5. Discusión de los resultados	- 129 -
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	- 132 -
Conclusiones	- 132 -
Recomendaciones	- 134 -
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	- 135 -
ANEXOS.....	- 137 -
ANEXO 01: MATRIZ DE PROBLEMATIZACIÓN	- 138 -
ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	- 139 -
ANEXO 03: INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DE DATOS.....	- 143 -

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones de clima laboral	- 32 -
Tabla 2 Dimensiones de la motivación	- 43 -
Tabla 3 Identificación de variables.....	- 49 -
Tabla 4 Clasificación de variables.....	- 49 -
Tabla 5 de Operacionalización de X	- 50 -
Tabla 6 Operacionalización de Y	- 51 -
Tabla 7 Población	- 53 -
<i>Tabla 8 Puntaje máximo por dimensión.....</i>	<i>- 54 -</i>
Tabla 9 Instrumento de recolección de datos	- 55 -
Tabla 10 Resumen de validación.....	- 56 -
<i>Tabla 11 Validez de la prueba</i>	<i>- 57 -</i>
Tabla 12 Valor del coeficiente de correlación	- 58 -
Tabla 13 Índices de la variable X.....	- 59 -
Tabla 14 Índices de la variable Y	- 59 -
Tabla 15 Datos generales.....	- 60 -
Tabla 16 Datos generales agrupado por Situación docente	- 61 -
Tabla 17 Índices de X	- 63 -
Tabla 18 Tabla de frecuencias X	- 63 -
Tabla 19 Estadísticos X	- 65 -
Tabla 20 Índices de X1	- 66 -
Tabla 21 Tabla de frecuencias X1	- 67 -
Tabla 22 Estadísticos X1	- 68 -
Tabla 23 Índices de X2	- 69 -
Tabla 24 Tabla de frecuencias X2	- 70 -
Tabla 25 Estadísticos X2	- 71 -
Tabla 26 Índices de X3	- 72 -
Tabla 27 Tabla de frecuencias X3	- 73 -
Tabla 28 Estadísticos X3	- 74 -
Tabla 29 Índices de X4	- 75 -
Tabla 30 Tabla de frecuencias X4	- 76 -
Tabla 31 Estadísticos X4	- 77 -

Tabla 32 Índices de X5	- 78 -
Tabla 33 Tabla de frecuencias X5	- 79 -
Tabla 34 Estadísticos X5	- 80 -
Tabla 35 Índices de Y	- 81 -
Tabla 36 Tabla de frecuencias Y	- 82 -
Tabla 37 Estadísticos Y	- 83 -
Tabla 38 Índices de Y1	- 84 -
Tabla 39 Tabla de frecuencias Y1	- 85 -
Tabla 40 Estadísticos Y1	- 86 -
Tabla 41 Índices de Y2	- 87 -
Tabla 42 Tabla de frecuencias Y2	- 88 -
Tabla 43 Estadísticos Y2	- 89 -
Tabla 44 Índices de Y3	- 90 -
Tabla 45 Tabla de frecuencias Y3	- 91 -
Tabla 46 Estadísticos Y3	- 92 -
Tabla 47 Índices de Y4	- 93 -
Tabla 48 Tabla de frecuencias Y4	- 94 -
Tabla 49 Estadísticos Y4	- 95 -
Tabla 50 Correlación X e Y	- 98 -
Tabla 51 Tablas cruzadas X e Y	- 100 -
Tabla 52 Prueba de Chi-cuadrado X e Y	- 100 -
Tabla 53 Correlación H1	- 104 -
Tabla 54 Tablas cruzadas H1	- 105 -
Tabla 55 Prueba de Chi-cuadrado H1	- 106 -
Tabla 56 Correlación H2	- 109 -
Tabla 57 Tablas cruzadas H2	- 111 -
Tabla 58 Prueba de Chi-cuadrado H2	- 111 -
Tabla 59 Correlación H3	- 114 -
Tabla 60 Tablas cruzadas H3	- 116 -
Tabla 61 Prueba de Chi-cuadrado H3	- 116 -
Tabla 62 Correlación H4	- 120 -
Tabla 63 Tablas cruzadas H4	- 121 -
Tabla 64 Prueba de Chi-cuadrado H4	- 122 -

Tabla 65 Correlación H5	- 125 -
Tabla 66 Tablas cruzadas H5	- 127 -
Tabla 67 Prueba de Chi-cuadrado H5	- 127 -
Tabla 68 Estadísticos de X	- 129 -
Tabla 69 Estadísticos de X	- 130 -

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Factores de la organización	- 19 -
Gráfico 2 Clima laboral.....	- 19 -
Gráfico 3 Importancia del clima laboral	- 23 -
Gráfico 4 Beneficio clima laboral.....	- 24 -
Gráfico 5 Evolución de la motivación	- 38 -
Gráfico 6 Automotivación	- 39 -
Gráfico 7 Factores que influyen en la motivación	- 44 -
Gráfico 8 Diseño de investigación.....	- 52 -
Gráfico 9 Proceso de recolección de datos.....	- 55 -
Gráfico 10 Diagrama de cajas para X	- 62 -
Gráfico 11 Diagrama de cajas para Y	- 62 -
Gráfico 12 Histograma X.....	- 64 -
Gráfico 13 Pirámide X.....	- 65 -
Gráfico 14 Histograma X1	- 67 -
Gráfico 15 Pirámide X1	- 68 -
Gráfico 16 Histograma X2.....	- 70 -
Gráfico 17 Pirámide X2.....	- 71 -
Gráfico 18 Histograma X3.....	- 73 -
Gráfico 19 Pirámide X3.....	- 74 -
Gráfico 20 Histograma X4.....	- 76 -
Gráfico 21 Pirámide X4	- 77 -
Gráfico 22 Histograma X5.....	- 79 -
Gráfico 23 Pirámide X5.....	- 80 -
Gráfico 24 Histograma Y.....	- 82 -
Gráfico 25 Pirámide Y	- 83 -
Gráfico 26 Histograma Y1	- 85 -
Gráfico 27 Pirámide Y1	- 86 -
Gráfico 28 Histograma Y2.....	- 88 -
Gráfico 29 Pirámide Y2.....	- 89 -
Gráfico 30 Histograma Y3.....	- 91 -
Gráfico 31 Pirámide Y3.....	- 92 -

Gráfico 32 Histograma Y4.....	- 94 -
Gráfico 33 Pirámide Y4.....	- 95 -
Gráfico 34 Diagrama dispersión.....	- 98 -
Gráfico 35 Cruce de variables X e Y.....	- 101 -
Gráfico 36 Diagrama dispersión H1	- 103 -
Gráfico 37 Cruce de variables H1	- 106 -
Gráfico 38 Diagrama dispersión H2	- 109 -
Gráfico 39 Cruce de variables H2	- 112 -
Gráfico 40 Diagrama dispersión H3	- 114 -
Gráfico 41 Cruce de variables H1	- 117 -
Gráfico 42 Diagrama dispersión H4	- 119 -
Gráfico 43 Cruce de variables H4	- 123 -
Gráfico 44 Diagrama dispersión H5	- 125 -
Gráfico 45 Cruce de variables H5.....	- 128 -

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general; establecer la relación entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018; para conseguir esta finalidad se ha revisado literatura respecto del clima laboral y de evaluación. Conjuntamente con esto se desarrolló una encuesta conjunta que permite medir ambas variables con 25 preguntas para cada variable. La encuesta se aplicó a 43 docentes entre contratados y nombrados los resultados muestran que existe la asociación y relación directa, positiva y significativa entre las variables, los resultados muestran también que existe diferencias significativas entre los docentes nombrados y contratados.

Palabras Clave: Motivación, clima laboral, docentes y desarrollo profesional

SUMMARY

The present investigation has as a general objective; establish the relationship between the work climate and motivation in the teachers of the Professional School of Physical Education of the Faculty of Education of the National University of San Marcos in 2018. Evaluation. Along with this, a joint survey was developed that allows to measure both variables with 25 questions for each variable. The survey was applied to 43 teachers between the contracted and the appointed results.

Key Words: Motivation, work climate, teachers and professional development.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Situación Problemática

Hoy en día la humanidad ha sufrido modificaciones sustanciales en diversos aspectos y esto se debe a la globalización, al avance científico y al avance tecnológico. Todo ello ha generado problemas con los países en vías de desarrollo, ha afectado la educación en general y muchos paradigmas de reforma educativa.

Ahora, en cuanto a los problemas que afronta en la actualidad nuestro país son muchos, pero existen algunos que requieren una mayor atención por parte de los directivos de las instituciones educativas. Uno de ellos que amerita tratarlo en esta presente investigación es sobre la relación entre el clima laboral y la motivación en docentes, lo cual se observa pocas veces y genera cada vez más problemas en las organizaciones educativas.

Hablar de una motivación por parte de los docentes va a depender del clima laboral que se viva en las instituciones educativas, es decir, la plana docente trabajará motivada siempre y cuando no se obstaculice la independencia y no sean obligados a cometer actos que va en contra de sus principios, pues ello genera una ruptura en las relaciones humanas y también impiden realizar mejoras en busca de la calidad educativa.

La motivación en los docentes está catalogada como una pieza fundamental para que la organización pueda funcionar sin problema alguno. El clima laboral es otro de los factores determinantes que influye en la conducta de los miembros de la educación y que condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional.

Lo que se tiene en el Perú es la falta de motivación de los docentes y estas desmotivaciones son evidentes en la acción académica. Es por ello que se debe contar con instituciones educativas donde todos los miembros trabajen

en equipo por un fin común, contando con un clima laboral armonioso en donde se den las condiciones necesarias para un mejor desenvolvimiento de los docentes y estén más motivados.

El desarrollo de esta investigación, como ya se mencionó, se enmarca en determinar la relación de la percepción clima laboral y la motivación en docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

Lo que se desea determinar es en qué medida la motivación docente que se realiza en un determinado clima laboral puede explicar los resultados educativos que se obtienen y si dicha motivación es un factor importante para la mejora educativa de la organización.

Los resultados contribuirán a la optimización de la gestión institucional, apostando por la generación de un ambiente favorable en el cual los docentes se desempeñen a satisfacción.

1.2. Planteamiento del problema

El clima laboral ha sido empleado en el campo de la administración, la psicología y las ciencias que estudian los grupos humanos y esas prácticas han contribuido a comprender lo importante de su estudio en las organizaciones o instituciones privadas o públicas, así como la necesidad de que los miembros que la integran se sientan involucrados además de motivados a fin de desarrollarse óptimamente en su labor que realizan día a día.

Por lo expuesto, debemos tener en cuenta que quienes tienen la tarea de llevar adelante la gestión de las organizaciones educativas deben tener la capacidad de concebir, percibir y conducir el cambio para la excelencia educativa u organizacional, vale decir, el director debe ser la cabeza y guía de la institución y debe actuar motivando, liderando, trabajando y

comunicando o interrelacionándose con los partícipes de la labor educativa. Para alcanzar este propósito es necesario entender el cambio en primer lugar, como un proceso que exige desprendernos de lo conocido para incursionar en lo desconocido. Además, para percibir las prácticas docentes, las creencias que la sustentan, los valores que la impulsan y las relaciones que se producen dentro de la comunidad educativa.

Para ello, el cambio se debe comprender con la puesta en práctica de estrategias que permitan superar una situación dada por una nueva, de acuerdo a paradigmas e ideologías identificadas, contrastadas y asumidas hasta el momento, proporcionadas por la era del conocimiento. Asumiendo la carencia de calidad educativa y falta de un buen clima laboral en el quehacer docente y ante los desafíos que plantea la sociedad actual a nuestros educandos y demás agentes educativos, como el profesor, por ejemplo, ¿cómo es realmente la motivación docente en las aulas?, pues ubicamos nuestro estudio en el eje de las institucionales educativas públicas puesto que son las que más faltas o carencias presentan en su proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.2.1. Problema principal

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión Incentivo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018?

- b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión Comunicación de la variable Clima laboral y la dimensión Social de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018?
- c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión Liderazgo de la variable Clima laboral y la dimensión Profesional de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018?
- d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión Satisfacción de la variable Clima laboral y la dimensión Familiar de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018?
- e) ¿Cuál es la relación entre la dimensión Trabajo en equipo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018?

1.3. Objetivo de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

Los objetivos específicos de la investigación son los siguientes:

- a) Determinar la relación entre la dimensión Incentivo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.
- b) Describir relación entre la dimensión Comunicación de la variable Clima laboral y la dimensión Social de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.
- c) Determinar la relación entre la dimensión Liderazgo de la variable Clima laboral y la dimensión Profesional de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.
- d) Determinar la relación entre la dimensión Satisfacción de la variable Clima laboral y la dimensión Familiar de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.
- e) Establecer la relación entre la dimensión Trabajo en equipo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

1.4. Justificación del problema

La presente investigación se justifica en la importancia de conocer la relación entre el clima laboral con la motivación de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. A partir de los resultados, permitirá manejar información sobre cómo guiar a los docentes hacia

desempeños más sobresalientes, orientar las iniciativas e intervenciones para así obtener un clima laboral adecuado y que garantice la motivación constante de los docentes.

Lo que se pretende es contribuir a encontrar valiosos antecedentes que sirvan para fomentar programas específicamente inclinados al logro de óptimos resultados laborales y que estén alineados con las metas organizacionales y con la motivación de los docentes. Se busca, además, satisfacer las necesidades laborales dentro de una institución, de tal manera que mejoraría la calidad y generará una satisfacción laboral, optimizando el desempeño docente e influyendo de manera positiva en el servicio brindado y en las relaciones interpersonales.

Se busca evidenciar la relación de causa y efecto entre el clima laboral con la motivación de los docentes, de tal modo que se beneficiará de manera directa a todos los colaboradores de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y a las demás instituciones en general.

La información obtenida en la presente investigación servirá como base y antecedente de futuros trabajos relacionados con el tema de estudio. Asimismo, los logros de este estudio permitirán generar conciencia en el papel que cumple las diversas dimensiones de ambas variables.

Es por ello que se ha considerado la importancia de realizar un análisis, de la relación entre la percepción clima laboral y la motivación docente de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

1.5. Formulación de la hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

1.5.2. Hipótesis específicas

- a) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Incentivo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.
- b) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Comunicación de la variable Clima laboral y la dimensión Social de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.
- c) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Liderazgo de la variable Clima laboral y la dimensión Profesional de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.
- d) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Satisfacción de la variable Clima laboral y la dimensión Familiar de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.
- e) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Trabajo en equipo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la

variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Filosófico o epistemológico de la investigación

Con nuevas exigencias actuales en un contexto globalizante y complejo, las universidades deben adaptarse para la formación de profesionales adaptándose a los nuevos requerimientos para mantener su competitividad. Por tanto, una universidad debe preocuparse por sus docentes en sentido de su motivación y el contexto de trabajo en el cual se desenvuelven. La importancia de establecer la relación entre el clima laboral y la motivación ya que con esta información se puede mejorar la calidad educativa, esto permitiría brindar a los estudiantes universitarios mejor calidad de formación profesional de tal manera que puedan afrontar las nuevas exigencias. Es imperioso establecer entonces esta relación entre las variables. Asia este propósito se dirige el presente trabajo.

Este documento está conformado por cuatro capítulos a través de los cuales se desarrolla el presente trabajo de investigación. En primer lugar, se presenta el capítulo I, en esta sección se establece el planteamiento del problema donde se expone las preguntas de investigación y la justificación de la misma, los objetivos y el planteamiento de la hipótesis. Seguidamente en el Capítulo II, se expone el marco teórico, que integra las argumentaciones conceptuales, antecedentes y el contexto teórico de las variables, además también se expone la información que soporta esta investigación. Seguidamente el capítulo III, se explica detalladamente la metodología que se utilizó en la investigación de este estudio. En el capítulo IV, se integran los resultados de la información generada; en tanto que, en el apartado siguiente, se organiza la discusión y análisis de los resultados describiendo y haciendo el análisis correlacional. Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones, que se sustentan en el marco teórico y el análisis estadístico; seguidamente en esta sección se muestra las referencias bibliográficas citadas en todo el trabajo de investigación.

2.1.1. Antecedentes nacionales

Parillo Sosa (2017) realizó un trabajo de investigación titulado: “Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, año 2015”. El objetivo de la investigación fue determinar qué tipo de correlación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. El tipo de investigación fue descriptiva-correlacional. Los instrumentos de medición que se utilizaron fueron cuestionarios y las dimensiones midieron la autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación y las condiciones laborales. En cuanto a la correlación de las dos variables de estudio, se utilizaron el coeficiente de correlación de Pearson (r) y el coeficiente de determinación (r^2). La población estuvo conformada por docentes nombrados y contratados. La muestra estuvo conformada por la población estudiantil de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en la sede central, Puno y su filial en Arequipa. Por último, el trabajo de investigación muestra las siguientes conclusiones:

- Existe una correlación directa de manera positiva y alta entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Su valor en la correlación de Pearson fue de 0.91 y a su vez el coeficiente de determinación fue de 0.83.
- El nivel del clima organizacional entre los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez es desfavorable, el cual representa el 53,8% de un total de 308 docentes encuestados.
- El nivel de desempeño laboral entre los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez es suficiente, el cual representa el 55,5% de un total de 308 docentes encuestados.

Alfaro Peña (2015) realizó un trabajo de investigación titulado: “Satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador,

2015". El objetivo del trabajo de investigación fue determinar el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador. El objetivo de la investigación fue identificar los niveles de satisfacción laboral del docente de la Universidad Científica del Sur, Villa El Salvador. El tipo de investigación fue básico, descriptivo. El diseño de investigación fue no experimental, transversal. El instrumento de medición estuvo conformado por la escala de Likert. La población estuvo conformada por docentes de la Universidad Científica del Sur. La muestra estuvo conformada por 150 docentes de la Universidad Científica del Sur. Las conclusiones del trabajo de investigación fueron las siguientes:

- Los docentes de la Universidad Científica del Sur presentan una satisfacción moderada de 63%, 28% insatisfecho, y 9% satisfecho. Es decir, el 90% de los docentes no está satisfecho laboralmente en la universidad.
- Los docentes de la Universidad Científica del Sur se encuentran en un 58% de satisfacción moderada en cuanto a la satisfacción intrínseca, 18% insatisfecho y 24% satisfecho.
- Los docentes de la Universidad Científica del Sur se encuentran en un 49% de satisfacción moderada en cuanto a la satisfacción extrínseca, 23% insatisfecho y 27% satisfecho.

Barriga Rodríguez (2016), realizó un trabajo de investigación que llevó de título: "Clima laboral y desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza" en el distrito de Jesús María - Lima. El diseño de la investigación fue transeccional, correlacional, causal, bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados en el clima laboral, dimensionado en el talento humano, el diseño organizacional y la cultura organizacional. El otro punto fue la motivación docente que comprende las relaciones interpersonales y resultados de la labor educativa. La población estuvo conformada por docentes de la muestra.

Se demostró que existe relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”- Jesús María. Pues el coeficiente de correlación fue bueno de 0,755, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05, motivo por el cual se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: El clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”- Jesús María. Por último, se muestran las siguientes conclusiones:

- Existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la Universidad “Jaime Bausate y Meza”, Jesús María. El coeficiente de correlación fue bueno, de 0.755; existe una relación directa y un nivel de significancia menor de 0.05.
- Existe relación entre el talento humano en el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”, Jesús María. La correlación de Pearson fue buena y arrojó un 0.684, es decir, se da una satisfacción directa y un nivel de significancia menor que 0.05.
- Existe relación entre el talento humano en el diseño laboral en el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”, Jesús María. La correlación de Spearman fue moderada y arrojó un 0.577, es decir, se da una satisfacción directa y un nivel de significancia menor que 0.01.
- Existe relación entre la cultura organizacional en el desempeño docente en la Universidad “Jaime Bausate y Meza”, Jesús María. La correlación de Spearman fue moderada y arrojó un 0.646, es decir, se da una satisfacción directa y un nivel de significancia menor que 0.05.

Bobadilla (2017) realizó un trabajo de investigación titulado: “Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo”. El objetivo del trabajo de investigación fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y desempeño laboral en los institutos superiores tecnológicos de Huancayo. El tipo de investigación fue aplicada. El nivel de la investigación fue descriptivo. El método de investigación fue descriptivo. El diseño de la investigación fue correlacional. La población

estuvo conformada por docentes que laboran en los institutos superiores tecnológicos de Huancayo. La muestra estuvo conformada por 104 docentes de los institutos superiores tecnológicos de Huancayo. La técnica de muestreo fue no probabilística, criterial o intencional. En cuanto a los instrumentos de recolección de información, se utilizaron test en la escala de Likert, cuestionarios y una observación directa. Por último, se presenta las siguientes conclusiones:

- Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo. Dicha demostración se pudo realizar con la prueba estadística Chi cuadrada.
- Los institutos superiores tecnológicos investigados se encuentran ubicados en dos niveles del clima organizacional, de tres posibles alternativas, bueno, regular y malo. Existen institutos superiores tecnológicos buenos regulares y malos en cuanto al clima organizacional.
- En cuanto al desempeño laboral, se consideró tres niveles de desempeño: inicio, en proceso y logrado. De manera global, tres institutos superiores tecnológicos presenten un nivel de desempeño “logrado”, un instituto en el nivel “en proceso” y otros en “inicio”.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Polanco (2014) realizó un trabajo de investigación titulada: “El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés”. El objetivo de la investigación fue describir el clima organizacional y la satisfacción laboral en los(as) docentes del INTAE y caracterizar el impacto del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los(as) docentes del INTAE. El tipo de investigación fue descriptiva. El diseño de la investigación fue no experimental transeccional. La población estuvo conformada por docentes de la jornada matutina, vespertina y nocturna del INTAE. La muestra estuvo

conformada por 150 docentes de la jornada matutina, vespertina y nocturna del INTAE. El instrumento de recolección de información se basó en cuestionarios y un test proyectivo. Las conclusiones del trabajo de investigación son los siguientes:

- El clima organizacional observado en el INTAE está favorecido por el ajuste de las personas a sus roles educativos, administrativos que corresponde con la teoría de las expectativas y el estereotipo profesionales. También el clima laboral impacta en las relaciones humanas presentes dentro de la institución y favorece la interacción de los individuos.
- La satisfacción de los docentes del INTAE debe ser vista desde la perspectiva de la satisfacción parcial mediante el análisis de frecuencia de respuesta de los satisfactores como insatisfactorios asociados al ambiente laboral o clima laboral, la administración de los sueldos y salarios, el sistema de promoción laboral y la interacción de las relaciones humanas.
- El clima laboral en sus distintas dimensiones influye en la satisfacción laboral mediante su influencia emocional en la ponderación de los satisfactores e insatisfactorias laborales.
- Los elementos más sensibles clima laboral del INTAE quedan evidenciados por la presencia de instrumentos estratégicos de planificación que rompen con los procesos de improvisación y juicios arriesgados.

Bracho (1999) realizó un trabajo de investigación titulado: "Clima Organizacional y su relación con la satisfacción Laboral en una Institución de Educación Superior". El objetivo de la investigación fue investigar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral que existen en una institución de educación superior. El tipo de investigación fue descriptiva. El diseño de la investigación fue no experimental transeccional. La población estuvo conformada por docentes de educación superior. La muestra estuvo conformada por 150 docentes de educación superior. El

instrumento de recolección de información se basó en cuestionarios y un test proyectivo. Dicha investigación comprueba la relación de manera directa que existe entre una adecuada organización y el grado de satisfacción laboral de los trabajadores en una determinada institución. Bracho nos menciona que el clima organizacional de un determinado grupo social es una variable mediadora entre los propósitos y los logros del mismo grupo. Centrándose en el ámbito educativo, todo esto significa que entre lo que se planifica (objetivos, metas, fines) en una unidad educativa y lo que se logra (metas institucionales, rendimiento) existe una distancia que no se llena por la mera acción de instancias separadas sino por la interacción de demasiadas variables que, si es percibida por los actores sociales, dará origen a “climas”, específicamente, al clima organizacional. Las conclusiones del trabajo de investigación son los siguientes:

- El clima organizacional tiene una relación significativa con la motivación del docente. el coeficiente hallado fue de 0.441 cuya dirección positiva afirma que ambas afectan en la misma dirección, es decir, si una sube, la otra también sube y viceversa.
- La educación superior debe promover una satisfacción al personal, además, debe planificar recursos de capacitación y actividades socio-culturales y debe promover una interacción positiva.
- Existe una satisfacción laboral extrínseca que muestra una percepción del personal con respecto al énfasis que pone la institución superior sobre la adecuación de la recompensa recibida. Debe haber una cultura organizacional.
- A mayor percepción del personal de la institución sobre la organización, apoyo mutuo, relaciones de cordialidad, criterios de evaluación de rendimiento y reconocimientos de trabajo, incrementará los logros en la institución. De esa manera se alcanzarán las metas, los planes de trabajo esperados.

Medina (2008) realizó un trabajo de investigación titulado: “Cultura y clima en las organizaciones educativas, factor determinante en la eficacia del personal

docente”. Estableció como objetivo general analizar la cultura y el clima organizacional como factores determinantes en la eficacia del personal docente en organizaciones educativas. La metodología de investigación fue con una investigación cuantitativa, documental, es por ello que la población y muestra no es humana, sino que se utilizaron diferentes fuentes bibliográficas. Esta investigación fue sustentada bajo la teoría de sistema y del desarrollo organizacional.

En base a los resultados arrojados se analizó la eficacia del personal docente mediante el estudio de problema con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y, en general, en el pensamiento del autor.

En efecto, la investigación arrojó que la cultura organizacional es una herramienta eficaz para la interpretación de la vida y el comportamiento organizacional. Este trabajo guarda relación con el presente estudio de investigación ya que tiene como objetivo: Evaluar el clima organizacional, evidenciándose la importancia de la influencia de la cultura de cada organización, puesto que de las diferentes normativas y visualizaciones de cada institución depende el talento humano de la organización.

Fernández (2006) realizó un trabajo de investigación titulado: "El Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica”. El objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y la supervisión del desempeño docente en instituciones de Educación Básica del Circuito N° 1 del Municipio Maracaibo. Es una investigación descriptiva, de diseño no experimental, transeccional-correlacional. Se ejecutó en una población de 497 docentes, con una muestra probabilística de 107 sujetos. Los datos se recolectaron mediante dos cuestionarios: uno de 16 ítems, que mide la variable clima organizacional y otro de 15 ítems, que mide la variable supervisión del desempeño docente.

Se validaron mediante juicio de expertos y su confiabilidad se determinó mediante el coeficiente de consistencia interna alfa Cronbach. Fernández concluyó que: existe una relación débil entre el clima organizacional y la supervisión del desempeño docente.

Nieves (2016) realizó un trabajo de investigación titulado: "Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, estado Aragua". La investigación presenta un tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental transversal cuya muestra estuvo conformada por 15 docentes a tiempo completo del Liceo Agustín Codazzi, miembros del consejo técnico asesor del plantel; 20 docentes por horas.

La muestra a la que se hace mención en el apartado anterior se seleccionó mediante un procedimiento probabilístico estratificada, y en el caso de los alumnos de una población de 500 estudiantes se tomó 60 de ellos cursantes del Segundo Año, durante el periodo escolar 1994-1995, mediante un procedimiento no probabilístico, tipo intencional. Además, se utilizaron las técnicas de la observación y la entrevista informal a través de tres instrumentos como un cuestionario descriptivo del perfil del clima organizacional, una escala para medir la eficiencia docente en actividades intracátedra en versión original de Silva (1985) y una escala para la evaluación del docente en actividades extra cátedra.

Después de su aplicación se concluyó que el personal docente del Liceo "Agustín Codazzi" evidencia un desempeño óptimo en cada rol considerado. Sin embargo, en el rol como orientador los estudiantes percibieron su acción moderadamente deficiente; asimismo, a nivel de actividades, se determinó, de acuerdo a la opinión homogénea de los docentes un desempeño óptimo en el cumplimiento de las normas jurídicas e institucionales y en la dimensión ética que debe prevalecer y proyectar el docente.

Por otra parte, se observó un desempeño muy bueno en las actividades de formación y difusión cultural que implementa la institución. En general, el clima organizacional del Liceo Agustín Codazzi es muy bueno.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. La Definición de clima laboral

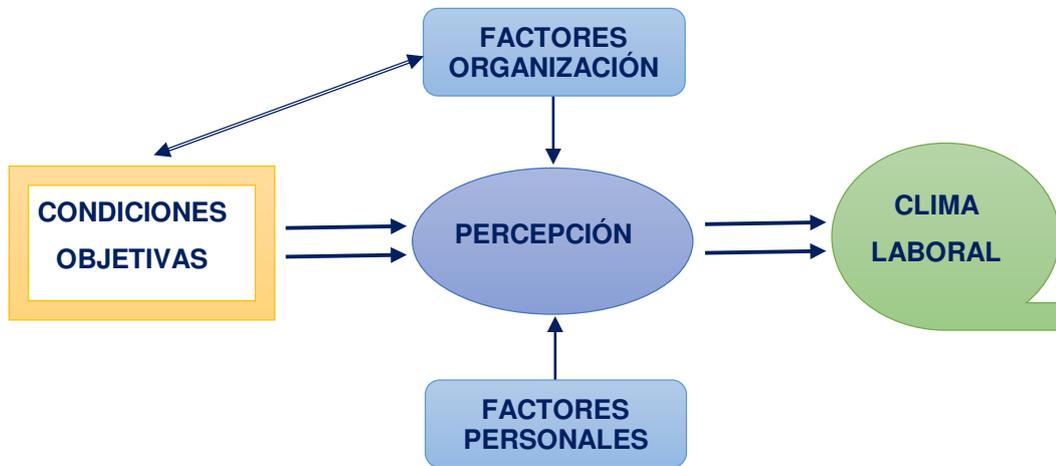
Poole (2006), a través de su libro titulado: “El clima laboral”, menciona que el clima laboral viene a ser la suma de las percepciones que los trabajadores observan sobre el medio humano y físico donde se desarrolla la actividad diaria de la organización. Es un factor coyuntural dentro de la organización, es decir, se asienta en la cultura organizacional, que está más enmarcado en la historia, valores y tradición de la organización.

El clima laboral, según indica Poole, evoluciona según dinámicas internas y que dependen de variados procesos de percepción elementales como la credibilidad de la fuente, los procesos selectivos de la llegada de la información, los liderazgos de opinión o las normas grupales.

Poole, señala que los procesos que intervienen en la formación del clima laboral, así como su interacción dinámica se generan a través de las condiciones objetivas de la organización (horarios, estructura jerárquica, procesos, etc.) que luego son filtradas por la percepción del trabajador (factores propios de la organización y factores personales) para luego, realizar un agregado de estas percepciones, con el fin de conformar el clima. Dicha explicación se muestra en la siguiente gráfica:

Gráfico 1

Factores de la organización



El clima laboral también debe entenderse desde otra óptica, es decir, ser considerada como la calidad total en la línea de la EFQM (European Foundation For Quality Model). Y desde este punto de vista, el trabajador se ve como un cliente interno del cual se le debe medir el grado de satisfacción.

En el aspecto de realizar un estudio sobre el clima laboral, esta es recomendable en situaciones como:

Gráfico 2

Clima laboral



Chiang, Martín y Núñez (2010), a través de su libro titulado “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral”, indican que el clima laboral tiene que definirse primero separando sus dos vocablos. Aborda el término ‘clima’ y lo toma como un sentido metafórico pues se refiere al estado del tiempo, pero acá está centrado en el cual se trabaja en la organización, si es favorable o no en las actividades. Acota que el clima no es en sí una causa sino un enlace que hace posible una relación virtuosa entre el individuo y la organización. Ahora, en cuanto al término ‘laboral se menciona que es un patrón de relaciones, por el cual las personas, bajo el mando de los directivos, marcan el proceso de diseño organizacional. Esto marca lo que es la estructura organizacional. En resumen, la organización viene a ser una serie de procedimientos formales usados para coordinar a los diversos órganos. Ahora, según el autor, se utiliza el término organización escolar, para indicar la estructura formal del sistema educativo de un país. Se utiliza el término como una ordenación y disposición de cuantos factores y elementos concurren en un centro. Entonces, por lo todo lo mencionado, para los autores, el clima laboral “es un conjunto de atributos específicos de una organización particular que puede ser inducido en el modo como la organización se enfrenta con sus miembros y su entorno. Para el miembro en particular dentro de la organización, el clima toma la forma de un conjunto de actitudes y expectativas que describen las características estáticas de la organización, el comportamiento con el resultado y las eventualidades de resultado-resultado”.

Pulido (2003), nos menciona con respecto al clima laboral, en su obra “Clima organizacional”, que está vinculado a las percepciones de los empleados a las evaluaciones de las prácticas de liderazgo, además, del proceso de toma de decisiones. El clima laboral está vinculado a cuatro dimensiones importantes: autonomía individual, las consideraciones, el apoyo y la contención. En cuanto al modelo, existen diez dimensiones clima laboral: liderazgo de apoyo, claridad en los roles, decisiones participativas, interacción entre compañeros de trabajo, aplicaciones y feedback, desarrollo del empleado, alineación con los objetivos, demandas propias del trabajo, la moral y la angustia del grupo

de trabajo. La investigación nos menciona que la noción de clima se ha ido ampliando en otros aspectos, pero todos vinculados al servicio al cliente. Cubides Freyre considera que el clima organizacional usa como elemento fundamental las percepciones del trabajador porque tiene las estructuras y procesos que ocurren en un medio local. En resumen, los factores y estructura del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima en función a las perspectivas de los miembros.

Rivera (2000), a través de su trabajo titulado "El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa", nos indica que el clima laboral "es un conjunto de variables, como ambientes físicos, estructura, ambiente social, comportamiento organizacional y características de sus miembros que ofrecen una visión global de la organización". Para realizar su investigación, la autora decidió trabajar con la teoría de Rensis Likert porque este autor ha desarrollado un término que da cuenta del fenómeno "efecto cascado", es decir, explica al detalle este sistema de trabajo y lo define de la siguiente manera: "El clima organizacional que existe al interior de un establecimiento educacional no se puede separar del clima que existe fuera de él, en el barrio, en la comunidad o en la organización mayor de la cual éste depende. La realidad es que en cuanto al "sistema abierto", un colegio, un curso, etc., está en permanente comunicación con el medio, recibiendo y entregando. De manera que el "clima externo" influye decisivamente en el "clima interno". Tocamos aquí un punto clave, por lo tanto, la determinación de la "unidad de análisis" y su posibilidad de crear un clima con relativa "autonomía" respecto al macrosistema. Interrogantes que se pueden formular al respecto son: ¿qué puede hacer un director con su escuela si el ambiente del barrio es muy negativo?, ¿Cómo generar un clima positivo superando el entorno externo? Y ¿qué puede hacer un director en particular con sus profesores, si está situado en una corporación, departamento municipal caracterizado por un clima negativo?"

2.2.2. Importancia y beneficios clima laboral

Chiang, Martín y Núñez (2010), a través de su libro titulado “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral”, mencionan en el trabajo que el clima laboral presenta una gran relevancia en la organización ya que es uno de los pilares en el cumplimiento de las metas, la armonía entre el equipo de trabajo y el sentido de pertenencia. Es en este sentido que, según la autora, existe una importancia en cuanto al clima laboral en la generación de una declaración de cambio que permita definir un paso inicial en la estructuración. Toda institución, acota, debe presentar un norte en común, donde los líderes desarrollen capacidad de orientar el desempeño individual y colectivo hacia el logro de objetivos de la organización garantizando de esa manera el alto sentido de contribución.

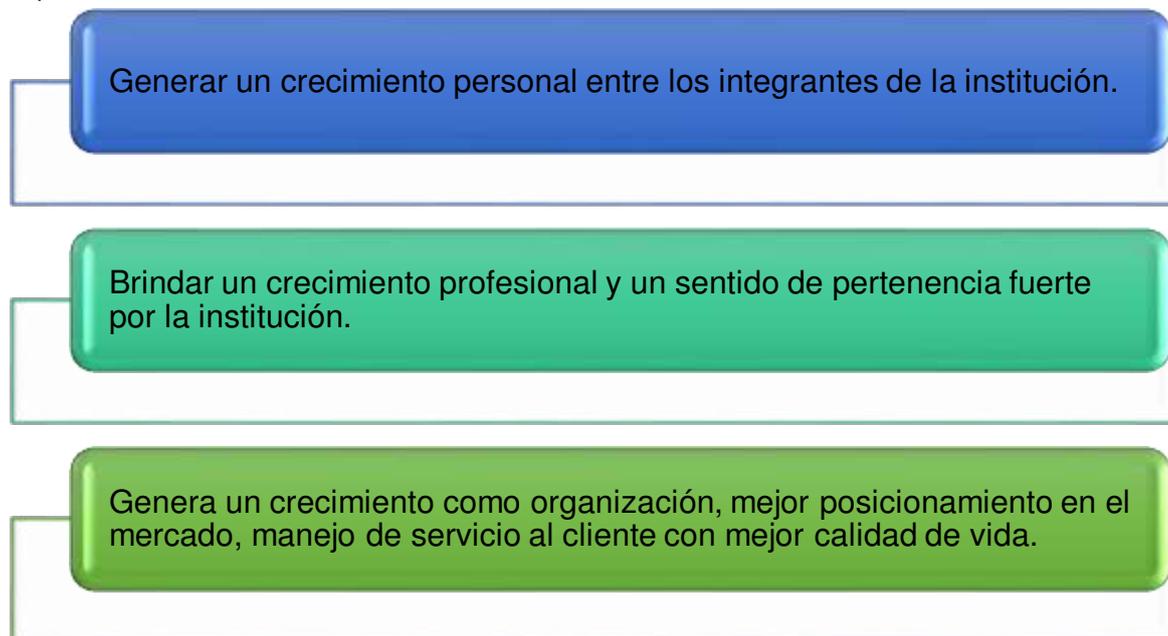
Otro punto importante es que las personas deben desarrollar la capacidad de autogestión a fin de poder liderar, en el día a día, el logro de la estrategia.

Existe un fenómeno de la satisfacción, según los autores, en el que el personal es clave en este tema ya que generará lazos de confianza entre las dos partes al igual que la participación activa en los temas de la empresa.

En resumen, según la autora, el clima laboral es importante porque permite:

Gráfico 3

Importancia del clima laboral



Seisdedos (2017), a través de su libro titulado “El clima laboral y su medida”, menciona que el lugar de trabajo es como el segundo hogar para los trabajadores ya que en él conviven compañeros de trabajo. Es por ello que, dentro de dicho ámbito, debe existir una organización y una forma de conocer dicho ambiente es a través clima laboral.

Entonces, como lo presenta Seisdedos, es de suma importancia que prevalezca un clima laboral armonioso, por lo que se deben considerar los aspectos psicológicos que afectan el desempeño de los trabajadores en su conducta o comportamiento y está vinculado de modo directo con las percepciones que el trabajador asimila en su centro de labores, e implica también la relación con su entorno laboral y con el medio ambiente.

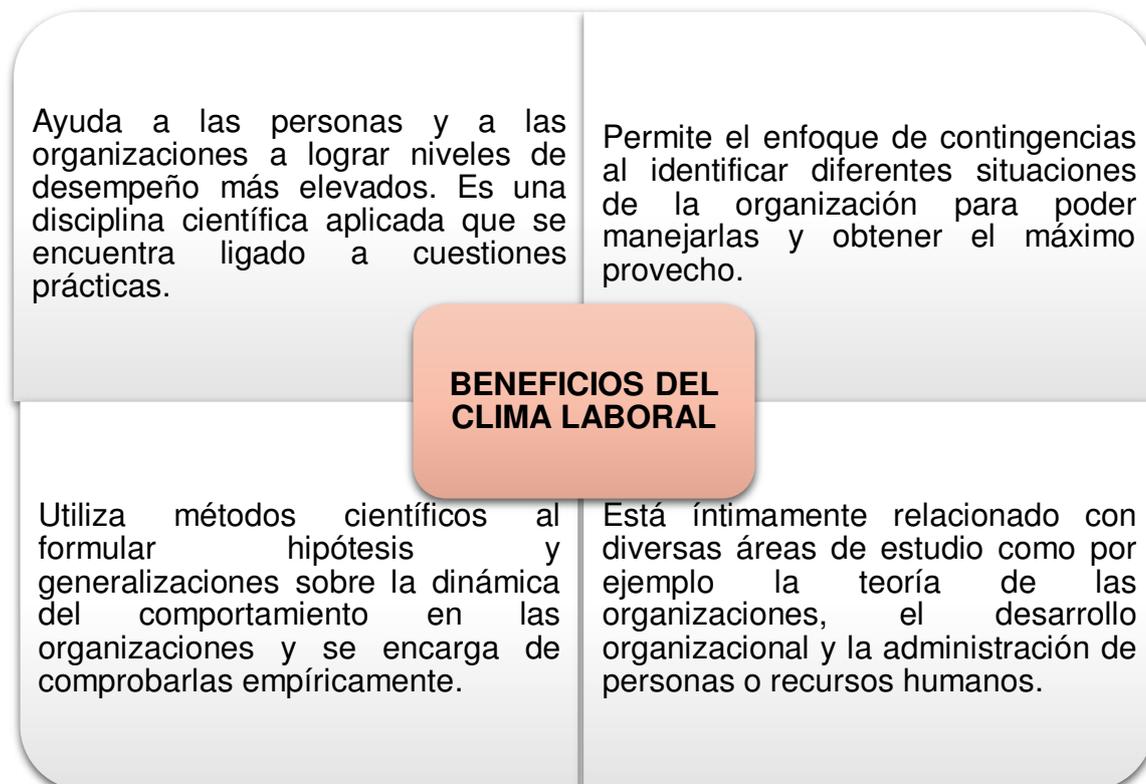
Ahora, si el enfoque se realiza por el comportamiento organizacional, se enlaza al campo de estudio que investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficiencia de las organizaciones.

Tenemos acá que el comportamiento organizacional sería el factor del cual se deriva el clima laboral. En este aspecto, el comportamiento organizacional implica: una estructura organizacional, una motivación, un compromiso organizacional, un poder, una comunicación, un trabajo en equipo y un clima organizacional. La importancia se basa en dicho comportamiento que se refiere a las acciones de los empleados de la organización, las cuales se relacionan con la conducta de los grupos incluyendo temas como normas, funciones, formación de equipos y el mejo de conflictos.

Por último, el autor menciona los beneficios que todo clima laboral debe poseer:

Gráfico 4

Beneficio clima laboral



Polanco (2014), a través de su trabajo de investigación titulado: “El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de

Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés”, indica que el clima laboral puede influir en la motivación, el funcionamiento y la satisfacción en el trabajo y puede crear ciertas expectativas con respecto a las consecuencias que tienen las acciones, debido a que los empleados esperan ciertas recompensas, satisfacciones y frustraciones en base a la percepción clima laboral. En cuanto a ello, menciona la importancia que presenta el clima laboral pues permite lo siguiente:

- Calidad de liderazgo
- Grado de confianza
- Relaciones
- Comunicación
- Experiencia de progreso
- Sentimiento de realizar un trabajo útil
- Responsabilidad
- Recompensas justas
- El grupo de trabajo
- Estructura del puesto de trabajo
- Participación
- Tolerancia y libertad
- Seguridad
- Nivel de identificación con la empresa
- Grado de motivación laboral

2.2.3. El clima laboral en ambientes universitarios

Palma (2013), a través de su trabajo de investigación titulado: “Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias”, indica que el clima laboral en ambientes universitarios son el conjunto de percepciones compartidas que las personas forman acerca de las realidades del trabajo y de la empresa. Estas percepciones tienen un valor estratégico porque alimentan la formación de juicios con respecto a las realidades laborales.

Dichos juicios son determinantes en las acciones, las reacciones y las decisiones de las personas. De esta manera las personas responden y actúan frente a sus realidades de trabajo por la percepción que guardan de ellas y por los juicios que de esta manera se forman.

Bermúdez, Pedraza y Rincón (2015), a través de su publicación en la Revista electrónica de investigación educativa titulada: “El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes”, menciona que el clima laboral en las universidades se refiere a las percepciones que pueden llegar a afectar el comportamiento y rendimiento de sus integrantes.

La satisfacción del docente en el entorno laboral está condicionada en tres dimensiones:

- a) Actitudinal: relacionada a la disposición del personal en todas las áreas de actividad y actividades que desempeñan los miembros de la organización. Incluye aspectos como el liderazgo, la disposición para la solución de problemas, la creatividad, la disciplina, la solidaridad y el sentido de pertenencia.
- b) Administrativo: vinculado a la administración de recursos materiales, financieros y humanos del que dispone la institución. Está vinculada con las relaciones laborales, el control administrativo y el cumplimiento de la normatividad.
- c) Pedagógico curricular: aborda procesos de enseñanza y de aprendizaje, así como el desarrollo de actividades académicas para atender los requerimientos de los planes y programas de estudio.

En resumen, según los autores, el clima laboral en las universidades es entendida como la percepción de los miembros de la comunidad educativa referida a dimensiones académica, socio-afectiva, administrativa y ética que convergen en el entorno de la institución y que influyen sus acciones y conductas.

Zambrano, Ramón y Espinoza (2017), a través de su publicación en la Revista Universidad y Sociedad titulada: “Sobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala”, menciona que las universidades son instituciones complejas desde su origen hasta los tiempos post modernos y aplican la teoría de sistemas para su estudio. Los autores señalan que el clima laboral que se produce al interior de los establecimientos educacionales sería una importante variable a la aparición del síndrome de Burnout de los docentes. En este sentido, cuanto mejor sea el clima reinante dentro de la organización, tanto más bajo serían los niveles de tensión.

En resumen, el clima laboral en las universidades se centra en la satisfacción laboral, en el éxito académico, en la construcción de significados, en el quehacer del docente y la calidad educativa. Además, se revela el uso de la motivación, el aprendizaje, la creatividad, el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales como factores que están presentes en los diferentes actores académicos: docentes, directivos, administrativos y personal de apoyo.

2.2.4. Tipos de clima laboral

Reyna (2015), a través de su libro titulado “La calidad educativa y el clima institucional”, indica que el clima laboral puede dividirse en dos tipos:

- a) Clima de tipo autoritario: se centra en dos tipos de autoritarismos:
 - Autoritarismo explotador: caracterizado porque la dirección no guarda la confianza del caso a sus empleados. La percepción del clima es de temor, en la interacción de los superiores y los subordinados. Las decisiones son tomadas por los directivos.
 - Autoritarismo paternalista: caracterizado porque la dirección les guarda confianza a sus subordinados. Aquí se usa las recompensas y castigos como motivación para los empleados. En resumen, la dirección juega

con las necesidades sociales de los trabajadores, pero da la impresión de que labora en un ambiente estable y estructurado.

- b) Clima de tipo participativo: se centra en dos tipos de participaciones:
- Consultivo: Se caracteriza por la confianza que existe entre los superiores con sus subordinados, a los cuales se les permite tomar decisiones específicas dentro de un clima participativo logrando satisfacer necesidades de estima y existe la delegación. La comunicación es de tipo horizontal.
 - Participación en grupo: Se caracteriza porque la dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones persiguen la integración de todos los niveles, La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación, se trabaja en función de objetivos por rendimiento, las relaciones de trabajo (supervisor – supervisado) se basan en amistad, las responsabilidades compartidas. El funcionamiento de este sistema es el equipo de trabajo como mejor medio para alcanzar los objetivos a través de la participación estratégica.

Rivera (2000), a través de su publicación “El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa”, y basándose en la teoría de Rensis Likert, menciona cuatro tipos de sistemas organizacionales, cada uno dentro de un clima particular:

- a) Sistema I: Autoritario. Este sistema se caracteriza por la desconfianza. Las decisiones son adoptadas en la cumbre de la organización y desde allí se difunden siguiendo una línea altamente burocratizada de conducto regular. Los procesos de control se encuentran también centralizados y formalizados. El clima en este tipo de organizaciones es de desconfianza, temor e inseguridad generalizados.

- b) Sistema II: Paternalista. En esta categoría organizacional, las decisiones son también adoptadas en los escalones superiores de la organización. También en este sistema se centraliza el control, pero en él hay una mayor delegación que en el sistema I. El tipo de relaciones característico de este sistema es paternalista, con autoridades que tienen todo el poder, pero conceden ciertas facilidades a sus subordinados, enmarcadas en límites de cierta flexibilidad. El clima de este tipo de sistema organizacional se basa en relaciones de confianza condescendiente desde la cumbre hacia la base y la dependencia desde la base hacia la cúspide jerárquica. Para los subordinados, el clima parece ser estable, estructurado y sus necesidades sociales parecen estar cubiertas, en la medida que se respeten las reglas del juego establecidas en la cumbre.
- c) Sistema III: Consultivo. Este es un sistema organizacional en que existe un mayor grado de descentralización y delegación de las decisiones. Se mantiene un esquema jerárquico, pero las decisiones específicas son adoptadas por escalones medios e inferiores. El clima de esta clase de organizaciones es de confianza y hay niveles altos de responsabilidad.
- d) Sistema IV: Participativo. Este sistema se caracteriza porque el proceso de toma de decisiones no se encuentra centralizado, sino distribuido en diferentes lugares de la organización. Las comunicaciones son tanto verticales como horizontales, generándose una participación grupal. El clima de este tipo de organización es de confianza y se logran altos niveles de compromiso de los trabajadores con la organización y sus objetivos. Las relaciones entre la dirección y los trabajadores son buenas y reina la confianza en los diferentes sectores de la organización.

Para Rodríguez (2014), los tipos de clima organizacional, presentados a través de su libro titulado "Modelos de análisis. Diagnóstico organizacional", cada institución presenta distintos tipos de climas y diversos autores han

propuesto diversas clasificaciones para representarla. Sin embargo, la mayoría coincide en el que el clima se desarrolla en dos extremos:

- a) Clima favorable: que tiene que ver con un clima abierto, participativo, coherente, ideal, que tiene que ver con la formación integral del educando desde un aspecto académico, social y emocional.
- b) Clima desfavorable: que tiene que ver con un clima cerrado, autoritario, controlado, no coherente, donde están presentes las relaciones de poder, de dominación y de control y dentro de los cuales se presentan como causantes los problemas interpersonales, la participación no libre y democrática que genera comportamientos individuales y hostiles; en resumen, un clima que para convivencia es negativa y que, lógicamente, incide también en el aprendizaje.

Lo que nos menciona Gutiérrez (2014), es que para los integrantes de la comunidad educativa será complicado percibir los tipos de clima, pues uno siendo parte de la organización, las ideas, objetivos, normas, etc., pasan a ser comunes en el actuar de cada individuo.

2.2.5. Las dimensiones clima laboral

Bobadilla (2017), a través de su trabajo de investigación titulado: “Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo”, indica que el clima laboral en la actualidad es uno de los problemas que aqueja este siglo XXI. En este aspecto, la autora menciona las siguientes dimensiones con respecto al clima laboral a tener en cuenta:

a) Motivación

Vinculada al conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona. Dentro de ella están situados los indicadores internos y externos.

b) Comunicación

Indicado como el acto por el cual se puede establecer contacto entre uno y otro ser con la finalidad de transmitir una idea, siendo primordialmente seres “sociales”, en el sentido de que pasamos la mayor parte de nuestras vidas con otras personas, es necesario poner en práctica nuestras habilidades de comunicación. Dentro de sus indicadores está la transmisión de información, el intento de influir en los otros, la manifestación de los propios estados o pensamientos y la realización de los actos.

c) Liderazgo

Asimilado como el proceso de influir sobre sí mismo, el grupo o la organización por medio de la comunicación, toma de decisiones y despliegue del potencial para obtener un resultado útil. Así como, es el desarrollo completo de expectativas, capacidades y habilidades que permite identificar, descubrir, utilizar, potenciar y estimular al máximo la fortaleza y la energía de todos los recursos humanos de la organización, elevando al punto de mira de las personas hacia los objetivos y metas planificadas más exigentes, que incrementa la productividad, la creatividad y la innovación del trabajo, para lograr el éxito organizacional y la satisfacción de las necesidades de los individuos. Dentro de sus indicadores está el conocimiento, la confianza, la integridad y el carisma para inspirar a sus subordinados

d) Satisfacción

Relacionado a la orientación afectiva global que tiene el individuo hacia los roles laborales que desempeña en la actualidad. Esta conceptualización implica que la satisfacción laboral es un concepto unitario y que los individuos pueden ser caracterizados por una actitud vagamente definida hacia situaciones de trabajo. Dentro de sus indicadores está el agrado por su labor y el cumplimiento de sus objetivos.

e) Trabajo en equipo

Vinculado a los grupos cooperativos que se mantienen en contacto habitual y emprenden acciones coordinadas. Dicho trabajo en equipo está conformado por un grupo de personas reunidas para trabajar de manera coordinada en la ejecución de un proyecto. Por la teoría sistémica, el equipo es quien responde por el resultado final y no cada uno de sus miembros de forma independiente. Sin embargo, cada uno de los elementos del equipo está especializado en algo en particular que beneficia al proyecto, por lo que al mismo tiempo cada uno se responsabiliza por aquella parte en que están trabajando, pero obteniendo el resultado tal que, en un trabajo en equipo, uno más uno, es igual a tres, ya que el trabajo en equipo no es simplemente la suma de aportaciones individuales. Dentro de sus indicadores está el aspecto dinámico, el contacto grupal como facilitador, los cooperadores, la interacción y la responsabilidad.

Todas estas dimensiones e indicadores se presentan en el siguiente esquema:

Tabla 1

Dimensiones de clima laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Clima laboral	Incentivo	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación interna • Motivación externa
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Transmisión de información. • Intento de influir en los otros. • Manifestación de los propios estados o pensamientos. • Realización de actos.
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Confianza • Integridad • Carisma para inspirar a sus subordinados.
	Satisfacción	<ul style="list-style-type: none"> • Agrado por su labor • Cumple con sus objetivos

-
- | | |
|-------------------|-------------------|
| | • Dinámicos |
| | • Facilitadores |
| Trabajo en equipo | • Cooperadores |
| | • Interacción |
| | • Responsabilidad |
-

2.2.6. Factores que afectan el clima laboral

Chiang, Martín y Núñez (2010), a través de su libro titulado “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral”, presenta nueve factores que afectan el clima laboral y se presentan a continuación:

a) Condiciones físicas

Las condiciones físicas contemplan las características medioambientales que dispone la empresa para que los empleados desarrollen su trabajo: la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación de las personas, los utensilios, etcétera. Se ha demostrado científicamente que las mejoras hechas en la iluminación aumentan significativamente la productividad. Además, un medio con filtros de cristal óptico de alta protección en las pantallas de los ordenadores, sin papeles ni trastos por el medio y sin ruidos, facilita el bienestar de las personas que pasan largas jornadas trabajando y repercute en la calidad de su labor y de la empresa.

b) Independencia

La independencia mide el grado de autonomía de las personas en la ejecución de sus tareas habituales. Favorece al buen clima el hecho de que cualquier empleado disponga de toda la independencia que es capaz de asumir.

c) Implicación

Se refiere al grado de entrega de los empleados hacia la empresa. Es muy importante que sepas que la mejor forma de generar implicación en tus empleados es a través de un liderazgo eficiente y unas condiciones laborales aceptables. Si no se consigue hay riesgo de escapismo y absentismo laboral.

d) Igualdad

Este es un valor que mide si todos los miembros de la empresa son tratados con criterios justos. La escala permite observar si existe algún tipo de discriminación. El amiguismo y la falta de criterio ponen en peligro el ambiente de trabajo sembrando la desconfianza y el rencor.

e) Liderazgo

Es muy importante la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores. Un liderazgo que es flexible ante las múltiples situaciones laborales que se presentan, y que ofrece un trato a la medida de cada colaborador, genera un clima de trabajo positivo que es coherente con la misión de la empresa y que permite y fomenta el éxito.

f) Relaciones

El grado de madurez, el respeto, la manera de comunicarse unos con otros, la colaboración o la falta de compañerismo, la confianza, todo ello son aspectos de suma importancia. La calidad en las relaciones humanas dentro de una empresa es percibida por los clientes.

g) Reconocimiento

Es fácil reconocer el prestigio de quienes lo ostentan habitualmente, pero cuesta más ofrecer una distinción a quien por su rango no suele destacar. Cuando nunca se reconoce un trabajo bien hecho, aparece la apatía y el clima laboral se deteriora progresivamente.

Lo más recomendado para evitar esta situación es que la empresa cuente con un sistema de reconocimiento del trabajo bien hecho. En el área comercial, el reconocimiento se utiliza como instrumento para crear un espíritu combativo entre los vendedores, generalmente, estableciendo premios anuales para los mejores. Sería muy útil trasladar la experiencia comercial hacia otras áreas, premiando o reconociendo aquello que lo merece.

h) Remuneraciones.

El sistema de remuneración es fundamental para el buen clima laboral. Los salarios medios y bajos con carácter fijo no contribuyen, porque no permiten una valoración de las mejoras ni de los resultados. La

asignación de un salario inmóvil, inmoviliza a quien lo percibe. Los sueldos que sobrepasan los niveles medios son motivadores, pero tampoco impulsan el rendimiento. Las empresas competitivas han creado políticas salariales sobre la base de parámetros de eficacia y de resultados que son medibles. Esto genera un ambiente motivado hacia el logro y fomenta el esfuerzo.

i) Organización.

La organización hace referencia a la existencia de métodos operativos y establecidos de organización del trabajo. ¿Se trabaja mediante procesos productivos? ¿Se trabaja por inercia o por las urgencias del momento? ¿Se trabaja aisladamente? ¿Se promueven los equipos por proyectos? ¿Hay o no hay modelos de gestión implantados?

El clima laboral es el ambiente de una empresa o institución, señala algunos factores que pueden influir en el clima laboral:

- Los factores subyacentes de la propia cultura organizacional, lo que incluye tanto las creencias, valores como conductas que deben compartir todos los miembros de la empresa
- Las condiciones de trabajo, los sistemas y las exigencias del propio trabajo.
- Las interacciones de las personas con el ambiente de la organización y cómo piensan acerca de la empresa, además de la correcta responsabilidad social corporativa
- El liderazgo y autoridad de los cargos más altos, jefes y supervisores en el trabajo
- Los factores psicológicos en que se encuentra la persona que trabaja en la empresa, ya sea sus percepciones, expectativas y motivaciones, y es en este sentido en el que se debe desarrollar la gestión del talento como una forma de llegar a motivar a los trabajadores en base a conseguir lo máximo de cada uno creciendo también sus expectativas laborales

- Las influencias de clientes, proveedores, incluso los medios de comunicación y presiones de los sindicatos en muchas cuestiones
- Las propias relaciones entre los trabajadores y entre trabajadores y jefes, en lo que es conveniente tener en cuenta un buen plan de comunicación interna tanto entre los propios trabajadores como de la empresa con los trabajadores

Davis y Newstrom (2008), a través de su trabajo de investigación titulado: “Comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional”, señalan que los factores que afectan el clima laboral son los siguientes:

- a) Liderazgo: entendida como la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través de un proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetos específicos.
- b) La dirección: vinculado a la realización efectiva de todo lo planeado por medio del gestor. Está basado en principios, en la toma de decisiones directas o delegando dicha autoridad; vigila el cumplimiento de los aspectos normativos que ordenan la conducta de las personas en la organización y que cumplan de manera adecuada todas las órdenes emitidas.
- c) Capacidad de solución de problemas: relacionado con la manera de solucionar conflictos. No se posee de una táctica ideal, pero sí debe tener en cuenta que todas las situaciones presentan facetas distintas que obligan a verlas con un enfoque de contingencia, más que un patrón determinado.
- d) Trabajo en equipo: basada en la función en el trabajo en equipo, en cada una de las unidades y entre las unidades administrativas, a través de la participación organizada del grupo, en un ambiente de apoyo mutuo y de una contribución activa.

2.2.7. La motivación

Ajello (2012), a través de su trabajo de investigación titulado: “El aprendizaje autorregulado y sus relaciones con la autoeficacia y la motivación intrínseca: un estudio realizado con estudiantes de pedagogías de una universidad tradicional chilena”, menciona que la motivación es un aspecto que presenta mucha relevancia en las diversas áreas de la vida y que entre ellas se encuentra la educativa y la laboral. La motivación accede orientar las acciones y permite a la persona realizar sus objetivos. Algunos autores indican que la motivación es algo que energiza y dirige la conducta; otros que es un conjunto de razones por la que las personas se comportan de las formas en que lo hacen, produce un comportamiento vigoroso, dirigido y sostenido.

La motivación es entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para el ser humano y en las que esta toma parte. Ahora, si se enfoca en el aspecto educativo, la motivación es la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una manera autónoma.

Navea (2015), a través de su trabajo de investigación titulado: “Un estudio sobre la motivación y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud”, indica que la motivación es un constructo hipotético que designa un proceso de manera compleja y que produce la conducta. En la motivación intervienen diversas variables tanto biológicas como adquiridas y que influyen en la activación, en la direccionalidad, en la intensidad y en la coordinación del comportamiento encaminado a conseguir determinados objetivos.

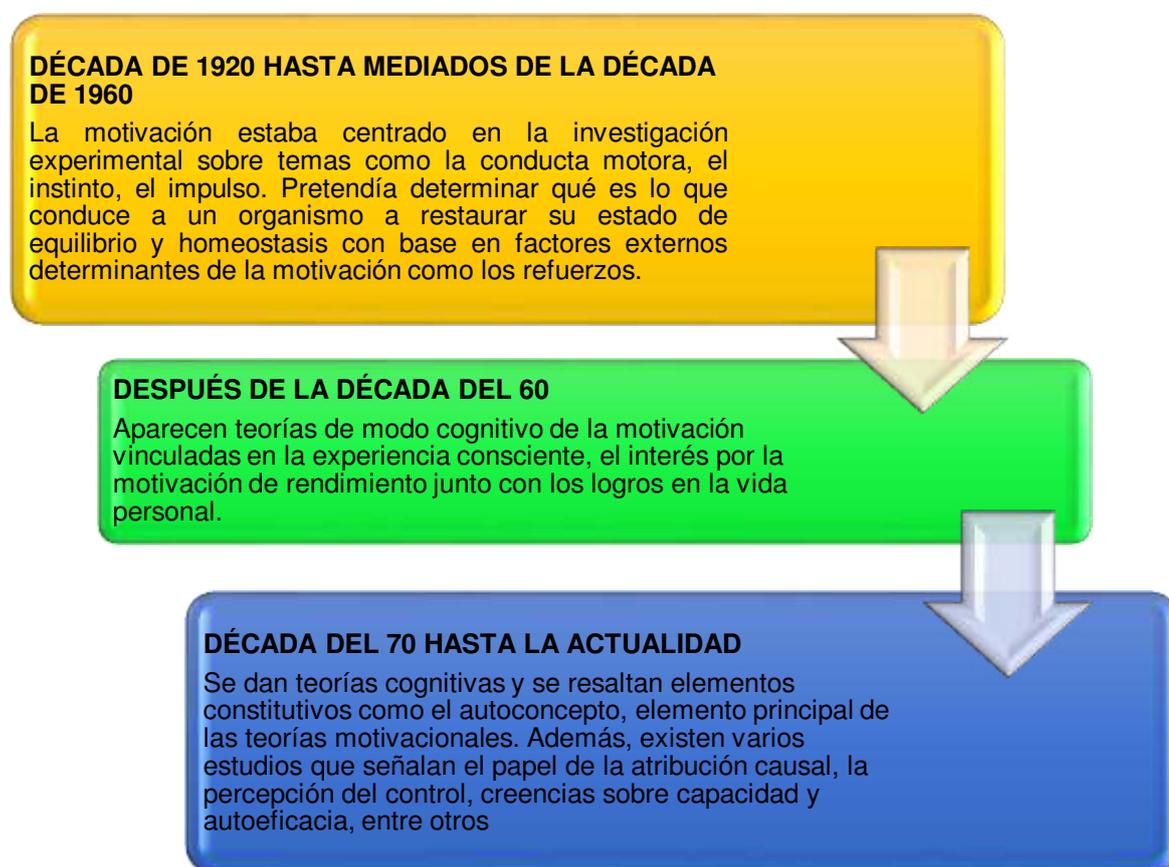
La motivación son aquellos procesos que dan cuenta de la intensidad, de la dirección y de la persistencia del esfuerzo de un individuo para lograr una meta. Es una de las claves que brindan una explicación de la conducta humana con respecto del porqué del comportamiento. Es decir, la motivación determina que la persona inicie una acción se dirija a un objetivo y persista en

alcanzarlo. En resumen, la motivación es un proceso que explica el inicio, dirección, intensidad y perseverancia de la conducta y que está encaminada hacia el logro de un objetivo, que está modulado por las percepciones que los sujetos tienen de sí mismos y por las tareas a las que se tienen que enfrentar.

Por último, la autora señala la evolución que ha sufrido la motivación mostrada a continuación en el siguiente esquema:

Gráfico 5

Evolución de la motivación



2.2.8. La motivación en docentes universitarios

Cantón, Isabel; Téllez y Sonia (2016), a través de su trabajo de su libro titulado: “La satisfacción laboral y profesional de los profesores”, menciona que la motivación en docentes universitarios está vinculada con relación a la

satisfacción laboral. La motivación se refiere a un impulso y al esfuerzo para satisfacer un deseo o meta y la satisfacción es el bienestar que se experimenta cuando un deseo ha sido conseguido.

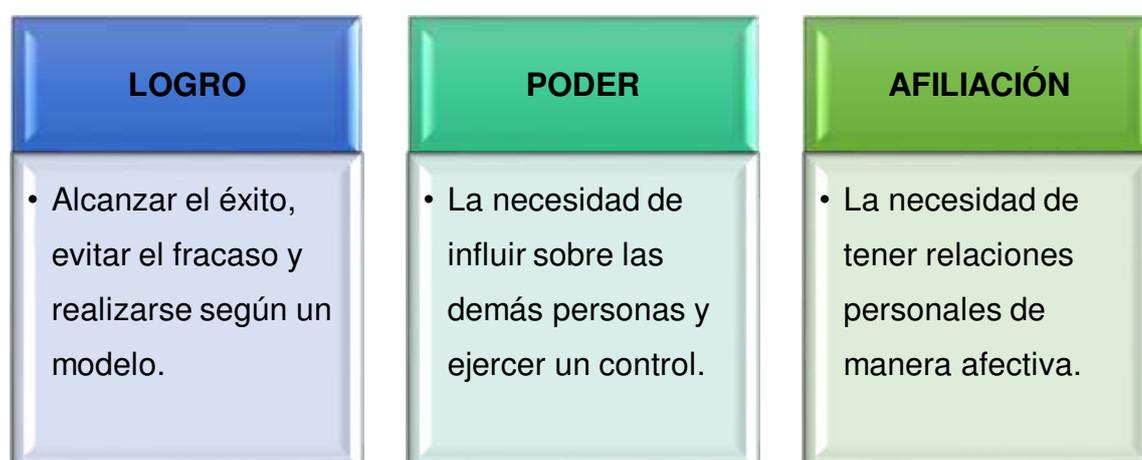
Existen, además otros elementos que motivan a los docentes universitarios a trabajar, estos tienen que ver con los aportes de gerencia, los aportes del movimiento humanista. El dinero no solo motiva a los docentes sino las condiciones de trabajo, la seguridad y un estilo democrático de supervisión. Existen diversos aportes de la motivación docente y que se clasifican de manera fisiológica, de seguridad, de afiliación, de estima y de realización.

El trabajo de investigación de González indica, además, que existe una actitud hacia el trabajo marcada en una dirección positiva y que se dan siete factores que motivan dicha actitud: el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, el progreso, la posibilidad de desarrollo y la posibilidad de crecimiento personal y el desarrollo de diversas habilidades.

Por último, la motivación del docente universitario está en función a tres necesidades o motivos:

Gráfico 6

Automotivación



Pérez (2002), a través de su publicación en la Revista Interamericana de Psicología Ocupacional titulada : “La satisfacción en el trabajo: Un enfoque para su estudio”, señala que la motivación no solo es un aspecto del docente universitario sino es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas y también en la vida misma, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que el ser humano realiza y hacia qué objetivos se dirige. La motivación docente en universidades está vinculado al conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. Este comportamiento es motivado, vigoroso, dirigido y sostenido.

Por último, el trabajo menciona que la motivación docente en las universidades se ha estudiado desde diversos enfoques y aquellos que han tenido trascendencia son los siguientes:

- a) Conductista: vinculada a las recompensas y a los castigos que dirigen la conducta del docente.
- b) Cognoscitiva: relacionada a la influencia de las atribuciones, de las percepciones de logro y la autoeficacia sobre la conducta hacia lo académico.
- c) Humanista: vinculada a las regulaciones de la motivación que son los motivos intrínsecos y el proyecto de vida.

2.2.9. Tipos de motivación

Poole (2006), a través de su libro titulado: “El clima laboral”, menciona que existen diversas clasificaciones y tipologías de motivaciones, pero la autora considera la clásica distinción de motivación interna/externa ligado al estudiante. Es por ello que se considera en el estudiante dos tipos de motivaciones: la motivación intrínseca y la extrínseca.

- Motivación intrínseca: son aquellas situaciones donde la persona realiza actividades por el gusto de realizarlas, independientemente de si obtiene un reconocimiento o no. Se expresan en:
 - Gusto o interés por la materia
 - Competitividad
 - Satisfacción derivada del éxito
 - Deseo de aprobar
 - Gusto por el trabajo en grupo

La motivación intrínseca se fundamenta en factores internos como la autodeterminación, la curiosidad, el desafío y el esfuerzo.

- Motivación extrínseca: es la que obedece a situaciones donde la persona se implica en actividades principalmente con fines instrumentales o por motivos externos a la actividad misma, como podría ser obtener una recompensa. Esta motivación incluye incentivos externos como las recompensas y los castigos.

Davis y Newstrom (2008), a través de su trabajo de investigación titulado: "Comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organizacional", a través de su trabajo de investigación titulado: "Motivación, autorregulación para el aprendizaje y rendimiento académico en estudiantes de séptimo grado de una institución educativa del municipio de Aranzazu (Caldas) adscrita al programa Ondas de Colciencias", señala con respecto a la motivación, que es un aspecto de gran importancia en muchos ámbitos de la vida, especialmente en el ámbito educativo, pues el estudiante orienta sus acciones hacia la concreción de logros y alcance de metas, además, puede estar influenciada por el contexto la personalidad, las creencias, la religión, las metas, los contenidos y por el ambiente o el clima generado en el colegio, en la misma clase, entre otros. A través de la motivación, los estudiantes afrontan actividades académicas dentro y fuera del aula. Si un estudiante está motivado, si ve estimulada su creatividad y su imaginación, si le interesa

comprender lo que está estudiando y adquiere nuevos conocimientos y, sobre todo, habilidades, se concentra más en lo que hace, tendrá más persistencia en la búsqueda de soluciones a los diversos problemas que se le puedan presentar y dedicará más tiempo y esfuerzo al alcance de las metas que se pueda trazar.

Con respecto a los tipos de motivación que puede presentar este estudiante, tenemos:

- **Motivación intrínseca**
Es cuando el estudiante considera que toma parte de una actividad por razones como el reto, la curiosidad y la maestría o dominio. El estudiante al presentar una motivación intrínseca en una determinada tarea académica, generará un fin en sí mismo; será más que un medio para así alcanzar otro objetivo.
- **Motivación extrínseca**
Es el grado en que el estudiante percibe que participa en una actividad por razones como las calificaciones, las recompensas, la opinión de otros o el superar al resto de sus compañeros. Está vinculada a la alta orientación de metas externas e implica un medio para conseguir objetivos externos a la tarea. Su motivación, en este aspecto, no está en el hecho de asimilar conocimiento, sino en la recompensa que recibirá por llevar a cabo la tarea.
- **Motivación por la tarea**
Es la motivación centrada en la tarea que el estudiante tiene que realizar, así como la importancia, el interés y la utilidad. En este tipo de motivación, el estudiante se encuentra motivado si es que considera la tarea importante para su propia formación.

Estos tres tipos de motivación dependerán en gran medida de la motivación porque esta subyace en el hecho de que los estudiantes se

establezcan y busquen metas, además, el foco en el que se concentra su autorregulación cuando se involucran en tareas.

2.2.10. Las dimensiones de la motivación

Gastañaduy (2013), a través de su trabajo de investigación titulado: "Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios", menciona que la motivación se refiere a una motivación personal debido a factores internos y externos que determinan la necesidad y, por lo tanto, la conducta motivada dirigida a la satisfacción académico.

La motivación se divide en dos dimensiones: la social, que presenta como indicadores al apoyo familiar, a la capacidad necesaria para realizar una actividad, la capacidad para realizar una actividad actual, la importancia que presenta una actividad para la vida de las demás personas, el orgullo por realizar actividades, el apoyo de compañeros por si presentan alguna responsabilidad, y la calidad de vida de realizar actividades. La otra dimensión está vinculada a lo mental y sus indicadores se refieren a las ganas de ser creativo, a las ganas de un esfuerzo propio, la actitud, la autoeficacia y la autoestima. Todo esto se presenta a través del siguiente esquema:

Tabla 2

Dimensiones de la motivación

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Motivación	Social	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo familiar • Capacidad necesaria para realizar una actividad • Capacitado para realizar una actividad actual • Una actividad es importante para la vida de otras personas • Orgullo por realizar actividades

	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo de compañeros (si presenta responsabilidad) • Calidad de vida de realizar actividades
Mental	<ul style="list-style-type: none"> • Ganas de ser creativo • Ganas de esforzarme • Actitud • Autoeficacia • Autoestima

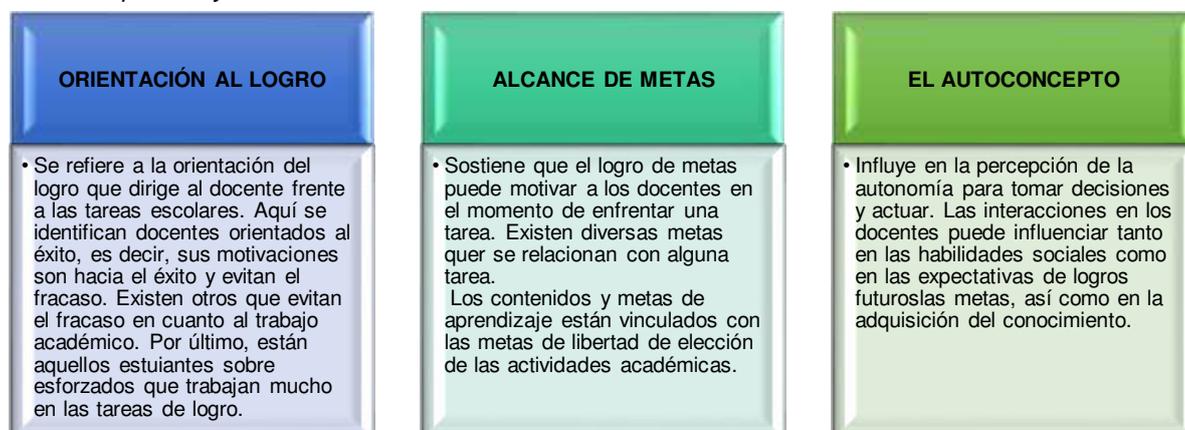
2.2.11. Factores que influyen en la motivación de docentes universitarios

González (2016), a través de su trabajo de su libro titulado: “La satisfacción laboral y profesional de los profesores”, señala que la motivación a través de la motivación se afronta diversas actividades académicas dentro y fuera del aula y que esto se da gracias a la motivación, estimulación de creatividad e imaginación, además del interés de comprender y adquirir nuevos conocimientos.

En cuanto a los factores que influyen en la motivación de docentes universitarios, el autor menciona las siguientes:

Gráfico 7

Factores que influyen en la motivación



Alfaro (2015), a través de su trabajo de investigación titulado: “Satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015”, considera como factores que influyen en la motivación de los docentes universitarios los siguientes:

- a) Condiciones físicas y/o materiales: vinculado a los materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.
- b) Beneficios laborales y/o remunerativos: relacionado al grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por el trabajo que realiza.
- c) Políticas administrativas: relativo al grado de acuerdo frente a los lineamientos o normativa institucional dirigidas a vincular la relación laboral y asociada directamente con el docente trabajador.
- d) Relaciones sociales: tiene que ver con el grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la universidad con quienes se comparten las actividades laborales cotidianas.
- e) Desarrollo personal: vinculada con la oportunidad que tiene el docente trabajador de realizar actividades significativas para su autorrealización.
- f) Desempeño de tareas: relacionada a la valoración con la que asocia el docente sus tareas diarias en la entidad donde labora.
- g) Relación con la autoridad: tiene que ver con la apreciación valorativa que realiza el docente universitario de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

2.2.12. Gestión de la motivación en docentes universitarios

Rodríguez y Márquez (2016), realizó un trabajo de investigación titulado: “La gestión del docente”, menciona que la gestión de la motivación en docentes universitarios ocurre como un proceso de interacción entre las instituciones y su contexto la forma de gestión se adopta y esta es dependiente de la representación del contexto. Del mismo modo la gestión de la motivación en

docentes universitarios puede forzar al contexto y a tomar determinadas formas o desarrollo.

Es necesario que la gestión de la motivación en docentes universitarios puede quedar obstaculizada por problemas como los conflictos de intereses, la desmotivación, la rigidez o la capacidad de adaptarse al cambio, situaciones que se derivan de las percepciones y las prácticas de gestión que acompañan a los actores institucionales.

La gestión de la motivación en docentes universitarios corresponde tareas asociadas a la atención del docente en su paso por la universidad. Entre ellas se puede resaltar algunas como:

- La promoción y difusión del cargo que desempeña
- El registro de actividades docentes
- El proceso de orientación
- El otorgamiento de premios
- La especificación del calendario

2.2.13. La relación entre el clima laboral y la motivación

Prisco y Salaiza (2012), a través de su trabajo de investigación titulado: "Relación entre el clima laboral y la motivación del personal docente en una institución pública", menciona que existe un grado de relación entre el clima laboral y la motivación del docente. Existe una correlación entre el clima laboral y la motivación en cuanto al trabajo personal, la comunicación, el ambiente físico y cultural y la supervisión.

Los autores mencionan con respecto a la relación entre clima laboral y motivación, que la actividad motivada se vuelve imprescindible para el desarrollo de las tareas en el contexto laboral. La organización tiene la responsabilidad de tratar de incentivar a sus equipos de trabajo para que se fueren en realizar un trabajo de manera eficaz.

En un ambiente de trabajo ameno, resulta una ventaja competitiva para la empresa. El clima laboral surge de la relación que establece la institución con sus colaboradores día a día, la gestión de normas internas, la capacitación a partir de las normas internas, la comunicación de manera interna, la retribución del empleado, etc. Un buen clima laboral de trabajo depende de líderes que formen equipos motivados y que su relación se base en una comunicación fluida y directa con el docente universitario.

2.3. Glosario de términos

2.3.1. Clima

Son las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo. (Bobadilla M., 2017)

2.3.2. Clima laboral

Son las características del medio ambiente en el que se desempeñan los miembros de una organización, que puede ser un espacio físico y de relaciones sociales entre el colectivo o equipo de trabajo. (Bracho , 1999)

2.3.3. Clima laboral en la universidad

El clima laboral en la universidad tiene que ver con el conjunto de percepciones compartidas que las personas forman acerca de las realidades del trabajo y de la empresa. Estas percepciones tienen un valor estratégico porque alimentan la formación de juicios con respecto a las realidades laborales. (Palma C., 2013)

2.3.4. Motivación

Es un proceso complejo que causa la conducta. Intervienen múltiples variables (biológicas y adquiridas) que influyen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a conseguir determinadas metas. (Ajello, 2012)

2.3.5. Motivación intrínseca

Es aquella situación donde la persona realiza actividades por el gusto de hacerlas, independientemente de si obtiene un reconocimiento o no. (Ajello, 2012)

2.3.6. Condiciones laborales

Está relacionado con el reconocimiento de que la institución provee en cuanto a elementos materiales, económicos y/o psicológicos necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. (Moreno U., 2016)

2.3.7. Comunicación

Es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma. (Moreno U., 2016)

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de variables

3.1.1. Identificación de variables

Tabla 3

Identificación de variables

NOMBRE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES
Clima laboral	El clima laboral se comprende como un conjunto de factores, tanto físicos como emocionales, que inciden en el comportamiento y desempeño de los integrantes de un equipo orientado a un fin en común.	X ₁ : Incentivo X ₂ : Comunicación X ₃ : Liderazgo X ₄ : Satisfacción X ₅ : Trabajo en equipo
Motivación	Se entiende como el conjunto de aspectos psicológicos que se relaciona con el desarrollo del ser humano caracterizado por la interacción de las personas con una determinada situación.	Y ₁ : Social Y ₂ : Personal Y ₃ : Familiar Y ₄ : Profesional

Tabla 4

Clasificación de variables

CLASIFICACIÓN DE LA VARIABLE			
NOMBRE	CRITERIO	TIPO	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima laboral	Por su naturaleza	Pasiva	De intervalo
	Por el método de estudio	Cuantitativa	
	Por la posesión de la característica	Discreta	
	Por los valores que adquieren	Polinómica	

	Por su desempeño en la investigación	Dependiente	
	Por su naturaleza	Pasiva	
	Por el método de estudio	Cuantitativa	
Motivación	Por la posesión de la característica	Discreta	De intervalo
	Por los valores que adquieren	Polinómica	
	Por su desempeño en la investigación	Dependiente	

3.1.2. Operacionalización de las variables

Las siguientes tablas muestran la operacionalización para ambas variables:

Tabla 5 Operacionalización de X

Operacionalización de X

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	PUNTAJE
	Incentivo	Incentivos internos	1 - 2	
		Incentivos externos	3 - 4	
	Comunicación	Transmisión efectiva de información.	5 - 6	
		Influencia otras personas.	7 - 8	
		Manifestación de los propios estados o pensamientos.	9	
		Realización eficaz de actos.	10	
Clima laboral		El líder muestra tener conocimiento	11	[1-5]
	Liderazgo	El líder incentiva la confianza	12	
		Integridad en el líder.	13	
		Carisma para inspirar a sus subordinados.	14	
	Satisfacción	Agrado por su labor	15-16	
		Buen trato con superiores y personal administrativo	17-18	

	Cumple con sus objetivos	19-20
Trabajo en equipo	Establecimientos de situaciones dinámicas.	21
	Se facilitan la información entre todos los integrantes.	22
	Cooperación entre todos los integrantes del grupo.	23
	Interacción entre los participantes	24
	Asumir responsabilidad	25

Tabla 6

Operacionalización de Y

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	PUNTAJE
Motivación	Social	Capacidad para realizar actividades	26 - 27	[1-5]
		Mi actividad es importante para la vida de otras personas.	28	
		Orgullo para realizar actividades.	29-30	
		Apoyo de compañeros.	31	
		Desarrollo de creatividad.	32 - 33	
	Personal	Despliegue de esfuerzo.	34 - 35	
		Buena actitud para los problemas	36	
		Autoeficacia en desenvolvimiento de sus actividades.	37	
	Familiar	Desarrollo de la Autoestima.	38	
		Apoyo familiar para al desarrollo profesional.	39 - 41	
		Apoyo familiar a desenvolvimiento del trabajo.	42 - 44	

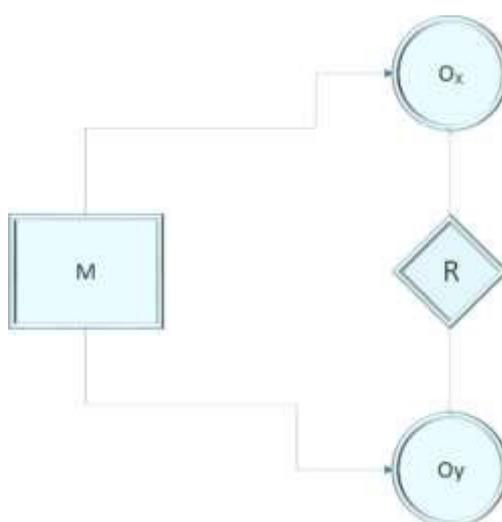
	Existe desarrollo profesional en mi ámbito laboral.	45 - 46
Profesional	El trabajo actual permite el desarrollo profesional.	47 - 48
	Satisfacción en el trabajo y los productos de profesión.	49 - 50

3.2. Tipo y diseño de la investigación

La investigación es categorizada como Correlacional descriptiva, donde se usa el Método de Investigación cuantitativo, la tipología de la investigación es del tipo no experimental, porque toma los datos de una manera directa en los docentes de la escuela profesional de educación física, describiendo mediante lo observado tal como se muestran en las en la recolección de datos. De la misma manera, la investigación se categoriza como una investigación del tipo descriptivo, porque se trata de identificar las características más resaltantes de las variables en la población representado la realidad. Tal como se representa en el siguiente gráfico:

Gráfico 8

Diseño de investigación



Donde:

- M = Muestra
- R = Relación
- O_x = Clima laboral
- O_y = Motivación

3.3. Población

3.3.1. Unidad de análisis

La unidad de análisis es un docente de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

3.3.2. Población de estudio

La población está conformada por el conjunto en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

Tabla 7

Población

DOCENTES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
NOMBRADOS	23	3	26
CONTRATADOS	12	6	18
TOTAL	35	9	44

Po lo tanto se tiene que la población está determinada de 44 en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

3.4. Técnicas de recolección de datos

El puntaje máximo por cada variable queda establecido de la siguiente manera:

Tabla 8

Puntaje máximo por dimensión

	VARIABLE	NÚMERO DE DIMENSIONES	PUNTAJE MÁXIMO
VARIABLE X	X: Clima laboral	X ₁ : Incentivo	20
		X ₂ : Comunicación	30
		X ₃ : Liderazgo	20
		X ₄ : Satisfacción	30
		X ₅ : Trabajo en equipo	25
	TOTAL	125	
VARIABLE Y	Y: Motivación	Y ₁ : Social	30
		Y ₂ : Personal	35
		Y ₃ : Familiar	30
		Y ₄ : Profesional	30
	TOTAL	125	

En la presente investigación se utilizaron la siguiente técnica de recolección de datos:

- Encuesta; es la herramienta fundamental para el recojo de la información de ambas variables, se elaboró dos encuestas con una cantidad de ítems, según la siguiente tabla.

Tabla 9

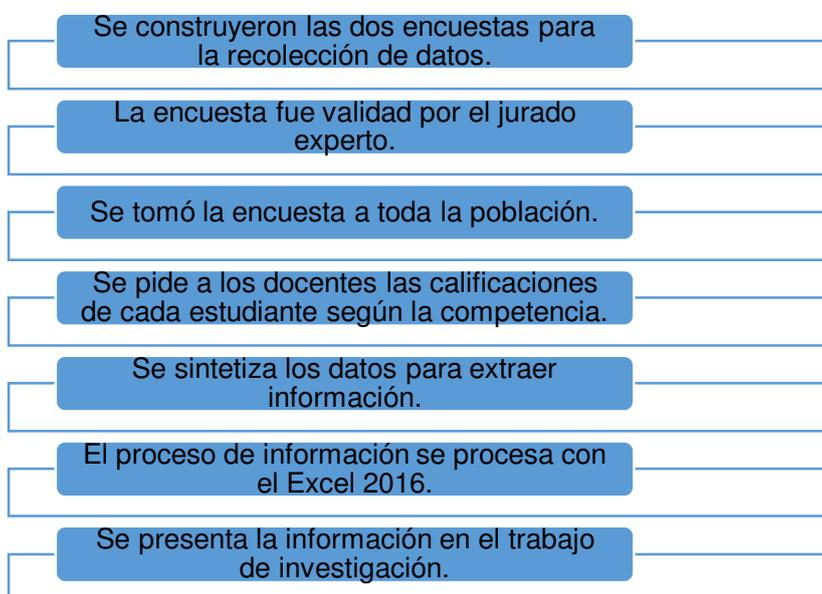
Instrumento de recolección de datos

VARIABLE	ÍTEMS	PUNTAJE MÁXIMO
X: Clima laboral	25	125
Y: Motivación	25	125

El proceso de recolección de datos se llevó siguiendo los siguientes pasos:

Gráfico 9

Proceso de recolección de datos



3.4.1. Validación del instrumento

Se define la validación de los instrumentos como la determinación de la capacidad de la encuesta para medir las cualidades por esta razón se solicitó a 3 especialistas en educación, con diversos estudios en los temas que se presenta en este trabajo investigación. A ellos se les entregó los siguientes documentos:

- Resumen ejecutivo de la investigación
- La matriz de consistencia
- Los instrumentos
- La ficha de validación

Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación entre los criterios y objetivos del estudio y los ítems constitutivos del instrumento de recolección de datos.

Tabla 10

Resumen de validación

NÚMERO DEL JUEZ	NOMBRE	PORCENTAJE	OBSERVACIÓN
1	Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha	90.1	Ninguno
2	Dr. Elías Jesús Mejía Mejía	92.3	Ninguno
3	Dr. Sandy Dorian Isla Alcocer	91.8	Ninguno

3.4.2. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de un instrumento de medición está referida al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo brinda resultados con un margen de diferencia mínimo.

Tabla 11

Validez de la prueba

VARIABLE	ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD	
	ALFA DE CRONBACH	Nº DE ELEMENTOS
X: Clima laboral	0.872	25
Y: Motivación	0.864	25

Para la fiabilidad o confiabilidad del instrumento de corrección de datos se ha aplicado el coeficiente de Alfa de Cronbach, donde ambos instrumentos toman el valor de estos parámetros son muy cercanos a 1, por lo que se dice que ambos instrumentos son confiables.

3.4.3. Método de análisis de datos

El procesamiento estadístico de los datos empíricos que se recogieron durante el proceso investigativo fue procesado, teniendo en cuenta instrumentos de la estadística descriptiva y correlacional. Los resultados se presentaron en tablas de frecuencia, tabla de estadísticos gráficos estadísticos y su interpretación, que sirvieron de base para la prueba de hipótesis conclusiones y recomendaciones.

Para el análisis de los datos se sigue los siguientes pasos:

- Agrupación y ordenación de los datos.
- Coeficiente de correlación de Pearson
- Coeficiente de correlación de Chi-Cuadrado
- Análisis e interpretación de información
- Prueba de hipótesis generales y específicas

Para el análisis de datos cuantitativos descriptivo se ha utilizado la estadística descriptiva, así como para determinar el nivel de relación se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, para lo cual se hizo uso del programa SPSS versión 24, cuya interpretación de resultados oscila entre -1 (correlación negativa), 0 (no existe correlación alguna entre las variables) y +1 (correlación positiva perfecta).

El grado o nivel de correlación según el coeficiente de correlación de pearson (r) se basará según la siguiente tabla:

Tabla 12

Valor del coeficiente de correlación

VALOR (r)	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta

1	Correlación positiva grande y perfecta
---	--

3.4.4. Índices de las variables

Teniendo en cuenta la escala de medición de las variables la indicación será de la siguiente manera.

Tabla 13

Índices de la variable X

CATEGORÍA	PUNTAJE
Muy bajo	[0 ; 25>
Bajo	[25 ; 50>
Medio	[50 ; 75>
Alto	[75 ; 100>
Muy alto	[100 ; 125]

Tabla 14

Índices de la variable Y

CATEGORÍA	PUNTAJE
Muy bajo	[0 ; 25>
Bajo	[25 ; 50>
Medio	[50 ; 75>
Alto	[75 ; 100>
Muy alto	[100 ; 125]

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación los datos

Tabla 15

Datos generales

Docente	Situación	X ₁ : Incentivo	X ₂ : Comunicación	X ₃ : Liderazgo	X ₄ : Satisfacción	X ₅ : Trabajo en equipo	X: Clima laboral	Y ₁ : Social	Y ₂ : Personal	Y ₃ : Familiar	Y ₄ : Profesional	Y: Motivación
1	Contratado	13	24	17	24	16	94	21	27	27	24	99
2	Contratado	17	26	16	28	18	105	20	29	29	27	105
3	Contratado	9	15	15	17	16	72	17	19	22	25	83
4	Contratado	14	22	17	22	17	92	20	26	24	24	94
5	Contratado	10	13	12	13	13	61	16	19	21	23	79
6	Contratado	13	18	17	21	21	90	14	25	28	26	93
7	Contratado	16	27	17	27	21	108	22	29	26	29	106
8	Contratado	9	14	16	14	12	65	16	17	24	21	78
9	Contratado	14	18	15	18	20	85	19	20	26	23	88
10	Contratado	8	13	13	14	11	59	19	19	21	18	77
11	Contratado	8	9	9	10	8	44	13	14	12	15	54
12	Contratado	17	25	16	25	17	100	26	27	24	25	102
13	Contratado	13	19	15	20	22	89	19	21	25	23	88
14	Contratado	7	11	11	14	11	54	21	16	19	19	75
15	Contratado	7	11	10	13	10	51	19	15	18	19	71
16	Contratado	11	16	16	17	17	77	20	19	23	29	91
17	Contratado	15	23	17	25	15	95	23	25	21	27	96
18	Contratado	18	26	17	27	16	104	21	28	26	26	101
19	Nombrado	13	20	18	23	23	97	20	24	27	25	96
20	Nombrado	18	28	19	29	22	116	29	32	28	29	118
21	Nombrado	15	23	15	23	20	96	23	26	27	24	100
22	Nombrado	10	27	17	26	21	101	23	27	30	28	108
23	Nombrado	13	20	17	21	22	93	19	23	27	23	92
24	Nombrado	17	28	19	29	24	117	29	34	30	29	122

25	Nombrado	11	17	16	17	18	79	13	21	24	22	80
26	Nombrado	6	10	10	11	9	46	18	16	17	20	71
27	Nombrado	16	26	16	26	17	101	17	28	29	26	100
28	Nombrado	19	28	16	27	20	110	24	26	26	27	103
29	Nombrado	17	28	17	29	19	110	19	30	29	27	105
30	Nombrado	17	27	19	28	21	112	24	33	29	28	114
31	Nombrado	16	21	18	21	24	100	22	25	28	26	101
32	Nombrado	8	12	12	15	13	60	19	18	21	20	78
33	Nombrado	14	21	17	24	10	86	27	25	27	24	103
34	Nombrado	18	27	18	28	20	111	23	32	28	29	112
35	Nombrado	19	30	20	29	25	123	30	34	30	29	123
36	Nombrado	14	19	17	22	23	95	19	24	26	29	98
37	Nombrado	18	28	19	29	23	117	28	34	28	30	120
38	Nombrado	12	19	16	20	21	88	21	23	26	24	94
39	Nombrado	9	13	14	15	14	65	18	18	22	24	82
40	Nombrado	9	14	14	18	16	71	16	18	21	27	82
41	Nombrado	8	14	14	16	15	67	16	18	23	24	81
42	Nombrado	13	24	16	24	15	92	22	25	19	26	92
43	Nombrado	16	27	18	26	20	107	21	27	21	28	97
44	Nombrado	17	29	18	30	23	117	27	33	29	30	119

De manera general se sabe que la población tiene la siguiente característica

Tabla 16

Datos generales agrupado por Situación docente

Estadísticos				
Situación	N	Válido	X: Clima	Y:
			laboral	Motivación
CONTRATADO		Válido	18	18
		Perdidos	0	0
	Media		80,28	87,78
	Mediana		87,00	89,50
	Moda		44 ^a	88
	Desviación estándar		20,390	13,662
NOMBRADO		Válido	26	26
		Perdidos	0	0
	Media		95,27	99,65
	Mediana		98,50	100,00
	Moda		117	82 ^a

Desviación estándar	20,200	14,792
---------------------	--------	--------

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Gráfico 10

Diagrama de cajas para X

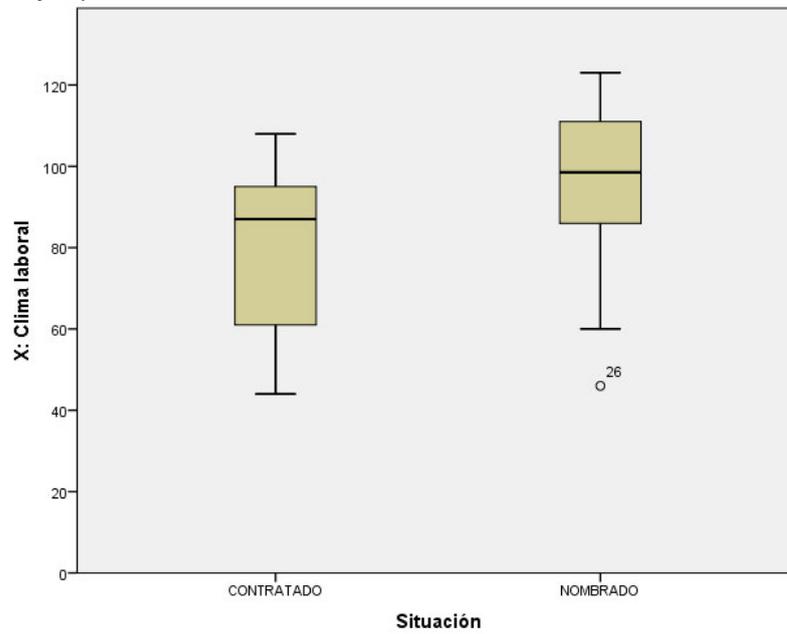
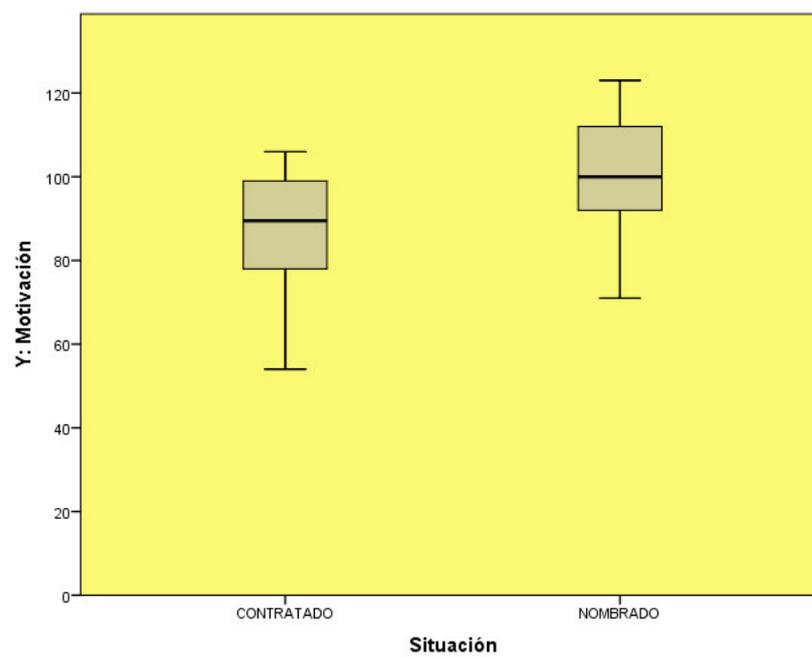


Gráfico 11

Diagrama de cajas para Y



Según se observa los docentes nombrados tienen un mejor clima laboral y motivación. Esto en comparación con los docentes contratados, esto puede deservir la situación laboral dentro de la universidad. A continuación, se mostrará un análisis descriptivo en general mientras que la comparación entre docentes por su situación se hace en la sección de discusión de resultados.

4.2. Análisis descriptivo

4.2.1. X: Clima laboral

a) Tabla de índices

Tabla 17

Índices de X

CATEGORÍA	PUNTAJE
Muy bajo	[0 ; 25>
Bajo	[25 ; 50>
Medio	[50 ; 75>
Alto	[75 ; 100>
Muy alto	[100 ; 125]

b) Tabla de frecuencias

Tabla 18 Tabla de frecuencias X

Tabla de frecuencias X

		X: Clima laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válid	Bajo	2	4,5	4,5	4,5
	Medio	10	22,7	22,7	27,3

Alto	15	34,1	34,1	61,4
Muy Alto	17	38,6	38,6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

c) Gráficos

Gráfico 12

Histograma X

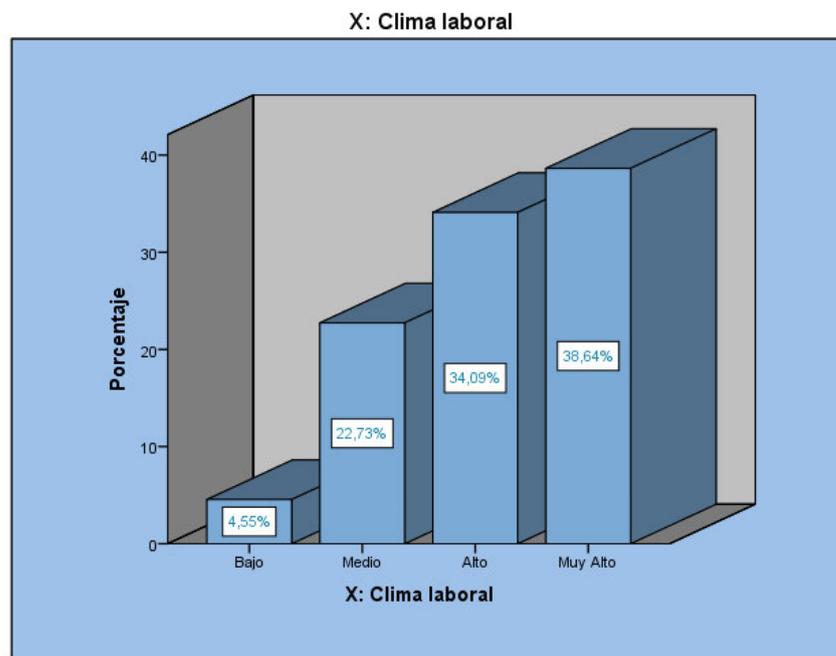
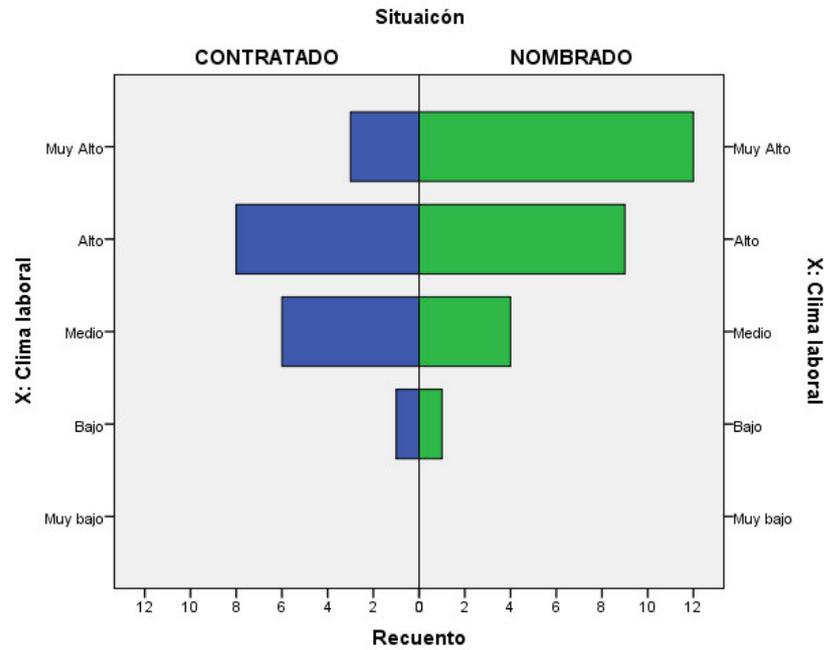


Gráfico 13

Pirámide X



d) Estadísticos

Tabla 19

Estadísticos X

Estadísticos		
X: Clima laboral		
N	Válido	44
	Perdidos	0
	Media	89,14
	Mediana	93,50
	Moda	117
	Desviación estándar	21,382
	Varianza	457,190
	Asimetría	-,517
	Error estándar de asimetría	,357
	Curtosis	-,725
	Error estándar de curtosis	,702
	Rango	79
	Mínimo	44
	Máximo	123

	Suma	3922
	25	71,25
Percentiles	50	93,50
	75	106,50

e) Interpretación

De los gráficos y tablas se extrae la siguiente información:

- El 38.6% del personal docente considera que el clima laboral tiene una calificación determinada como Muy alto.
- El 34.09% del personal docente considera que el clima laboral tiene una calificación determinada como Alto.
- El 4.5% del personal docente considera que el clima laboral tiene una calificación determinada como Bajo.
- La media tiene un valor 89.14 con una desviación estándar igual a 21.382, en un rango de [0; 125].
- Se observa que existe mayor persecución clima laboral en los docentes nombrados que en los contratados.
- El 50% de los docentes tiene una percepción hasta 93.5 puntos.

4.2.2. X_1 : Incentivo

a) Tabla de índices

Tabla 20

Índices de X_1

CATEGORÍA	PUNTAJE
Muy bajo	[0 ; 4>
Bajo	[4 ; 8>
Medio	[8 ; 12>
Alto	[12 ; 16>

Muy alto	[16 ; 20]
----------	-----------

b) Tabla de frecuencias

Tabla 21

Tabla de frecuencias X_1

		X1: Incentivo			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo	3	6,8	6,8	6,8
	Medio	12	27,3	27,3	34,1
	Alto	13	29,5	29,5	63,6
	Muy Alto	16	36,4	36,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

c) Gráficos

Gráfico 14

Histograma X_1

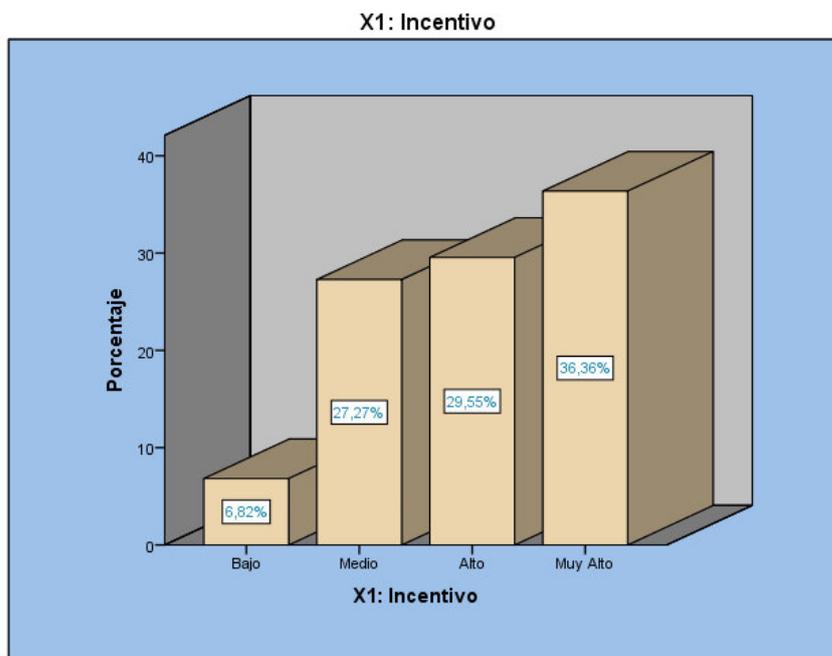
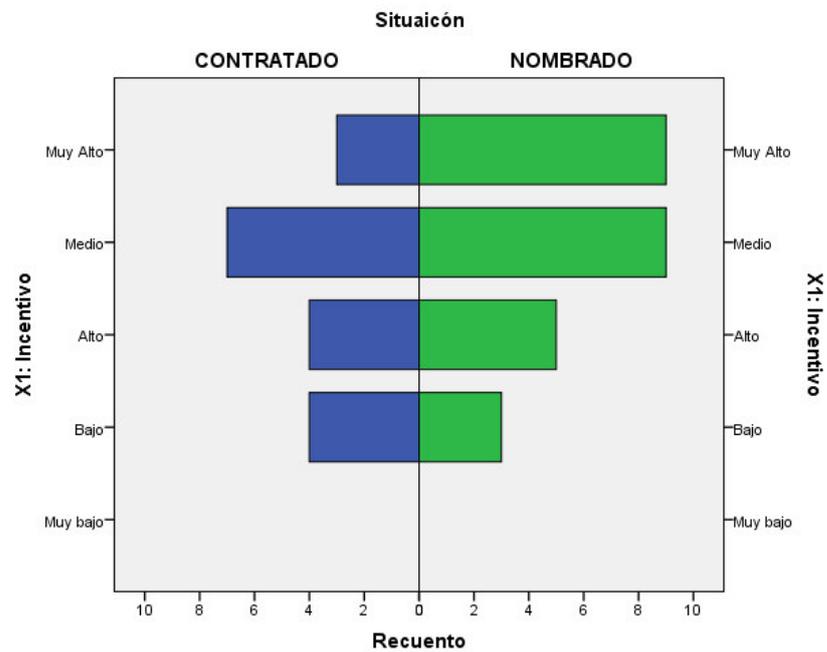


Gráfico 15

Pirámide X₁



d) Estadísticos

Tabla 22

Estadísticos X₁

Estadísticos		
X1: Incentivo		
N	Válido	Perdidos
	44	0
Media	13,23	
Mediana	13,50	
Moda	13 ^a	
Desviación estándar	3,815	
Varianza	14,552	
Asimetría	-,257	
Error estándar de asimetría	,357	
Curtosis	-1,196	
Error estándar de curtosis	,702	
Rango	13	
Mínimo	6	
Máximo	19	
Suma	582	

	25	9,25
Percentiles	50	13,50
	75	17,00

e) Interpretación

- El 36.4% el personal docente considera que la dimensión Incentivo de la variable clima laboral tiene una calificación determinada como Muy alto.
- El 29.5% el personal docente considera que la dimensión Incentivo de la variable clima laboral tiene una calificación determinada como Alto.
- El 6.8% el personal docente considera que la dimensión Incentivo de la variable clima laboral tiene una calificación determinada como Bajo.
- La media tiene un valor 13.23 con una desviación estándar igual a 3.815, en un rango de [0; 20].
- Se observa que existe mayor persecución de la dimensión Incentivo de la variable clima laboral en los docentes nombrados que en los contratados.
- El 50% de los docentes tiene una percepción hasta 13.5 puntos.

4.2.3. X_2 : Comunicación

a) Tabla de índices

Tabla 23

Índices de X_2

CATEGORÍA	PUNTAJE
Muy bajo	[0 ; 6>
Bajo	[6 ; 12>
Medio	[12 ; 18>

Alto	[18 ; 24>
Muy alto	[24 ; 30]

b) Tabla de frecuencias

Tabla 24

Tabla de frecuencias X₂

		X2: Comunicación			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo	4	9,1	9,1	9,1
	Medio	10	22,7	22,7	31,8
	Alto	12	27,3	27,3	59,1
	Muy Alto	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

c) Gráficos

Gráfico 16

Histograma X₂

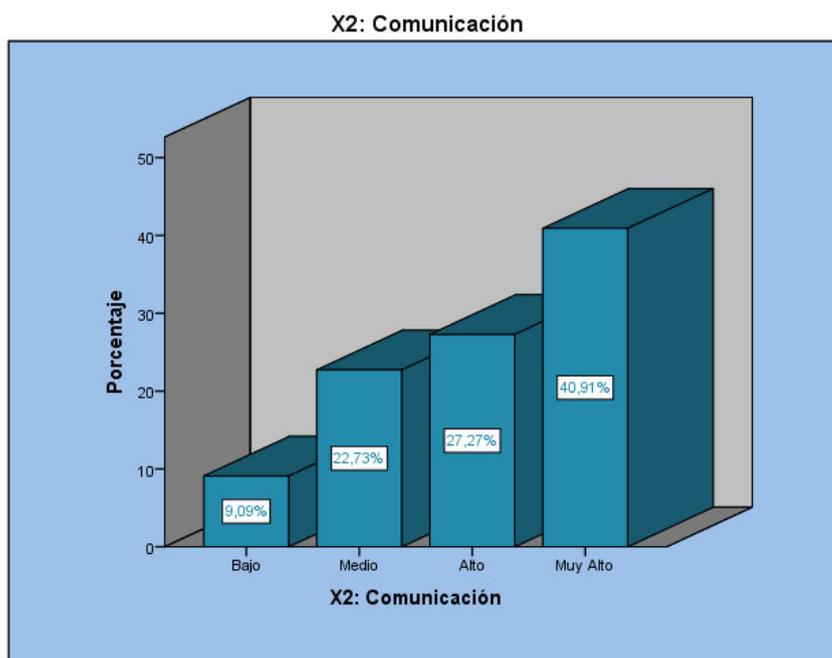
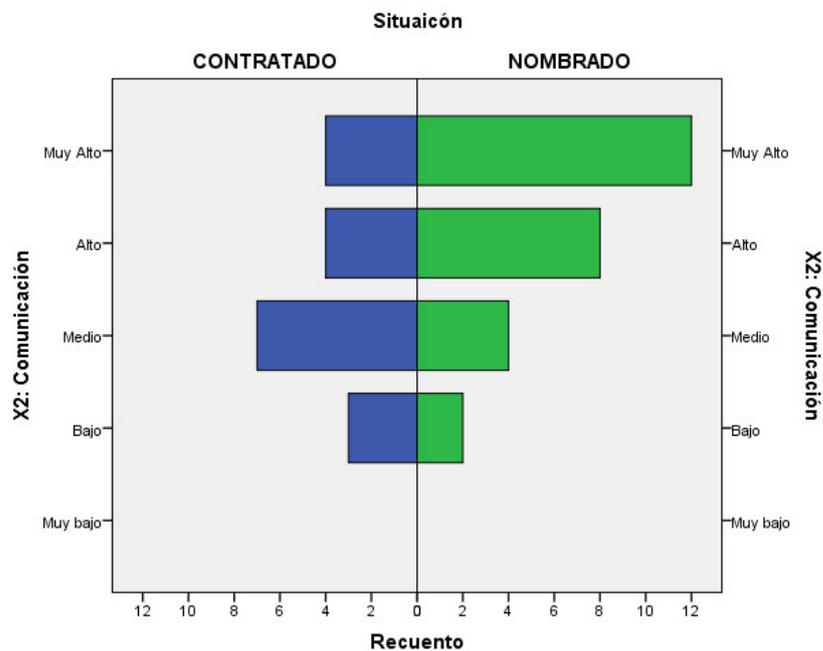


Gráfico 17

Pirámide X₂



d) Estadísticos

Tabla 25

Estadísticos X₂

Estadísticos		
X2: Comunicación		
N	Válido	44
	Perdidos	0
	Media	20,68
	Mediana	21,00
	Moda	27 ^a
	Desviación estándar	6,246
	Varianza	39,013
	Asimetría	-,269
	Error estándar de asimetría	,357
	Curtosis	-1,274
	Error estándar de curtosis	,702
	Rango	21
	Mínimo	9
	Máximo	30

	Suma	910
	25	14,25
Percentiles	50	21,00
	75	27,00

e) Interpretación

- El 40.9% el personal docente considera que la dimensión Comunicación de la variable clima laboral tiene una calificación determinada como Muy alto.
- El 27.3% el personal docente considera que la dimensión Comunicación de la variable clima laboral tiene una calificación determinada como Alto.
- El 9.1% el personal docente considera que la dimensión Comunicación de la variable clima laboral tiene una calificación determinada como Bajo.
- La media tiene un valor 20.68 con una desviación estándar igual a 6.246, en un rango de [0; 30].
- Se observa que existe mayor persecución de la dimensión Comunicación dimensión de la variable clima laboral en los docentes nombrados que en los contratados.
- El 50% de los docentes tiene una percepción hasta 21.0 puntos.

4.2.4. X_3 : Liderazgo

a) Tabla de índices

Tabla 26

Índices de X_3

CATEGORÍA	PUNTAJE
Muy bajo	[0 ; 4>
Bajo	[4 ; 8>

Medio	[8 ; 12>
Alto	[12 ; 16>
Muy alto	[16 ; 20]

b) Tabla de frecuencias

Tabla 27

Tabla de frecuencias X₃

X3: Liderazgo					
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Medio	4	9,1	9,1	9,1
	Alto	10	22,7	22,7	31,8
	Muy Alto	30	68,2	68,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

c) Gráficos

Gráfico 18

Histograma X₃

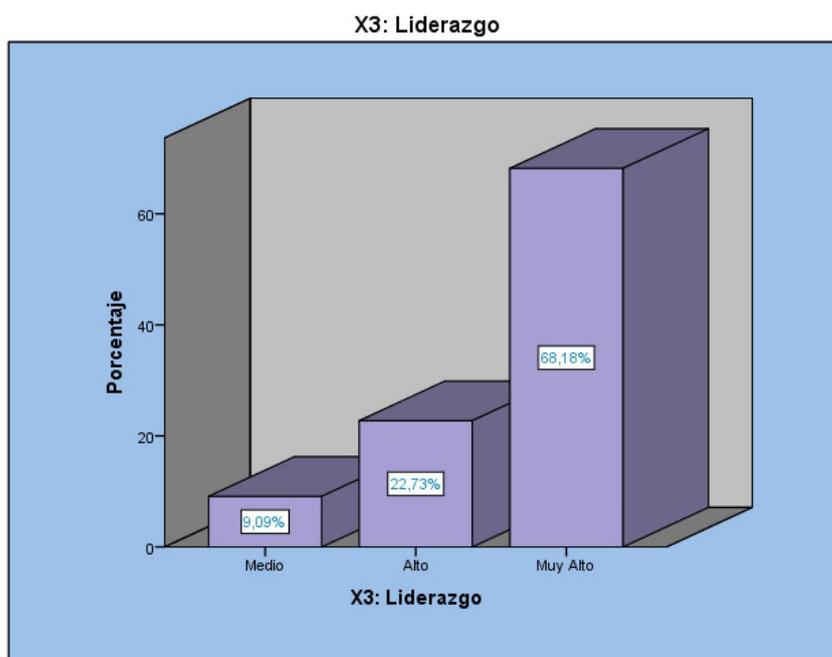
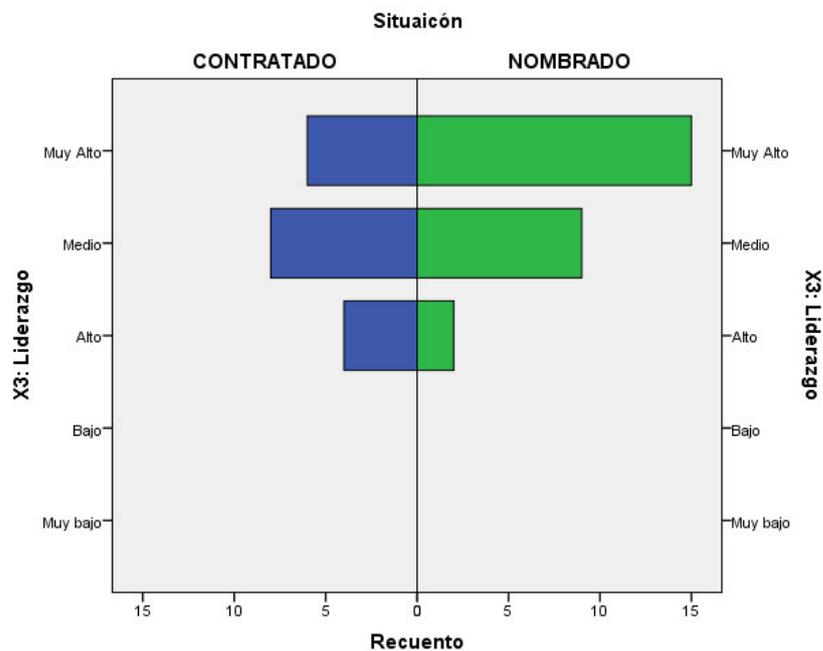


Gráfico 19

Pirámide X₃



d) Estadísticos

Tabla 28

Estadísticos X₃

Estadísticos		
X3: Liderazgo		
N	Válido	44
	Perdidos	0
	Media	15,82
	Mediana	16,00
	Moda	17
	Desviación estándar	2,572
	Varianza	6,617
	Asimetría	-1,008
	Error estándar de asimetría	,357
	Curtosis	,666
	Error estándar de curtosis	,702
	Rango	11
	Mínimo	9
	Máximo	20

	Suma	696
	25	15,00
Percentiles	50	16,00
	75	17,00

e) Interpretación

- El 68.2% el personal docente considera que la dimensión Liderazgo de la variable clima laboral tiene una calificación determinada como Muy alto.
- El 22.7% el personal docente considera que la dimensión Liderazgo de la variable clima laboral tiene una calificación determinada como Alto.
- El 9.1% el personal docente considera que la dimensión Liderazgo de la variable clima laboral tiene una calificación determinada como Bajo.
- La media tiene un valor 15.82 con una desviación estándar igual a 2.572, en un rango de [0; 20].
- Se observa que existe mayor persecución de la dimensión Liderazgo dimensión de la variable clima laboral en los docentes nombrados que en los contratados.
- El 50% de los docentes tiene una percepción hasta 16 puntos.

4.2.5. X_4 : Satisfacción

a) Tabla de índices

Tabla 29

Índices de X_4

CATEGORÍA	PUNTAJE
Muy bajo	[0 ; 6>
Bajo	[6 ; 12>

Medio	[12 ; 18>
Alto	[18 ; 24>
Muy alto	[24 ; 30]

b) Tabla de frecuencias

Tabla 30

Tabla de frecuencias X₄

		X4: Satisfacción			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo	2	4,5	4,5	4,5
	Medio	11	25,0	25,0	29,5
	Alto	11	25,0	25,0	54,5
	Muy Alto	20	45,5	45,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

c) Gráficos

Gráfico 20

Histograma X₄

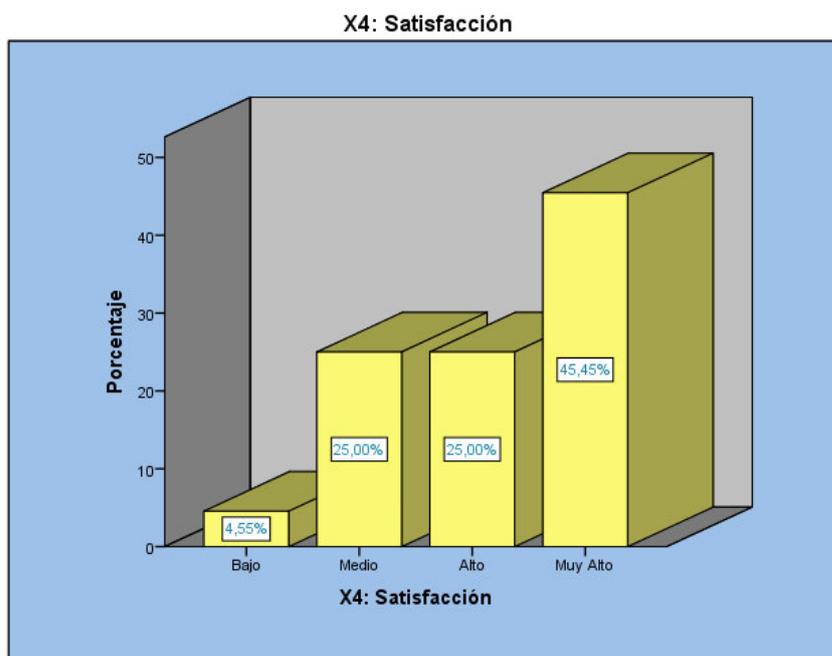
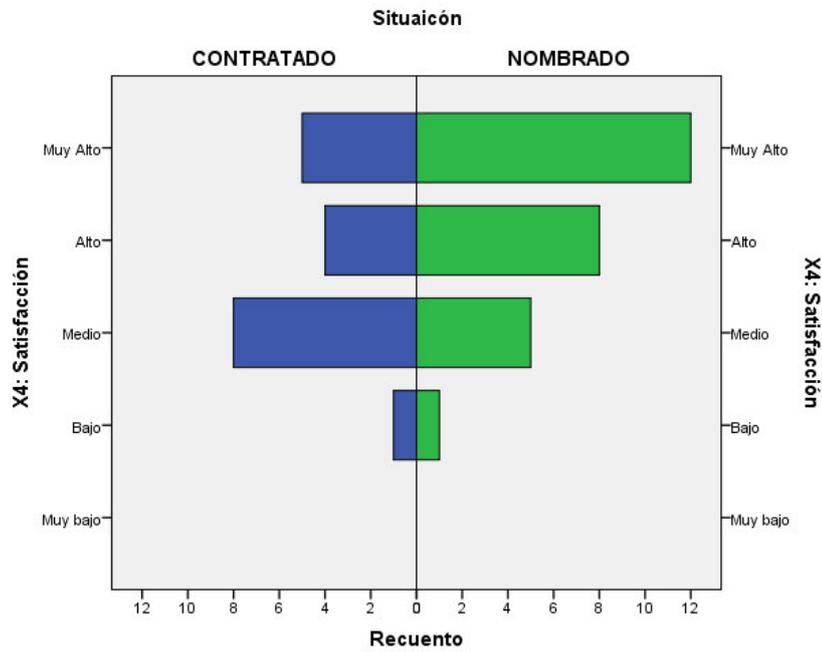


Gráfico 21

Pirámide X₄



d) Estadísticos

Tabla 31

Estadísticos X₄

Estadísticos		
X4: Satisfacción		
N	Válido	44
	Perdidos	0
	Media	21,70
	Mediana	22,50
	Moda	29
	Desviación estándar	5,785
	Varianza	33,469
	Asimetría	-,337
	Error estándar de asimetría	,357
	Curtosis	-1,115
	Error estándar de curtosis	,702
	Rango	20
	Mínimo	10
	Máximo	30
	Suma	955

	25	17,00
Percentiles	50	22,50
	75	27,00

e) Interpretación

- El 45.5% el personal docente considera que la dimensión Satisfacción de la variable clima laboral tiene una calificación determinada como Muy alto.
- El 25% el personal docente considera que la dimensión Satisfacción de la variable clima laboral tiene una calificación determinada como Alto.
- El 4.5% el personal docente considera que la dimensión Satisfacción de la variable clima laboral tiene una calificación determinada como Bajo.
- La media tiene un valor 21.7 con una desviación estándar igual a 5.785, en un rango de [0; 30].
- Se observa que existe mayor persecución de la dimensión Satisfacción dimensión de la variable clima laboral en los docentes nombrados que en los contratados.
- El 50% de los docentes tiene una percepción hasta 22.5 puntos.

4.2.6. X_5 : Trabajo en equipo

a) Tabla de índices

Tabla 32

Índices de X_5

CATEGORÍA	PUNTAJE
Muy bajo	[0 ; 5>
Bajo	[5 ; 10>
Medio	[10 ; 15>

Alto	[15 ; 20>
Muy alto	[20 ; 25]

b) Tabla de frecuencias

Tabla 33

Tabla de frecuencias X₅

X5: Trabajo en equipo					
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Bajo	2	4,5	4,5	4,5
	Medio	8	18,2	18,2	22,7
	Alto	14	31,8	31,8	54,5
	Muy Alto	20	45,5	45,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

c) Gráficos

Gráfico 22

Histograma X₅

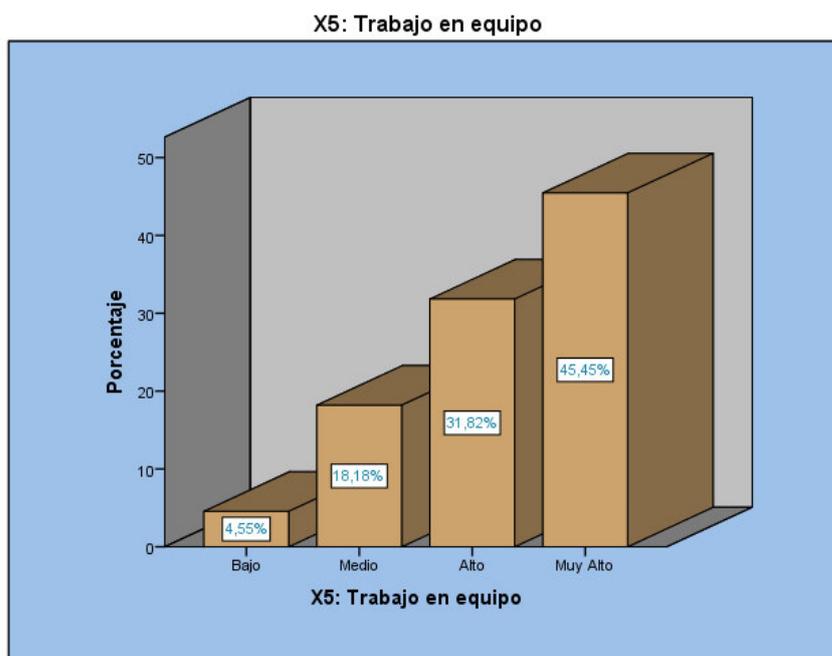
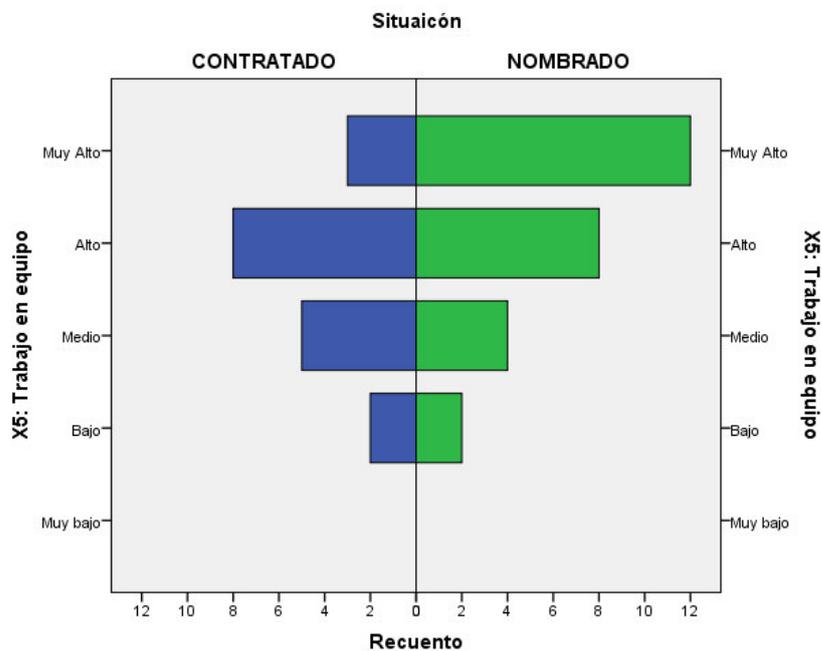


Gráfico 23

Pirámide X₅



d) Estadísticos

Tabla 34

Estadísticos X₅

Estadísticos		
X5: Trabajo en equipo		
N	Válido	44
	Perdidos	0
	Media	17,70
	Mediana	18,00
	Moda	20 ^a
	Desviación estándar	4,542
	Varianza	20,632
	Asimetría	-,430
	Error estándar de asimetría	,357
	Curtosis	-,772
	Error estándar de curtosis	,702
	Rango	17
	Mínimo	8
	Máximo	25

	Suma	779
	25	15,00
Percentiles	50	18,00
	75	21,00

e) Interpretación

- El 45.5% el personal docente considera que la dimensión Trabajo en equipo de la variable clima laboral tiene una calificación determinada como Muy alto.
- El 31.8% el personal docente considera que la dimensión Trabajo en equipo de la variable clima laboral tiene una calificación determinada como Alto.
- El 4.5% el personal docente considera que la dimensión Trabajo en equipo de la variable clima laboral tiene una calificación determinada como Bajo.
- La media tiene un valor 15.82 con una desviación estándar igual a 4.542, en un rango de [0; 25].
- Se observa que existe mayor persecución de la dimensión Trabajo en equipo de la variable clima laboral en los docentes nombrados que en los contratados.
- El 50% de los docentes tiene una percepción hasta 18 puntos.

4.2.7. Y: Motivación

a) Tabla de índices

Tabla 35

Índices de Y

CATEGORÍA	PUNTAJE
Muy bajo	[0 ; 25>
Bajo	[25 ; 50>

Medio	[50 ; 75>
Alto	[75 ; 100>
Muy alto	[100 ; 125]

b) Tabla de frecuencias

Tabla 36

Tabla de frecuencias Y

		Y: Motivación			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Medio	3	6,8	6,8	6,8
	Alto	23	52,3	52,3	59,1
	Muy Alto	18	40,9	40,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

c) Gráficos

Gráfico 24

Histograma Y

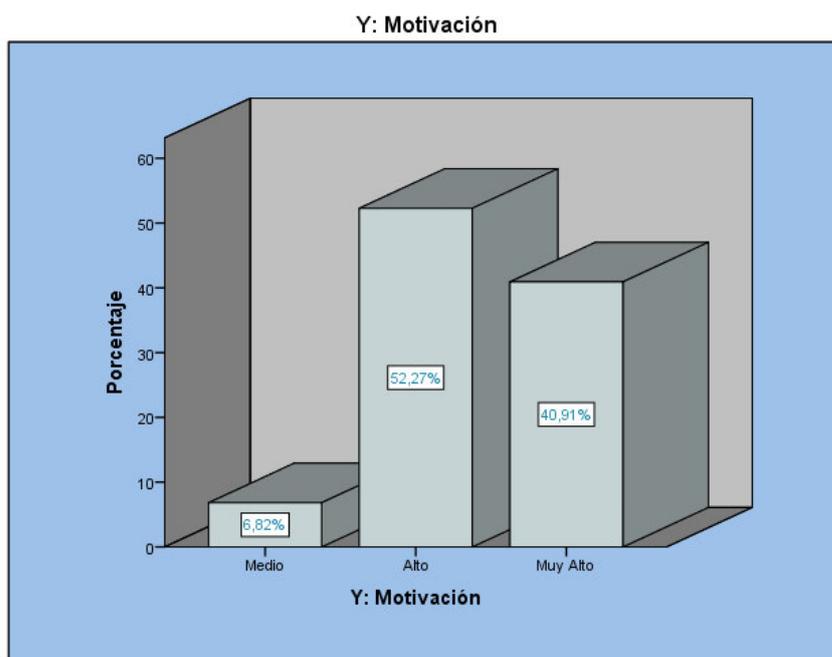
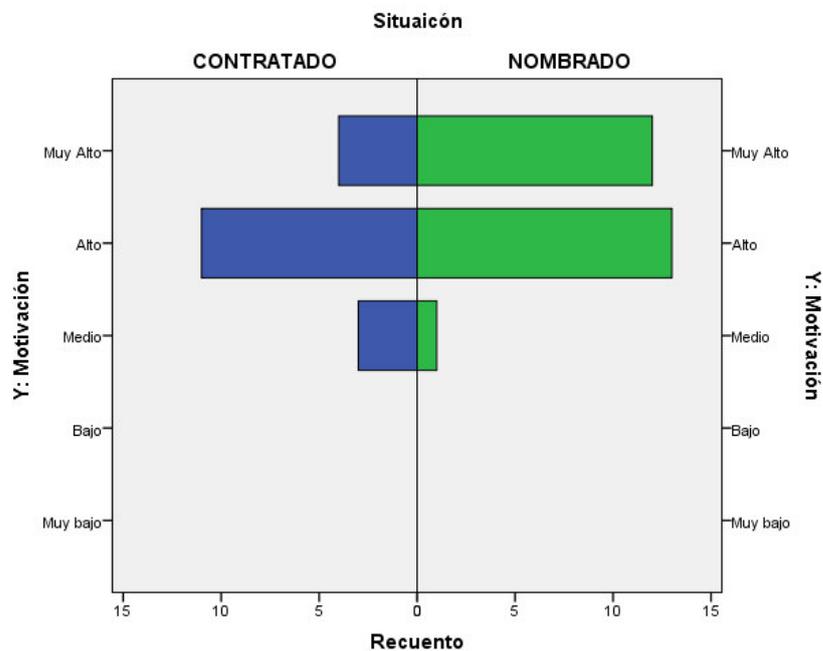


Gráfico 25

Pirámide Y



d) Estadísticos

Tabla 37

Estadísticos Y

Estadísticos		
Y: Motivación		
N	Válido	44
	Perdidos	0
	Media	94,80
	Mediana	96,00
	Moda	71 ^a
	Desviación estándar	15,359
	Varianza	235,887
	Asimetría	-,191
	Error estándar de asimetría	,357
	Curtosis	-,062
	Error estándar de curtosis	,702
	Rango	69
	Mínimo	54
	Máximo	123

	Suma	4171
	25	82,00
Percentiles	50	96,00
	75	104,50

e) Interpretación

De los gráficos y tablas se extrae la siguiente información:

- El 40.9% del personal docente considera que la Motivación tiene una calificación determinada como Muy alto.
- El 52.3% del personal docente considera que la Motivación tiene una calificación determinada como Alto.
- El 6.8% del personal docente considera que la Motivación tiene una calificación determinada como Bajo.
- La media tiene un valor 94.80 con una desviación estándar igual a 15.359, en un rango de [0; 125].
- Se observa que existe mayor persecución de la Motivación en los docentes nombrados que en los contratados.
- El 50% de los docentes tiene una percepción hasta 96 puntos.

4.2.8. Y_1 : Social

a) Tabla de índices

Tabla 38

Índices de Y_1

CATEGORÍA	PUNTAJE
Muy bajo	[0 ; 6>
Bajo	[6 ; 12>
Medio	[12 ; 18>
Alto	[18 ; 24>

Muy alto	[24 ; 30]
----------	-----------

b) Tabla de frecuencias

Tabla 39

Tabla de frecuencias Y₁

		Y1: Social			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Medio	9	20,5	20,5	20,5
	Alto	26	59,1	59,1	79,5
	Muy Alto	9	20,5	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

c) Gráficos

Gráfico 26

Histograma Y₁

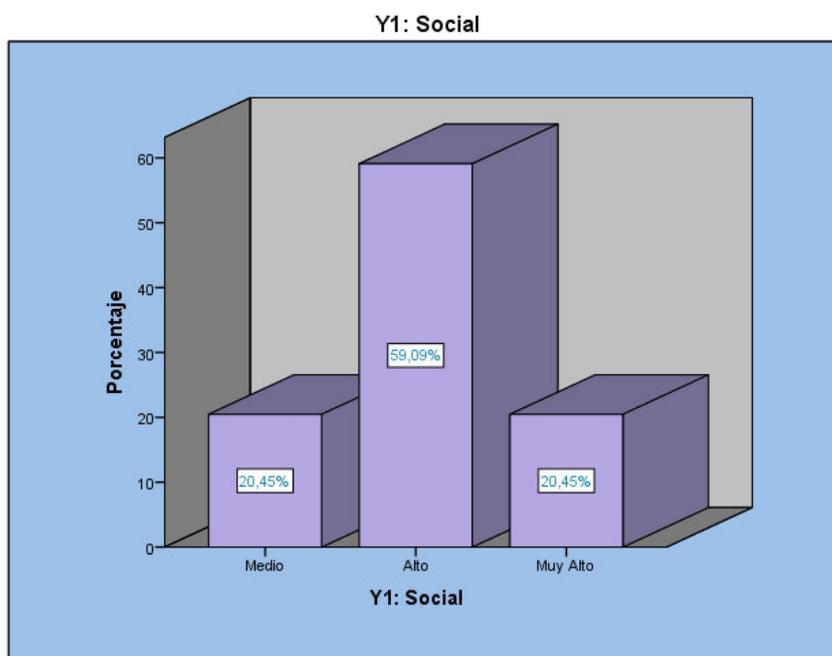
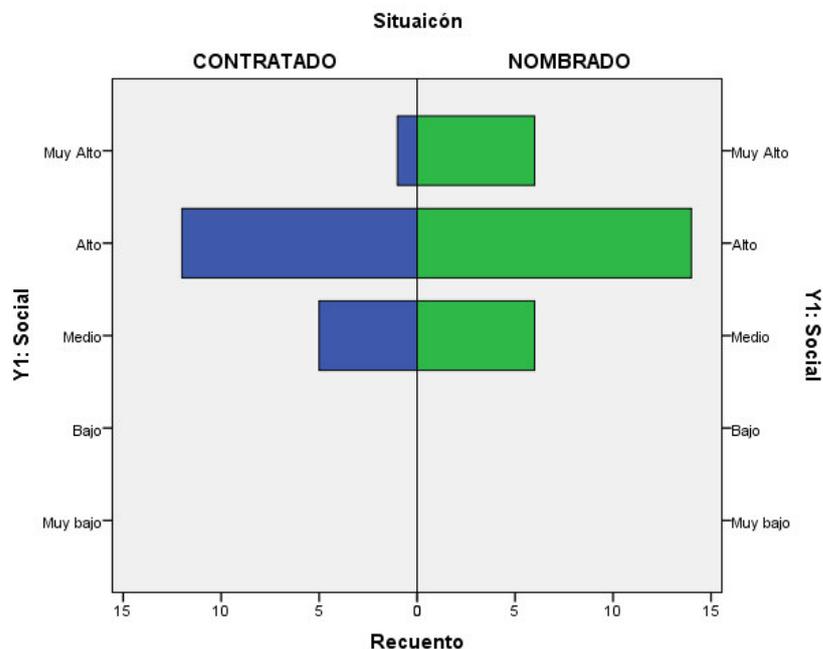


Gráfico 27

Pirámide Y₁



d) Estadísticos

Tabla 40

Estadísticos Y₁

Estadísticos		
Y1: Social		
N	Válido	44
	Perdidos	0
	Media	20,75
	Mediana	20,00
	Moda	19
	Desviación estándar	4,183
	Varianza	17,494
	Asimetría	,396
	Error estándar de asimetría	,357
	Curtosis	-,128
	Error estándar de curtosis	,702
	Rango	17
	Mínimo	13
	Máximo	30

	Suma	913
	25	18,25
Percentiles	50	20,00
	75	23,00

e) Interpretación

- El 20.5% el personal docente considera que la dimensión Social de la variable Motivación tiene una calificación determinada como Muy alto.
- El 59.1% el personal docente considera que la dimensión Social de la variable Motivación tiene una calificación determinada como Alto.
- El 20.5% el personal docente considera que la dimensión Social de la variable Motivación tiene una calificación determinada como Medio.
- La media tiene un valor 20.75 con una desviación estándar igual a 4.183, en un rango de [0; 30].
- Se observa que existe mayor persecución de la dimensión Social de la variable Motivación en los docentes nombrados que en los contratados.
- El 50% de los docentes tiene una percepción hasta 13.5 puntos.

4.2.9. Y_2 : Personal

a) Tabla de índices

Tabla 41

Índices de Y_2

CATEGORÍA	PUNTAJE
Muy bajo	[0 ; 7>
Bajo	[7 ; 14>

Medio	[14 ; 21>
Alto	[21 ; 28>
Muy alto	[28 ; 35]

b) Tabla de frecuencias

Tabla 42

Tabla de frecuencias Y₂

		Y2: Personal			
		Frecuen	Porcent	Porcentaje	Porcentaje
		cia	aje	válido	acumulado
Válido	Medio	14	31,8	31,8	31,8
	Alto	18	40,9	40,9	72,7
	Muy Alto	12	27,3	27,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

c) Gráficos

Gráfico 28

Histograma Y₂

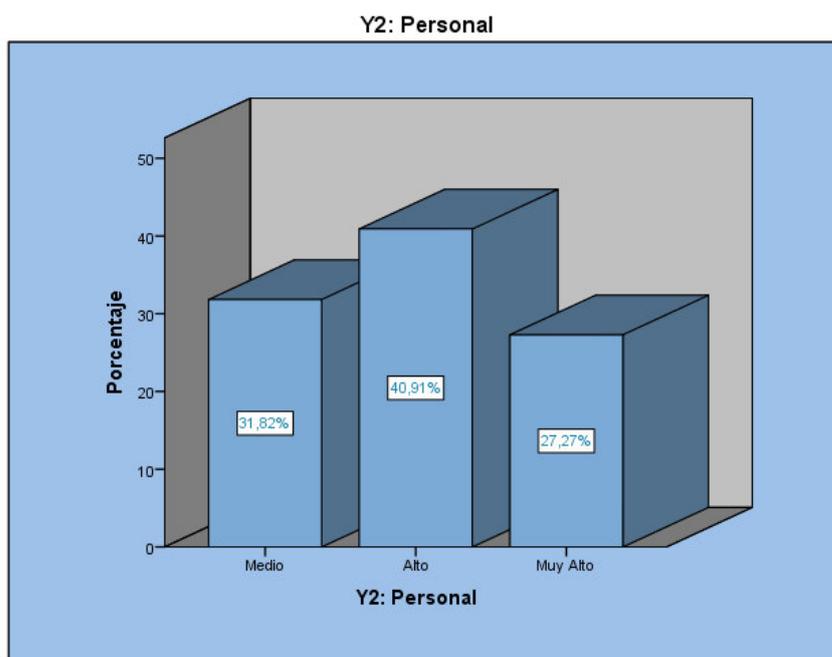
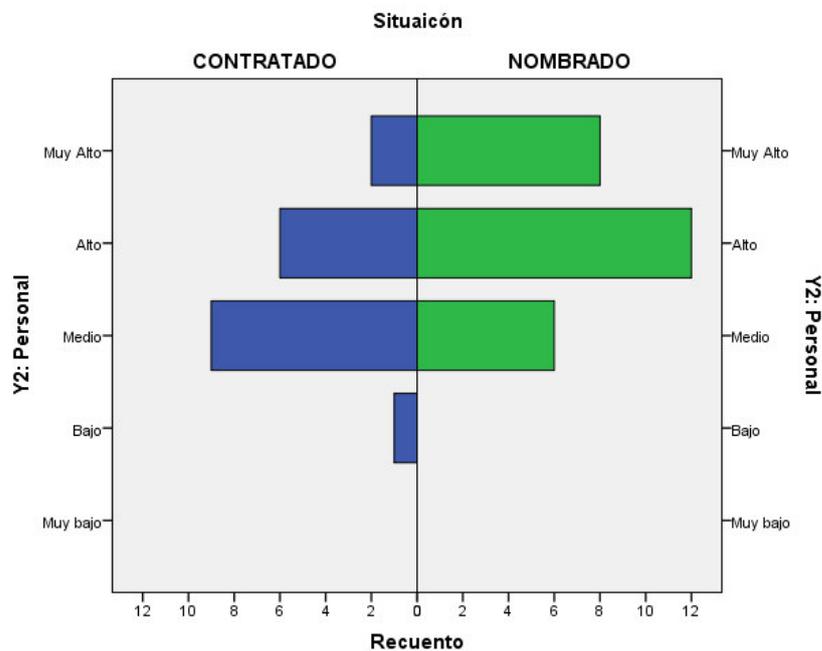


Gráfico 29

Pirámide Y₂



d) Estadísticos

Tabla 43

Estadísticos Y₂

Estadísticos		
Y ₂ : Personal		
N	Válido	Perdidos
		44
		0
	Media	24,30
	Mediana	25,00
	Moda	25
	Desviación estándar	5,696
	Varianza	32,446
	Asimetría	,052
	Error estándar de asimetría	,357
	Curtosis	-,965
	Error estándar de curtosis	,702
	Rango	20
	Mínimo	14
	Máximo	34

	Suma	1069
	25	19,00
Percentiles	50	25,00
	75	28,00

e) Interpretación

- El 27.3% el personal docente considera que la dimensión Personal de la variable Motivación tiene una calificación determinada como Muy alto.
- El 40.9% el personal docente considera que la dimensión Personal de la variable Motivación tiene una calificación determinada como Alto.
- El 31.8% el personal docente considera que la dimensión Personal de la variable Motivación tiene una calificación determinada como Medio.
- La media tiene un valor 24.3 con una desviación estándar igual a 5.696, en un rango de [0; 35].
- Se observa que existe mayor persecución de la dimensión Personal de la variable Motivación en los docentes nombrados que en los contratados.
- El 50% de los docentes tiene una percepción hasta 25 puntos.

4.2.10. Y_3 : Familiar

a) Tabla de índices

Tabla 44

Índices de Y_3

CATEGORÍA	PUNTAJE
Muy bajo	[0 ; 6>
Bajo	[6 ; 12>

Medio	[12 ; 18>
Alto	[18 ; 24>
Muy alto	[24 ; 30]

b) Tabla de frecuencias

Tabla 45

Tabla de frecuencias Y₃

Y3: Familiar				
	Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
	a	e	válido	acumulado
Válido	Medio	2	4,5	4,5
	Alto	13	29,5	34,1
	Muy Alto	29	65,9	100,0
	Total	44	100,0	100,0

c) Gráficos

Gráfico 30

Histograma Y₃

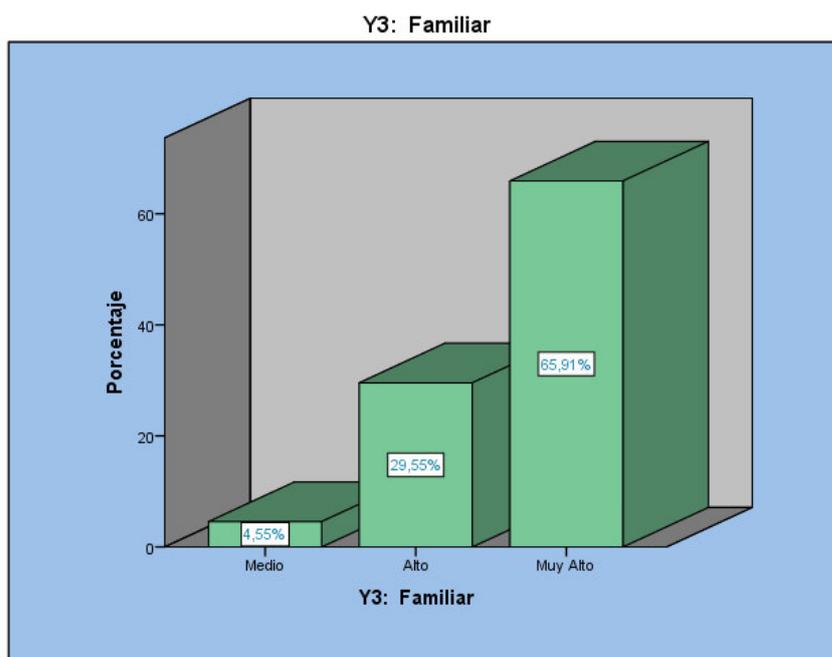
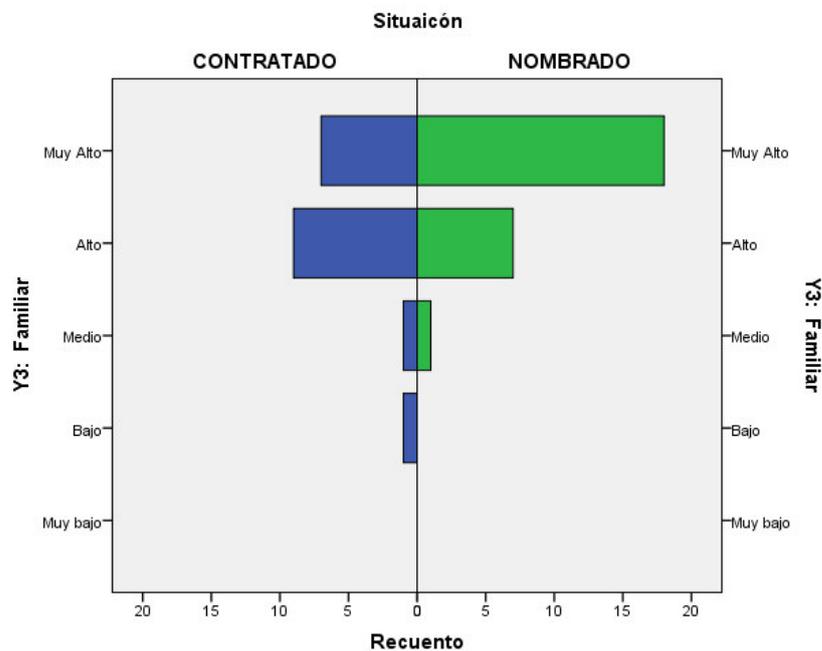


Gráfico 31

Pirámide Y₃



d) Estadísticos

Tabla 46

Estadísticos Y₃

Estadísticos		
Y ₃ : Familiar		
N	Válido	44
	Perdidos	0
	Media	24,73
	Mediana	26,00
	Moda	21 ^a
	Desviación estándar	4,043
	Varianza	16,342
	Asimetría	-,918
	Error estándar de asimetría	,357
	Curtosis	,784
	Error estándar de curtosis	,702
	Rango	18
	Mínimo	12
	Máximo	30

	Suma	1088
	25	21,25
Percentiles	50	26,00
	75	28,00

e) Interpretación

- El 65.9% el personal docente considera que la dimensión Familiar de la variable Motivación tiene una calificación determinada como Muy alto.
- El 29.5% el personal docente considera que la dimensión Familiar de la variable Motivación tiene una calificación determinada como Alto.
- El 4.5% el personal docente considera que la dimensión Familiar de la variable Motivación tiene una calificación determinada como Medio.
- La media tiene un valor 24.73 con una desviación estándar igual a 4.043, en un rango de [0; 30].
- Se observa que existe mayor persecución de la dimensión Familiar de la variable Motivación en los docentes nombrados que en los contratados.
- El 50% de los docentes tiene una percepción hasta 26 puntos.

4.2.11. Y_4 : Profesional

a) Tabla de índices

Tabla 47

Índices de Y_4

CATEGORÍA	PUNTAJE
Muy bajo	[0 ; 6>
Bajo	[6 ; 12>

Medio	[12 ; 18>
Alto	[18 ; 24>
Muy alto	[24 ; 30]

b) Tabla de frecuencias

Tabla 48

Tabla de frecuencias Y₄

		Y4: Profesional			
		Frecuenci	Porcentaj	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Medio	1	2,3	2,3	2,3
	Alto	11	25,0	25,0	27,3
	Muy Alto	32	72,7	72,7	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

c) Gráficos

Gráfico 32

Histograma Y₄

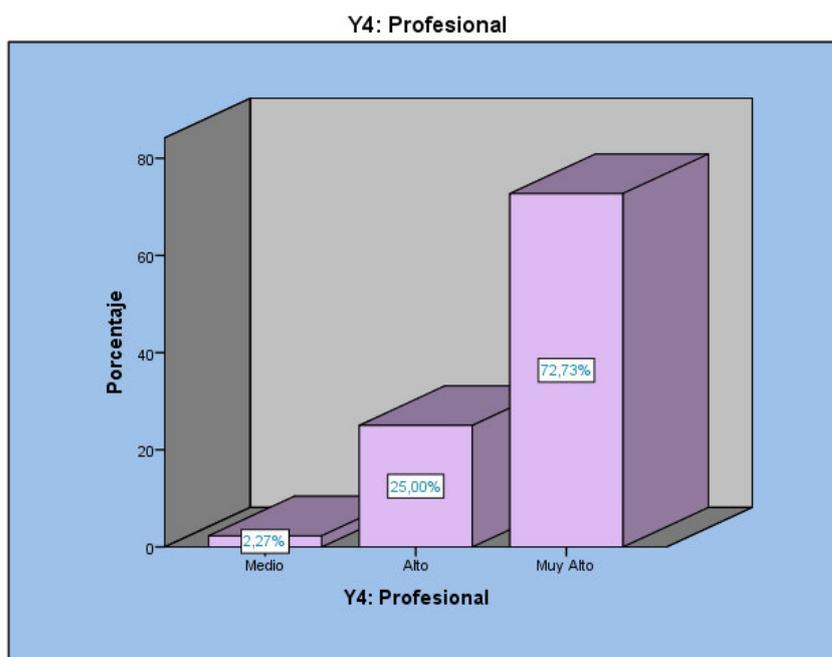
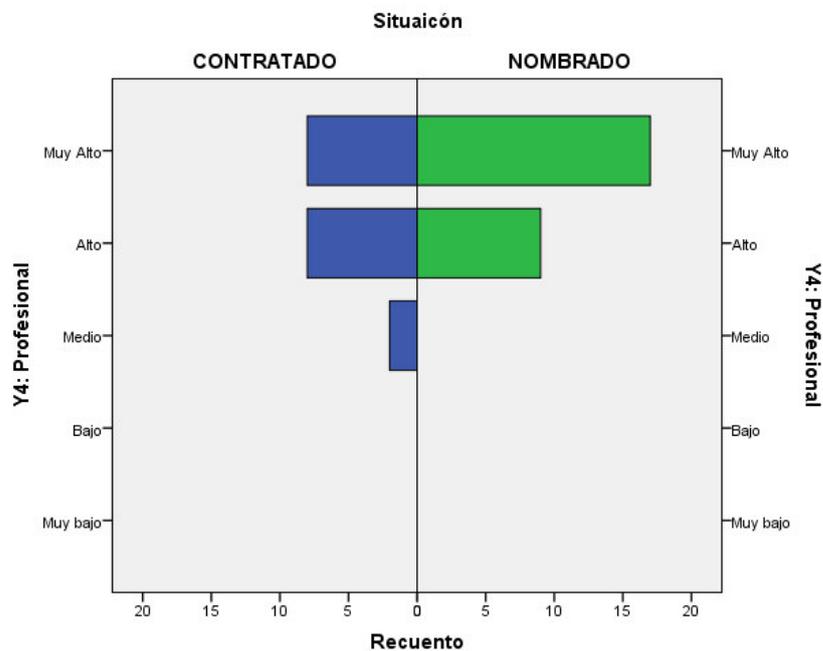


Gráfico 33

Pirámide Y₄



d) Estadísticos

Tabla 49

Estadísticos Y₄

Estadísticos		
Y4: Profesional		
N	Válido	44
	Perdidos	0
Media		25,02
Mediana		25,50
Moda		24 ^a
Desviación estándar		3,521
Varianza		12,395
Asimetría		-,763
Error estándar de asimetría		,357
Curtosis		,285
Error estándar de curtosis		,702
Rango		15
Mínimo		15

Máximo		30
Suma		1101
	25	23,00
Percentiles	50	25,50
	75	28,00

e) Interpretación

- El 72.7% el personal docente considera que la dimensión Profesional de la variable Motivación tiene una calificación determinada como Muy alto.
- El 25% el personal docente considera que la dimensión Profesional de la variable Motivación tiene una calificación determinada como Alto.
- El 2.3% el personal docente considera que la dimensión Profesional de la variable Motivación tiene una calificación determinada como Medio.
- La media tiene un valor 25.02 con una desviación estándar igual a 3.521, en un rango de [0; 30].
- Se observa que existe mayor persecución de la dimensión Profesional de la variable Motivación en los docentes nombrados que en los contratados.
- El 50% de los docentes tiene una percepción hasta 25.5 puntos.

4.3. Proceso de prueba de hipótesis general

a) Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

b) Prueba de correlación de Pearson

- **Hipótesis Nula (H_0)**

No existe una relación entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

- **Hipótesis alterna (H_a)**

Existe una relación entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

Para poder valorar el grado de significancia del coeficiente de Pearson se muestra el diagrama de dispersión:

Gráfico 34

Diagrama dispersión

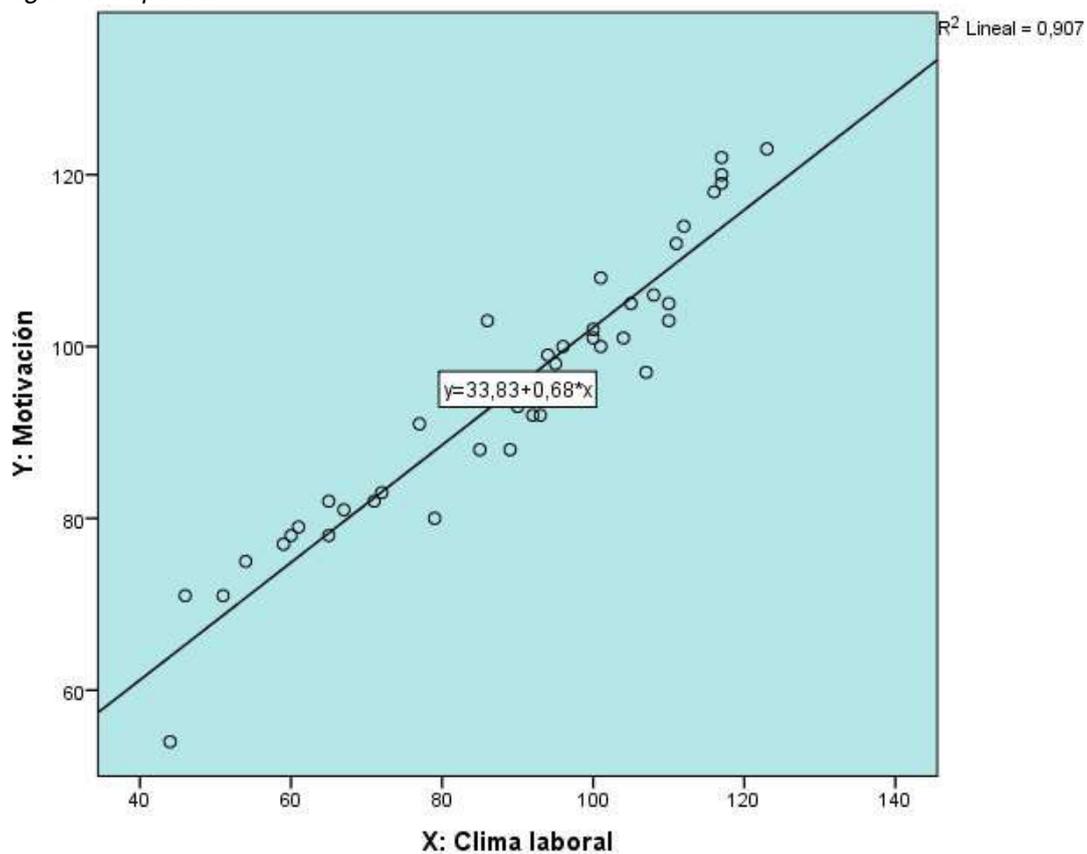


Tabla 50

Correlación X e Y

Correlaciones			
		Y: Motivación	X: Clima laboral
Y: Motivación	Correlación de Pearson	1	,952**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
X: Clima laboral	Correlación de Pearson	,952**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

Resultados

VALOR- P < VALOR X

0.0 < 0.01

H₀ = Se rechaza

La regla teórica para toma de decisión es: si el Valor p (Significación asintótica (bilateral)) ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀). Si el Valor p < 0.05 se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a), si el p < 0.01 entonces se dice que la relación entre ambas variables es altamente significativa.

Del gráfico y tabla anterior se entiende que existe relación fuerte y muy alta entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 con ajuste del 90.07%, un coeficiente de correlación de Pearson (r=0.952) y coeficiente significancia igual a 0%.

c) Prueba de asociación Chi-cuadrado

- **Hipótesis Nula (H₀)**

El clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 son independientes.

- **Hipótesis alternativa (H_a)**

El clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 son asociadas a nivel categórico.

Tabla 51

Tablas cruzadas X e Y

		Tabla cruzada X: Clima laboral*Y: Motivación				
		Y: Motivación			Total	
		Medio	Alto	Muy Alto		
X: Clima laboral	Bajo	Recuento	2	0	0	2
		% del total	4,5%	0,0%	0,0%	4,5%
	Medio	Recuento	2	8	0	10
		% del total	4,5%	18,2%	0,0%	22,7%
	Alto	Recuento	0	14	3	17
		% del total	0,0%	31,8%	6,8%	38,6%
	Muy Alto	Recuento	0	2	13	15
		% del total	0,0%	4,5%	29,5%	34,1%
	Total	Recuento	4	24	16	44
		% del total	9,1%	54,5%	36,4%	100,0%

Tabla 52

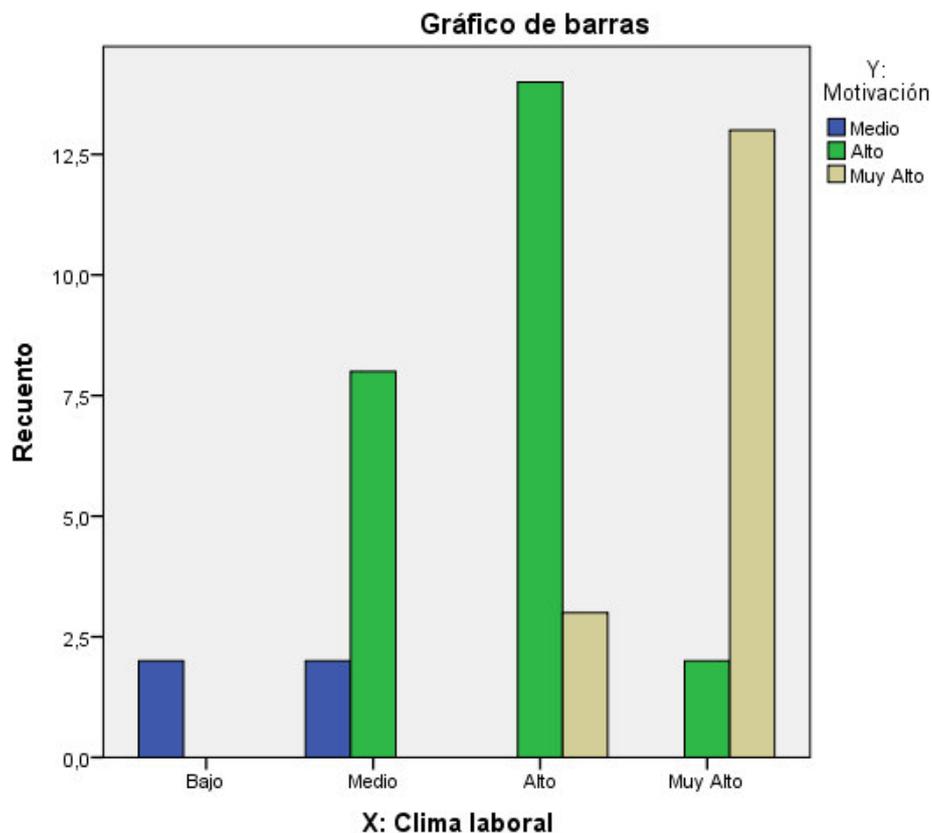
Prueba de Chi-cuadrado X e Y

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	48,199 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	43,017	6	,000
Asociación lineal por lineal	27,339	1	,000
N de casos válidos	44		

a. 7 casillas (58,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

Gráfico 35

Cruce de variables X e Y



Resultados

VALOR- P < VALOR X

0.0 < 0.01

H₀ = Se rechaza

La regla teórica para toma de decisión es: si el Valor p (Significación asintótica (bilateral)) ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀). Si el Valor p < 0.05 se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a), si el p < 0.01 entonces se dice que la relación entre ambas variables es altamente significativa.

De los datos anteriores se observa que El clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de

Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 son variables asociadas con un confidante bilateral significancia igual a 0%.

Por lo expuesto anteriormente se prueba la hipótesis y se afirma que existe una relación directa ($r > 0$) y altamente significativa (r y R^2 muy cercanos a la unidad) entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 son asociadas a nivel categórico

4.4. Proceso de prueba de hipótesis específico

4.4.1. Prueba de hipótesis específica 1

a) Hipótesis específica 1

Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Incentivo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

b) Prueba de correlación de Pearson

- **Hipótesis Nula (H_0)**

No existe una relación entre la dimensión Incentivo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

- **Hipótesis alterna (H_a)**

Existe una relación entre la dimensión Incentivo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

Para poder valorar el grado de significancia del coeficiente de Pearson se muestra el diagrama de dispersión:

Gráfico 36

Diagrama dispersión H₁

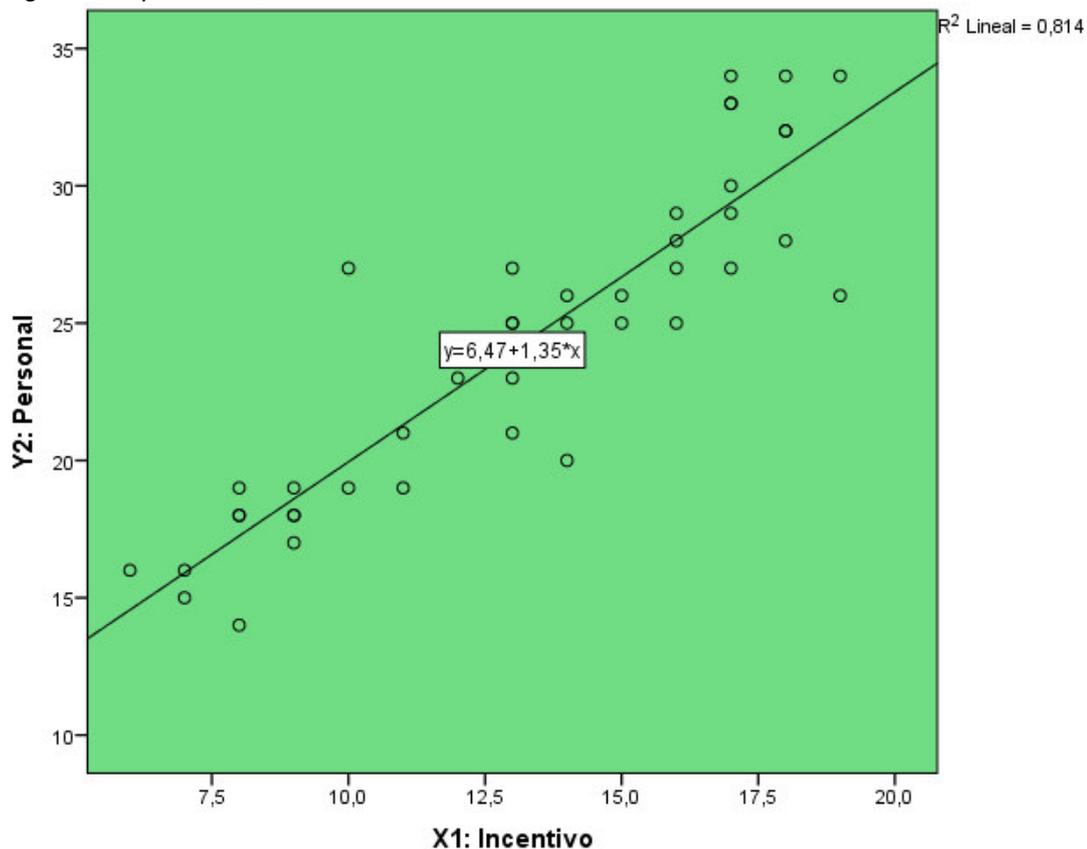


Tabla 53

Correlación H_1

		Correlaciones	
		X1: Incentivo	Y2: Personal
X1: Incentivo	Correlación de Pearson	1	,902**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
Y2: Personal	Correlación de Pearson	,902**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

Resultados

VALOR- P < VALOR X

0.0 < 0.01

H_0 = Se rechaza

La regla teórica para toma de decisión es: si el Valor p (Significación asintótica (bilateral)) ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H_0). Si el Valor p < 0.05 se acepta la Hipótesis Alterna (H_a), si el p < 0.01 entonces se dice que la relación entre ambas variables es altamente significativa.

Del gráfico y tabla anterior se entiende que existe relación fuerte y muy alta entre la dimensión Incentivo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.con ajuste del 81.4%, un coeficiente de correlación de Pearson ($r=0.902$) y coeficiente significancia igual a 0%.

c) Prueba de asociación Chi-cuadrado

- **Hipótesis Nula (H_0)**

La dimensión Incentivo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 son dimensiones independientes.

- **Hipótesis alterna (H_a)**

La dimensión Incentivo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 están asociadas a un nivel categórico.

Tabla 54

Tablas cruzadas H_1

		Tabla cruzada X1: Incentivo*Y2: Personal					
		Y2: Personal				Total	
		Bajo	Medio	Alto	Muy Alto		
X1: Incentivo	Bajo	Recuento	1	6	0	0	7
		% del total	2,3%	13,6%	0,0%	0,0%	15,9%
	Alto	Recuento	0	7	2	0	9
		% del total	0,0%	15,9%	4,5%	0,0%	20,5%
	Medio	Recuento	0	2	13	1	16
		% del total	0,0%	4,5%	29,5%	2,3%	36,4%
	Muy Alto	Recuento	0	0	3	9	12
		% del total	0,0%	0,0%	6,8%	20,5%	27,3%
	Total	Recuento	1	15	18	10	44
		% del total	2,3%	34,1%	40,9%	22,7%	100,0%

Tabla 55

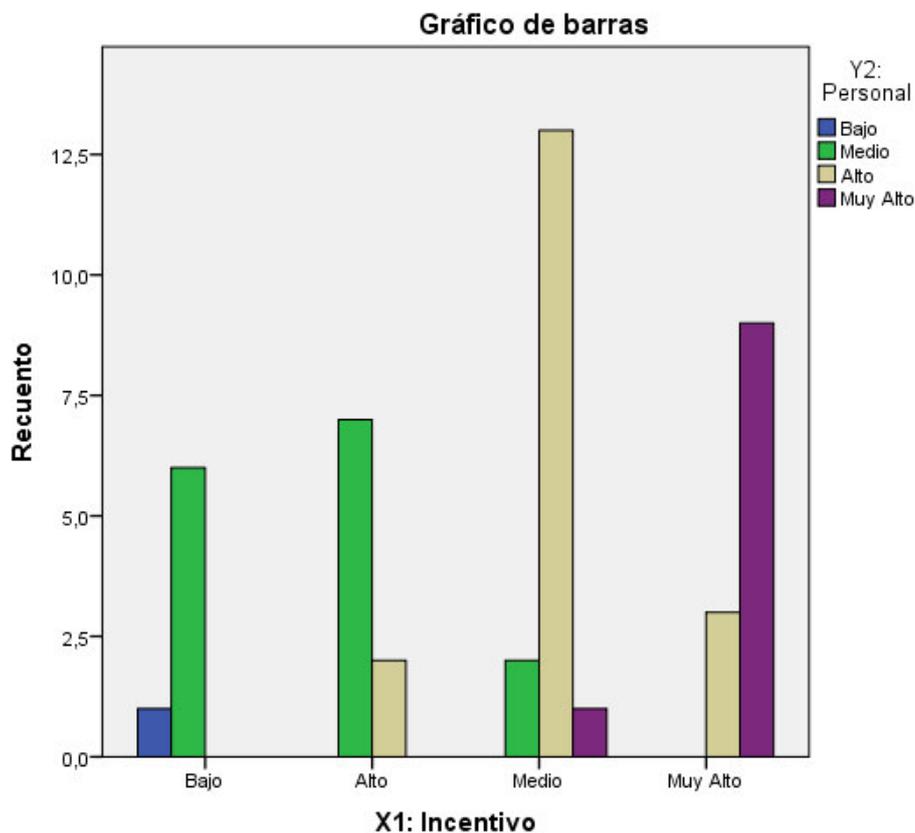
Prueba de Chi-cuadrado H_1

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	52,789 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	53,628	9	,000
Asociación lineal por lineal	30,508	1	,000
N de casos válidos	44		

a. 14 casillas (87,5%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,16.

Gráfico 37

Cruce de variables H_1



Resultados

VALOR- P < VALOR X

$$0.0 < 0.01$$

H_0 = Se rechaza

La regla teórica para toma de decisión es: si el Valor p (Significación asintótica (bilateral)) ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H_0). Si el Valor p < 0.05 se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a), si el p < 0.01 entonces se dice que la relación entre ambas variables es altamente significativa.

De los datos anteriores se observa que la dimensión Incentivo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 son variables asociadas con un confidante bilateral significancia igual a 0%.

Por lo expuesto anteriormente se prueba la hipótesis y se afirma que existe una relación directa ($r > 0$) y altamente significativa (r y R^2 muy cercanos a la unidad) entre la dimensión Incentivo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018

4.4.2. Prueba de hipótesis específica 2

a) Hipótesis específica 2

Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Comunicación de la variable Clima laboral y la dimensión Social de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

b) Prueba de correlación de Pearson

- **Hipótesis Nula (H_0)**

No existe una relación entre la dimensión Comunicación de la variable Clima laboral y la dimensión Social de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

- **Hipótesis alterna (H_a)**

Existe una relación entre la dimensión Comunicación de la variable Clima laboral y la dimensión Social de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

Para poder valorar el grado de significancia del coeficiente de Pearson se muestra el diagrama de dispersión:

Gráfico 38

Diagrama dispersión H₂

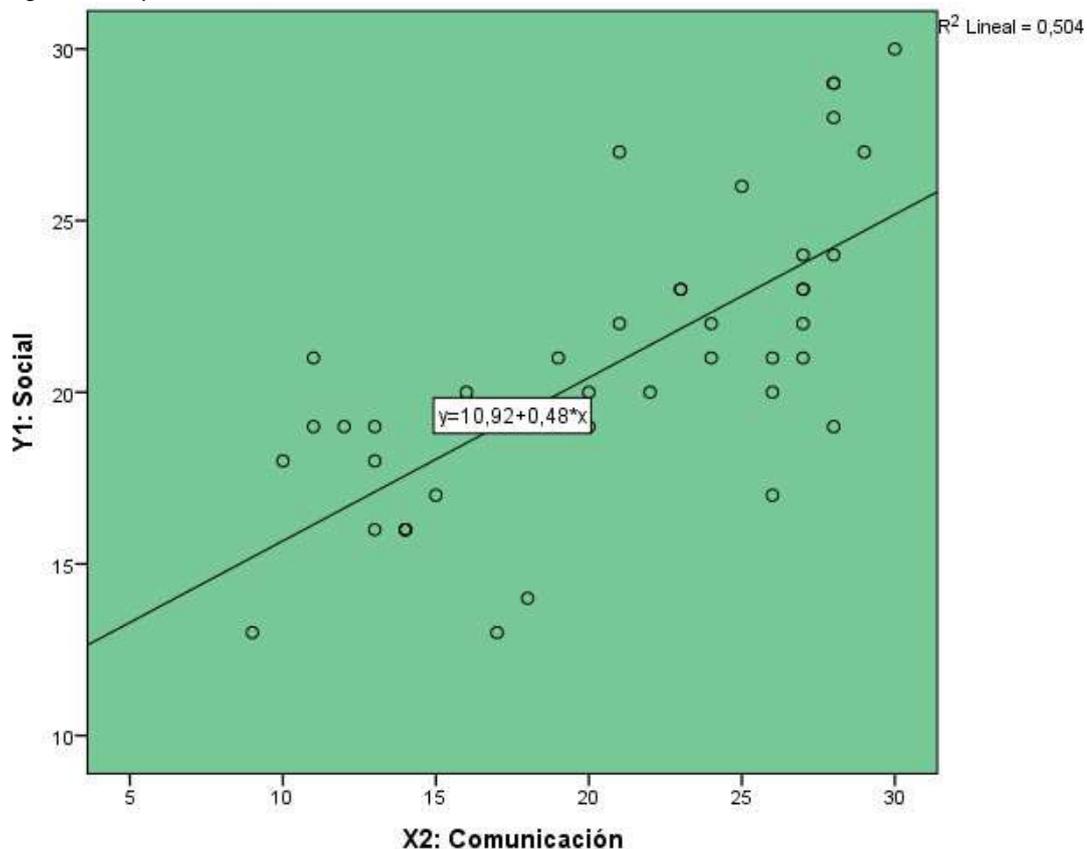


Tabla 56

Correlación H₂

Correlaciones			
		X2: Comunicación	Y1: Social
X2: Comunicación	Correlación de Pearson	1	,710**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
Y1: Social	Correlación de Pearson	,710**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

Resultados

VALOR- P < VALOR X

0.0 < 0.01

H₀ = Se rechaza

La regla teórica para toma de decisión es: si el Valor p (Significación asintótica (bilateral)) ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀). Si el Valor p < 0.05 se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a), si el p < 0.01 entonces se dice que la relación entre ambas variables es altamente significativa.

Del gráfico y tabla anterior se entiende que existe relación fuerte y muy alta entre la dimensión Comunicación de la variable Clima laboral y la dimensión Social de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 con ajuste del 50.4%, un coeficiente de correlación de Pearson (r=0.71) y coeficiente significancia igual a 0%.

c) Prueba de asociación Chi-cuadrado

- **Hipótesis Nula (H₀)**

La dimensión Comunicación de la variable Clima laboral y la dimensión Social de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 son independientes.

- **Hipótesis alternativa (H_a)**

La dimensión Comunicación de la variable Clima laboral y la dimensión Social de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 están asociadas a nivel categórico.

Tabla 57

Tablas cruzadas H₂

		Tabla cruzada X2: Comunicación*Y1: Social				
		Y1: Social				
			Medio	Alto	Muy Alto	Total
X2: Comunicación	Bajo	Recuento	2	3	0	5
		% del total	4,5%	6,8%	0,0%	11,4%
	Medio	Recuento	8	3	0	11
		% del total	18,2%	6,8%	0,0%	25,0%
	Alto	Recuento	0	11	1	12
		% del total	0,0%	25,0%	2,3%	27,3%
	Muy Alto	Recuento	1	9	6	16
		% del total	2,3%	20,5%	13,6%	36,4%
	Total	Recuento	11	26	7	44
		% del total	25,0%	59,1%	15,9%	100,0%

Tabla 58

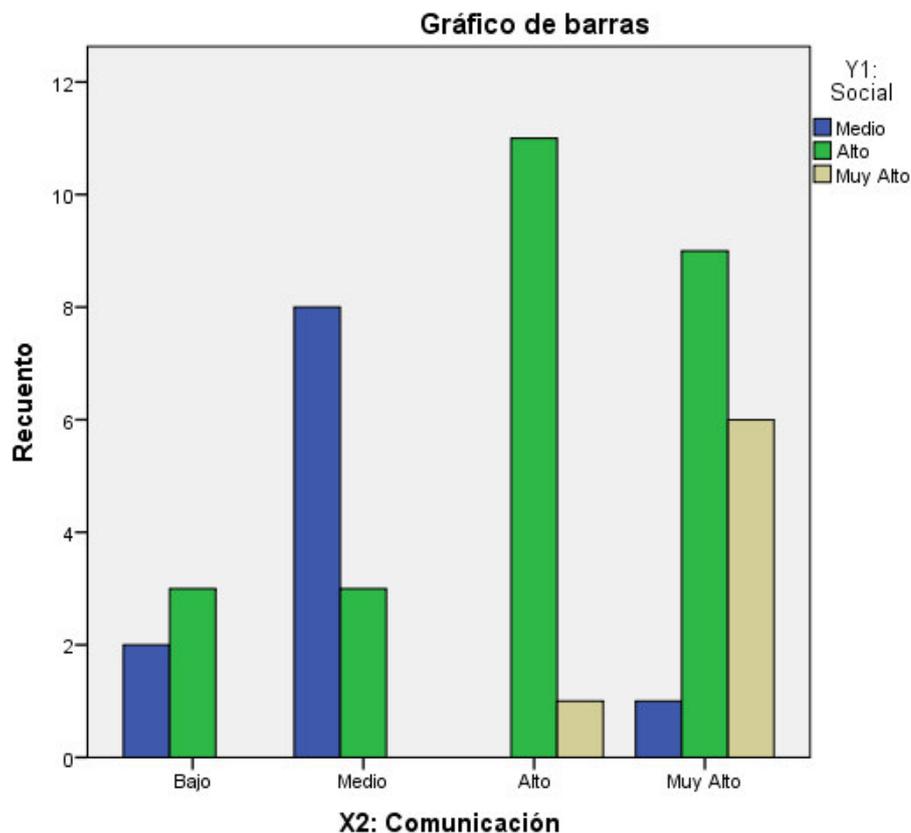
Prueba de Chi-cuadrado H₂

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27,452 ^a	6	,000
Razón de verosimilitud	29,414	6	,000
Asociación lineal por lineal	14,375	1	,000
N de casos válidos	44		

a. 9 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,80.

Gráfico 39

Cruce de variables H_2



Resultados

VALOR- P < VALOR X

0.0 < 0.01

H_0 = Se rechaza

La regla teórica para toma de decisión es: si el Valor p (Significación asintótica (bilateral)) ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H_0). Si el Valor p < 0.05 se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a), si el p < 0.01 entonces se dice que la relación entre ambas variables es altamente significativa.

De los datos anteriores se observa que la dimensión Comunicación de la variable Clima laboral y la dimensión Social de la variable Motivación en los

docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 son variables asociadas con un confidante bilateral significancia igual a 0%.

Por lo expuesto anteriormente se prueba la hipótesis y se afirma que existe una relación directa ($r > 0$) y significativa (r y R^2 muy cercanos a la 0.6) entre la dimensión Comunicación de la variable Clima laboral y la dimensión Social de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018

4.4.3. Prueba de hipótesis específica 3

a) Hipótesis específica 3

Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Liderazgo de la variable Clima laboral y la dimensión Profesional de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

b) Prueba de correlación de Pearson

- **Hipótesis Nula (H_0)**

No existe una relación entre la dimensión Liderazgo de la variable Clima laboral y la dimensión Profesional de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

- **Hipótesis alterna (H_a)**

Existe una relación entre la dimensión Liderazgo de la variable Clima laboral y la dimensión Profesional de la variable motivación en los docentes de la

Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

Para poder valorar el grado de significancia del coeficiente de Pearson se muestra el diagrama de dispersión:

Gráfico 40

Diagrama dispersión H₃

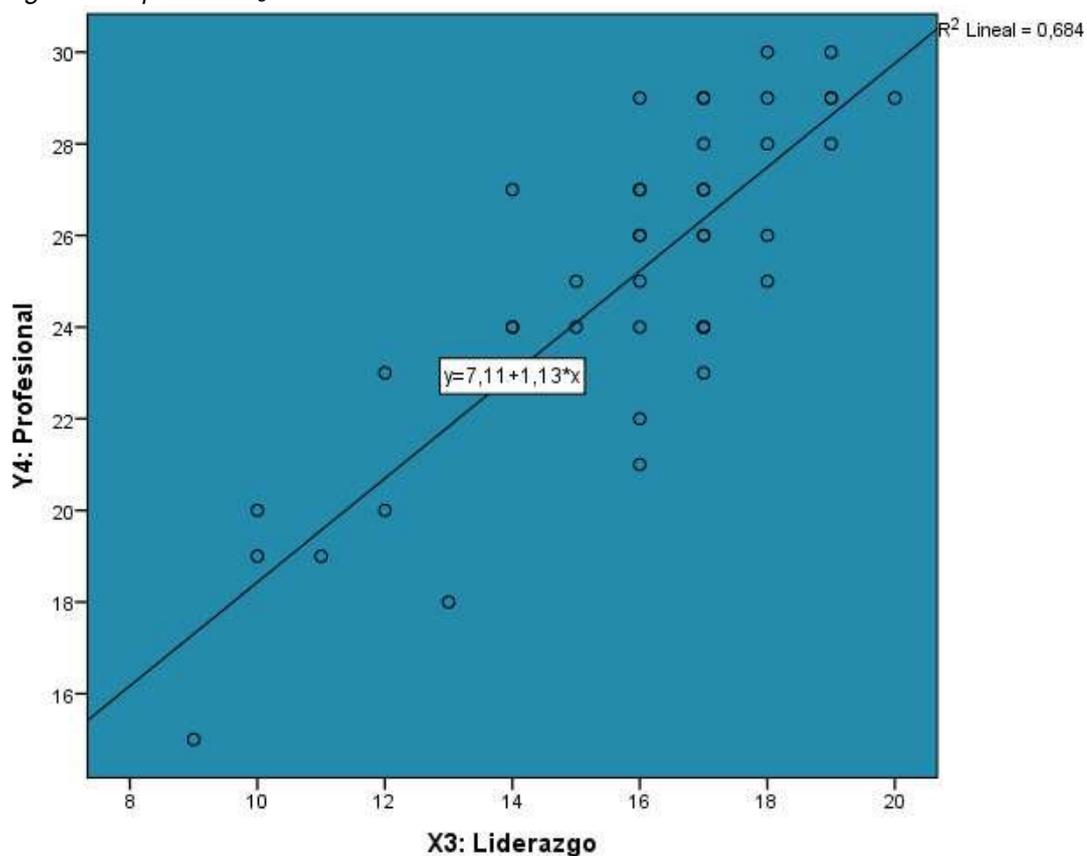


Tabla 59

Correlación H₃

		Correlaciones	
		X3: Liderazgo	Y4: Profesional
X3: Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,827**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44

Y4:	Correlación de Pearson	,827**	1
Profesional	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

Resultados

VALOR- P < VALOR X

0.0 < 0.01

H₀ = Se rechaza

La regla teórica para toma de decisión es: si el Valor p (Significación asintótica (bilateral)) ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀). Si el Valor p < 0.05 se acepta la Hipótesis Alterna (H_a), si el p < 0.01 entonces se dice que la relación entre ambas variables es altamente significativa.

Del gráfico y tabla anterior se entiende que existe relación fuerte y muy alta entre la dimensión Liderazgo de la variable Clima laboral y la dimensión Profesional de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 con ajuste del 68.4%, un coeficiente de correlación de Pearson ($r=0.827$) y coeficiente significancia igual a 0%.

c) Prueba de asociación Chi-cuadrado

- **Hipótesis Nula (H₀)**

La dimensión Liderazgo de la variable Clima laboral y la dimensión Profesional de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 son independientes.

• **Hipótesis alterna (H_a)**

La dimensión Liderazgo de la variable Clima laboral y la dimensión Profesional de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 están asociadas a un nivel categórico.

Tabla 60

Tablas cruzadas H₃

		Tabla cruzada X3: Liderazgo *Y4: Profesional				
		Y4: Profesional			Total	
		Medio	Alto	Muy Alto		
X3: Liderazgo	Alto	Recuento	1	5	0	6
		% del total	2,3%	11,4%	0,0%	13,6%
	Medio	Recuento	1	8	8	17
		% del total	2,3%	18,2%	18,2%	38,6%
	Muy Alto	Recuento	0	4	17	21
		% del total	0,0%	9,1%	38,6%	47,7%
Total	Recuento	2	17	25	44	
	% del total	4,5%	38,6%	56,8%	100,0%	

Tabla 61

Prueba de Chi-cuadrado H₃

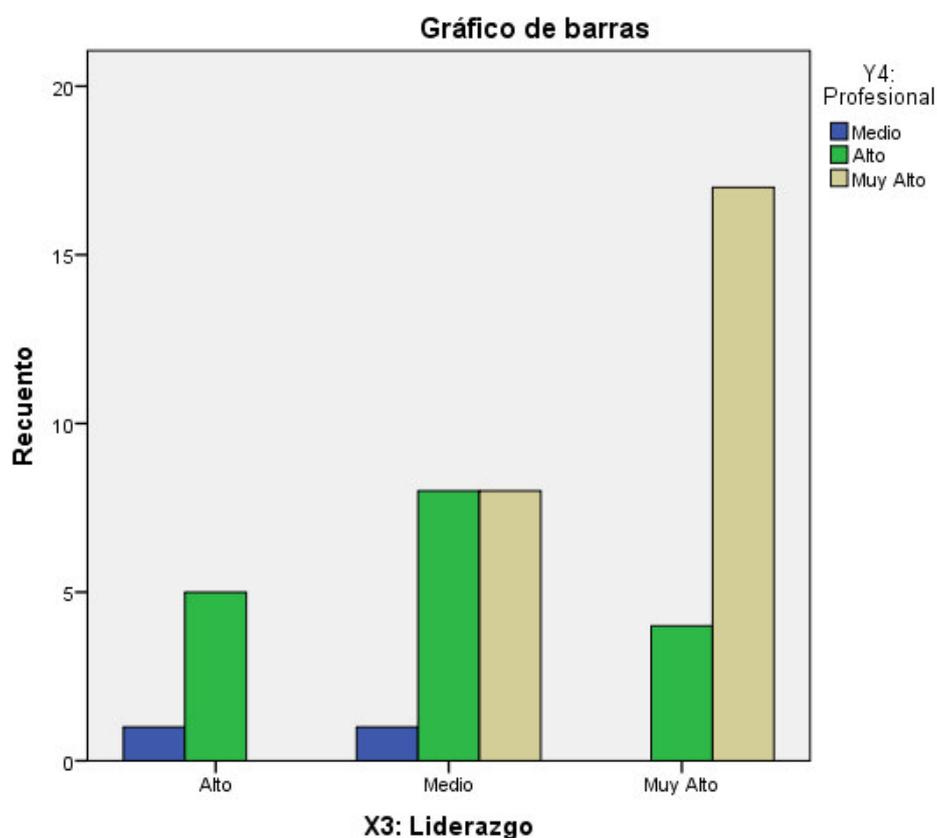
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14,308 ^a	4	,006

Razón de verosimilitud	17,319	4	,002
Asociación lineal por lineal	13,539	1	,000
N de casos válidos	44		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es ,27.

Gráfico 41

Cruce de variables H₁



Resultados

VALOR- P < VALOR X

0.0 < 0.01

H₀ = Se rechaza

La regla teórica para toma de decisión es: si el Valor p (Significación asintótica (bilateral)) ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀). Si el Valor p < 0.05 se

acepta la Hipótesis Alternativa (H_a), si el $p < 0.01$ entonces se dice que la relación entre ambas variables es altamente significativa.

De los datos anteriores se observa que la dimensión Liderazgo de la variable Clima laboral y la dimensión Profesional de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 son variables asociadas con un coeficiente bilateral de significancia igual a 0%.

Por lo expuesto anteriormente se prueba la hipótesis y se afirma que existe una relación directa ($r > 0$) y altamente significativa (r y R^2 muy cercanos a la unidad) entre la dimensión Liderazgo de la variable Clima laboral y la dimensión Profesional de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018

4.4.4. Prueba de hipótesis específica 4

a) Hipótesis específica 4

Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Satisfacción de la variable Clima laboral y la dimensión Familiar de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

b) Prueba de correlación de Pearson

- **Hipótesis Nula (H_0)**

No existe relación entre la dimensión Satisfacción de la variable Clima laboral y la dimensión Familiar de la variable Motivación en los docentes de la Escuela

Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

- **Hipótesis alterna (H_a)**

Existe relación entre la dimensión Satisfacción de la variable Clima laboral y la dimensión Familiar de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

Para poder valorar el grado de significancia del coeficiente de Pearson se muestra el diagrama de dispersión:

Gráfico 42

Diagrama dispersión H₄

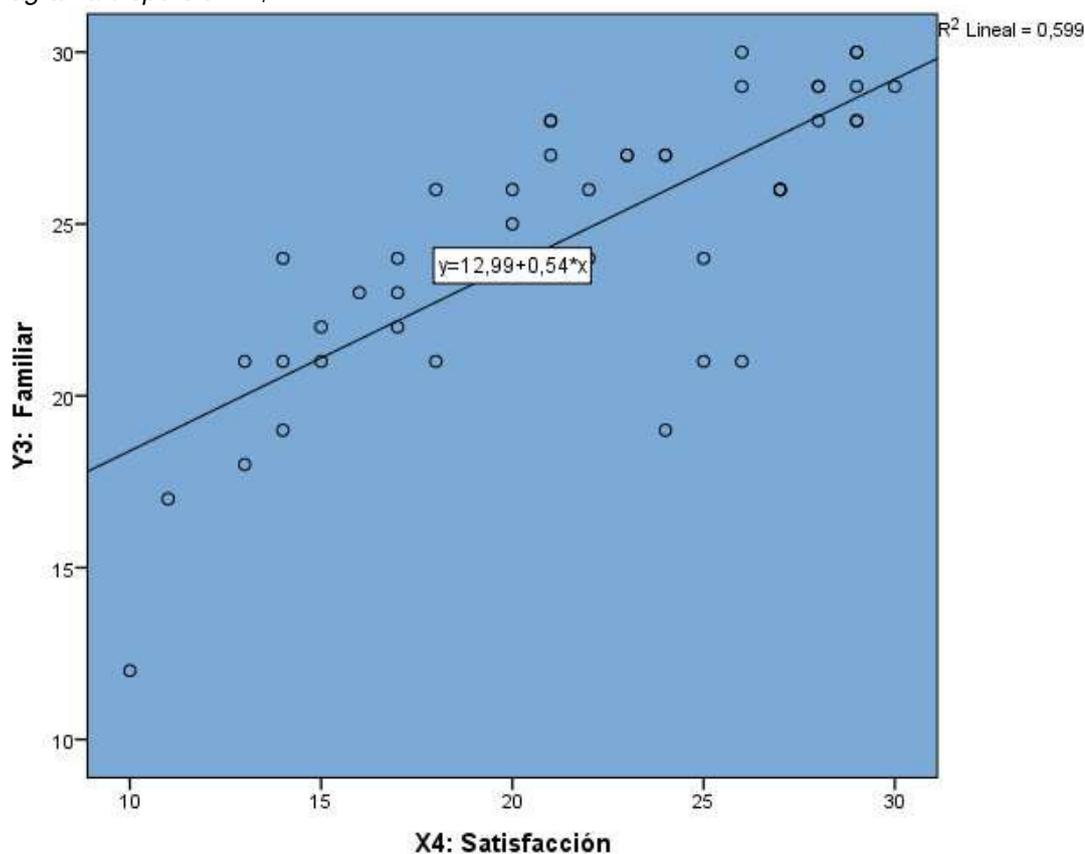


Tabla 62

Correlación H₄

		Correlaciones	
		X4: Satisfacción	Y3: Familiar
X4: Satisfacción	Correlación de Pearson	1	,774**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
Y3: Familiar	Correlación de Pearson	,774**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

Resultados

VALOR- P < VALOR X

0.0 < 0.01

H₀ = Se rechaza

La regla teórica para toma de decisión es: si el Valor p (Significación asintótica (bilateral)) ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀). Si el Valor p < 0.05 se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a), si el p < 0.01 entonces se dice que la relación entre ambas variables es altamente significativa.

Del gráfico y tabla anterior se entiende que existe relación fuerte y muy alta entre la dimensión Satisfacción de la variable Clima laboral y la dimensión Familiar de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 con ajuste del 59.9%, un coeficiente de correlación de Pearson (r=0.774) y coeficiente significancia igual a 0%.

c) Prueba de asociación Chi-cuadrado

- **Hipótesis Nula (H_0)**

La dimensión Satisfacción de la variable Clima laboral y la dimensión Familiar de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 son independientes.

- **Hipótesis alterna (H_a)**

La dimensión Satisfacción de la variable Clima laboral y la dimensión Familiar de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 están asociadas a nivel categórico.

Tabla 63

Tablas cruzadas H_4

		Tabla cruzada X4: Satisfacción*Y3: Familiar					
		Y3: Familiar				Total	
		Bajo	Medio	Alto	Muy Alto		
X4: Satisfacción	Bajo	Recuento	1	1	0	0	2
		% del total	2,3%	2,3%	0,0%	0,0%	4,5%
	Medio	Recuento	0	1	11	1	13
		% del total	0,0%	2,3%	25,0%	2,3%	29,5%
	Alto	Recuento	0	0	2	10	12
		% del total	0,0%	0,0%	4,5%	22,7%	27,3%
	Muy Alto	Recuento	0	0	3	14	17
		% del total	0,0%	0,0%	4,5%	22,7%	27,3%

	% del total	0,0%	0,0%	6,8%	31,8%	38,6%
Total	Recuento	1	2	16	25	44
	% del total	2,3%	4,5%	36,4%	56,8%	100,0%

Tabla 64

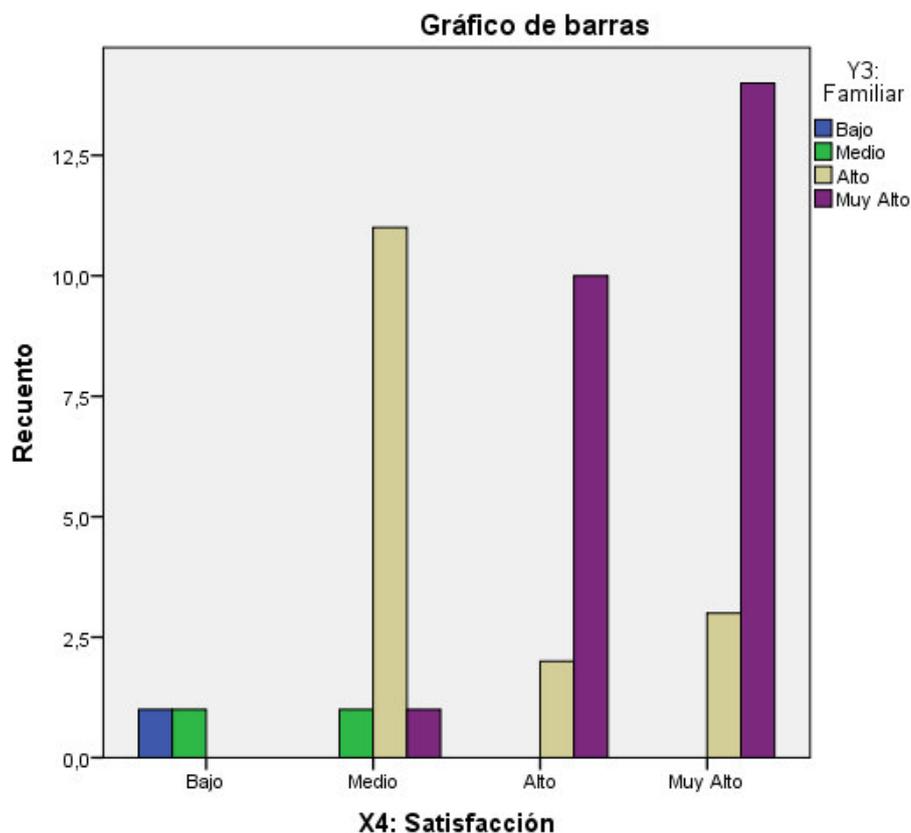
Prueba de Chi-cuadrado H_4

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	53,755 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	37,204	9	,000
Asociación lineal por lineal	21,577	1	,000
N de casos válidos	44		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es ,05.

Gráfico 43

Cruce de variables H₄



Resultados

VALOR- P < VALOR X

0.0 < 0.01

H₀ = Se rechaza

La regla teórica para toma de decisión es: si el Valor p (Significación asintótica (bilateral)) ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀). Si el Valor p < 0.05 se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a), si el p < 0.01 entonces se dice que la relación entre ambas variables es altamente significativa.

De los datos anteriores se observa que la dimensión Satisfacción de la variable Clima laboral y la dimensión Familiar de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de

Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 son variables asociadas con un confidante bilateral significancia igual a 0%.

Por lo expuesto anteriormente se prueba la hipótesis y se afirma que existe una relación directa ($r > 0$) y significativa (r y R^2 mayores a 0.5) entre la dimensión Satisfacción de la variable Clima laboral y la dimensión Familiar de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018

4.4.5. Prueba de hipótesis específica 5

a) Hipótesis específica 5

Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Trabajo en equipo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

b) Prueba de correlación de Pearson

- **Hipótesis Nula (H_0)**

No existe relación entre la dimensión Trabajo en grupo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

- **Hipótesis alterna (H_a)**

Existe relación entre la dimensión Trabajo en grupo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable motivación en los docentes de

la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

Para poder valorar el grado de significancia del coeficiente de Pearson se muestra el diagrama de dispersión:

Gráfico 44

Diagrama dispersión H₅

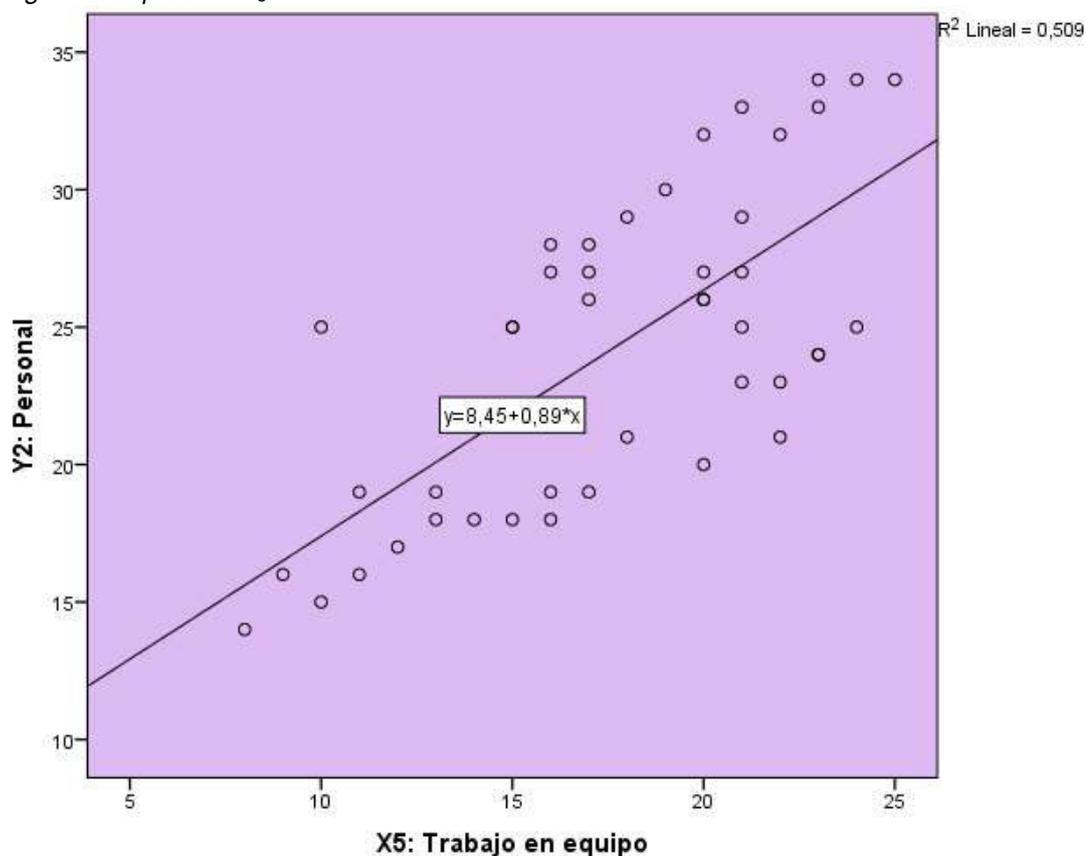


Tabla 65

Correlación H₅

Correlaciones			
		X5: Trabajo en equipo	Y2: Personal
X5: Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	,714**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44

Y2: Personal	Correlación de Pearson	,714**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44
	** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).		

Resultados

VALOR- P < VALOR X

0.0 < 0.01

H₀ = Se rechaza

La regla teórica para toma de decisión es: si el Valor p (Significación asintótica (bilateral)) ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H₀). Si el Valor p < 0.05 se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a), si el p < 0.01 entonces se dice que la relación entre ambas variables es altamente significativa.

Del gráfico y tabla anterior se entiende que existe relación fuerte y muy alta entre la dimensión Trabajo en equipo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 con ajuste del 50.09%, un coeficiente de correlación de Pearson (r=0.714) y coeficiente significancia igual a 0%.

c) Prueba de asociación Chi-cuadrado

- **Hipótesis Nula (H₀)**

La dimensión Trabajo en equipo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 son variables independientes.

- **Hipótesis alterna (H_a)**

La dimensión Trabajo en equipo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 son variables asociadas a nivel categórico.

Tabla 66

Tablas cruzadas H₅

		Tabla cruzada X5: Trabajo en equipo*Y2: Personal					
		Y2: Personal					Total
		Bajo	Medio	Alto	Muy Alto		
X5: Trabaj o en equipo	Bajo	Recuento	1	2	1	0	4
		% del total	2,3%	4,5%	2,3%	0,0%	9,1%
	Medio	Recuento	0	7	2	0	9
		% del total	0,0%	15,9%	4,5%	0,0%	20,5%
	Alto	Recuento	0	5	8	3	16
		% del total	0,0%	11,4%	18,2%	6,8%	36,4%
	Muy Alto	Recuento	0	1	7	7	15
		% del total	0,0%	2,3%	15,9%	15,9%	34,1%
	Total	Recuento	1	15	18	10	44
		% del total	2,3%	34,1%	40,9%	22,7%	100,0%

Tabla 67

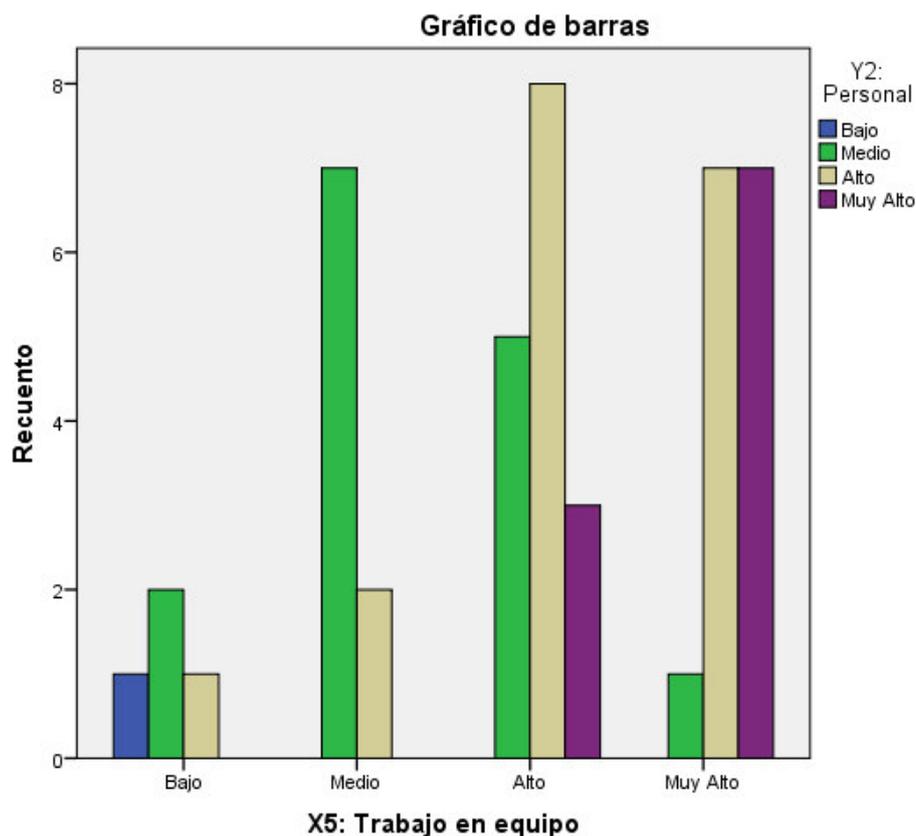
Prueba de Chi-cuadrado H₅

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,991 ^a	9	,001
Razón de verosimilitud	24,288	9	,004
Asociación lineal por lineal	16,527	1	,000
N de casos válidos	44		

a. 12 casillas (75,0%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es ,09.

Gráfico 45

Cruce de variables H_5



Resultados

VALOR- P < VALOR X

0.01 < 0.05

$H_0 =$ Se rechaza

La regla teórica para toma de decisión es. si el Valor p (Significación asintótica (bilateral)) ≥ 0.05 se acepta la Hipótesis Nula (H_0). Si el Valor p < 0.05 se acepta la Hipótesis Alternativa (H_a), si el p < 0.01 entonces se dice que la relación entre ambas variables es altamente significativa.

De los datos anteriores se observa que la dimensión Trabajo en equipo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 son variables asociadas con un confidente bilateral significancia igual a 0.01%.

Por lo expuesto anteriormente se prueba la hipótesis y se afirma que existe una relación directa ($r > 0$) y altamente significativa (r y R^2 muy cercanos a la unidad) entre la dimensión Trabajo en equipo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

4.5. Discusión de los resultados

El análisis de los resultados muestra la comprobación de las cinco dimensiones, tanto de la hipótesis general y de las hipótesis específicas mostrando y afirmando lo que muestra la teoría, sin embargo, hay que observar los resultados y las comparaciones según el coeficiente de variación (CV) y tener una idea acerca de homogeneidad entre las variables y las dimensiones, según las siguientes tablas:

Tabla 68

Estadísticos de X

		Estadísticos					
		X1:	X2:	X3:	X4:	X5:	X:
		Incentivo	Comunicación	Liderazgo	Satisfacción	Trabajo en equipo	Clima laboral
N	Válido	44	44	44	44	44	44
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		13,23	20,68	15,82	21,70	17,70	89,14
Mediana		13,50	21,00	16,00	22,50	18,00	93,50

Moda	13 ^a	27 ^a	17	29	20 ^a	117
Desviación estándar	3,815	6,246	2,572	5,785	4,542	21,382
Coefficiente de variación	28,840	30,200	16,260	26,650	25,660	23,990
Varianza	14,552	39,013	6,617	33,469	20,632	457,190
Asimetría	-0,257	-0,269	-1,008	-0,337	-0,430	-0,517
Error estándar de asimetría	0,357	0,357	0,357	0,357	0,357	0,357
Curtosis	-1,196	-1,274	0,666	-1,115	-0,772	-0,725
Error estándar de curtosis	0,702	0,702	0,702	0,702	0,702	0,702
Rango	13	21	11	20	17	79
Mínimo	6	9	9	10	8	44
Máximo	19	30	20	30	25	123
Suma	582	910	696	955	779	3922
25	9,25	14,25	15,00	17,00	15,00	71,25
Percentiles 50	13,50	21,00	16,00	22,50	18,00	93,50
75	17,00	27,00	17,00	27,00	21,00	106,50

Se observa que la dimensión con un desarrollo más homogéneo del clima laboral es la dimensión es X3: Liderazgo con un coeficiente de variación igual a 16,260% mostrando que los docentes tienen una percepción muy parecido entre si respecto del liderazgo. También se observa que la dimensión con desarrollo más heterogenia es la dimensión comunicación.

Tabla 69

Estadísticos de Y

		Estadísticos				
		Y1:	Y2:	Y3:	Y4:	Y:
		Social	Personal	Familiar	Profesional	Motivación
N	Válido	44	44	44	44	44
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		20,75	24,30	24,73	25,02	94,80
Mediana		20,00	25,00	26,00	25,50	96,00
Moda		19	25	21 ^a	24 ^a	71 ^a
Desviación estándar		4,183	5,696	4,043	3,521	15,359

Coeficiente de variación	20,160	23,450	16,350	14,070	16,200
Varianza	17,494	32,446	16,342	12,395	235,887
Asimetría	0,396	0,052	-0,918	-0,763	-0,191
Error estándar de asimetría	0,357	0,357	0,357	0,357	0,357
Curtosis	-0,128	-0,965	0,784	0,285	-0,062
Error estándar de curtosis	0,702	0,702	0,702	0,702	0,702
Rango	17	20	18	15	69
Mínimo	13	14	12	15	54
Máximo	30	34	30	30	123
Suma	913	1069	1088	1101	4171
Percentiles					
25	18,25	19,00	21,25	23,00	82,00
50	20,00	25,00	26,00	25,50	96,00
75	23,00	28,00	28,00	28,00	104,50

De la tabla anterior se muestra que la dimensión con mayor desarrollo homogéneo de la variable Motivación es la dimensión Y4: Profesional con un coeficiente de variación igual a 14.070% es decir, que el existe una motivación en el sector profesional con valores muy parecidos entre sí; la dimensión con menor desarrollo o desarrollo más heterogéneo es la Y2: Personal con un coeficiente de variación 23.45%. La variable con un desarrollo homogéneo es la variable la dimensión motivación, es decir que los docentes evaluados con la encuesta muestran nivel de motivación muy parecida en el puntaje, con un coeficiente de variación igual a 16.2%.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Las conclusiones que se presentan a continuación se basan en el análisis estadístico realizado con anterioridad se presentan a continuación:

- Se concluye que existe una asociación, relación directa y altamente significativa entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 (Tablas 50-52, Gráfico 32-33).
- Se concluye que existe asociación, relación directa y altamente significativa entre la dimensión Incentivo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 (Tablas 53-55, Gráfico 34-35)..
- Se concluye que existe asociación, relación directa y significativa entre la dimensión Comunicación de la variable Clima laboral y la dimensión Social de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 (Tablas 56-58, Gráfico 36-37).
- Se concluye que existe asociación, relación directa y altamente significativa entre la dimensión Liderazgo de la variable Clima laboral y la dimensión Profesional de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 (Tablas 62-64, Gráfico 38-39).
- Se concluye que existe asociación, relación directa y significativa entre la dimensión Satisfacción de la variable Clima laboral y la dimensión Familiar de la variable Motivación en los docentes de la Escuela

Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 (Tablas 65-67, Gráfico 40-41).

- Se concluye que existe asociación, relación directa y altamente significativa entre la dimensión Trabajo en equipo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 (Tablas 69-71, Gráfico 42-43).
- Se concluye que la dimensión con un desarrollo más homogéneo del clima laboral es la dimensión es Liderazgo, además, también se observa que la dimensión con desarrollo más heterogéneo es la dimensión comunicación (Tabla 68).
- Se concluye que la dimensión con mayor desarrollo homogéneo de la variable Motivación es la dimensión Profesional y la dimensión con menor desarrollo o desarrollo más heterogéneo es la dimensión Personal con un coeficiente de variación 23.45. (Tabla 69).

Recomendaciones

Las recomendaciones que se presentan a continuación se basan en el marco teórico, análisis estadístico y los resultados:

- Se recomienda establecer compañías para mejorar el buen clima laboral y por medio la relación, probada en este trabajo de investigación, se aporta al desarrollo de la motivación de los docentes de tal manera que se permita desarrollar una buena labor.
- Se recomienda establecer reuniones o actividades que permitan desarrollar el clima laboral y sus dimensiones.
- Se recomienda mejorar las comunicaciones entre docentes y autoridades, ya que como se ha visto esta dimensión, del clima laboral tiene un desarrollo heterogéneo.
- Se recomienda establecer lineamientos de desarrollo personal para los docentes de la manera que la labor docente universitario sea una labor de buen desempeño.
- Se recomienda establecer mecanismos que permita disminuir la brecha entre docentes contratados y docentes nombrados de tal manera que la merme la brecha tanto en el clima laboral y la motivación que existe.
- Se recomienda desarrollar investigaciones experimentales para establecer causa-efecto de las variables clima laboral y motivación, de tal manera que permita visualizar de manera clara la influencia de las variables.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ajello, A. M. (2012). *La motivación para aprender*. Popular.
- Alfaro P., G. B. (2015). *Satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015*. Lima.
- Barriga R., R. D. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María-Lima, 2016*. Lima.
- Bermúdez A., J. J., Pedraza O., A., & Rincón R., C. I. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 17(3), 1-12.
- Bobadilla M., C. C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. Huancayo.
- Bracho , C. (1999). *Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en una Institución de Educación Superior*. Caracas.
- Cantón, I., & Tellez M., S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Chiang V., M., Martín R., J., & Núñez P., A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Comillas.
- David, K., & Newstrom, J. W. (2008). *Comportamiento humano en el trabajo : comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.
- Fernández, P. (2006). *Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica*. Maracaibo.
- Galicia V., S., García O., M., Monserrat, L., & Hernández C. (2017). *La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas*. Tepeji del Río.
- Gastañaduy F., K. G. (2013). *Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios*. Lima.
- Meralda de M. (2008). *Cultura y clima en las organizaciones educativas, factor determinante en la eficacia del personal docente*. Bogotá.

- Moreno U., M. M. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de Santa 2016*. Nuevo Chimbote.
- Navea M., A. (2015). *Un estudio sobre la motivación y estrategias de aprendizaje en estudiantes universitarios de Ciencias de la Salud*. Madrid.
- Nieves, F. (2016). *Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay, estado Aragua*. Aragua.
- Palma C., S. (2013). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Lima: El Cid.
- Parillo S., E. W. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, año 2015. *Revista Científica Investigación Andina*, 16(2), 49-67.
- Pérez, L. (2002). La satisfacción en el trabajo: Un enfoque para su estudio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 15(2), 65-79.
- Polanco E., C. A. (2014). *El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés*. Tecugigalpa.
- Poole, M. S. (2006). *El clima laboral. Unidad de conocimiento*.
- Prisco C., X., & Salaiza L., F. (2012). *Relación entre el clima laboral y la motivación del personal en una secundaria pública*. México D.F.: UNAM.
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional*. Lima: Athamor.
- Reyna, D. (2015). *La calidad educativa y el clima institucional*. Lima: San Cristobal.
- Rivera L., M. (2000). *El clima organizacional de unidades educativas y la puesta en marcha de la reforma educativa*. Antofagasta.
- Rodríguez P., S. P., & Márquez G., Y. M. (2016). *La gestión del docente*. Lima.
- Rodríguez, D. (2014). *Modelos de análisis. Diagnóstico organizacional*. México: Alfaomega.
- Zambrano C., J., Ramón P., M. Á., & Espinoza F., E. (2017). Sobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 163-172.

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE PROBLEMATIZACIÓN

<i>PROBLEMA</i>	<i>VARIABLES</i>	<i>INSTRUMENTOS DE COLECTA</i>	<i>CATEGORÍAS DE ANÁLISIS</i>
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018?	Clima laboral	Encuesta	<ul style="list-style-type: none"> • La definición de clima laboral • Importancia y beneficios clima laboral • El clima laboral en ambientes universitarios • Tipos de clima laboral • Las dimensiones clima laboral • Factores que afectan el clima laboral
	Motivación		<ul style="list-style-type: none"> • La motivación • La motivación en docentes universitarios • Tipos de motivación • Las dimensiones de la motivación • Factores que influyen en la motivación de docentes universitarios • Gestión de la motivación en docentes universitarios • La relación entre el clima laboral y la motivación

ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA	POBLACIÓN
¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018?	Establecer la relación entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.	Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.	Clima laboral	X ₁ : Incentivo X ₂ : Comunicación X ₃ : Liderazgo X ₄ : Satisfacción X ₅ : Trabajo en equipo	Tipo y nivel de la Investigación: Descriptiva correlacional. Nivel de la investigación: Debe ser entendida como una investigación básica de tipo exploratorio.	la población está determinada de 44 en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS			Método y diseño de la Investigación: Método:	
a) ¿Cuál es la relación entre la dimensión Incentivo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable Motivación en los docentes de la	a) Determinar la relación entre la dimensión Incentivo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable Motivación en los docentes de la	a) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Incentivo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional	Motivación	Y ₁ : Social Y ₂ : Personal Y ₃ : Familiar Y ₄ : Profesional	Método no experimental.	

<p>Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018?</p>	<p>Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.</p>	<p>de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.</p>
<p>b) ¿Cuál es la relación entre la dimensión Comunicación de la variable Clima laboral y la dimensión Social de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018?</p>	<p>b) Describir relación entre la dimensión Comunicación de la variable Clima laboral y la dimensión Social de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.</p>	<p>b) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Comunicación de la variable Clima laboral y la dimensión Social de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.</p>
<p>c) ¿Cuál es la relación entre la dimensión Liderazgo de la</p>	<p>c) Determinar la relación entre la dimensión Liderazgo de la</p>	<p>c) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión</p>

variable Clima laboral y la dimensión Profesional de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018?	variable Clima laboral y la dimensión Profesional de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.	Liderazgo de la variable Clima laboral y la dimensión Profesional de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.
d) ¿Cuál es la relación entre la dimensión Satisfacción de la variable Clima laboral y la dimensión Familiar de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor	d) Determinar la relación entre la dimensión Satisfacción de la variable Clima laboral y la dimensión Familiar de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de	d) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Satisfacción de la variable Clima laboral y la dimensión Familiar de la variable Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de

de San Marcos en el año 2018?	San Marcos en el año 2018.	San Marcos en el año 2018.
e) ¿Cuál es la relación entre la dimensión Trabajo en grupo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018?	e) Establecer la relación entre la dimensión Trabajo en grupo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.	e) Existe una relación directa y significativa entre la dimensión Trabajo en grupo de la variable Clima laboral y la dimensión Personal de la variable motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

ANEXO 03: INSTRUMENTO RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Facultad de Educación

UNIDAD DE POSGRADO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIONES

- Le invitamos a que dedique unos minutos a completar esta encuesta, la información servirá para conocer El clima laboral y la motivación en docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la facultad de educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.
- Sus respuestas serán tratadas de forma CONFIDENCIAL Y ANÓNIMA y serán analizadas de forma agregada, por lo que le agradecemos no colocar su nombre.
- El instrumento presenta una serie de preguntas sobre distintos aspectos. Por favor, utilice la siguiente escala para responder, marcando con una X la casilla que más se identifique con la pregunta que se plantea:

Consideración	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Puntaje	1	2	3	4	5

Nº	ÍTEMS	Valoración				
		1	2	3	4	5
VARIABLE: Clima laboral						

a)	Incentivo					
1.	Me siento orgulloso(a) de trabajar para la UNMSM.	<input type="radio"/>				
2.	Mi puesto de trabajo me resulta agradable.	<input type="radio"/>				
3.	Existen posibilidades de promoción como docente de la UNMSM.	<input type="radio"/>				
4.	La UNMSM brinda oportunidades de desarrollo profesional con programas y becas que enriquecen mi desempeño personal y laboral.	<input type="radio"/>				
b)	Comunicación					
5.	Existen medios de comunicación adecuados para la información al personal docente y personal administrativa.	<input type="radio"/>				
6.	Las reuniones programadas son comunicadas con antelación a todo el personal docente.	<input type="radio"/>				
7.	Todo el personal y colegas del centro de trabajo nos comprendemos y aceptamos tal como somos.	<input type="radio"/>				
8.	Cuando tengo un reclamo o insatisfacción me siento en libertad de hablar con él (la) jefe(a).	<input type="radio"/>				
9.	Se puede decir lo que se piensa de la universidad y de sus autoridades.	<input type="radio"/>				
10.	Cumplo con eficacia todo lo que se me encomienda realizar, como entrega de silbos, entrega de notas y otros.	<input type="radio"/>				
c)	Liderazgo					
11.	La forma de dirigir de los directivos estimula las relaciones y el logro de resultados.	<input type="radio"/>				
12.	En la institución educativa los directivos hacen sugerencias para mejorar nuestro trabajo con los estudiantes.	<input type="radio"/>				
13.	Existe colaboración entre el personal y los directivos de la universidad.	<input type="radio"/>				
14.	Existe buena comunicación de arriba a abajo dentro de la jerarquía de la universidad.	<input type="radio"/>				
d)	Satisfacción					
15.	Mi puesto de trabajo me resulta cómodo y agradable.	<input type="radio"/>				
16.	Considero a todo el personal de mi trabajo como una gran familia.	<input type="radio"/>				
17.	Estoy consciente del aporte que brindo a la universidad a la sociedad.	<input type="radio"/>				
18.	El espacio que se me brinda en la universidad es suficiente en mi puesto de trabajo.	<input type="radio"/>				
19.	Tengo un cierto nivel de seguridad en mi trabajo, con miras al futuro.	<input type="radio"/>				

20.	La actitud de todo el personal es de optimizar el tiempo de la jornada laboral.	<input type="radio"/>				
e) Trabajo en grupo						
21.	La comprensión y el respeto son características propias de los trabajadores de mi centro de labores.	<input type="radio"/>				
22.	El personal de mi centro de labores cada día trata de hacer mejor las cosas.	<input type="radio"/>				
23.	Me llevo bien con mis compañeros de equipo.	<input type="radio"/>				
24.	Considero que entre mis compañeros de trabajo se desarrollan buenas relaciones.	<input type="radio"/>				
25.	Me siento integrado(a) a la Universidad.	<input type="radio"/>				
VARIABLE: Motivación						
f) Social						
26.	Estoy motivado para realizar todas las actividades referentes a mis actividades docentes.	<input type="radio"/>				
27.	Tengo la seguridad para realizar todas mis actividades docentes con efectividad.	<input type="radio"/>				
28.	Mis actividades como docentes son importantes para mis estudiantes.	<input type="radio"/>				
29.	Me siento orgulloso por las actividades que puedo realizar como docente.	<input type="radio"/>				
30.	Me siento orgulloso cuando un exestudiante sobresale en su carrera.	<input type="radio"/>				
31.	Siempre estoy motivado por el apoyo de mis colegas y los directivos de la universidad.	<input type="radio"/>				
g) Personal						
32.	Puedo desarrollar mis actividades docentes por medio de mi creatividad.	<input type="radio"/>				
33.	El desempeñarme como docente permite que desarrolle mi personalidad	<input type="radio"/>				
34.	El dedicarme a las actividades docentes requiere de mejor esfuerzo.	<input type="radio"/>				
35.	Cada una de las actividades de mis clases ha sido dedicada con mi mejor esfuerzo.	<input type="radio"/>				
36.	Por lo general siempre que hay dificultades las sé afrontar con optimismo.	<input type="radio"/>				

37.	De manera frecuente soy autosuficiente para afrontar mis dificultades.	<input type="radio"/>				
38.	Cuando se presenta un problema siempre tiendo a solucionarlo con eficiencia y eficacia.	<input type="radio"/>				
h)	Familiar					
39.	Mi familia se siente orgullosa de mi profesión.	<input type="radio"/>				
40.	Mi familia siempre me apoya con mis secciones y en especial dentro de mi carrera y profesión.	<input type="radio"/>				
41.	Mis parientes y entorno familiar son respetuosa de mis secciones respecto del desenvolvimiento de mi carrera.	<input type="radio"/>				
42.	Mi familia se siente orgullosa de mi labor como docente de la UNMSM.	<input type="radio"/>				
43.	Mi familia siempre me apoya con mis secciones y en especial dentro de mi labor docente.	<input type="radio"/>				
44.	Mis parientes y entorno familiar son respetuosa de mis secciones respecto del desenvolvimiento de mi labor docente.	<input type="radio"/>				
i)	Profesional					
45.	Puedo desenvolverme como profesional dentro de labor docente.	<input type="radio"/>				
46.	Como docente de la UNMSM puedo tener una carrera profesional.	<input type="radio"/>				
47.	En el trabajo se promueve el crecimiento y desarrollo personal y profesional.	<input type="radio"/>				
48.	Considero que mi trabajo como docente está bien remunerado y me permite vivir con holgura.	<input type="radio"/>				
49.	Como docente de la UNMSM me siento satisfecho debido a los logros que he podido conseguir.	<input type="radio"/>				
50.	Me siento realizado al laborar como docente de la UNMSM.	<input type="radio"/>				

Gracias por tu participación.



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, Decana de América

FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

MAESTRÍA

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha	UNMSM-FE-UPG	Cuestionario de recolección de datos del Clima laboral y Motivación	Bach. Edith Hellen Vadillo Dionicio (investigadora)
Título: El Clima Laboral y la Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					97
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					86
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					88
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					93
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					86
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					87
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					87
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					92

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 90.1 %

Ciudad Universitaria, mayo del 2018	10372562		949557419
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, Decana de América

FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

Maestría

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Elias Jesús Mejía Mejía	UNMSM-FE-UPG	Cuestionario de recolección de datos del Clima laboral y Motivación	Bach. Edith Hellen Vadillo Dionicio (investigadora)
Título: El Clima Laboral y la Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 80 %	Muy buena 81-80%	Excelente 81- 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					83
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					89
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					92
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					93
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					97
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					96
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					94
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					93
METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					92
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					94

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

92.3 %

Ciudad Universitaria, mayo del 2018	08765345		999950269
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, Decana de América

FACULTAD DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO

MAESTRÍA

FICHA DE VALIDACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde Labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor del Instrumento
Dr. Sandy Dorian Isla Alcoser	UNMSM-FE-UPG	Cuestionario de recolección de datos del Clima laboral y Motivación	Bach. Edith Hellen Vadillo Dionicio (Investigadora)
Título: El Clima Laboral y la Motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21- 40%	Buena 41- 60 %	Muy buena 61-80%	Excelente 81- 100%
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					86
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					87
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					89
ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					90
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					96
CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos					97
COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					90
METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					93
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					95

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 91.8 %

Ciudad Universitaria, mayo del 2018	40678008		99204050
Lugar y fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono