

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA
MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE
UN CENTRO EDUCATIVO PARTICULAR EN
TRUJILLO 2021”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Dalia Victoria Isabel Lopez Tirado
Francisco Alfredo Rodriguez Palomino

Asesor:

Mg. José Roberto Huamán Tuesta
<https://orcid.org/0000-0001-7700-9116>

Trujillo - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	JULIO OCTAVIO SANCHEZ QUIROZ	40003184
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	JOSE ANTONIO RODRIGUEZ VIERA	17871205
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	JURY ANITA CALUA ARROYO	18153718
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE UN CENTRO EDUCATIVO PARTICULAR EN TRUJILLO 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
5	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.espe.edu.ec Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco Trabajo del estudiante	<1%
8	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 3 words

DEDICATORIA

A mi hermana menor, porque de ella eh aprendido que sin voluntad y perseverancia los sueños son sólo eso, simples sueños.

A mi Madre, quien me brinda su apoyo moral y me inspira día a día a esforzarme más y más para lograr mis metas a corto plazo. Ella quien me acompaña y está conmigo en los momentos más importantes.

A Mi Esposa que no me deja solo en ningún momento y siempre está allí para motivarme a ser el mejor y dar lo mejor de mí.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por encaminarnos por el bien y por bendecirnos con la educación y el estudio, que, en estos tiempos tan difíciles, es un privilegio.

A nuestra familia, jamás nos han dejado solos y siempre me han dado aliento cuando pensaba rendirme.

A nuestro asesor, por su comprensión y exacerbar en mi la investigación como única fuente confiable para recabar información y obtener nuevos conocimientos.

Tabla de contenidos

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	25
CAPÍTULO III. RESULTADOS	31
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	39
REFERENCIAS	46
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cuadro poblacional.....	27
Tabla 2 Expertos que validaron los instrumentos.....	29
Tabla 3 Estadísticos de fiabilidad.....	29
Tabla 4 Prueba de normalidad de las variables de estudio	32
Tabla 5 Prueba de correlación entre cultura organizacional y motivación laboral.....	33
Tabla 6 Variable cultura organizacional.....	34
Tabla 7 Dimensiones de la variable cultura organizacional.....	34
Tabla 8 Variable motivación laboral.....	35
Tabla 9 Dimensiones de la variable motivación laboral.....	36
Tabla 10 Prueba de correlación entre personalidad y motivación laboral.....	37
Tabla 11 Prueba de correlación entre valores y motivación laboral.....	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño correlacional	26
-------------------------------------	----

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en Trujillo 2021, ya que se presentó la problemática de un bajo nivel de motivación y compromiso de parte de la plana docente. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional. La población fue de 70 docentes y la muestra también tomo en cuenta dicha cantidad (muestreo censal). La técnica aplicada fue la encuesta y como instrumentos se utilizaron cuestionarios validados que se aplicaron a los docentes y permitieron evaluar ambas variables en estudio. Los resultados indicaron que un 54% de encuestados calificaron como inadecuada a la cultura organizacional de la institución. Asimismo, un 50% de docentes respondieron que perciben una baja motivación en sus actividades. A nivel de hallazgos, las pruebas de correlación indicaron una correlación moderada, corroborado por un indicador Rho Spearman = 0.542; esto significa que los docentes consideran que la institución no reconoce el esfuerzo de los docentes, especialmente cuando participan en eventos académicos. Se concluyó que la cultura organizacional guarda una relación significativa con la motivación de los docentes del centro educativo particular en Trujillo 2021.

Palabras clave: cultura organizacional, motivación laboral, docentes

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La actual situación socioeconómica del país y del mundo en general, exige de las diversas instituciones educativas un servicio eficiente y eficaz; la cual, les obliga, a una modificación de sus instrumentos de gestión o cambio transcendental que, genere beneficios en la producción educativa y, por tanto, una nueva cultura organizacional en el trabajo docente, la misma, que deberá estar enfocada en la búsqueda de una transformación y progreso que sea perceptible en el cumplimiento de los profesionales de la educación que laboran dentro de las diferentes instituciones educativas. Por tal motivo, el tema de la motivación laboral constituye un elemento importante, para un adecuado reflejo institucional educativo (Uçar y Ipek, 2019).

Sobre la realidad internacional actual, la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral tiene niveles muy altos, los cuales, constituyen un reflejo de liderazgo acertado, hechos que son de mayor alcance en países como Japón y Estados Unidos, en donde se hace prevalecer el trabajo en equipo, el cual, le ha dado buenos resultados operacionales en el desempeño del capital humano; de la misma forma en Colombia, conforme lo afirma Medina (2017). La competitividad entre las instituciones genera una obligación institucional de generar en los trabajadores una motivación que garantice la productividad, un compromiso y, un adecuado sentido de permanencia (p. 5). Conforme a la investigación elaborada, constituyen aspectos comprendidos en la cultura organizacional.

Según Gómez (2021), en el Perú, desde la perspectiva que constituye materia de análisis, se ha podido observar que, a pesar de los intentos de cambio vinculados a los lineamientos de gestión institucional, no se ha logrado obtener mayor atención a la relación interpersonal, el desempeño personal y la cultura organizacional, ya que, las reformas

implementadas por el Estado en general provienen de un análisis infraestructural y económico, dejando de lado la gestión individualizada de cada docente, como es el caso de la Ley de Reforma Magisterial – Ley N° 29944, la cual, entre otras cosas, regula los deberes, obligaciones, procesos de sanción, el acceso a la carrera pública, la meritocracia educativa, entre otros. Aunque no se logra observar ninguna acción directamente relacionada con la forma socializadora y el cumplimiento de objetivos o metas de parte del docente.

A nivel local, la empresa en estudio es un centro educativo que opera hace más de con más de 50 años en Trujillo. A pesar de su experiencia en el rubro educativo, en el último año, la dirección de dicho centro ha observado que el personal docente ha tenido un cambio en su comportamiento, ya que se caracteriza por bajos patrones de conducta (productividad), falta de valores organizacionales (responsabilidad y compromiso), inadecuado empoderamiento por parte de las autoridades y una ineficiente integración por parte de los colaboradores. Este comportamiento demuestra una aparente desmotivación por parte del personal docente, ya que no es tan participativo tanto en actividades académicas como de integración.

Lo mencionado anteriormente dificulta que los docentes puedan adaptarse al entorno social e institucional en la que laboran e impide que tengan una visión clara sobre su organización. Por tal motivo, con la presente investigación, se busca brindar un aporte teórico que genere un interés motivacional en las diferentes planas docentes y garanticen su éxito profesional en beneficio propio y de los estudiantes.

Es así, que con la finalidad de brindar un aporte teórico consistente al presente trabajo de investigación es que se cuenta con antecedentes:

Acuña (2021), en su trabajo de investigación, “Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Ecuador”, el cual propuso como objetivo determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño en los docentes de las Instituciones

Educativas de Ecuador, para lo cual, fue necesario utilizar un tipo de investigación descriptiva y exploratoria, así también, se contó con una población de 120 docentes, quienes participaron de manera voluntaria dando respuestas a las preguntas planteadas por el investigador, se utilizó como técnica de investigación la encuesta y, su instrumento de investigación el cuestionario, los cuales permitieron arribar a la conclusión: de que los docentes con menor rango de edad quienes se encontraban entre los 35 años se muestran motivados, mientras que los mayores al rango establecido de 35 años se muestran desmotivados. Aporte: en esta investigación se pudo evidenciar que la falta de implementación de cultura organizacional se produce generalmente por la falta de estrategias para acercar a los trabajadores a la institución; por lo que debe ser implementado gradualmente a través de un proceso de adquisición de valores y practicas compartidas.

García et al. (2020), en su trabajo de investigación “Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia”, se planteó como objetivo, determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa en Colombia, para lo cual, contó con una población de 50 individuos, entre contratados y estables, a quienes se les planteo un conjunto de preguntas diseñadas por el investigador, se utilizó un tipo de investigación correlacional de tipo descriptiva, de enfoque cualitativo, lo cual, permitió arribar al resultado: que existe una relación positiva muy alta entre las variables de estudio, lo cual, significa que a mayor cultura organizacional dentro de la Institución educativa, mayor será la satisfacción laboral entre los empleados, resultados que no mostraron mayor variación entre los trabajadores contratados y los trabajadores estables, por tanto, se confirmó la hipótesis de investigación. Aporte: esta investigación se realizó una segmentación de la población donde se consideraron a docentes contratados y estables, lo cual es favorable para analizar los resultados estadísticos obtenidos en cuanto a su percepción

sobre las variables evaluadas.

Torres (2019) en su investigación “Influencia de la cultura organizacional en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador, 2018” aplicó instrumentos debidamente validados a 30 profesores del educativo, para desarrollar la investigación de tipo cuantitativa y correlacional. Como hallazgos, se encontró que el 65% de profesores afirmaron que la cultura no es idónea para fomentar la integración de todo el personal educativo. Asimismo, el 36% están desmotivados especialmente con el trato que tiene el promotor con ellos. La correlación obtenida fue de 0.771, significando un alto nivel de relación entre las variables. Aporte: este antecedente ejecutó inicialmente las pruebas estadísticas descriptivas y luego se complementó con estadísticos inferenciales, lo cual sirvió para seguir el mismo procedimiento en la presente investigación.

Pasaca et al. (2018), en su trabajo de investigación “La cultura organizacional como factor determinante de la eficacia del personal administrativo de la facultad jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional de Loja”, se planteó como objetivo principal, demostrar la relación que existe entre las variables cultura organizacional y eficacia laboral del personal de la mencionada casa de estudios, para lo cual, se contó con la colaboración de 86 trabajadores administrativos quienes de manera voluntaria respondieron a las preguntas planteadas por el investigador, quien utilizó como técnica de investigación la encuesta e instrumento de investigación el cuestionario, los cuales, permitieron se aplicara un cuestionarios conforme la escala de Likert, obteniendo como resultado según el Alfa de Cronbach un 0.997 para la variable cultura organizacional y 0.995 para la eficacia, con un nivel de significancia de (> 0.005) para ambas variables de estudio. El resultado final fue 0.532 lo cual corroboró la relación significativa entre las variables principales. Aporte: los instrumentos fueron adaptados, de tal forma que obtuvieron una alta confiabilidad en las pruebas respectivas, lo cual asegura su óptima aplicación.

Romero (2019), en su investigación “Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una Institución Educativa en Ventanilla – Callao”, en donde, se planteó como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño en los docentes, para lo cual, fue necesario contar con una población de 35 docentes de la misma Institución Educativa de ventanilla, en donde, se hizo uso de una metodología de enfoque cuantitativo, tipo básica y nivel descriptivo correlacional, se aplicaron como técnica un cuestionario para cada variable de estudio y como instrumentos de investigación se aplicó la encuesta a los docentes, se obtuvo como resultados que confirmaban la existencia de una correlación positiva moderada, con un Rho de Spearman ($r = .523$), y un nivel de significancia ($p = .001 < .05$), lo cual, significa que a mayor estrategias para implementar una adecuada cultura organizacional, mayor será el desempeño laboral desarrollado por los docentes. Aporte: este antecedente trabajó su marco teórico con autores reconocidos, por lo cual sirvió para obtener referencias de la variable principal y detallar las bases teóricas de la presente investigación.

Caballero y Revilla (2018), en su trabajo de investigación “Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – Perú”, planteó como objetivo general determinar la cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes, para lo cual, aplicó un tipo de investigación no experimental-descriptiva y de corte transversal, para lo cual, fue necesario contar con una población de 135 docentes nombrados de la Universidad Nacional Santo Toribio de Mendoza quienes participaron de manera voluntaria brindando sus respuestas a las preguntas planteadas por el investigador, obteniendo como resultado que existe una relación positiva alta entre la cultura organizacional y la motivación laboral con un 0.937 y un nivel de significancia $>0,005$, lo cual, significa que la variable de investigación continuaba una distribución normal. Aporte: este antecedente sirvió como base para elaborar

la discusión de resultados estadísticos y comparar los sus objetivos planteados con los objetivos de la presente investigación.

Olaya (2017), en su investigación “Cultura Organizacional y Motivación Laboral en los Docentes de la I.E. 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017”, planteó como objetivo principal, determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los docentes, para lo cual, fue necesario contar con el apoyo de una población de 32 educadores de la misma Institución Educativa prevocacional de Chimbote, se aplicó un estudio tipo descriptivo, no experimental y un diseño correlacional, utilizo como técnica de investigación la encuesta y como instrumento una escala valorativa de la cultura organizacional, obteniendo como resultados una confiabilidad de nivel alta con un valor de 0.771 para la variable cultura organizacional y 0.82 para la variable motivación laboral, lo cual, fue representado como, que ante una adecuada aplicación de una cultura organizacional, mayor será la motivación laboral mostrada por los docentes. Aporte: este antecedente sirvió de base para el desarrollo del capítulo de Discusión, porque permitió comparar los resultados estadísticos con los resultados de la presente investigación.

Barboza (2018), en su trabajo de investigación “Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017”, contó como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente, para lo cual, fue necesario hacer uso de una investigación de tipo cualitativo – correlacional, diseño descriptivo, para lo cual, fue necesario contar con la participación voluntaria de 24 docentes de la institución evaluada a quienes se les aplico una encuesta diseñada por el investigador, se utilizó como técnica de investigación la entrevista y como diseño de investigación la encuesta, lo cual, permitió arribar a la conclusión de que, existe una correlación significativa entre la cultura organizacional y el desempeño docente, ya que el coeficiente de correlación fue $R = 0,841$ con nivel de significancia $p = 0,000$ siendo

esto menor al 5% ($p < 0.05$). Aporte: este antecedente sirvió de base para la identificación de las dimensiones de la variable “cultura organizacional”

Burgos y Cabieses (2020), en su trabajo de investigación “Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en el profesorado de una Institución Educativa de Virú—2019”, se propuso como objetivo de investigación determinar la relación entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en los docentes, para lo cual, fue necesario aplicar una investigación de tipo básica y de diseño transversal; y, como técnica de investigación se utilizó la entrevista y método de investigación la encuesta, para lo cual, fue necesario contar con la participación voluntaria de 90 docentes de la misma Institución Educativa, lo cual, permitió arribar a la siguientes conclusión de que el factor de la buena motivación en el trabajo presenta una adecuada confiabilidad con una probabilidad de los datos tabulados menor a 0,05 ($p=0.01 < 0.05$), lo cual, permitió aceptar la hipótesis de investigación planteada. Aporte: este antecedente sirvió de base para la identificación de las dimensiones de la variable “motivación”

Ortiz (2019), en su trabajo de investigación “Motivación laboral y cultura organizacional en docentes de la Institución Educativa Aroldo Reátegui n°82072 del milagro, 2019”, se planteó como objetivo de investigación, determinar la relación que existe entre la motivación laboral y cultura organizacional en los docentes de dicho centro educativo, para lo cual, fue necesario contar con el apoyo de una población de 25 docentes de la misma Institución Educativa, entre los cuales, se podía observar un grupo de 11 varones y 14 mujeres, en donde se aplicó un tipo de investigación descriptivo, de tipo correlacional y de corte transversal, se utilizó como técnica de investigación la entrevista e instrumento de investigación la encuesta, lo cual, permitió arribar a la siguiente conclusión, solo el 4% de la población encuestada consideró que el nivel de la motivación laboral es bueno, de otro lado, el 96% considero que era justa, así también, con respecto a la cultura organizacional

respondieron que constituía justo y bueno el 100% de los encuestados. Aporte: este antecedente sirvió como base para elaborar la discusión de resultados estadísticos y comparar los sus objetivos planteados con los objetivos de la presente investigación.

Cabanillas (2018), en su trabajo de investigación “La cultura organizacional en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” – Trujillo 2017”, para lo cual, se propuso como objetivo general identificar el nivel de cultura organizacional de dicha institución. Se utilizó un tipo de investigación descriptivo – básico, no experimental; se aplicó como técnica de investigación la entrevista y diseño de investigación la encuesta; siendo necesario contar con una población de 101 docentes de la institución, lo cual, permitió arribar a la conclusión de que la cultura organización dentro de la Institución Educativa tiene un nivel medio, lo cual, significa que la plana directiva debe implementar de manera urgente nuevas estrategias que permitan mejorar esta variable de estudio.

Lacherre (2018), en su investigación “Cultura organizacional en docentes del Zegel-IPAE Piura 20162, se propuso como objetivo general determinar el nivel de cultura organizacional en docentes de la institución evaluada, para lo cual, fue necesario aplicar para la investigación un enfoque cualitativo, conforme a su profundidad descriptiva; así también, fue necesario hacer uso de la técnica de investigación de la entrevista y un diseño de investigación de la encuesta; constituyéndose necesario contar con una población de 43 docentes, quienes de manera voluntaria respondieron a las preguntas planteadas por el investigador, lo cual, permitió arriba a la conclusión de que el nivel de cultura organizacional aplicada en los docentes, en donde se puedo observar adecuadas creencias, valores y prácticas de un nivel alto, lo mismo, que es interpretado como una gestión adecuada por la plana directiva de la institución a fin de mejorar el ambiente laboral de sus docentes. Aporte: este antecedente sirvió de base para la identificación de las dimensiones de la variable

“cultura organizacional”

A fin de brindar un peso científico al trabajo de investigación, se presentan las bases teóricas relacionadas a las variables de estudio donde;

Según Robbins y Judge (2017), la cultura organizacional es un conjunto determinado de características que posibilita la distinción organizacional sobre otra, la cual, informa sobre como las personas deberán comportarse dentro de la organización, lo cuales, estarán regidos por sistemas de normas y valores, las mismos que, serán transmitidas de una generación a otra, a través de un proceso socializador, en el cual, se incluye ritos, ceremonias, mitos, castigo y acciones de reforzamiento. De la misma forma los autores brindan un segundo concepto en el cual afirman que, la existencia sobre la cultura organizacional garantiza que los ciudadanos perciban a las empresas como poseedoras de determinadas características, las cuales, se constituyen en únicas, de igual forma que las características de la personalidad y conforme al plano individual, los cuales, muestran de manera relativa una estabilidad en el tiempo.

Robbins y Judge (2017), consideraron las dimensiones para una adecuada cultura organizacional:

Personalidad: la cultura organizacional establece los valores fundamentales de un negocio y puede considerarse como el carácter o la "personalidad" de una organización. Una nueva investigación ha demostrado cómo los empleados atribuyen características de personalidad a la cultura organizacional y cómo eso puede afectar su visión de la empresa y afectar su desempeño, lo que tiene un impacto en las comunicaciones, el desempeño, la satisfacción de los empleados, la contratación y retención y más.

Procesos: La cultura de una organización se refleja en sus acciones y procesos. Ejemplos incluyen: Proceso de entrevista: si una empresa se enfoca en las habilidades técnicas o pone más peso en un ajuste cultural es un reflejo de su cultura organizacional.

Compromiso con la innovación: si una organización describe sus políticas y prácticas públicamente, puede esperar que sea un elemento fuerte de su cultura. Incentivos de bienestar: las empresas que se preocupan por el bienestar mental y físico de sus empleados a menudo ofrecen beneficios como: membresías de gimnasio subsidiadas, reembolso de matrícula, sabáticos pagados y transporte subsidiado.

Valores: Valores como el respeto por el individuo, la integridad, el desempeño, la pasión, la diversidad, la innovación, el compromiso con el cliente, el trabajo en equipo y la calidad, se ven comúnmente en las declaraciones de visión y misión de la mayoría de las organizaciones en todo el mundo.

Robbins y Judge (2017) señala que las características más representativas sobre la cultura organizacional corresponden a:

- Contienen un carácter simbólico, ya que se encuentra conformada por diversas costumbres y símbolos, las cuales, constituyen una guía para los trabajadores de una empresa.
- No tiene permanencia y es rígida, la cultura muestra una dependencia del entorno actual, de igual forma con lo externo, ya que deberá adaptarse al medio en el cual será manejado.
- Objetivo y organizado, no realiza una adaptación individual de sus miembros, por el contrario, cada uno de los miembros al apropiarse de la misma buscan su propia adaptación, así también, continúa determinados parámetros de forma organizada.
- Se puede transmitir a través de sus miembros, fácil de comprender el mensaje.
- Es singular en cada institución u organización, permite en las personas una mejor cohesión.
- Tiene influencia en el comportamiento de cada uno de sus miembros de forma

negativa y positiva, normas y valores.

- Buscar determinar el modo de función de la organización, identifica estrategias, estructuras y sistemas.
- Interacción entre la característica personal y el ambiente entorno de los miembros, una fluida comunicación.
- Transmite identidad, genera compromisos personales, además de su sentido de pertenencia.
- Beneficia el cambio, grandes beneficios a través de la innovación.
- Permite una adaptación a los cambios, clima preventivo.
- Una cultura comprendida, proceso interno entre trabajadores y el involucramiento de comportamientos.
- Los individuos que conforman una cultura, personalidad y experiencia entre los miembros que integran la empresa.
- Dificultad para el cambio cultural, el mismo que dependerá de las personas.

Con respecto a la variable motivación laboral: Chiavenato (2019), afirma que, la motivación laboral constituye una capacidad con la que cuenta una empresa u organización para lograr una aptitud positiva sobre sus trabajadores. Así también, es entendido como un resultado de la interacción entre la persona y la situación que los rodea. En otras palabras, está relacionado con el ambiente que se encuentra en torno a la persona, el cual, generara de alguna manera una motivación en el individuo.

Según Chiavenato (2019), la motivación constituye un esfuerzo realizado por un individuo para cumplir sus objetivos cuyo proceso implica dirección, intensidad y persistencia; las dimensiones consideradas son:

Adaptabilidad: Ser capaz de adaptarse a entornos y procesos de trabajo cambiantes lo convierte en un candidato de trabajo competitivo y en un profesional sólido en general.

Tener habilidades de adaptabilidad significa que está abierto y dispuesto a aprender cosas nuevas y asumir nuevos desafíos. Además, desarrollar su adaptabilidad también puede significar desarrollar otras habilidades blandas como la comunicación y las habilidades interpersonales.

Expectativa: basada en la teoría de la expectativa de la motivación, o la teoría de la expectativa, es la creencia de que un individuo elige sus comportamientos en función de lo que cree que conduce al resultado más beneficioso.

Capacidad: significa la capacidad para realizar una tarea a tiempo. Se trata de un marco de tiempo. Es un término subjetivo y depende de cuántas horas (o qué tan tarde) esté preparado para trabajar y cómo priorice su trabajo, vida y sueño.

Beneficios de la motivación del personal

Según Chiavenato (2019), las acciones tendientes a generar mayor motivación en los trabajadores traen como consecuencia:

Mayores niveles de productividad: No sorprende que la implementación de técnicas de motivación de los empleados anime a las personas a trabajar de manera productiva y genere mejores resultados de ingresos.

Más innovación: Motivar a los empleados con recompensas y otros beneficios genera una cultura de innovación. Cuando los empleados se sienten apreciados y apoyados por su organización, quieren desafiarse a sí mismos.

Menores niveles de ausentismo: Los empleadores que reconocen la importancia de la motivación en la gestión aceptan que los líderes obtienen lo mejor de sus equipos cuando los apoyan y no los critican. Cuando un gerente se preocupa por la carga de trabajo y el bienestar de su equipo, los niveles de ausencia tienden a ser más bajos ya que los empleados se sienten menos estresados y abrumados.

Menores niveles de rotación de personal: Los beneficios y la motivación de los

empleados van de la mano y juntos contribuyen a tasas de retención excepcionalmente altas.

Gran reputación y mayor reclutamiento para su organización: Las organizaciones que saben cómo aumentar la motivación de los empleados, a menudo ofrecen experiencias excepcionales a los empleados y tienen una marca interna sólida.

Justificación práctica: es importante los estudios de la cultura organizacional, ya que, a través de ellos, se podrá identificar los obstáculos y proponer soluciones rápidas y eficaces para el buen desempeño laboral, lo cual, garantizará una mejora productividad en la institución o empresa tanto, al interno entre trabajadores, como al público que se encuentra direccionado el producto final. Así también, Romero (2018), el estudio y análisis de la cultura organizacional es de gran importancia, ya que, con ella, se nos permitirá identificarnos y contar con un rumbo claro sobre nuestro objetivo y metas, lo cual, será observado por los clientes potenciales en las empresas y los alumnos y padres de familia en las instituciones educativas, quienes a través de su opinión brindada se conocerá el fruto obtenido de las distintas estrategias de cultura organizacional implementadas y que son indispensables para el adecuado desenvolvimiento de los trabajadores.

Es por ello, conforme lo desarrollado por los autores en el párrafo anterior, es que la presente investigación, encuentra su justificación teórica en razón, de que constituye una necesidad otorgar un aporte científico sobre cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes, y así contar con una actualización teórica sobre la relación que existe entre ambas variables. Asimismo, con la investigación cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021., no solo se busca beneficiar a la institución Educativa, la cual, es materia de estudio y análisis; si no, también se busca beneficiar a las distintas instituciones educativas públicas y privadas a través, de un aporte que genere un interés motivacional en las diferentes planas docentes y garanticen su éxito profesional en beneficio propio y de los estudiantes.

Justificación metodológica: Con los resultados obtenidos de la presente investigación, se pondrá en conocimiento de todos los directores y sub directores de las diferentes escuelas de la región y de todo el país, sobre las necesidades humanas existentes en los docentes, además de las posibles deficiencias materiales y logísticas en las que se encuentran laborando, las cuales, deberán ser atendidas en lo posible con urgencia a fin de garantizar la modernidad en la infraestructura, organización e incentivo profesional con el objetivo de brindar una adecuada educación a sus alumnos. Por tanto, se busca aportar nuevos conocimientos a futuros investigadores, con el objetivo de garantizar la modernidad y actualización educativa en beneficio de todos los alumnos del nivel primario y secundario, entre los cuales, se encontrarán profesionales de la especialidad de administración, docentes y alumnos de las diferentes universidades a nivel nacional.

1.2 Formulación del problema

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en Trujillo 2021?

1.3 Objetivos General

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021.

Objetivos específicos

Determinar la percepción del clima organizacional por parte de los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021.

Determinar el nivel de motivación de los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021

Determinar la relación que existe entre la personalidad y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021.

Determinar la relación que existe entre el proceso y la motivación laboral en los

docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021.

Determinar la relación que existe entre los valores y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021.

1.4 Hipótesis

Ho: No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en Trujillo 2021.

H1: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en Trujillo 2021.

Hipótesis específicas

H1o: No existe relación significativa entre la personalidad y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021.

H11: Existe relación significativa entre la personalidad y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021.

H2o: No existe relación significativa entre el proceso y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021.

H21: Existe relación significativa entre el proceso y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021.

H3o: No existe relación significativa entre los valores y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021.

H31: existe relación significativa entre los valores y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

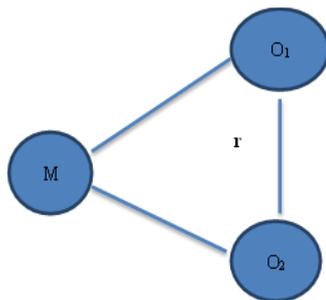
La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo: pues corresponde a un método científico para recabar información numérica. La investigación cuantitativa se utiliza para cuantificar actitudes, opiniones, comportamientos y otras variables definidas, y generalizar los resultados de una muestra a una población más grande (Fresno, 2019).

Diseño no experimental: pues se realiza la medición de dos variables de estudio, estableciendo una relación tipo estadística entre las mismas, sin realizar manipulación deliberada de las variables (Fresno, 2019).

Correlacional: Pues se encuentra comprendido por el estudio, en el cual mostramos un interés por describir o aclarar una relación existente entre dos o más variables significativas. Este coeficiente de correlación constituye un indicador matemático que aportará información sobre el grado, intensidad y dirección de las variables de estudio (Fresno, 2019).

Figura 1

Diseño correlacional



Donde:

M = Muestra

O₁ = Variable 1

O₂ = Variable 2

r = Relación de las variables de estudio

Población: Para Martínez (2018), la población constituye la totalidad de un elemento de estudio, el cual, ha sido delimitado por el investigador, el mismo que se realiza en virtud a la definición que se haya formulado en el estudio. Para el presente trabajo de investigación la población constituye la totalidad de individuos sobre los que se aplicó la investigación. La población está conformada por 70 docentes de un centro educativo particular en Trujillo 2021.

Tabla 1

Cuadro poblacional

Nivel	Varones	Mujeres	Total
Primaria	3	31	34
Secundaria	15	21	36
Total	18	52	70

Nota: datos extraídos de la institución

Muestra: Martínez (2018), afirma que no existe una cifra preestablecida con la que debe contar la muestra, sin embargo, es de gran importancia tener el conocimiento para delimitarla de manera correcta, la cual, debe encontrarse de acorde a los objetivos de estudio que se desea alcanzar, así como, el problema planteado. Hernández y Mendoza (2018), afirman que la muestra constituye un subgrupo de una parte representativa que proviene de la población o universo. Por tanto, para el presente trabajo de investigación corresponde un muestreo de tipo censal, el mismo, que ha sido definido por Tamayo (2016), "la muestra censal ocurre cuando el investigador ha seleccionado determinado elemento o unidad de la población que a su juicio constituye un elemento representativo, esta muestra es útil y válida cuando el objeto del estudio así lo requiere" (p. 153). Teniendo en consideración lo afirmado por los autores citados, la muestra está constituida por los 70 trabajadores del centro educativo particular.

Técnicas e instrumentos de recolección

Para Aguiar (2016), la técnica para una adecuada recolección de datos corresponde a las distintas formas o maneras de recabar información, las cuales, permiten conducir a la verificación del problema planteado. En la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta; técnica de gran importancia, ya que, a partir de ella, se permitió obtener una opinión directa de los encuestado, quienes dieron respuesta a un grupo de preguntas planteadas por los investigadores.

Instrumento: Para Aguiar (2016), el instrumento para recolectar datos corresponde a cualquier forma que permita valerse a los investigadores tener un acercamiento al fenómeno de estudio y extraer de él información, en la presente investigación se utilizó el cuestionario, que es un instrumento utilizado para el acopio de la información, el cual, estuvo conformado por preguntas abiertas elaboradas por los investigadores.

El instrumento para la variable 1 estuvo compuesto por 15 ítems, clasificados en 3 dimensiones: personalidad, procesos y valores; cada una con 5 ítems. Para la variable 2, el instrumento también contó con 15 ítems, clasificados en 3 dimensiones; cada una con 5 ítems. Además, presentaron una escala tipo Likert para que los encuestados elijan una de las opciones para responder cada pregunta. El detalle se muestra en el Anexo 3.

Validez: Para Hernández et al., (2014), la validez corresponde al grado en que los instrumentos han realizado la medición de las variables, la cual, se buscó medir y validez de expertos, esta referido al grado en que un instrumento de medición de manera aparente mide la variable en cuestión, en conformidad con los expertos del tema.

La presente validación fue realizada por tres expertos en investigación científica, quienes tuvieron como criterios de evaluación la claridad, eficiencia, objetividad, metodología y consistencia de la variable cultura organizacional y motivación laboral del centro educativo particular Trujillo 2021, considerando en tal sentido, aplicable la presente

investigación.

Tabla 2

Expertos que validaron los instrumentos

Validador	Opinión
Mg. Lucia Méndez Gutiérrez	Aplicable
Dr. Yoni Mateo Valiente Saldaña	Aplicable
Mg. Luis Alfredo Morgado Pérez	Aplicable

Confiabilidad: El instrumento fue aplicado a través de la prueba estadística SPSS versión 25, para las variables cultura organizacional y motivación laboral; la confiabilidad fue definida como el grado en que un instrumento encuentra su consistencia para realizar la medición de las variables de estudio.

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad

Cultura Organizacional		Motivación Laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	15	,918	15

El estadístico de fiabilidad indica que la prueba es confiable porque emitió un valor de 0,907 para la variable Cultura Organizacional y 0,918 para la variable Motivación Laboral lo cual representa que el grado de fiabilidad de los instrumentos y de los ítems son considerados excelentes.

Procedimiento: Fresno (2019), sostiene que el pensar, diseñar, planificar y ejecutar una investigación constituye un proceso dinámico cuyo desarrollo requiere de la exposición detallada de todas sus secuencias o pasos sucesivos; lo cual, implica que se haya manejado

un instrumento adecuado que formalice la investigación y sus condiciones, por tanto, para la elaboración del presente trabajo de investigación se inició con la propuesta del especialista en investigación y asesor de la presente tesis, para lo cual, propuso que cada participante debería traer una propuesta tentativa de investigación, naciendo la idea del presente tema desarrollado. Tema que fue evaluado y aprobado por el asesor de tesis quien nos dio como trabajo recabar la información necesaria, la cual, debía estar conformado por trabajos previos al presente trabajo de investigación, teorías de diversos autores nacionales e internacionales elaborados en libros, revistas científicas o artículos científicos, una vez recabada la información necesaria se planteó el problema y objetivos de investigación, así como, se elaboró la justificación del presente informe, siempre con la asistencia del asesor de cátedra, se eligió las técnicas e instrumentos de recolección de datos y se procedió a elaborar el instrumento que serviría de base para obtener la contrastación del problema, hipótesis y obtener los resultados propuestos.

Procedimiento de recolección de datos: Fresno (2019), constituye la etapa a través de la cual, se realiza una descripción del procedimiento aplicado (estadístico, semántico, lingüístico, lógico, etc.), para realizar la interpretación de la información. La recolección de datos se inició con la elaboración del instrumento, el cual, consistió en un cuestionario con 15 preguntas para las variables cultura organizacional y la variable motivación laboral; se realizó las coordinaciones con la directora del centro educativo particular en la ciudad de Trujillo, quien nos manifestó que las encuestas no podría ser aplicada en un solo momento, ya que los docentes venían a la escuela por grupos, de tal forma, que nos vimos en la necesidad de realizar las encuestas en distintos momentos y de manera posterior se realizó el cotejo y análisis de cada una de las respuestas sometiénolas a las pruebas de validez y confiabilidad.

Análisis de datos: Para Fresno (20179, el análisis de datos constituye una técnica de

investigación, por medio de la cual, se formula inferencias, lo que permite identificar de forma sistemática y objetiva determinadas características específicas al interior de una investigación. Para el presente trabajo de investigación se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25, y el MS Excel para realizar una determinación relacional entre dos variables, para lo cual, se aplicó un cuestionario que determinó la prueba de hipótesis con ayuda del método estadístico de Rho Spearman, así como, la utilización de gráficos de barras estadísticos para determinar el nivel de correlación, para así, finalmente arribar a la contrastación de hipótesis y la elaboración de las conclusiones.

Aspectos éticos: El presente trabajo de investigación acata las normas éticas decretadas según el manual de ética en investigación para la participación y la gestión de los trabajos de investigación científica o de innovación de UPN. (MN-COD2-P07-0001). De igual manera, se cumple con las normas APA séptima edición para su respectiva redacción, se mantiene en confiabilidad la información recolectada de la muestra encuestada, sin alterar resultados. Cabe resaltar que, se ha tomado en cuenta lo siguiente: Confidencialidad: Se garantiza que su accesibilidad se encuentra dirigida únicamente a los participantes de la presente investigación, por tanto, la información brindada para la presente investigación no podrá ser utilizada para ningún otro fin. Consentimiento informado: Se brinda una garantía de que las personas que participaron de la investigación lo realizaron de una manera voluntaria. Libre participación: Constituye una expresión personal de cada persona para participar en la investigación de forma libre, sin ningún tipo de interferencia externa que lo impulse a participar de manera arbitraria, con relación a este punto se buscó una participación activa de todos los docentes del centro educativo. Anonimidad: Constituye una condición para que la persona que ha participado en la investigación cuente con la calidad de anónimo. En la investigación se ha considerado y se brindó la confianza necesaria a todos los participantes a fin de que puedan brindar una información real.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad fue de gran importancia, ya que, a través de esta, se realizó la comprobación de si los datos obtenidos de las variables contaban con una distribución normal, a través, de la población de la cual fue extraída la muestra, para lo cual, se aplicó Kolmogórov-Smirnov, donde se pudo obtener los siguientes resultados:

Tabla 4

Prueba de normalidad de las variables de estudio

Prueba no paramétrica		Cultura Organizacional	Motivación Laboral
N		70	10
Parámetros normales	Media	30.78	9.91
	Desv. Desviación	6.54	3.8
Máximas diferencias	Absoluto	0.062	0.07
	Positivo	0.062	0.035
extremas	Negativo	-0.06	-0.07
Estadístico de prueba		0.062	0.07
Sig. asintótica(bilateral)		,0033	,0015

Nota: datos extraídos de SPSS

La prueba arrojó valores de significancia de 0,0033 y 0,0015 para ambas variables respectivamente, los cuales son menores que el valor Sig. $P < 0.05$, lo que indica que los datos no presentan una distribución normal; por lo cual, se propuso la aplicación de un método estadístico no paramétrico, identificado como indicador Rho de Spearman dentro del cual se consideran las variaciones $-1 \leq r \leq +1$.

Con respecto al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021.

Tabla 5

Prueba de correlación entre cultura organizacional y motivación laboral

			Cultura Organizacional	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,542
		Sig. (bilateral)		,008
		N	70	70
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,542	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	
		N	70	70

Nota: datos extraídos de SPSS

Se verifico que el valor obtenido de la prueba de correlación fue de 0.542 lo que indica un nivel medio de relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los docentes. Esto se sustenta en las respuestas que dieron los docentes a los cuestionarios aplicados, donde el 54% calificó como inadecuada la cultura interna que se percibe en la institución educativa.

Con respecto al objetivo específico 1: se procedió a calcular los resultados de la variable Cultura Organizacional y sus dimensiones:

Tabla 6

Variable cultura organizacional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Adecuada	14	20%
Poco Adecuada	18	26%
Inadecuada	38	54%
Total	70	100%

Nota: datos procesados en SPSS

Se evidenció que la percepción de los docentes sobre la cultura organizacional es mayoritariamente inadecuada, ya que 38 de ellos (54%) asignaron puntajes bajos a las preguntas del cuestionario y se pudo verificar del listado de preguntas planteadas ante la pregunta “hay comodidad en el entorno laboral” contestaron que nunca y casi nunca.

Tabla 7

Dimensiones de la variable cultura organizacional

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Personalidad	Adecuada	14	20%
	Poco Adecuada	24	34%
	Inadecuada	32	46%
Procesos	Adecuada	18	26%
	Poco Adecuada	14	20%
	Inadecuada	38	54%
Valores	Adecuada	22	31%
	Poco Adecuada	6	9%
	Inadecuada	42	60%
Total		70	100%

Nota: datos procesados en SPSS

Se verificó que la dimensión personalidad cuenta con una frecuencia inadecuada de 32 lo cual es representado por el 46%, en la dimensión procesos con una frecuencia inadecuada de 38, lo cual, es representado por el 54% y, en la dimensión valores con una frecuencia inadecuada de 42, lo cual, es representado por el 60%; mientras que en la dimensión personalidad solo el 20% considera que es adecuada con una frecuencia de 14, en la dimensión proceso el 26% considera que es adecuada con una frecuencia de 18 y en la dimensión valores el 31% considera que es adecuada con una frecuencia de 22. En definitiva, todas las dimensiones presentaron alto nivel de disconformidad por parte de los docentes, especialmente en la dimensión valores.

Con respecto al objetivo específico 2: se procedió a calcular los resultados de la variable Motivación laboral y sus dimensiones:

Tabla 8

Variable motivación laboral

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Adecuada	13	19%
Poco Adecuada	22	31%
Inadecuada	35	50%
Total	70	100%

Nota: datos procesados en SPSS

Se evidenció que la percepción de los docentes sobre su nivel de motivación es mayoritariamente inadecuada, ya que 35 de ellos (50%) asignaron puntajes bajos a las preguntas del cuestionario y se pudo verificar del listado de preguntas planteadas ante la pregunta “hay reconocimiento público al docente que haya obtenido los mejores resultados

en sus alumnos” contestaron que nunca y casi nunca.

Tabla 9

Dimensiones de la variable motivación laboral

Dimensión	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Adaptabilidad	Adecuada	17	20%
	Poco Adecuada	14	24%
	Inadecuada	39	56%
Expectativa	Adecuada	16	23%
	Poco Adecuada	30	43%
	Inadecuada	24	34%
Capacidad	Adecuada	17	24%
	Poco Adecuada	13	19%
	Inadecuada	40	57%
Total		70	100%

Nota: datos procesados en SPSS

Se verificó que la dimensión adaptabilidad el 56% considera que es inadecuada con una frecuencia de 39, en la dimensión expectativa el 34% considera que es inadecuada con una frecuencia de 24 y en la dimensión capacidad el 57% considera que es inadecuada con una frecuencia de 40, mientras que en la dimensión capacidad solo el 24% considera que es adecuada con una frecuencia de 17, en la dimensión expectativa el 23% considera que es adecuada con una frecuencia de 16 y en la dimensión adaptabilidad el 24% considera que es adecuada con una frecuencia de 17. En definitiva, todas las dimensiones presentaron alto nivel de disconformidad por parte de los docentes, especialmente en la dimensión capacidad.

Con respecto al objetivo específico 3: Determinar la relación que existe entre la personalidad y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021.

Tabla 10

Prueba de correlación entre personalidad y motivación laboral

			Personalidad	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Personalidad	Coeficiente de correlación	1,000	,405
		Sig. (bilateral)		,006
		N	70	70
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,405	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	
		N	70	70

Nota: datos extraídos de SPSS

Se verifico que el valor obtenido de la prueba de correlación fue de 0.405 lo que indica un nivel medio de relación entre la dimensión personalidad y la motivación laboral de los docentes. Esto se sustenta en las respuestas que dieron los docentes a los cuestionarios aplicados, donde el 46% calificó como inadecuada esta dimensión ya que perciben que el servicio que ofrecen la institución no es el más adecuado y puede mejorar.

Respecto al objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre el proceso y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021.

Tabla 10

Prueba de correlación entre proceso y motivación laboral

			Proceso	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Proceso	Coeficiente de correlación	1,000	,571
		Sig. (bilateral)		,003
		N	70	70
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,571	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	
		N	70	70

Nota: datos extraídos de SPSS

Se verifico que el valor obtenido de la prueba de correlación fue de 0,571 lo que indica un nivel considerable de relación entre la dimensión procesos y la motivación laboral de los docentes. Esto se sustenta en las respuestas que dieron los docentes a los cuestionarios aplicados, donde el 54% calificó como inadecuada esta dimensión ya que perciben que la institución no busca aplicar nuevos métodos de enseñanza-aprendizaje para mejorar sus servicios educativos.

Respecto al objetivo específico 5: Determinar la relación que existe entre los valores y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021.

Tabla 11

Prueba de correlación entre valores y motivación laboral

			Valores	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Valores	Coeficiente de correlación	1,000	,649
		Sig. (bilateral)		,001
		N	70	70
	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,649	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N	70	70

Nota: datos extraídos de SPSS

Se verifico que el valor obtenido de la prueba de correlación fue de 0,571 lo que indica un nivel alto de relación entre la dimensión valores y la motivación laboral de los docentes. Esto se sustenta en las respuestas que dieron los docentes a los cuestionarios aplicados, donde el 60% calificó como inadecuada esta dimensión ya que perciben que la institución no busca brindar soluciones rápidas a los problemas relacionados a los estudiantes o reclamos de los padres de familia y esto indica que no cumple con el valor el respeto y eficiencia en sus servicios.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021. Sobre esta relación, Robbins y Judge (2017), afirman que una buena cultura empresarial que enfatice la apreciación de los logros de los empleados y los haga sentir apoyados también los motivará a desempeñarse mejor. Asimismo, Chiavenato (2019), afirma que, si bien la gestión de los ejecutivos ayuda tener un empleado satisfecho, también deben asegurar de que los empleados estén motivados para dar lo mejor de sí mismos, y ahí es donde entra en juego la cultura de la empresa.

Respecto a los resultados, se obtuvo un valor de 0.542 calificando dentro de un nivel medio de correlación entre las variables, porque considera que la institución no reconoce el esfuerzo de los docentes, especialmente cuando participan en eventos académicos. Dicho resultado guarda similitud con la tesis de Ortiz (2019), donde se halló un valor de 0.677 que indica un nivel considerable de relación entre las mismas variables, ello porque los encuestados manifestaron su disconformidad con las políticas de la institución ya que no realizan reuniones para felicitar y motivar a los docentes destacados. En ambas investigaciones se evidencia que uno de los indicadores de que valoran los trabajadores es el reconocimiento, el cual debe formar parte de la cultura de las instituciones porque generan un alto nivel de motivación en los colaboradores.

Respecto al objetivo específico 1: Determinar la percepción del clima organizacional por parte de los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021. Sobre esta variable Robbins y Judge (2017), indican que, crear una cultura organizacional alrededor de una organización es clave para alcanzar el éxito, ya que esta permite que los empleados y la compañía puedan caminar unidos en una misma dirección, creando un compromiso fuerte y duradero que permita afrontar todo tipo de retos. Respecto a los

resultados, se obtuvo que el 54% de encuestados indicaron que perciben que la cultura organizacional del centro educativa es inadecuada, porque los procesos de enseñanza no están actualizados. Dicho resultado guarda similitud con la tesis de Lacherre (2018), que halló que un 39% de docentes percibían que la cultura de la institución no es la adecuada, que existen grupos de docentes que está a favor de la administración y otros en contra, lo que no genera unión entre la plana docente. En ambas investigaciones se evidencia que, la cultura organizacional no permanece fija; por el contrario, los valores de una empresa se encuentran en constante cambio y siempre están transformándose como respuesta a estímulos externos e internos. Factores como la rotación de personal, las crisis económicas y los hábitos de consumo inciden en la vida laboral dentro de tu empresa.

Respecto al objetivo específico 2: Determinar el nivel de motivación de los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021. Sobre esta variable Chiavenato (2019), afirma que, una fuerza laboral motivada es más probable que genere ideas innovadoras y contribuya al crecimiento y la competitividad de la empresa. Asimismo, fomenta una cultura de trabajo positiva, el entusiasmo e impulso son sentimientos que inspiran a otros, mejorando el trabajo en equipo y creando una atmósfera de apoyo. Respecto a los resultados, se obtuvo que el 50% de encuestados indicaron que su nivel de motivación es bajo, porque el centro educativo no reconoce la labor docente. Dicho resultado guarda similitud con la tesis de Cabanillas (2018), que halló que un 41% de docente está desmotivados porque la institución de solo genera reuniones para pedir apoyo y premia a los mejores docentes de acuerdo a su eficiencia en la enseñanza a los estudiantes. En ambas investigaciones se evidencia que, la motivación laboral que las empresas deben estimular desarrolla y mejora el rendimiento laboral y estoy puede incrementar si se brinda alicientes e incentivos por alto rendimiento.

Respecto al objetivo específico 3: Determinar la relación entre la personalidad y la

motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021. Sobre esta relación, Robbins y Judge (2017), indican que la personalidad está fuertemente asociada a la forma de liderar de los fundadores, quienes son los primeros que dan nacimiento a la cultura de la empresa y generalmente en sus inicios tienden a motivar de manera constante a sus trabajadores. Asimismo, Chiavenato (2019), afirma que, la personalidad de los líderes se impregna en el accionar de las personas a quienes lideran; es decir, si dicha personalidad está orientada a sacar lo mejor de cada trabajador, la motivación estará en un nivel que permita un alto desempeño y logro de los objetivos empresariales. Respecto a los resultados, se obtuvo un valor de 0.405 calificando dentro de un nivel medio de correlación entre las variables, porque los docentes aducen que la institución hace poco para solucionar los reclamos de los estudiantes y de los padres de familia y esto los desmotiva en su labor como educadores. Dicho resultado guarda similitud con la tesis de Olaya (2017), donde se halló un valor de 0.621 que indica un nivel considerable de relación entre la dimensión y la variable evaluadas, ello porque los encuestados manifestaron que la institución no toma en cuenta las opinión y sugerencia de los padres de familia para mejorar el servicio y comunicación con los docentes y con los padres. En ambas investigaciones se evidencia que, la personalidad del líder y de los fundadores de las organizaciones es fundamental para iniciar la creación de una cultura que motive a los colaboradores y también escuche sus recomendaciones y la de sus clientes para aplicar mejoras en sus procesos.

Respecto al objetivo específico 4: Determinar la relación entre el proceso y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021. Sobre esta relación, Robbins y Judge (2017), consideran que los procesos empresariales deben tener una capacidad de respuesta rápida, pero con el involucramiento de todos los trabajadores, ello amerita que los mantengan motivados para tener su apoyo. Asimismo, Chiavenato (2019), afirma que, el personal se mantiene motivado cuando su

trabajo le genera satisfacción, esto está relacionado a las actividades que realiza, las cuales deben estar diseñadas para que sean fluidas y no tediosas o con muchas interrupciones.

Respecto a los resultados, se obtuvo un valor de 0.571 calificando dentro de un nivel considerable de correlación entre las variables, porque los docentes indicaron que la institución no busca innovar sus procesos de enseñanza y mejorar sus servicios educativos. Dicho resultado guarda similitud con la tesis de Caballero y Revilla (2018), donde se halló un valor de 0.603 que indica un nivel considerable de relación entre las mismas variables, ello porque los encuestados manifestaron los procesos administrativos demoran mucho y además no existe un proceso definido de capacitación a los docentes, lo cual causa desmotivación en ellos. En ambas investigaciones se evidencia que, los procesos deben estar diseñados y establecidos tanto para las actividades internas (procesos internos para trabajadores) como para las externas (hacia los clientes). Si los procesos se ejecutan con demora, genera desmotivación en los trabajadores

Respecto al objetivo específico 5: Determinar la relación entre los valores y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en la ciudad de Trujillo 2021. Sobre esta relación, Robbins y Judge (2017), reafirman que los valores nacen conjuntamente con los valores de los fundadores de la organización; ellos son los responsables de demostrar dichos valores que deben ser parte de la cultura de trabajos de todos los empleados. Asimismo, Chiavenato (2019), afirma que, los valores como solidaridad, respeto, disciplina y reconocimiento generan altos nivel de motivación en los trabajadores, ya que se sienten valorados.

Respecto a los resultados, se obtuvo un valor de 0.649 calificando dentro de un nivel alto de correlación entre las variables, porque los docentes perciben que la institución no vela por el bienestar de su personal (administrativo y docente) y ello genera desmotivación en ellos. Dicho resultado guarda similitud con la tesis de Torres (2019), donde se halló un

valor de 0.735 que indica un nivel alto de relación entre las mismas variables, ello porque los encuestados manifestaron que el promotor nos tiene un trato amable con ellos. En ambas investigaciones se evidencia que, los valores que definen las empresas sirven como guía para el desenvolvimiento de sus trabajadores y deben generar un buen nivel de motivación con su trabajo e involucramiento con los objetivos de la empresa.

Implicancia Práctica: Los resultados sugieren que existe un problema significativo de satisfacción y motivación entre los docentes en el centro educativo en estudio. Esto tiene implicaciones prácticas directas para la gestión a nivel educativo y la toma de decisiones. El director y/o promotor del centro deben considerar tomar medidas concretas para mejorar la cultura organizacional y reconocer el esfuerzo de los docentes, como la implementación de programas de capacitación, el fomento de una comunicación abierta o la revisión de políticas de reconocimiento y recompensa.

Implicancia Teórica: Este hallazgo contribuye a la teoría sobre la motivación laboral y la cultura organizacional en el contexto educativo. Además, puede respaldar teorías que enfatizan la importancia de un liderazgo efectivo y una cultura organizacional positiva para mejorar la satisfacción y la motivación en el lugar de trabajo.

Implicancia Metodológica: La metodología utilizada en tu estudio, que involucra cuestionarios, podría ser un modelo para futuras investigaciones en el campo de la educación y la gestión de recursos humanos. Sin embargo, también es importante considerar otros instrumentos como entrevistas en profundidad, para obtener una comprensión más completa de los factores relacionados a la motivación de los docentes y las percepciones sobre la cultura organizacional.

Las limitaciones que se tuvieron en la presente investigación son: Según los resultados, los docentes no están conformes con la cultura organizacional de la institucional del centro educativo, pero se debe considerar que los cuestionarios aplicados midieron la

percepción considerando la personalidad, procesos y valores de dicha institución; esto podría ser una limitación ya que pueden existir otras variables que pueden influir en la motivación de los docentes, por lo que no se puede demostrar definitivamente que la cultura organizacional sea la única causa de su desmotivación. Las respuestas de los docentes a los cuestionarios de la presente investigación fueron específicas para el centro educativo en particular, por lo que los resultados sobre la relación entre la cultura organizacional y la motivación pueden variar significativamente de una institución a otra.

Los cuestionarios se basan en las respuestas autoinformadas de los docentes, lo que puede dar lugar a sesgos. Los docentes pueden sentirse influenciados por factores como el deseo de complacer a la dirección o el temor a represalias, lo que podría llevar a respuestas sesgadas o incompletas. Para mitigar este sesgo, se podría utilizar métodos adicionales, como entrevistas en profundidad, para obtener una comprensión más completa de sus perspectivas.

Además, se sugiere que, para futuras investigaciones realizar investigaciones adicionales en diferentes centros educativos para comprender mejor la variabilidad de estas variables.

Conclusiones

Se concluye que, existe evidencia suficiente para afirmar que la cultura organizacional se relaciona con la motivación laboral en un nivel significativo, demostrado por un indicador estadístico $\rho = 0.542$. Esto sugiere a la empresa que debe aplicar mejoras en cuanto a personalidad, procesos y valores con el fin de motivar sus docentes y brindar una mejor atención a sus clientes.

Se concluye que la cultura organizacional del centro educativo presenta un nivel bajo, demostrado con un 54% de encuestados. Esto sugiere a la empresa que, en la medida en que una empresa logre transmitir los valores, hábitos y creencias a sus empleados, puede

esperar que estos sientan un genuino interés por alcanzar las metas de la organización. De lo contrario, solamente cumplirán con sus funciones obligatorias, sin ir más allá de lo esperado.

Se concluye que la motivación laboral de los docentes del centro educativo presenta un nivel bajo, demostrado con un 50% de encuestados. Esto sugiere a la institución que, aplique acciones para mejorar la motivación, que permite mejorar las competencias y es esencial para establecer objetivos y fundamental en los logros académicos y profesionales.

Se concluye que, existe evidencia suficiente para afirmar que la dimensión personalidad se relaciona con la motivación laboral en un nivel significativo, demostrado por un indicador estadístico $\rho = 0.405$. Esto sugiere a la empresa que debe aplicar mejoras en cuanto a la atención de los reclamos de los padres de familia y mejorar sus servicios.

Se concluye que, existe evidencia suficiente para afirmar que la dimensión procesos se relaciona con la motivación laboral en un nivel significativo, demostrado por un indicador estadístico $\rho = 0.571$. Esto sugiere a la empresa que debe aplicar mejoras en cuanto sus procesos internos (administrativos y docentes) y externos (atención al cliente). También deben mejorar sus procesos de enseñanza y capacitación a sus docentes.

Se concluye que, existe evidencia suficiente para afirmar que la dimensión valores se relaciona con la motivación laboral en un nivel significativo, demostrado por un indicador estadístico $\rho = 0.649$. Esto sugiere a la empresa que debe aplicar mejoras en cuanto a la práctica de sus valores como respeto y valorar el compromiso de su personal administrativos y docentes y también valorar la preferencia de los padres de familia por la institución que educa a sus hijos.

REFERENCIAS

- Acuña J. (2021). Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/482/1/T-UIDE-0448.pdf>
- Aguar M. (2016). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Alejandro R. (2020). Investigación cualitativa: características, tipos, técnicas, ejemplos. Liferder. <https://www.liferder.com/investigacion-cualitativa/>.
- Alvarado y Monrroy (2013). Cultura organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores. <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v26n47/v26n47a11.pdf>
- Barboza, W. J. (2018). *Cultura organizacional y desempeño docente en la institución educativa primaria N° 80392 Andrés Salvador Díaz Sagástegui. Chepén – 2017.* (Tesis de maestría). Repositorio Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11835>
- Burgos, G. J., & Cabieses, W. A. (2020). *Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en el profesorado de una Institución Educativa de Virú—2019* (Tesis de maestría). Repositorio Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. <https://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/942>
- Caballero M., y Revilla M. (2018). *Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas-Perú.* Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31226>
- Cabanillas, M. (2018). *La cultura organizacional en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “José Faustino Sánchez Carrión” – Trujillo 2017* (Tesis de grado). Repositorio Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11537>

- Chiavenato, I. (2019) *Introducción a la Teoría General de la Administración. Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*. Mc Graw Hill
- Enrique R. (2021). Investigación descriptiva.
<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html>.
- Fresno, C. (2019). *Metodología de la investigación: así de fácil*. Ciudad Educativa.
- García O., Peley R., Pertúz S., Pérez K., y Viloría J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia.
- Gómez. E. C. (2021, junio 16) *La importancia de la motivación: Un factor clave para el éxito del profesorado frente al COVID-19*. Recuperado 2 de agosto de 2023, de <https://www.linkedin.com/pulse/la-importancia-de-motivaci%C3%B3n-un-factor-clave-para-el-al/?originalSubdomain=es>
- Humberto p. (2018). Motivación laboral: elemento fundamental del éxito organizacional, *Revista Scientific*. Vol. 3, Nro. 7. pp. 182 – 189. Ecuador.
- Lacherre E. (2017). *Cultura organizacional en docentes del Zegel-IPAE Piura 2016* (Tesis de maestría). Repositorio Universidad de Piura.
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2989>
- Martínez, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Cengage Learning.
- Medina, C. (2017). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario
- Merlín M., Acurio C., Cabezas C., Orbe C., y Riera W. (2018). Rasgos de personalidad que afectan el desempeño de los profesores de la PUCE matriz en las funciones de docencia e investigación. <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci>
- Olaya, C. (2017). *Cultura organizacional y motivación laboral en los docentes de la I.E. 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017* (Tesis de maestría). Repositorio

Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27808>

Ortiz, M. L. (2019). *Motivación laboral y cultura organizacional en docentes de la Institución Educativa Aroldo Reátegui n°82072 del milagro, 2019*. Repositorio

Universidad César Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37406>

Pasaca M., Gallardo N., Toral R., y Cevallos C. (2018). La cultura organizacional como factor determinante de la eficacia del personal administrativo de la facultad jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional de Loja.

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/832>

Robbins, S. P. & Judge, T.A. (2007). *Comportamiento organizacional* (17 ed). Pearson

Romero M (2018). *Cultura Organizacional: ¡Guía, Pasos y Ejemplos Prácticos!*

<https://www.felicidadeneltrabajo.es/ideas-para-empresarios/cultura-organizacional-guia-pasos-ejemplos/>

Romero S. (2019). *Cultura organizacional y desempeño en los docentes de una Institución Educativa en Ventanilla – Callao* (Tesis de maestría). Repositorio Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/0467a901-9d41-4f5c-bb52-b08e2eba726e>

Tamayo, M. (2016). *Metodología formal de la investigación científica*. 2da Ed. Editorial Limusa.

Tatiana M. (2017). *Investigación correlacional: características, tipos y ejemplos*.

Lifeder. <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>.

Torres, B. C. (2019). *Influencia de la cultura organizacional en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador, 2018*. Repositorio Institucional -

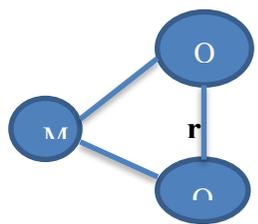
UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43152>

Uçar, R., & Ipek, C. (2019). The Relationship between High School Teachers' Perceptions of Organizational Culture and Motivation. *Journal of Education and Training Studies*, 7(7), 102-116.

<https://eric.ed.gov/?q=The+Relationship+between+High+School+Teachers%27+Perceptions+of&id=EJ1216780>

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Metodología	Población
¿Cómo es la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en docentes de un centro educativo particular en Trujillo 2021?	Existe una relación alta y fuerte entre la cultura organizacional y la motivación laboral en docentes de un centro educativo particular en Trujillo 2021.	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en docentes de un centro educativo particular en Trujillo 2021.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre la personalidad y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en Trujillo 2021.</p> <p>Determinar la relación entre el proceso y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en Trujillo 2021.</p> <p>Determinar la relación entre los valores y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en Trujillo 2021</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>Motivación laboral</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Descriptivo - Correlacional</p>  <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Método de análisis de datos</p> <p>Se realizará un análisis de normalidad para verificar si la muestra continuara una distribución de tipo normal y como resultado obtener un resultado de tipo estadístico.</p>	<p>Población</p> <p>Conformada por 70 docentes de un centro educativo particular</p> <p>Muestra</p> <p>El instrumento diseñado por los investigadores se aplicará a los 70 trabajadores de un centro educativo particular”</p>

ANEXO 2: Matriz de operacionalización de variables

Título: Cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de un centro educativo particular en Trujillo 2021”

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Cultura organizacional	Según Robbins y Judge, (2017), está referido a aquellos principios que conforman la personalidad de una institución o empresa, buscando asentar sus bases de procesos y actitud. En otras palabras, corresponde a aquellos valores y normas encargados de regir una empresa.	Se realizará la aplicación de un cuestionario con el objetivo de obtener información confiable sobre la personalidad, procesos y valores; los cuales, me permitan cumplir con los objetivos propuestos.	Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Eficacia - Experiencia de la competencia - Escucha de opiniones - Explotar fortalezas 	Se realizo la medición por medio de una escala ordinal: <ul style="list-style-type: none"> - Inadecuada - Poco adecuada - Adecuada
			Procesos	<ul style="list-style-type: none"> - Generar creatividad - Métodos de enseñanza - Entorno laboral - Brindar conocimientos - Calidad de enseñanza 	
			Valores	<ul style="list-style-type: none"> - Ética profesional - Publicidad - Bienestar educativo - Solución de objetivos - Solución de problemas de estudiantes 	

Variable 2:
Motivación
laboral

Según Chiavenato (2019) es aquel proceso a través del cual, los trabajadores buscan realizar una actividad específica, desarrollando una capacidad que conduce a la materialización de objetivos para satisfacer necesidades o expectativas.

Se realizará la aplicación de un cuestionario con el objetivo de obtener información confiable sobre la adaptabilidad, expectativa y capacidad; los cuales, me permitan cumplir con los objetivos propuestos.

Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"> - Adaptación al cambio - Orientación al usuario - Trabajo en equipo - Coordinación e integración - Mobiliario adecuado 	<p>Se realizo la medición por medio de una escala ordinal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inadecuada - Poco adecuada - Adecuada
Expectativa	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de estrategias - Reconocimiento - Estabilidad laboral - Remuneración adecuada - Funciones 	
Capacidad	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitación frecuente - Priorización de enseñanza - Capacidad de análisis - Capacidad de decisión - Comunicación efectiva 	

ANEXO 3: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

ESTIMADO(A) SR/SRA:

El presente instrumento tiene como objetivo evaluar los resultados obtenidos a través de la aplicación de la Cultura Organizacional en los docentes del centro educativo particular de Trujillo 2021.

INSTRUCCIÓN

Marque con una “X” en el recuadro según la alternativa de respuesta que se adecue a su caso, según considere adecuado:

- Nunca : 1
- Casi nunca : 2
- A veces : 3
- Casi siempre : 4
- Siempre : 5

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión Personalidad					
01	El servicio brindado es el más adecuado y eficiente					
02	Se ha logrados los objetivos propuestos en clase					
03	Se toma en cuenta la experiencia de otros colegios privados					
04	Se toma en cuenta la opinión de los padres y alumnos					
05	Identificas correctamente las fortalezas de la institución					
	Dimensión Procesos					
06	Buscan enseñar la creatividad en sus alumnos					
07	Conoce los nuevos métodos de enseñanza educativa					
08	Hay comodidad en el entorno laboral					
09	Hay preocupación por brindar conocimientos nuevos					
10	Busca mejorar la calidad de enseñanza en la institución					
	Dimensión Valores					
11	Se practica los valores éticos en su entorno laboral					
12	Se busca informar o publicar los servicios que se ofrecen					
13	La institución se preocupa por el bienestar de los alumnos					
14	Busca dar solución adecuada a los objetivos difíciles					
15	Se ha buscado dar solución a algún problema en sus alumnos					

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

ESTIMADO(A) SR/SRA:

El presente instrumento tiene como objetivo evaluar los resultados obtenidos a través de la aplicación de la Motivación Laboral en los docentes del centro educativo particular, Trujillo 2021.

INSTRUCCIÓN

Marque con una “X” en el recuadro según la alternativa de respuesta que se adecue a su caso, según considere adecuado:

- Nunca : 1
- Casi nunca : 2
- A veces : 3
- Casi siempre : 4
- Siempre : 5

N°	Items	1	2	3	4	5
	Dimensión adaptabilidad					
01	Hay cambios constantes en las políticas educativas					
02	Informan de manera oportuna a los padres de familia sobre el rendimiento de sus hijos					
03	Se busca trabajar en equipo dentro de la institución					
04	El director(a) busca coordinar e integrar a toda la plana docente en las estrategias educativas					
05	Se moderniza o da un adecuado mantenimiento al mobiliario y equipos de manera frecuente					
	Dimensión Expectativa					
06	Planifica adecuadamente las estrategias de enseñanza					
07	Hay reconocimiento público al docente que haya obtenido los mejores resultados en sus alumnos					
08	Existe estabilidad laboral en la institución educativa					
09	Consideran que su remuneración es la más adecuada					
10	Considera que es el mejor para realizar las funciones que le fueron confiadas					
	Dimensión Capacidad					
11	Son capacitados de manera frecuente					
12	Prioriza su nivel de enseñanza de acuerdo a la actitud cognitiva demostrada por sus alumnos					
13	Existe información necesaria para medir la capacidad de enseñanza a los alumnos					
14	Tienen libertad de decisión ante la presentación de ocurrencias con los alumnos					
15	Existe comunicación constante con los padres de familia					

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

A fin de poder determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó una prueba piloto de 20 docentes del Centro Educativo Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, Trujillo – 2021, los mismos, que mantuvieron determinada semejanza a través de sus características muestrales vinculadas con los criterios de inclusión y exclusión. El presente resultado corresponde al ítem evaluador de la motivación laboral, en la cual, el Alpha de Cronbach dio como resultado de 0.907 que se considera en escala MUY ALTA (Vellis, 1991).

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	34,00	47,789	,450	,805	,906
Item02	33,95	44,682	,695	,911	,897
Item03	34,05	44,261	,757	,929	,895
Item04	33,95	46,682	,556	,872	,903
Item05	33,70	46,958	,606	,803	,901
Item06	33,95	44,261	,736	,913	,896
Item07	33,85	52,239	,042	,738	,917
Item08	34,10	46,411	,620	,757	,900
Item09	33,80	45,432	,765	,929	,896
Item10	33,90	46,095	,612	,922	,901
Item11	34,00	44,632	,708	,873	,897
Item12	33,85	49,082	,415	,801	,907
Item13	33,90	45,463	,678	,950	,898
Item14	34,00	46,000	,717	,883	,897
Item15	33,90	46,832	,536	,798	,903

De la misma forma, se aplicó una prueba piloto de 20 docentes del Centro Educativo Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, Trujillo – 2021, los mismos, que mantuvieron determinada semejanza a través de sus características muestrales vinculadas con los criterios de inclusión y exclusión. El presente resultado corresponde al ítem evaluador de la cultura organizacional, en la cual, el Alpha de Cronbach dio como resultado de 0.918 que se considera en escala MUY ALTA (Vellis, 1991).

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item001	33,25	5,882	,183	,890
Item002	33,30	6,116	,093	,911
Item003	32,90	6,726	,194	,785
Item004	33,05	4,997	,411	,805
Item005	33,25	5,987	,133	,902
Item006	33,10	5,884	,138	,701
Item007	33,20	5,747	,146	,898
Item008	33,15	6,029	,085	,815
Item009	33,10	5,568	,194	,983
Item010	32,85	5,818	,176	,791
Item011	33,15	5,292	,418	,822
Item012	33,15	6,029	,085	,815
Item013	33,10	5,674	,229	,776
Item014	33,15	5,292	,310	,844
Item015	33,30	7,063	,310	,917

ANEXO 6: MATRIZ DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

TALLER DE TESIS 2

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

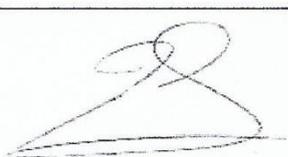
Título de la investigación:	CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DEL CENTRO EDUCATIVO NUESTRA SEÑORA DEL PERPETUO SOCORRO, T. 21		
Línea de investigación:	SISTEMA DE CALIDAD Y MEJORA CONTINUA		
Apellidos y nombres del experto:	Mg. LUIS ALFREDO MORGANO PÉREZ		
El instrumento de medición pertenece a la variable:	CULTURA ORGANIZACIONAL		

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL CENTRO EDUCATIVO PARTICULAR SEÑORA DEL BALBUENA
Línea de investigación:	SISTEMA DE CALIDAD Y MEJORA CONTINUA
Apellidos y nombres del experto:	Mg. Luis Alfredo Murgado Pérez
El instrumento de medición pertenece a la variable:	MOTIVACIÓN LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	Cultura organizacional y la motivación laboral en docentes del centro educativo Nuestra Señora del Perpetuo Socorro, Trujillo - 2021
Línea de investigación:	Sistema de Calidad y mejora continua
Apellidos y nombres del experto:	Dr. CPC. Yoni Mateo Valiente Saldana
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Cultura organizacional

del Perpetuo

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:


Dr. CPC. Yoni Valiente Saldana

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	Cultura organizacional y la motivación laboral en docentes del centro educativo particular de Trujillo - 2021
Línea de investigación:	Sistema de calidad y mejora continua
Apellidos y nombres del experto:	Dr. CPC. Yoni Valiente Saldaña
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Motivación laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto:


Dr. CPC. Yoni Valiente Saldaña