

Tesis_Diego_y_Salvador.docx

por

Fecha de entrega: 11-jun-2023 11:49a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2113673554

Nombre del archivo: Tesis_Diego_y_Salvador.docx (1.27M)

Total de palabras: 14381

Total de caracteres: 77764



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

18

Facultad de Ciencias Empresariales

Escuela Profesional de Administración



Borrador de tesis

Clima laboral y motivación del personal en la Institución Educativa Mercedes

Indacochea de Huacho.

Presentado

Por

Diego Jean Franco Morales Romero y

Salvador Jesús Bazalar Meza

Asesor:

Dr. Miguel Ángel Luna Neyra

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN

ADMINISTRACIÓN

Huacho - Perú

2022

**Clima laboral y motivación del personal en la Institución Educativa Mercedes Indacochea
de Huacho.**

ASESOR : **Dr. Miguel Ángel Luna Neyra**

MIEMBROS DEL HONORABLE JURADO

PRESIDENTE : **Dr. Manuel Alberto Patroni Bazalar**

SECRETARIO : **Dr. Carlos Máximo Gonzales Añorga**

VOCAL : **Mg. Francisco Valdez Arroyo**

Dedicatoria

Con el cariño sincero y el amor puro dedicamos este trabajo de tesis a nuestros queridos padres y familiares que nos mantuvieron motivándonos para superar los retos de la vida.

A nuestros colegas que nos incentivaron a realizar este trabajo de tesis

23

A los directivos y demás miembros de la Institución educativa Mercedes Indacochea

Lozano por habernos permitido el trabajo operativo del trabajo planificado.

Agradecimiento

Al Dr. Miguel Ángel Luna Neyra por guiarnos asertivamente por la senda de la investigación profesional.

Al Mo. Henry Freddy Lindo Oyola por habernos guiado acertadamente en el procesamiento e interpretación de datos.

A la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano del distrito de Huacho por abrirnos las puertas para hacer viable nuestra tesis.

ÍNDICE

	Pág.
Páginas preliminares	
Carátula	I
Título	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Índice	V
Resumen	VI
Abstract	IX
⁴ Introducción	XI
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del problema	03
1.2.1. Problema general	03
1.2.2. Problemas específicos	03
1.3. Objetivos de la investigación	04
1.3.1. Objetivo general	04
1.3.2. Objetivos específicos	04
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitaciones del estudio	07
1.6. Viabilidad del estudio	09
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	

1		
2.1.	Antecedentes de la investigación	10
2.2.	Investigaciones internacionales	16
2.3.	Investigaciones nacionales	30
2.3.1.	Bases teóricas	32
2.3.2.	Bases filosóficas	32
2.3.3.	Definición de términos básicos	32
2.3.4.	Hipótesis de investigación	32
2.4.	Hipótesis general	32
2.5.	Hipótesis específicas	32
2.6.	Operacionalización de las variables	32
CAPÍTULO III		
METODOLOGÍA		
3.1.	Diseño metodológico	33
3.2.	Población y muestra	34
3.2.1.	Población	33
3.2.2.	Muestra	33
3.3.	Técnicas de recolección de datos	35
3.4.	Técnicas para el procesamiento de la información	36
CAPÍTULO IV		
RESULTADOS		
4.1.	Análisis de resultados	33
4.2.	Contrastación de hipótesis	33
CAPÍTULO V		
DISCUSIÓN		
5.1.	Discusión y resultados	66

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	67
6.2. Recomendaciones	69

CAPÍTULO VII

REFERENCIAS

¹ 6.1. Fuentes Documentales	70
6.2. Fuentes Bibliográficas	72
6.3. Fuentes Hemerográficas	73
⁵⁰ 6.4. Fuentes Electrónicas	73

ANEXOS 76

Evidencias del trabajo estadístico desarrollado (sábanas, matrices, hojas de cálculo, etc.) así como documentos, mapas, fotografías y cuadros pertinentes.

RESUMEN

El trabajo de investigación plasmado en nuestra tesis: “**Clima laboral y motivación del personal en la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho**” nace como necesidad de superar los problemas que aquejan a las organizaciones en las que se presentan una serie de situaciones trabajadas de manera pertinente en función a sus herramientas de trabajo, lo que a veces, por no saber tratar bien el trabajo, se producen conflictos innecesarios, que muchas veces terminan en acciones judiciales; sin embargo, cuando existe un profesionalismo en el trabajo vertical y horizontal, encontramos un despegue de la entidad. En ese norte, nuestro objetivo fue: Determinar en qué medida ³⁸ el clima laboral incide en la motivación del personal en la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho. Por lo que, se determinó una muestra seleccionada estadísticamente del ⁵⁷ personal directivo, jerárquico, docente, administrativo y de apoyo del nivel secundario de la entidad educativa Mercedes Indacochea Lozano ascendente a 70 personas. El tipo de investigación es descriptivo explicativo. En cuanto al nivel es con un enfoque cualitativo y en relación al diseño, presenta una característica descriptiva correlacional. Para la recopilación de datos recurrimos a las técnicas de investigación social a la observación y al denominado cuestionario, y, al aplicarse como instrumento se convirtió en encuesta. En las conclusiones encontramos que ¹⁸ el clima laboral se relaciona significativamente con la motivación intrínseca en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho. También, el clima laboral se relaciona gerencialmente con la regulación Externa en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho y el clima laboral se relaciona valorativamente con la regulación introyectada en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

Palabras clave: Clima. Laboral. Motivación. Personal.

LOS AUTORES.

ABSTRAC

The research work embodied in our thesis: "Work climate and staff motivation at the Mercedes Indacochea de Huacho Educational Institution" was born as a need to overcome the problems that afflict organizations in which a series of situations are presented that are worked on in a relevant way. depending on their work tools, which sometimes, due to not knowing how to treat the work well, unnecessary conflicts arise, which often end up in legal actions; however, when there is professionalism in vertical and horizontal work, we find a takeoff of the entity. In that north, our objective was: To determine to what extent the work environment affects the motivation of the staff at the Mercedes Indacochea Educational Institution in Huacho. Therefore, a statistically selected sample of the managerial, hierarchical, teaching, administrative and support staff of the secondary level of the educational entity Mercedes Indacochea Lozano ascending to 70 people was determined. The type of research is descriptive explanatory. Regarding the level, it is with a qualitative approach and in relation to the design, it presents a correlational descriptive characteristic. For the collection of data, we resorted to social research techniques, observation and the so-called questionnaire, and, when applied as an instrument, it became a survey. In the conclusions we found that the work environment is significantly related to intrinsic motivation in the staff of the Mercedes Indacochea Educational Institution of Huacho. Also, the work environment is managerially related to the External regulation in the staff of the Mercedes Indacochea Educational Institution of Huacho and the work environment is value-related with the introjected regulation in the staff of the Mercedes Indacochea Educational Institution of Huacho.

Keywords: Climate. Labor. Motivation. Staff.

THE AUTHORS.

INTRODUCCIÓN

En el devenir histórico de la empresa y las entidades públicas y privadas, en busca de mejorar el servicio a los usuarios en función a la visión y la misión que encierra la empresa o entidad, nos permitió analizar este fenómeno y, por ser de necesidad prioritaria, optamos por ver desde dentro el espectro educativo, por lo que titulamos a nuestra tesis: **Clima laboral y motivación del personal en la Institución Educativa Mercedes Indacocha de Huacho.** Un trabajo que se ciñe a los lineamientos de la política educativa y que se observa desde fuera la capacidad de gestión de esta entidad educativa.

El clima laboral es una de nuestras variable que tiene que ver con la marcha institucional de la entidad educativa, la misma que se concibe como una empresa, así, estableciendo un parangón, notamos que en la Institución educativa se respira un ambiente de tranquilidad y confianza, lo que se percibe por cada uno de los miembros de la institución y las acciones consensuadas en que se ejecutan el conjunto de acciones propios de una empresa.

Estas características de un adecuado clima laboral permite visualizar a la entidad como una empresa que produce un producto con logro de aprendizajes en sus educandos, lo que se demuestra a partir de la motivación del personal, promovido por su director y el colegiado directivo, los mismos que con acuerdos pertinentes, hacen que el servicio sea acogedor, pues, todo el personal se siente realizado con las funciones que les compete.

Entonces, se objetiviza el clima laboral a partir de su organización que consolidan factores psicológicos, sociales, la política educativa implementada en la entidad y que emana del MINEDU; pero que gracias a sus herramientas internas, se consolida una gestión de calidad, tanto en la administración como en el plano técnico pedagógico, lo que demuestra un estilo de trabajo familiarizado con los objetivos generales de la educación peruana.

12

En relación a la motivación, es necesario recalcar que el director se constituye en el líder de la entidad, dirigiéndola como una organización empresarial, lo que permite generar sus recursos propios y el bienestar de los miembros que integran esta entidad educativa, observándose un clima de agrado que también se expresan en la actualización permanente de sus profesores y personal administrativo como de apoyo para brindar una organización de calidad idónea.

Esperando que este borrador de tesis sea aprobado por nuestro distinguido Jurado, lo presentamos para su tratativa y evaluación correspondiente.

LOS AUTORES.

¹ CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el contexto en que nos encontramos, la situación se hace difícil por los problemas que aquejan a la población, dada la emergencia sanitaria y la necesidad de tener una vivencia muy necesaria acorde de los lineamientos de seguridad, lo que se observa en los distintos establecimientos que tratan con un nutrido grupo de personas, así, los negocios por ejemplo de las distintas empresas que existente en la actualidad, buscan que brindar lo mejor de lo que pueden ofrecer con la finalidad de lograr una gran aceptación de los clientes o consumidores. Esto nos ubica en un plano observacional y detectable de la clientela que se convierte en un elemento importante para la comunicación positiva que hace posible posicionarse como una marca aceptable. Es así que el Perú actual tiene una diversidad de negocios que ofrecen a sus clientes interesados en la entrega de productos y servicios de calidad, recurriendo en muchos casos al marketing publicitario; sin embargo, hay una aspecto que no habíamos tomado en cuenta, y es el servicio educativo, que es de una necesidad urgente, para lo cual, se requiere analizar la prestación del servicio educativo; pero no solo en el campo empresarial privado, sino también en al campo estatal, lo que materializa en nuestro estudio esa característica muy importante como es una gestión de calidad. Para ello se hace necesario que la institución cuente con todos los elementos necesarios de una administración de calidad que posibilite una gestión efectiva, haciéndola atractiva a la comunidad, y, por tanto, convertirse en una

entidad competente en el rubro de servicio público, que a partir del crecimiento de su población escolar, la gestión se hace más compleja, por lo que los directivos deben crear las condiciones necesarias que coadyuven a una buena y transparente gestión de calidad.

Julio Macedo y Marina Gómez indican que la “gestión” es sinónimo de orientar ³¹ a un grupo humano para el logro de objetivos previstos en la institución, basados en cualidades propias de la organización que conducirá a una propuesta pedagógica aceptable, recomendando para ello: La planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control (Sablich Huamani, 2020).

Esto nos hace ver que el director se constituye en un líder que conduce asertivamente la organización educativa, para que tenga una expresión de calidad ante la comunidad, en la que se encuentran inmersos las familias que tienen a sus hijos en edad escolar. El director de la institución educativa Mercedes Indacochea del distrito de Huacho se caracteriza de incentivar asertivamente a todos los integrantes de la organización educativa, expresándose en el comportamiento asequible de quienes constituyen la plana directiva, jerárquica, docente, administrativa y personal de apoyo., que se manifiesta en el de servicios y seguridad, con la finalidad de trabajar por el bienestar general de la entidad educativa. Esto ha dado lugar a un buen ³⁸ clima laboral y la motivación del personal que demuestra en la gran aceptación de la comunidad, lo que ha devenido en un crecimiento esperado dela población escolar de manera significativa en relación a años anteriores.

El clima laboral también conocido como clima organizacional en una empresa se expresa en reconocer la naturaleza estructural, que viene a ser subjetiva. De este modo, Litwin y Stringer lo denominan: Acciones subjetivas apreciadas por la organización, “la forma de ser” de los administradores como también del ambiente generado como consecuencia de las creencias, actitudes, axiologías y la motivación que requiere el personal que labora en la entidad. Litwin y Stringer consideran que el clima es una variable que se interpone en la estructura orgánica, que tiene que ver con la capacidad de liderazgo (Ucero Omaña, 2017).

En tal sentido, es imprescindible que la organización educativa, teniendo un directivo como líder de la misma, tiene que dosificar convenientemente un proceso de motivación del personal, el mismo que cumplirá efectivamente y con un nivel de afectividad las actividades para las cuales deben cumplir la función específica, de manera que el líder haga efectiva una herramienta importante del trabajo concatenado como es el manual de organización y funciones.

Para motivar hay que considerar la voluntad del trabajador de la organización para velar para la integridad y tranquilidad de los miembros de la entidad. Todo trabajador debe ser motivado pertinentemente, pues hay intereses individuales que deben homogenizarse, traduciéndose en su actitud, por lo que debe aplicarse como una necesidad fundamental, logrando el rendimiento de cada elemento personal de la entidad que se

sentirá a gusto con lo que realiza. Las teorías motivadoras se expresan en hechos reales que trasuntan una información pertinente, lo que porcentualmente logrará una producción valiosa e importante de la entidad (Peña Estrada, 2015).

En este devenir investigativo, hemos apreciado que la empresa tiene una organización bien cimentada en función al clima laboral para que la motivación del personal sea positiva y productiva, lo que se aprecia en este caso en la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho en la que el clima laboral incide en la motivación del personal, para lo cual, el Director se constituye el que direcciona las acciones propias de la entidad en coordinación con el personal directivo y jerárquico, haciendo que los profesores y el personal administrativo y de apoyo asuman el rol que les compete, para lo cual, se ha instrumentalizado con las herramientas indispensables de la gestión de calidad, como el reglamento interno, el manual de organización y funciones, el plan anual de trabajo, el proyecto educativo institucional y demás herramientas que permiten tener una organización idónea que se identifica en el organigrama respectivo y que se plasma en la asignación de trabajo en equipo por áreas para tener un servicio de calidad al servicio ⁶¹ de los educandos, padres de familia y comunidad en general de los barrios adyacentes como del distrito de Huacho, por ser esta una institución educativa histórica en Huacho.

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Problema general:

¿Cómo el clima laboral incide en la motivación del personal en la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho?

1.1.2. Problemas específicos:

- a) ¿Cómo el clima laboral se relaciona con la motivación intrínseca en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho?
- b) ¿Cuándo el clima laboral se relaciona con la regulación Externa en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho?
- c) ¿Cómo el clima laboral se relaciona con regulación Introyectada en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho?

1.2. Formulación de los objetivos

1.2.1. Objetivo general:

Determinar en qué medida el clima laboral incide en la motivación del personal en la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

1.2.2. Objetivos específicos:

- a) Verificar cómo el clima laboral se relaciona con la motivación intrínseca en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

- b) Determinar cuándo el clima laboral se relaciona con la regulación Externa en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.
- c) Comprobar cómo el clima laboral se relaciona con regulación Introyectada en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

54 1.3. Justificación de la investigación

La presente investigación nos introduce en el campo administrativo a nivel de gestión de personal como parte de la administración de los recursos humanos. Se hace necesario concatenar esfuerzos en el análisis de la entidad o institución, dejando de lado la singularidad, dado que posibilita organizar pertinentemente al personal con la finalidad de brindar un servicio de calidad, la que recae en una eficiencia, desterrando todos los aspectos negativos que impiden el desarrollo prospectivo de la entidad. Es en este derrotero en el que dirige la entidad debe mantener una constante y fluida comunicación con las personal que integran la organización, teniendo las cualidades de ser empático si se está en el pináculo más alto de la organización, para de esta manera tener una relación vertical con sus subordinados que a su vez tendrán jefes de áreas o jefaturas, las mismas que deberán ser un reflejo de lo que se acuerda a nivel de cabeza, posibilitando de esta manera un clima laboral adecuado acorde a los lineamientos de la política contemporánea, por lo que se requiere incidir de manera asertiva una motivación del personal para que se sientan sólidamente afianzados en la función que les toque desarrollar de acuerdo al organigrama estructural y al

manual de organización de funciones, los mismos que están asignados en el cuadro organizacional de la Institución Educativa, de manera que, la teoría que construimos obedece a un criterio científico de constituirse en modelo a imitarse por parte de otras entidades educativas del sector público.

1.4. Delimitación del estudio

Consideramos que para tratar la problemática presente en esta organización educativa, es necesario tomar en consideración varios apartados:

1.4.1. Delimitación espacial

El trabajo que se desarrollará obedece a la necesidad de trabajar en un problema real, en la que encontramos al personal directivo, jerárquico, ⁵⁷ docente, administrativo y de apoyo de los servidores del nivel Secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea Lozano del distrito de Huacho.

1.4.2. Delimitación social

En la compilación de datos recurriremos a la muestra seleccionada estadísticamente del ⁵⁷ personal directivo, jerárquico, docente, administrativo y de apoyo del nivel secundario de la entidad educativa Mercedes Indacochea Lozano, los mismos que tienen una participación activa y efectiva en ejecutar las acciones promovidas por la organización, los mismos que se sienten a gusto con la tarea encomendada y el compartir aspectos relevantes de tareas asignadas.

1.4.3. Delimitación temporal

El proyecto que ejecutamos, desde la observación inicial se efectuará entre el 1° de Julio del año 2021 y el 31 de Mayo de 2022, periodo de

un año que nos permitió planificar y construir nuestros instrumentos que recopilarían la data necesaria para efectuar una teoría válida; pese a tener presente la situación remota y la presencialidad actual en que estamos interactuando.

1.4.4. Delimitación conceptual

Para referirnos a este apartado, se hace necesario considerar la definición conceptual de nuestras variables en estudio: Clima laboral y motivación del personal.

⁴ El **Clima laboral**, es un ambiente que nota en el medio en el cual participan trabajadores que realizan diversas actividades previamente estructuradas.

La **motivación del personal**, es la energía positiva que se brinda al personal ⁴² con la finalidad de cumplir con los objetivos trazados por la organización, con la finalidad de mostrar una imagen ideal y aceptable al público.

1.5. Viabilidad del estudio

El trabajo de investigación del presente proyecto fue viable gracias a la orientación del Dr. Miguel Ángel Luna Neyra, como también del personal directivo, jerárquico, docente, administrativo y de apoyo del nivel secundario de la entidad educativa Mercedes Indacochea Lozano, quienes mostraron una colaboración efectiva en el recojo de información.

¹ CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

López, A. (2021), en su tesis de Maestría: Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad ¹⁸ Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Tiene como Objetivo: Reconocer ² si existen dificultades entre los colaboradores y los jefes departamentales o si el personal administrativo. Presenta como el ² universo de la investigación, que es el personal administrativo operativo de la UPS sede Guayaquil y la muestra es de 55 personas pertenecientes al Departamentos área administrativa. ² Los métodos empleados en el desarrollo de esta investigación son: Método bibliográfico, analítico, Sintético, descriptivo y correlacional. En la recopilación de datos tenemos como instrumentos a la encuesta como fuentes primarias y las ² fuentes secundarias fueron las bibliografías de tesis de maestría. En las conclusiones tenemos: ² El clima organizacional influye directa y positivamente en el desempeño laboral, la comunicación influye directa y positivamente en el desempeño laboral, la motivación ² influye directa y positivamente en el desempeño laboral, el liderazgo influye directa y positivamente y ² el trabajo en equipo influye directa y positivamente en el desempeño laboral del personal administrativo.

Wilches, N. (2018), en su tesis de Maestría en Gestión Social Empresarial: Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la Empresa Minería Texas Colombia. Presenta el Objetivo: Reconocer en qué forma el clima organizacional incide en la satisfacción laboral trabajadores de la empresa minería Texas Colombia. Tiene como muestra a 40 trabajadores de la empresa Minera Texas Colombia. En la investigación tenemos el enfoque mixto, pues los resultados tenían componentes cualitativos y cuantitativos, con un alcance relacional. En la recopilación de datos usó la encuesta y la entrevista. En las conclusiones podemos apreciar: En la empresa: los objetivos, la misión, la visión, los procesos de desarrollo, la comunicación, la participación, tienen una buena valoración por parte de los miembros, En el liderazgo ninguna persona estuvo en desacuerdo con la primera pregunta que refería a la claridad de los líderes para explicar los procesos, la empresa no tiene posibilidades de ser creativo, que los jefes les piden su opinión para resolver dudas, y las variables tienen una dinámica en espiral ya que todas afectan o se relacionan con las otras en algún punto.

Zabala, E. (2020), en su tesis de Maestría en Psicología: Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la Unidad Educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz. Trabajó con el Objetivo: Verificar el clima organizacional y su relación con el estrés laboral de los maestros de nivel primario de la Unidad Educativa

República de Cuba. Tuvo como muestra a 31 sujetos. En la investigación tenemos el enfoque mixto, enfoque cualitativo y cuantitativo, el tipo de investigación es descriptivo Correlacional. El diseño es No experimental de corte transversal. En la recopilación de datos encontramos como técnica al Cuestionario de clima organizacional y el instrumento la Escala de evaluación de estrés ocupacional. En las conclusiones se observa: El Estrés Laboral, interviene en el Clima Organizacional del maestro. El Estrés Laboral y el Clima Organizacional no es visto con la importancia que en realidad. Los padres de familia se encuentran observando a cada momento el desempeño de los maestros. La relación que tienen con los compañeros de trabajo y jefe inmediato no es una relación comunicativa y la motivación institucional, como ser incentivos, reconocimientos, no se cumplen, lo que deteriora el clima organizacional.

Cadena, E. (2019), en su Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional: La motivación y su relación con el desempeño laboral en la Empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha. Presenta como objetivo: Verificar la relación entre motivación y desempeño laboral en operarios de la empresa Envatub S.A. de Pichincha. Tiene como muestra a 50 trabajadores del área operativa. En la investigación se observa que emplea un estudio de investigación cuantitativa, de tipo no experimental con corte transversal y alcance descriptivo y correlacional. En la recopilación de datos

encontramos como técnica al cuestionario. En las conclusiones tenemos: Existen ⁷ necesidades de protección y seguridad, de autoestima y autorrealización en un rango medio; pro las necesidades sociales y de pertenencia manifiestan un rango bajo; respecto al desempeño laboral en el desempeño por competencias, el personal presentó un alto rango en competencia de calidad de trabajo y un rango regular en competencias de liderazgo y trabajo en equipo. Por tanto, ⁷ existe una relación entre la motivación y el desempeño laboral.

Rivas, A. (2018), en su tesis para obtener el Grado de Maestro en Administración: La motivación laboral comoundetonante para el mejor ³ desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla. Tiene como objetivo: Verificar como la motivación mejora el desempeño de las pequeñas empresas en Puebla, coadyuvando a la implementación del plan motivacional para el desarrollo sostenido. Tiene como muestra ³ a 229 trabajadores de pequeñas empresas del sector de servicios de la ciudad de Puebla. En la investigación encontramos que es de corte cuantitativo y cualitativo. En la recopilación de datos encontramos como técnica a las ³ entrevistas al personal de las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla. En las conclusiones se aprecian: Que ³ la motivación en las empresas debe de ser un compromiso continuo debido a que representa una herramienta efectiva que coadyuva al mejor desempeño de sus trabajadores. ³ Las organizaciones le den un gran valor a su motor; su recurso humano, con el fin de alcanzar que éstos se sientan valorados

ya que produce un impacto positivo inmediato. Los colaboradores de las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla, de manera indirecta ayudaron a identificar lo que los desmotiva, el hecho de que la organización. La motivación laboral es un elemento fundamental para el éxito empresarial.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Miranda-Carrillo, M. (2018), en su trabajo de investigación: ¹⁰ Ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de lima metropolitana. Por la Universidad de Piura para la obtención de Licenciatura en Administración de Empresas. Tiene como Objetivo: ¹⁰ Reconocer la relación entre la motivación y el ambiente laboral en agencias comerciales de una aseguradora. La población estuvo integrada por ¹⁰ 3000 empleados en la región Lima y presenta como muestra por conveniencia fue de 31 empleados de la sede de San Isidro. El diseño de investigación es no experimental de modelo transversal, presentando un enfoque cuantitativo y su nivel es relacional. En la recopilación de datos tenemos como instrumento a la encuesta. En las conclusiones encontramos: El ambiente ¹⁰ tiene mucha importancia en el desempeño de las personas, pese a ¹⁰ no contar con la motivación adecuada, las personas encuestadas se sentían cómodas con las relaciones creadas dentro de la organización, permitiendo buen desempeño de sus tareas.

Chiroque, A. (2020), en su tesis para obtener el título profesional de Licenciado en administración: ¹⁹ La motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la municipalidad provincial de Chiclayo. Trata el objetivo: Precisar ¹⁹ la relación entre motivación laboral y rotación de personal nombrado en la Municipalidad de Chiclayo, 2020. Su muestra está representada por los trabajadores nombrados de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, es decir, 371. En la investigación encontramos que es básica dado que su propósito es de aplicación inmediata y utiliza los conocimientos ya existentes. En la recopilación de datos encontramos a la encuesta y el cuestionario. En las conclusiones tenemos: ¹⁹ La relación entre motivación laboral y rotación de personal nombrado en la Municipalidad de Chiclayo es positiva. Se logró reconocer las características de la motivación laboral que presenta el personal. Se describe las causas de la rotación de personal nombrado de la Municipalidad. Se reconoce un plan de incentivos para mejorar la motivación laboral de personal nombrado.

Granda, G. (2019), en su tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración: ³⁰ La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella – agencia Bellavista- Callao, periodo 2018. Tiene como objetivo: Verificar si hay influencia entre ¹² la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores en el Banco Falabella – Agencia Bellavista-Callao 2018. Su muestra está representada por 28 trabajadores del Banco Falabella Agencia Callao-

Bellavista. En la investigación encontramos que es de tipo aplicada, de nivel correlacional causal, de diseño no experimental. En la recopilación de datos encontramos a la encuesta. En las conclusiones tenemos: La motivación es observable en el desempeño laboral de los trabajadores en el Banco Falabella – Agencia Bellavista Callao 2018, el coeficiente de correlación 0.690, donde la motivación intrínseca y extrínseca no influyen contundentemente al desempeño laboral, y esto expresa la rentabilidad de la empresa.

Chico, S. (2018), en su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración: Influencia de la motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en lima, 2018. Presenta como objetivo: Verificar cómo la motivación laboral influye en el desempeño de los empleados de una entidad financiera en el distrito de Cercado de Lima. Su muestra está representada por 54 empleados que laboran en la entidad bancaria y 50 empleados administrativos que laboran en el área de Canal de Atención y Promoción de Servicio de una entidad financiera en Lima. En la investigación encontramos que es de tipo descriptivo correlacional porque busca determinar el grado de intensidad existente entre ambas variables. En la recopilación de datos encontramos al cuestionario como instrumento. En las conclusiones se observa que la motivación laboral influye notablemente en el

desempeño de los empleados del área de Canal de Atención y Promoción de Servicios en una entidad financiera en Lima.

Sánchez, I. (2020), en su tesis para optar el Grado de Maestro en Dirección y Gestión del talento humano: ¹⁵ La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020. Tiene como objetivo: Verificar cuándo la Motivación se relaciona ¹⁵ con el desempeño laboral en colaboradores de la empresa ETRAL SAC, en la ciudad de Trujillo 2020. Su muestra está representada por 21 colaboradores que laboran en ¹⁵ la empresa ETRAL SAC, en la ciudad de Trujillo. En la investigación encontramos que con un enfoque cualitativo, de diseño no experimental, transversal o transaccional, descriptivo y correlacional. En la recopilación de datos encontramos a la encuesta como técnica y como instrumento al cuestionario. En las conclusiones arribadas tenemos: Que la Motivación está relacionada directa y significativamente ¹⁵ con el Desempeño Laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC, en la ciudad de Trujillo 2020.

2.2. Bases teóricas

Clima laboral

En las circunstancias actuales en que la economía se ha globalizado, se entiende que el mundo contemporáneo está orientado a accionar para lograr el desarrollo sostenido de los pueblos, lo que en mérito a ello, nos permite visualizar cómo enfrentar el mercado laboral, productivo, de servicio o cualquier actividad que contribuya con el mejoramiento de lo que se oferta o también se ofrece. Es en esta perspectiva que, buscando que materializar la mejora de la sociedad, se han generado empresas no solo de carácter privado, sino también de carácter estatal, destacando dentro de ellas las instituciones educativas; sin embargo, toda empresa está organizada de manera pertinente con la finalidad del logro de sus objetivos: Lograr la aceptación del público. Así, lo que se busca es que haya una coordinación adecuada entre los componentes de la entidad, generando con ello un ambiente de cordialidad que contribuya positivamente con el clima laboral natural por excelencia.

El clima laboral tiene como característica conceptualizar a éste como algo molecular y sintético expresado en la personalidad, considerándose como tan necesaria para situaciones específicas; pero que pueden variar dada las circunstancias, y, que forman parte de una continuidad; aunque no tan asidua como la cultura. Esto se expresa por conductas actitudes y características de las personas en función a su psicología y socialización. Este clima debe estar correspondido entre todos los elementos constitutivos de la organización, en la que cada cual cumple funciones específicas y que

contribuye con su formación para poder adaptarse a una realidad externa que es percibida por la persona que observa, entonces, el comportamiento de los miembros de la organización se reflejan en un clima laboral que determinan los comportamientos (Ucero Omaña, Desarrollo Organizacional. , 2017).

Es necesario mantener nuestra visión totalizadora de lo que hacemos en el entorno profesional, reconociendo que cuando se trata de una organización, todo debe estar bien estructurado, con la finalidad de lograr los objetivos previstos. Hay que reconocer que los tratadistas de clima laboral están convencidos que es de suma importancia la acción administrativa para tener un comportamiento ideal del ser humano. Es hacer que el personal asuma su tarea con mucho agrado, lo que impacta en su personalidad para hacerlo elemento importante dentro de la organización.

Para Weber, que es reconocido como el fundador de la sociología y la administración pública, consideraba en su escuela los aportes significativos de la teoría de estructuras de autoridad, como también las funciones o actividades de cada miembro de la organización, en la que cada integrante ejerce una autoridad, describiendo por ello el modelo perfecto de organización a la que denominó burocracia, en la medida que existe una real división del trabajo, en la que claramente la autoridad es jerarquizada, entregándose para ello las normas que posibilitan un orden adecuado. Por ello, la escuela optó por denominar a cada miembro hombre organizacional, en la que el individuo desarrolla diversas tareas, e inclusive con simultaneidad

(Arano Chávez, Raúl Manuel; Escudero Macluf, Jesús y Delfín Beltrán, Luis Alberto, 2016).

En esta variable, a partir de la visión empresarial, notamos la organización como elemento determinante en el éxito de la empresa, donde existe un marcado apego a la normativa vigente y a los elementos sustanciales de la autoridad de cada integrante de la organización. Es así que en el caso de nuestro estudio, avizoramos una expresión organizada tipo empresa de servicio educativo en el cual se ve positivamente el clima laboral. Estas son las causas para que los miembros de la organización educativa asuman los compromisos para lograr los objetivos institucionales, gracias al que se ha logrado un estado emocional aceptable en todos los integrantes de la organización.

El clima organizacional, que es un efecto del clima laboral, hace posible detectar situaciones importantes que tienen que ver con el ambiente laboral de las instituciones educativas; pero se debe tener en cuenta que clima organizacional es un concepto ligado a la psicología industrial organizacional, que sin embargo se asemeja a cualquier organización que debe entregar un producto de calidad, en el caso de la tesis nuestra, un buen servicio educativo al servicio de la comunidad, para tener una prestancia o distinción (Pérez de Maldonado, I., Maldonado Pérez, M., & Bustamante Uzcátegui, S., 2006).

Cómo se ha especificado, la institución educativa Mercedes Indacochea tiene una organización bien estructurada, de tal manera que cada integrante del

personal se ubica donde le corresponde, para ello, tiene las siguientes herramientas de trabajo: Misión, Visión y lema. ⁶ Organigrama estructural. Organigrama funcional. Reglamento Interno de la Institución Educativa. Reglamento de conducta. Calendario Cívico Escolar. Calendarización Institucional. Comisiones de Trabajo. Directorio del Personal Docente y Administrativo. Cronograma de Actividades del Plan Anual de Trabajo 2022. Horario de clases del docente. Además, desarrolla un **Plan de tutoría y orientación educativa**, el mismo que contiene: ⁶ Plan anual de tutoría y orientación educativa. Plan lector. Directorio de padres (del cual es tutor). Acta de Instalación del Comité de padres de familia (TUTORES). Cumpleaños de los alumnos (TUTORES). Organigrama funcional del aula. Normas de convivencia del aula. Registro anecdótico 2022. Lista de cotejo de entrada y salida. Registro de Visitas a padres de familia. Para el trabajo efectivo de las sesiones de clase, se considera la **Gestión técnico pedagógico**, la misma que ejecuta: ⁶ Enfoques transversales. Cartel de Valores. Cartel de necesidades. Programación Anual del Área (Según corresponda a las áreas). Unidades de Aprendizaje (Del semestre). Sílabos en Secundaria (bimestrales). Sesiones de clase. Registros Auxiliares. Registros de asistencia e Inasistencia. Manual de funciones de educación ambiental y gestión del riesgo de desastre. En esta organización, cumple papel importante el personal, el mismo que está jeraquizado: Personal directivo: Director y 3 Subdirectores designado y encargados. Personal Jeárquico: 8 Coordinadores por áreas, todos encargados. 53 profesores entre nombrados y contratados. 7 auxiliares de educación entre nombrados y contratados. 7 administrativos entre

secretaría, Siagie y laboratorio. 5 personas a cargo del servicio de limpieza y apoyo. Toda esta organización corresponde al nivel secundario, en la que el clima laboral es viable dado la orientación y dirección efectiva, pragmática y eficiente del Director, que, en función a la norma ha sabido adecuar la organización en un modelo administrativo moderno y en vías de adquirir un inusitado éxito en la comunidad huachana.

Motivación del personal

En relación a esta variable debemos considerar que esta situación es tan necesaria para hacer viable el despegue de la entidad, quienes la dirigen deben tener la capacidad necesaria para que se compenetren con los objetivos previstos y que busquen la interconexión entre los miembros más importantes de la organización, lo que da lugar a que la variable haga posible la automotivación y cada persona integrante de la organización trabaje a gusto y en equipo.

Para saber cómo funciona la motivación, se debe considerar que es medible dado que pueden ser cuantificados los datos sobre la cantidad y calidad de capacidades competentes que tiene una persona con miras al logro de los objetivos. Es así que cada cual se pone la camiseta de la organización, la defiende y está dispuesto a sacrificar el esfuerzo, el mismo que es producto de la motivación, la misma que es superlativa. Así, cada elemento de la empresa o entidad cumple función de autoridad en línea vertical, logrando es

servicio o producto esperado, lo que dejará una huella indeleble que se usará pragmáticamente (Perret, Ricardo y Vinasco, Zohe, 2016).

En la tarea de la motivación personal entra a tallar una serie de mecanismos necesarios para hacerla atractiva, vale decir, la realización plena de los miembros de la entidad, los que cual ladrillo de sólido edificio, se integran a la organización de manera pertinente para trazar los objetivos que serán demostrados en la realización de las actividades programadas, las mismas ⁶¹ que forman parte del plan anual de trabajo y coadyuvan a su pleno desarrollo, lo que significa adentrarse en la psicología de cada trabajador que forma parte del personal de la entidad..

Los objetivos trazados no vienen a ser otra cosa que las metas previstas, y, que de manera acertada, integran el reconocimiento de la comunidad, en la que se observa el esfuerzo que se realiza y el aporte significativo para la comunidad, lo que es plasmado en el tiempo y en las emociones o sentimientos que despiden la entidad, los mismos que han valido para superar las expectativas organizacionales, que, en el tiempo establecido, son plausibles de ser evaluados con la finalidad de comprobarse su vigencia (Perret, Ricardo y Vinasco, Zohe, 2016).

En toda organización, para que la autoridad del más alto escalón permita la motivación del personal, obedece a una teoría de la jerarquía de necesidades que se requiere contar en la organización, de manera que cada elemento

constitutivo de ella pueda desenvolverse a gusto de acuerdo a sus capacidades o potencialidades, lo que lo hace un elemento valioso para la entidad.

Abraham Maslow en 1943 formula la teoría de la jerarquía de necesidades en la medida que hizo un estudio de cómo las empresas o entidades diversas cuando no establecían un ordenamiento adecuado, tendían a convertirse en empresas deficientes. Así, formuló una pirámide y explica en ella que las necesidades básicas se encuentran en primer término en la base. Y va escalando una pirámide en las necesidades más urgentes hasta alcanzar la cúspide en la que se ubica la necesidad trascendente. Esto es explicable por la humanidad se sacrifica de diverso modo para satisfacer sus necesidades, y que, con el desarrollo del tiempo, va adquiriendo complejidad, exigiéndose mayor disposición para superarla (Padovan, 2020).

Se requiere entonces tener en cuenta que en toda entidad debe existir una organización que esté jerárquicamente organizada y que trabajen concatenadamente todos los esfuerzos necesarios para cumplir los retos plasmados en la visión y la misión de la organización y que se logren de manera acertada los objetivos previstos en el plan de trabajo que contribuya con el bienestar general de la comunidad.

Cuando Abraham Maslow jerarquiza las necesidades humanas, lo hace con la finalidad de expresar una organización bien cimentada y en la que el orden es la prioridad, puesto que satisfacen las

necesidades desde la base hasta la cúspide, de la misma manera que la cúspide empujan hacia abajo las necesidades prepotentes, de manera que estas necesidades se viven y sustentan como: Básicas, de seguridad y protección, de afiliación y afecto, de estima y la autorrealización o autoactualización, lo que permite tener un organismo viviente y plagado de beneficios para el mundo (Acosta Oviedo, 2012).

En la institución educativa Mercedes Indacochea Lozano, nivel secundario, se observa que la motivación del personal es efectiva que hace notar una fluidez en el servicio educativo que brinda, considerándose de esta manera la gran capacidad de eficiencia administrativa que tiene esta organización.

El los estudios de la motivación inicial se buscaba mejorar la producción de las personas y que se adaptaron a modelos organizacionales específicos, así, el perfil que tenía el Gerente visualizaron acciones que hicieron posible el cumplimiento de las tareas encomendadas al personal, un modelo que tiene que ver con los incentivos en función a las necesidades innatas de la entidad, como también el reconocimiento de la función que se realiza, lo que da lugar al reconocimiento del área de Recursos Humanos, en la que se asigna las responsabilidades motivados y comprometidos con la empresa (Rodríguez Villán, 2018).

2.3. Bases filosóficas

En la vida cotidiana, el mundo contemporáneo está plagado de actividades que contribuyen con el sostenimiento de la sociedad. En esa perspectiva, muchas personas se preguntan qué hacer para lograr un ordenamiento adecuado de estas necesidades, lo que le da un sustento importante a la ciencia administrativa, que de manera científica, tiene una presencia indudable en todos los actos humanos, dentro de los cuales encontramos la educativa.

Toda organización de mantener un clima laboral aceptable, en la que los integrantes o miembros de la misma puedan concatenar esfuerzos para trabajar en torno al objetivo general y específicos de la entidad. Es de este modo que se logrará las metas previstas en los planes de desarrollo, recurriendo para ello al trabajo efectivo y eficiente de la organización que, refleje ante la comunidad esa gran precisión del esfuerzo para salir airoso de lo que ofrece para beneficio de una comunidad deseosa de satisfacer sus necesidades innatas, y que en el caso de este estudio es el servicio educativo. El clima laboral entonces está orientado por toda una pirámide de personas que responden a perfiles propios para desarrollar una función específica, de manera que cada integrante se sienta realizado con lo que ejecuta en el puesto que se le ubica o asigna; sin mellar en lo posible con sus derechos plasmados en las normas vigentes y respetando su deseo de superación.

Lo vertido anteriormente se relaciona de manera significativa con la motivación del personal, es decir, la manera como se le prepara y actualiza con la finalidad de cumplir el rol asignado. Esta motivación le va a producir al personal el deseo de servir con agrado a la entidad y se identifique

plenamente con ella. Por ello, los miembros de una entidad educativa como el Indacochea se comportan como una gran familia, que hace necesaria la oportunidad de apreciar ese sentimiento noble que lo lleva a ser una institución competente en el distrito de Huacho. Es necesario tener en cuenta que la motivación es un aspecto medular basado en los aspectos axiológicos que posee cada miembro de la organización y que es reflejado a través de sus principios concebidos como solidarios, empáticos y colaborativos, practicando una familiaridad envidiable y que se expresa en situaciones favorables de la existencia como una entidad educativa de calidad, que a lo largo de los años, se ha convertido en símbolo de motivación solidaria en Huacho.

2.4. Definición de términos básicos

Capacidad: Es ⁴⁶ la posibilidad de una entidad para cumplir con una determinada función en atención a sus características, recursos, aptitudes y habilidades (Significados, 2021).

Clima: Según la Real Academia de la Lengua Española encontramos hasta 4 acepciones:

¹³ 1. f. Cualidad de capaz. Capacidad de un local. Capacidad para el cargo que se desempeña. Capacidad intelectual.

2. f. Fís. Volumen (l magnitud).

3. f. Fís. Cociente entre la carga de una de las armaduras de un condensador eléctrico y la diferencia de potencial existente entre ambas, y cuya unidad es el faradio.

4. f. desus. Oportunidad, lugar o medio para ejecutar algo. RAE (2020).

⁴ **Competencia:** Es aquella situación en la que existe un indefinido número de compradores y vendedores que intentan maximizar su beneficio o satisfacción. Así, los precios están determinados únicamente por las fuerzas de la oferta y la demanda (Gil, 2015).

²⁰ **Comunidad:** Es un conjunto de individuos que tienen en común diversos elementos, como el territorio que habitan, las tareas, los valores, los roles, el idioma o la religión. También suele ocurrir que las personas se agrupen entre sí de manera voluntaria o espontánea por tener un objetivo en común (Concepto.de, 2021).

Educativa: Es un adjetivo para hacer referencia a todos aquellos procesos, eventos y situaciones relacionados con uno de los fenómenos más importantes de la Humanidad: la educación (Bembibre, 2009).

Gerencia: Es la dirección o coordinación de una empresa, de un área de una empresa denominada departamento, de una institución, etc. Puede igualarse el término al de “dirección”, en la medida en que orienta los esfuerzos y recursos en una determinada dirección, intentando maximizar los beneficios obtenidos o utilidades (Economía, 2021).

Institución: Es una forma de organización social, sea de tipo privada o pública, que cumple una función específica en la sociedad, y que obedece a unas normas y una estructura de roles que sus miembros deben respetar para cumplir su misión (Significados.com., 2022).

Laboral: Según la Real academia Española de la Lengua, es un adjetivo perteneciente o relativo al trabajo, en sus aspectos económico, jurídico y social. RAE (2020).

Motivación: Es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación (García-Romeral, 2013).

Personal: Existen hasta 7 definiciones propuestas por la Real Academia de la Lengua Española:

1. adj. Perteneciente o relativo a la persona.
2. adj. Propio o particular de la persona.
3. adj. Gram. Que indica persona gramatical. Deixis personal.
4. m. Conjunto de las personas que trabajan en un mismo organismo, dependen

dencia, fábrica, taller, etc.

5. m. Capítulo de las cuentas de ciertas oficinas, en que se consigna el gasto del personal de ellas.

6. m. Conjunto de personas, gente.

7. f. Dep. En baloncesto, falta que comete un jugador al tocar o empujar a otro del equipo contrario para impedir una jugada (Española, 2020).

¹ 2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

El clima laboral incide poderosamente con la motivación del personal en la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

2.5.2. Hipótesis específicas

- ¹⁸ a) El clima laboral se relaciona significativamente con la motivación intrínseca en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.
- b) El clima laboral se relaciona gerencialmente con la regulación Externa en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.
- c) El clima laboral se relaciona valorativamente con regulación Introyectada en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

2.6. Operacionalización de variables: “Clima laboral y motivación del personal en la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho”.

29

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala
Var. 1. Clima laboral.	Es el ambiente que mejora la productividad de los empleados y es posible generar conflictos si no es cimentado, puesto que busca la pertinencia de la empresa y se produce buenos resultados.	Recopilación de información respecto al clima laboral.	Claridad y estándares.	• Claridad.	1, 2, 3 y 4	Nominal
			Responsabilidad y flexibilidad.	• Flexibilidad.	5, 6 y 7	Nominal
			Reconocimiento y espíritu de equipo.	• Reconocimiento.	8, 9 y 10	Nominal
Var. 2. Motivación del personal.	El trabajador se identifica con la empresa ayudando a comprender e implementando actividades para mejorar el compromiso con el trabajo, en la medida que lo que hace sea satisfactoria.	Recojo de información respecto a la motivación personal.	Motivación Intrínseca.	• Alto.	11, 12, 13 y 14	Nominal
			Regulación Externa.	• Medio.	15, 16 y 17	Nominal
			Regulación Introyectada.	• Bajo.	18, 19, y 20	Nominal

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

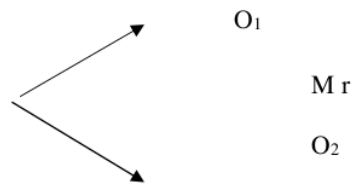
Esta tesis que presentamos realizó un criterio descriptivo explicativo puesto que se describió estadísticamente las características de la población en estudio. Sustentamos que es explicativa puesto que existe una relación entre causa y efecto. Marroquín Peña, Roberto (2012). *Metodología de la investigación*. (p. 62).

3.1.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación fue explicativo dado que son no causales y el tipo de análisis es específicamente cualitativo, ya que recurre a fuentes de información y a entrevistas y encuestas.

3.1.3. Diseño de investigación

Esta tesis forma parte de un diseño descriptivo correlacional, porque para ejecutarlas se usaron encuestas con el objetivo de recopilar informaciones directas de los trabajadores, representándose el siguiente esquema:



Donde:

O_1 = Clima laboral

O_2 = Motivación del personal

r = Relación

3.1.4. Enfoque de investigación

El enfoque fue cualitativo, dado que presenta áreas de investigación que pretende encuestar considerando las hipótesis, y que expresará en los datos. Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (p. 7).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Tenemos al Personal Docente y Administrativo del año 2021 y 2022: 1 Director y 3 Subdirectores designado y encargados. Personal Jerárquico: 8 Coordinadores por áreas, todos encargados. 53 profesores entre nombrados y contratados. 7 auxiliares de educación entre nombrados y contratados. 7 administrativos entre secretaría, Siagie y laboratorio. 5 personas a cargo del servicio de limpieza y apoyo. Ascendiendo a una Población total de 84 personas.

3.2.2. Muestra

Fue una parte de la población total, y, mediante el método estadístico se hizo posible la determinación de la muestra, de este modo tenemos que:

56

La fórmula para calcular el tamaño de muestra cuando se conoce el tamaño de la población es la siguiente:

33

Cálculo del tamaño de la muestra conociendo el tamaño de la población

La fórmula para calcular el tamaño de muestra cuando se conoce el tamaño de la población es la siguiente:

$$n = \frac{N Z^2 p q}{(N-1)E^2 + Z^2 p q}$$

En donde: N = 84 (tamaño de la población).

NC = nivel de confianza (95%), entonces su factor ⁴¹ de distribución normal Z es 1,96

p = probabilidad de éxito, o proporción esperada.

q = probabilidad de fracaso.

E = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción, entonces 0,05)

E : Nivel de significación (0,05 = 5%)

p = probable que ocurra el suceso esperado.

Si no hay encuesta, criterios p = q = 0,5

Reemplazando valores en ecuación:

$$n = \frac{(84) (1,96)^2 (0,5)(0,5)}{(84-1)(0,05)^2 + (1,96)^2 (0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{(84) (3,8416) (0,25)}{(83)(0,05)^2 + (3,8416) (0,25)}$$

$$n = \frac{(84) (0,9604)}{(83)(0,0025) + (0,9604)}$$

$$n = \frac{80,6736}{1,1679}$$

$$n = 69,0757770357$$

n= 69; sin embargo, hermano se puede trabajar con 70.

3.3. Técnicas de recolección de datos

En la recopilación de datos recurrimos a las técnicas de investigación social a la observación y al denominado cuestionario, y, al aplicarse como instrumento se convirtió en encuesta. Así tenemos que la observación y el cuestionario se convirtieron en la lista de cotejo y encuesta respectivamente. Por tanto, el instrumento de recopilación de datos se estructuró en 20 ítems, la mismo que posibilitó contrastar las hipótesis en función a los resultados obtenidos.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Las técnicas del procesamiento de información tuvo dos etapas bien marcadas: la primera referida a la tabulación de datos y la segunda precisada en el análisis estadístico.

Para la tabulación de datos se recurrió al procesamiento de la información de datos de las encuestas, las que pasaron al sistema operativo SPSS.

Luego, el análisis estadístico se sistematizó en la representación de figuras y gráficas propias de este sistema operativo.

3.5.MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	ÍTEMS
	PROBLEMA GENERAL: ¿Cómo el clima laboral incide en la motivación del personal en la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho?	OBJETIVO GENERAL: Determinar en qué medida el clima laboral incide en la motivación del personal en la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.	HIPÓTESIS GENERAL: El clima laboral incide poderosamente con la motivación del personal en la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.	VARIABLE INDEPENDIENTE: X. Clima laboral.	Y1. Claridad. Y2. Flexibilidad. Y3. Reconocimiento.	• Alcanzables. • Realista. • Facilita. • No facilita el Clima
38 Clima laboral y motivación personal en la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.	Problemas específicos: ➤ ¿Cómo el clima laboral se relaciona con la motivación intrínseca en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho? ➤ ¿Cuándo el clima laboral se relaciona con la regulación Externa en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho?	Objetivos específicos: ➤ Precisar Verificar cómo el clima laboral se relaciona con la motivación intrínseca en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho. ➤ Determinar cuándo el clima laboral se relaciona con la regulación Externa en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho?	Hipótesis específicas: ➤ La El clima laboral se relaciona significativamente con la motivación intrínseca en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.	VARIABLE DEPENDIENTE: Y. Motivación del personal. X1. Alto. X2. Medio. X3. Bajo.		laboral y la motivación del personal. • Inaplicable. • Poco aplicable. • Aplicable.

- ¿Cómo el clima laboral se relaciona con regulación Introyectada en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho?
- Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.
- El clima laboral se relaciona valorativamente con regulación Introyectada en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.
- Comprobar cómo el clima laboral se relaciona con regulación Introyectada en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO POR VARIABLES

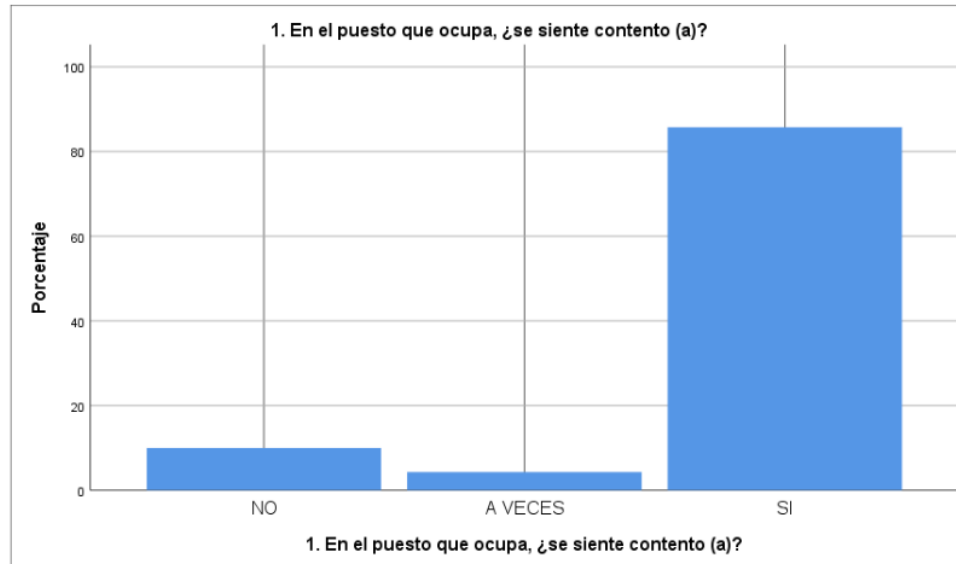
TABLA 1

1. En el puesto que ocupa, ¿se siente contento (a)?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	7	10,0	10,0	10,0
	A VECES	3	4,3	4,3	14,3
	SI	60	85,7	85,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 1



Interpretación:

De la Figura 1, un 10,0 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que en el puesto que ocupa, no se siente contento (a), el 4,3 % dijo que a veces, y un 85,7 % sostuvo que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

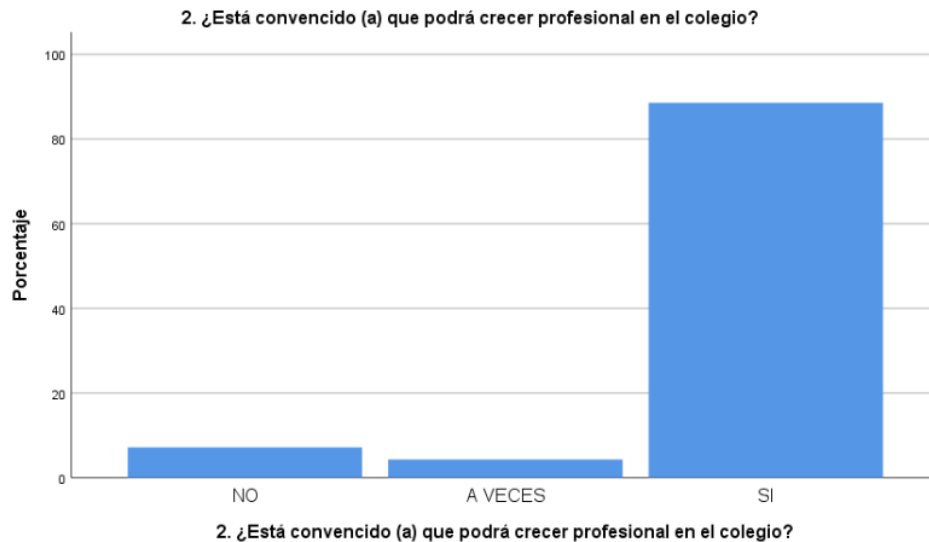
TABLA 2

2. ¿Está convencido (a) que podrá crecer profesional en el colegio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	5	7,1	7,1	7,1
	A VECES	3	4,3	4,3	11,4
	SI	62	88,6	88,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 2



Interpretación:

De la Figura 2, un 7,1 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que no está convencido (a) que podrán crecer profesionalmente en el colegio, el 4,3 % expresó que a veces, y un 88,6 % sostuvo que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

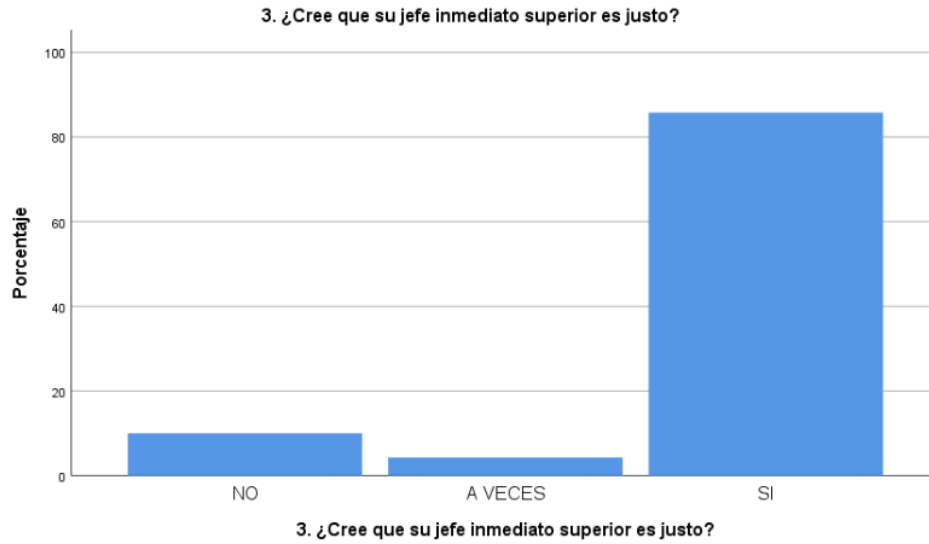
TABLA 3

3. ¿Cree que su jefe inmediato superior es justo?

		17 Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	7	10,0	10,0	10,0
	A VECES	3	4,3	4,3	14,3
	SI	60	85,7	85,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 3



Interpretación:

De la Figura 3, un 10,0 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que no cree que su jefe inmediato superior es justo, otro 4,3 % manifestó que a veces, y un 85.7 % sostiene que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

TABLA 4

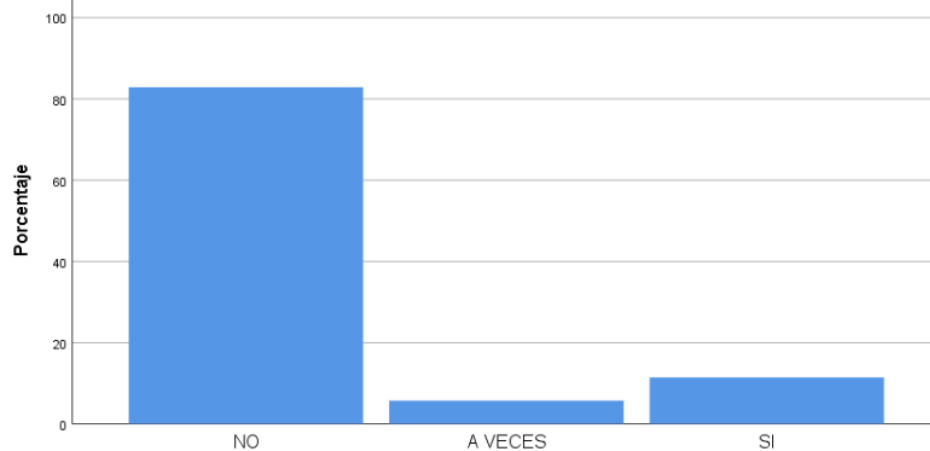
4. ¿Está convencido que es importante mantener una comunicación fluida con los miembros de la entidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	58	82,9	82,9	82,9
	A VECES	4	5,7	5,7	88,6
	SI	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 4

4. ¿Está convencido que es importante mantener una comunicación fluida con los miembros de la entidad?



4. ¿Está convencido que es importante mantener una comunicación fluida con los miembros de la entidad?

Interpretación:

De la Figura 4, un 82,9 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que no está convencido que es importante mantener una comunicación fluida con los miembros de la entidad, otro 5,7 % dijo que a veces, y un 11,4 % sostiene que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

TABLA 5

5. ¿Te pueden encargar aspectos de innovación y lo realizas con agrado?

		28 Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	5	7,1	7,1	7,1
	A VECES	3	4,3	4,3	11,4
	SI	62	88,6	88,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 5



Interpretación:

De la Figura 5, un 7,1 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que cuando le pueda encargar aspectos de innovación no lo realizan con agrado, otro 4,3 % dijo que a veces, y un 88,6 % sostiene que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

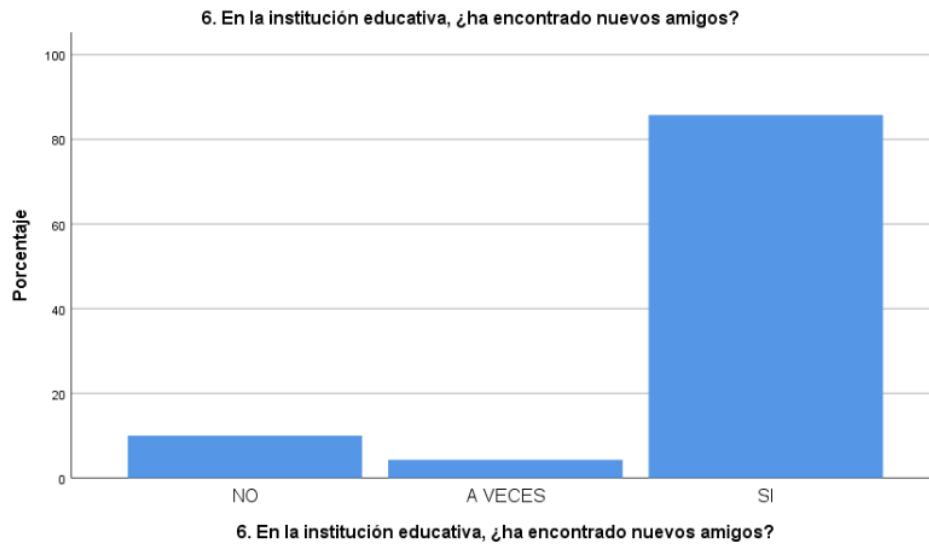
TABLA 6

6. En la institución educativa, ¿ha encontrado nuevos amigos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	7	10,0	10,0	10,0
	A VECES	3	4,3	4,3	14,3
	SI	60	85,7	85,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 6



Interpretación:

De la Figura 6, un 10,0 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que, en la institución educativa, no han encontrado nuevos amigos, el 4,3 % dijo que a veces, y un 85.7 % sostiene que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

TABLA 7

7. ¿Cree que cumplir con su función satisface a la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	8	11,4	11,4	11,4
	A VECES	6	8,6	8,6	20,0
	SI	56	80,0	80,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 7



Interpretación:

De la Figura 7, un 11,4 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que no cree que al cumplir con su función satisface a la organización, otro 8,6 % dijo que a veces, y un 80.0 % sostiene que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

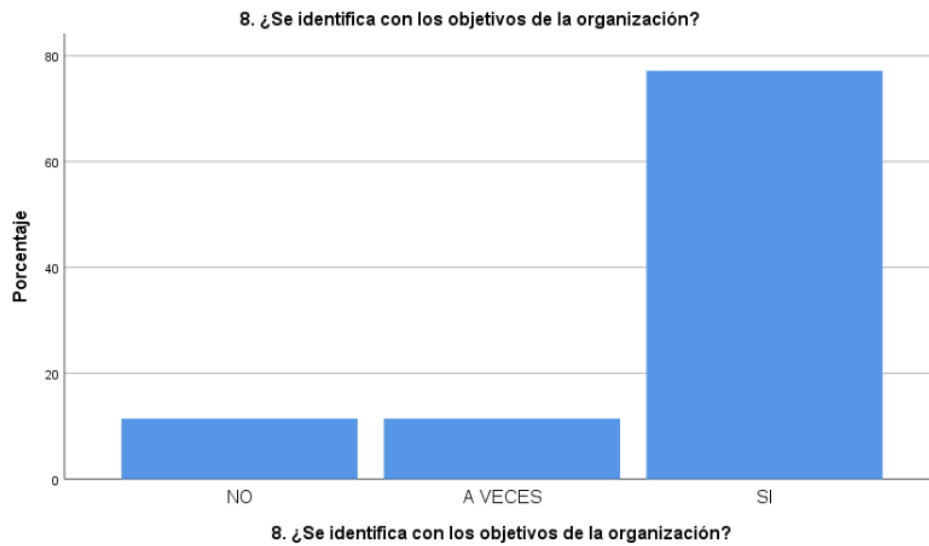
TABLA 8

8. ¿Se identifica con los objetivos de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	8	11,4	11,4	11,4
	A VECES	8	11,4	11,4	22,9
	SI	54	77,1	77,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 8



Interpretación:

De la Figura 8, un 11,4 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que no se identifica con los objetivos de la organización, otro 11,4 % dijo que a veces, y un 77.1 % sostiene que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

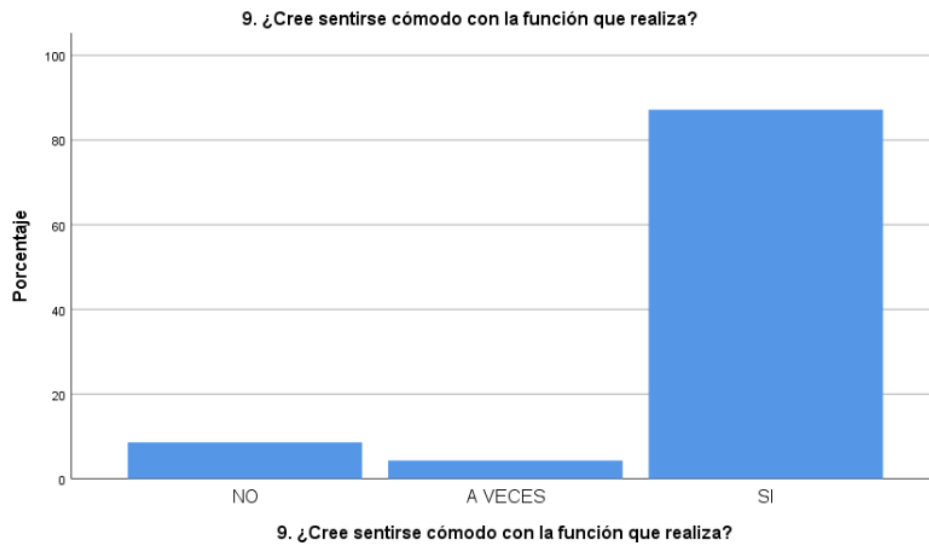
TABLA 9

9. ¿Cree sentirse cómodo con la función que realiza?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	6	8,6	8,6	8,6
	A VECES	3	4,3	4,3	12,9
	SI	61	87,1	87,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 9



Interpretación:

De la Figura 9, un 8,6 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que no cree sentirse cómodo con la función que realiza, otro 4,3 % dijo que a veces, y un 87,1 % sostiene que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

TABLA 10

10. Cuando lo felicitan por su trabajo, ¿cree que es justo recibirlo?

		25 Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	6	8,6	8,6	8,6
	A VECES	5	7,1	7,1	15,7
	SI	59	84,3	84,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 10



Interpretación:

De la Figura 10, un 8,6 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que cuando lo felicitan por su trabajo, no creen que sea justo recibirlo, otro 7,1 % dijo que a veces, y un 84,3 % sostienen que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

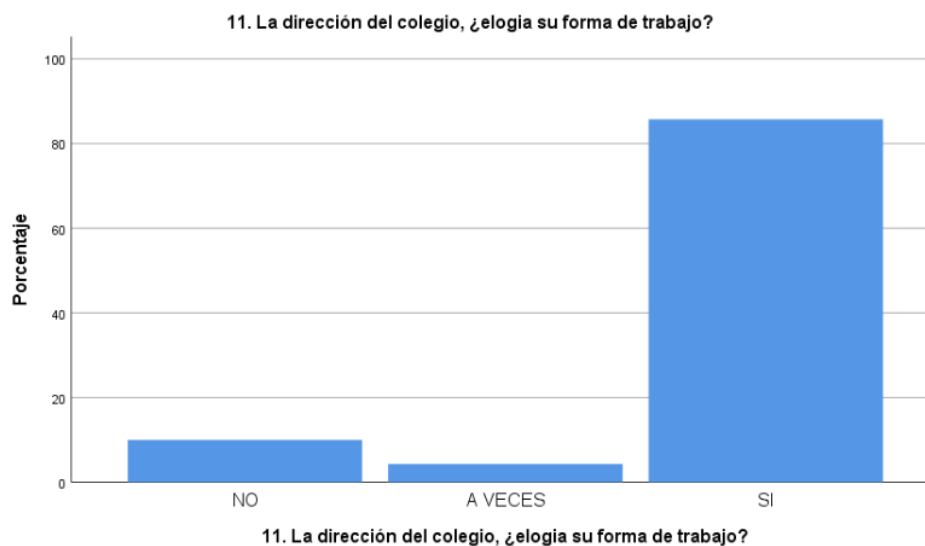
TABLA 11

11. La dirección del colegio, ¿elogia su forma de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	7	10,0	10,0	10,0
	A VECES	3	4,3	4,3	14,3
	SI	60	85,7	85,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 11



Interpretación:

De la Figura 11, un 10,0 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que la dirección del colegio no elogia su forma de trabajo, otro 4,3 % dijo a veces, y un 85,7 % sostienen que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

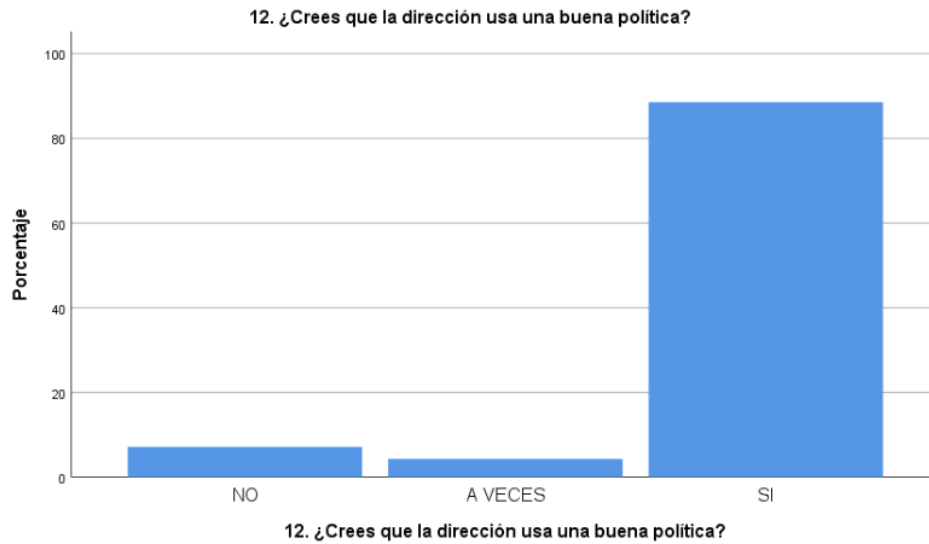
TABLA 12

12. ¿Crees que la dirección usa una buena política?

		28 Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	5	7,1	7,1	7,1
	A VECES	3	4,3	4,3	11,4
	SI	62	88,6	88,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 12



Interpretación:

De la Figura 12, un 7,1 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que no cree que la dirección usa una buena política, otro 4,3 % dijo que a veces, y un 88.6 % sostiene que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

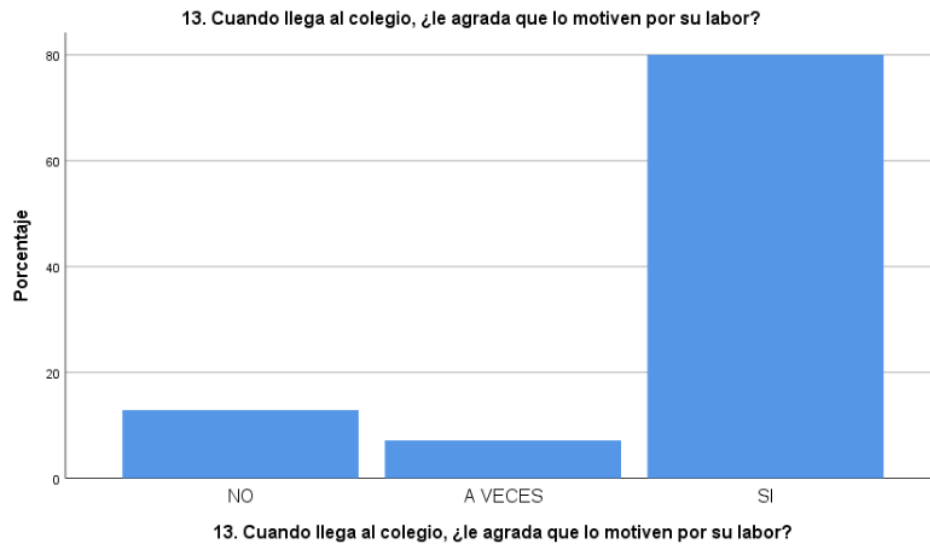
TABLA 13

13. Cuando llega al colegio, ¿le agrada que lo motiven por su labor?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	9	12,9	12,9	12,9
	A VECES	5	7,1	7,1	20,0
	SI	56	80,0	80,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 13



Interpretación:

De la Figura 13, un 12,9 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que cuando llegan al colegio, no les agrada que lo motiven por su labor, otro 4,3 % dijo que a veces, y un 85,7 % sostienen que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

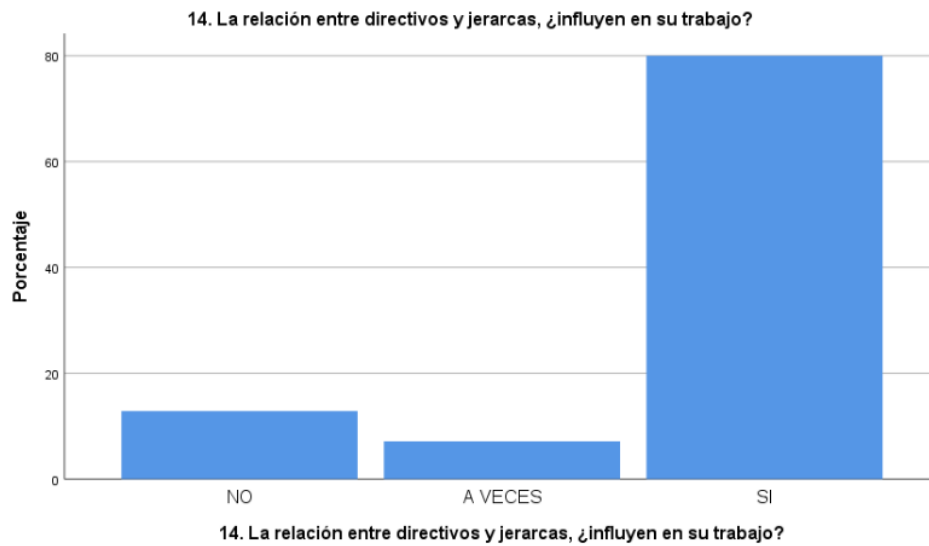
TABLA 14

14. La relación entre directivos y jercarcas, ¿influyen en su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	9	12,9	12,9	12,9
	A VECES	5	7,1	7,1	20,0
	SI	56	80,0	80,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 14



Interpretación:

De la Figura 14, un 12,9 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que la relación entre directivos y jercarcas, no influyen en su trabajo, otro 7,1 % dijo que a veces, y un 80.0 % sostiene que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

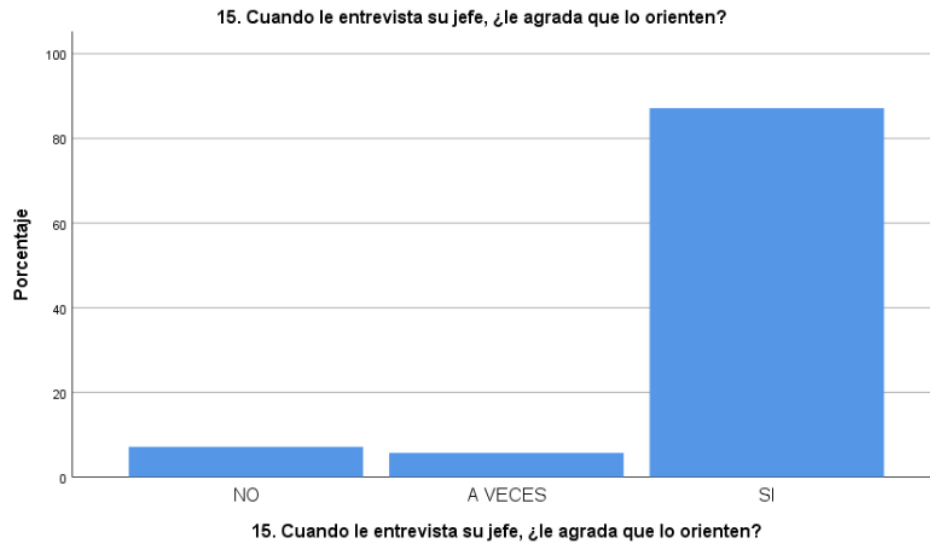
TABLA 15

15. Cuando le entrevista su jefe, ¿le agrada que lo orienten?

		28 Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	5	7,1	7,1	7,1
	A VECES	4	5,7	5,7	12,9
	SI	61	87,1	87,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 15



Interpretación:

De la Figura 15, un 7,1 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que cuando le entrevista su jefe, no le agrada que lo oriente, otro 5,7 % dijo que a veces, y un 87,1 % sostiene que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

TABLA 16

16. Cree que su opinión respecto al colegio, ¿es tomada en cuenta?

		25 Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	6	8,6	8,6	8,6
	A VECES	4	5,7	5,7	14,3
	SI	60	85,7	85,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 16



16. Cree que su opinión respecto al colegio, ¿es tomada en cuenta?

Interpretación:

De la Figura 16, un 8,6 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que no cree que su opinión respecto al colegio es tomada en cuenta, otro 5,7 % dijo que a veces, y un 85,7 % sostiene que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

TABLA 17

17. Cree que la toma de decisiones, ¿son aportes suyos?

		17 Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	7	10,0	10,0	10,0
	A VECES	7	10,0	10,0	20,0
	SI	56	80,0	80,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 17



Interpretación:

De la Figura 17, un 10,0 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que no cree que la toma de decisiones, son aportes suyos, otro 4,3 % dijo que a veces, y un 85,7 % sostiene que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

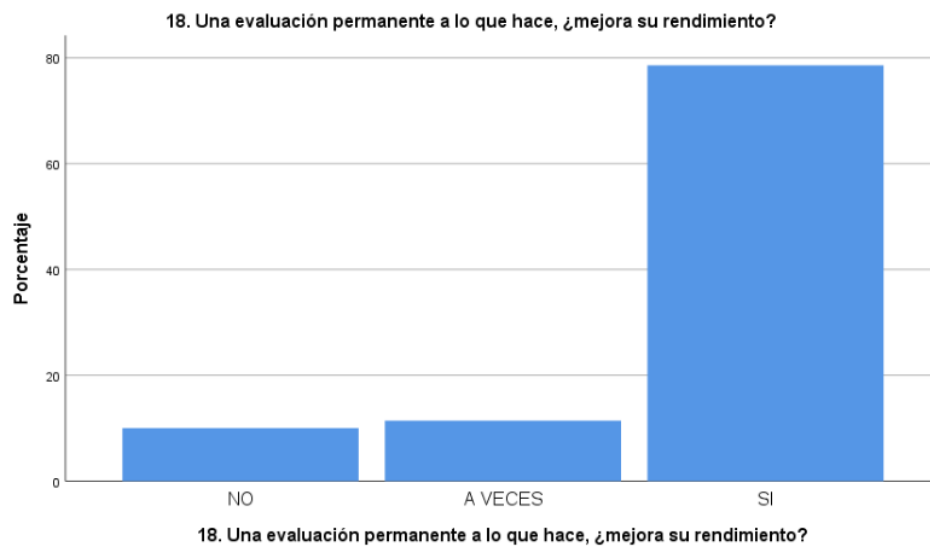
TABLA 18

18. Una evaluación permanente a lo que hace, ¿mejora su rendimiento?

		17 Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	7	10,0	10,0	10,0
	A VECES	8	11,4	11,4	21,4
	SI	55	78,6	78,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 18



Interpretación:

De la Figura 18, un 10,0 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que una evaluación permanente a lo que hace, no mejora su rendimiento, otro 11,4 % dijo que a veces, y un 78,6 % sostiene que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

TABLA 19

19. ¿Crees que tu función es valiosa en la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	6	8,6	8,6	8,6
	A VECES	4	5,7	5,7	14,3
	SI	60	85,7	85,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 19



Interpretación:

De la Figura 19, un 8,6 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que no cree que su función es valiosa en la organización, otro 5,7 % dijo que a veces, y un 85,7 % sostiene que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

TABLA 20

20. La escuela, ¿es una organización necesaria para el desarrollo con tu aporte?

		44 Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	6	8,6	8,6	8,6
	A VECES	7	10,0	10,0	18,6
	SI	57	81,4	81,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Fuente propia: Encuesta a los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

FIGURA 20



Interpretación:

De la Figura 20, un 8,6 % de los trabajadores del nivel secundario de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho afirma que la escuela, no es una organización necesaria para el desarrollo con su aporte, otro 10,0 % dijo que a veces, y un 81,4 % sostiene que sí. Por lo tanto, se refuerza nuestra hipótesis.

4.2 CONTRASTACIÓN DE ²² HIPÓTESIS

Hipótesis General

El clima laboral incide poderosamente con la motivación del personal en la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

Correlaciones

		CLIMA LABORAL.	MOTIVACIÓN DEL PERSONAL.
CLIMA LABORAL.	40		
	Correlación de Pearson	1	.986**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	70	70
MOTIVACIÓN DEL PERSONAL.	Correlación de Pearson	.986**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	70	70

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

En la tabla anterior se puede notar que: La variable clima laboral y la variable motivación del personal se correlacionan con la R de Pearson en un valor de 0.986 de magnitud muy buena.

4.2.1 Resultados de cada variable con sus dimensiones

Hipótesis Específica 1

El clima laboral se relaciona significativamente con la motivación intrínseca en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

Correlaciones

		I.El clima laboral se relaciona significativamente con.	I.La motivación intrínseca en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.
I.El clima laboral se relaciona significativamente con.	Correlación de Pearson	.984**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	70	70
I.La motivación intrínseca en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.	Correlación de Pearson	.984**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	70	70

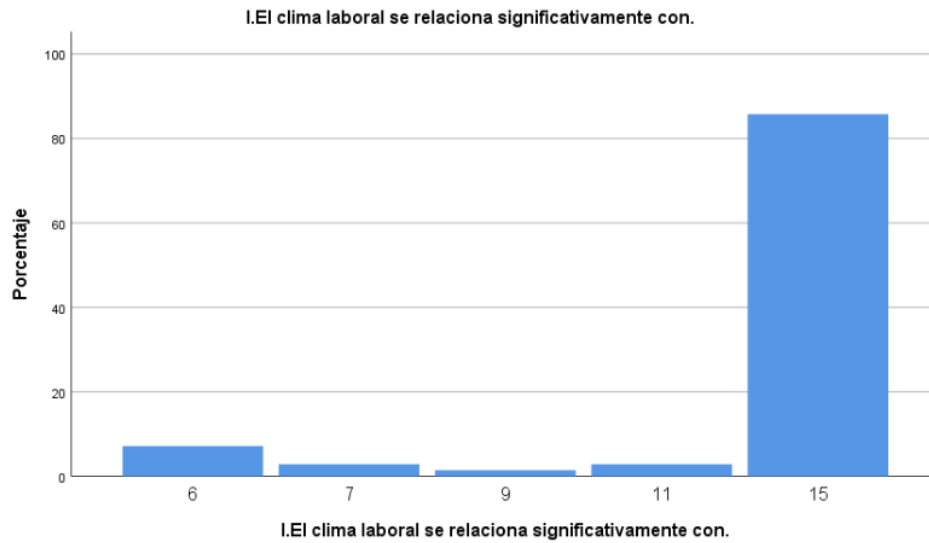
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados demostraron que el clima laboral se relaciona significativamente con la motivación intrínseca en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho. Porque la correlación de Pearson dio un valor de 0.984 demostrándose así que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Descripción por dimensión:

I. El clima laboral se relaciona significativamente con.

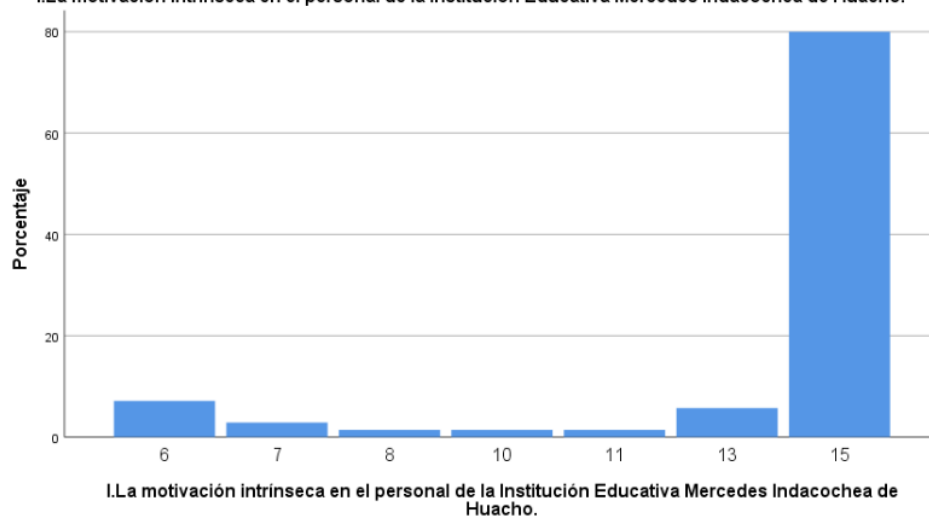
		Frecuencia	35 Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	6	5	7,1	7,1	7,1
	7	2	2,9	2,9	10,0
	9	1	1,4	1,4	11,4
	11	2	2,9	2,9	14,3
	15	60	85,7	85,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0	



I.La motivación intrínseca en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

	Frecuencia	35 Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	6	5	7,1	7,1
	7	2	2,9	10,0
	8	1	1,4	11,4
	10	1	1,4	12,9
	11	1	1,4	14,3
	13	4	5,7	20,0
	15	56	80,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

I.La motivación intrínseca en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.



Hipótesis Específica 2

El clima laboral se relaciona gerencialmente con la regulación Externa en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

Correlaciones

		II.El clima laboral se relaciona gerencialmente con.	II.La regulación Externa en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.
II.El clima laboral se relaciona gerencialmente con.	Correlación de Pearson	1	,883**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
II.La regulación Externa en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.	Correlación de Pearson	,883**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

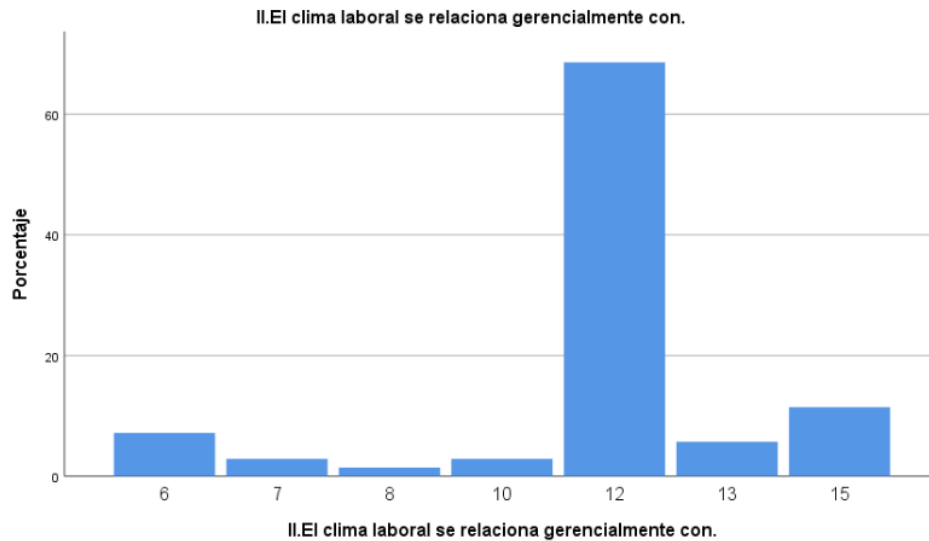
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados demuestran que el clima laboral se relaciona gerencialmente con la regulación Externa en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho. Porque la correlación de Pearson mostró un valor de 0.883 demostrándose así que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Descripción por dimensión:

II. El clima laboral se relaciona gerencialmente con.

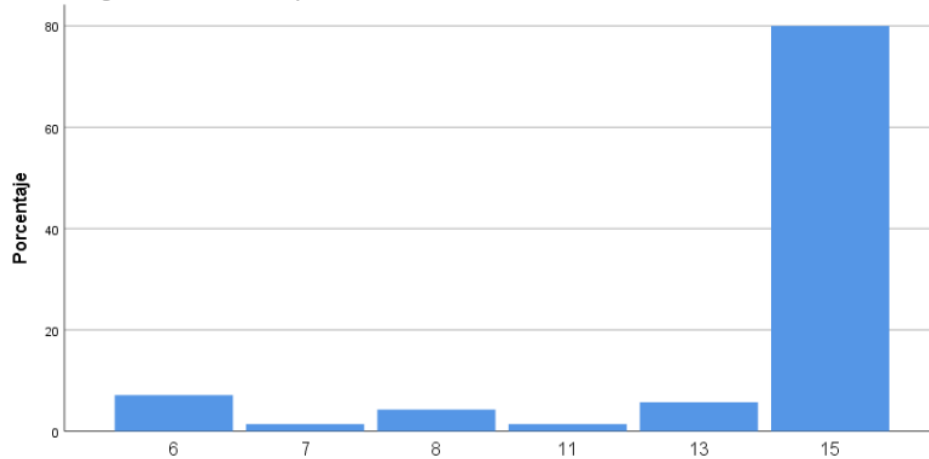
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	6	5	7,1	7,1	7,1
	7	2	2,9	2,9	10,0
	8	1	1,4	1,4	11,4
	10	2	2,9	2,9	14,3
	12	48	68,6	68,6	82,9
	13	4	5,7	5,7	88,6
	15	8	11,4	11,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	



III. La regulación Externa en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	6	5	7,1	7,1	7,1
	7	1	1,4	1,4	8,6
	8	3	4,3	4,3	12,9
	11	1	1,4	1,4	14,3
	13	4	5,7	5,7	20,0
	15	56	80,0	80,0	100,0
Total		70	100,0	100,0	

II.La regulación Externa en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.



II.La regulación Externa en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

Hipótesis Específica 3

El clima laboral se relaciona valorativamente con regulación Introyectada en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

Correlaciones

		III.El clima laboral se relaciona valorativamente con.	III.Regulación Introyectada en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.
III.El clima laboral se relaciona valorativamente con.	Correlación de Pearson	1	,990**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	70	70
III.Regulación Introyectada en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.	Correlación de Pearson	,990**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	70	70

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

Los resultados demuestran que el clima laboral se relaciona valorativamente con la regulación introyectada en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho. Porque la correlación de Pearson mostró un valor de 0.990 demostrándose así que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Descripción por dimensión:

III. El clima laboral se relaciona valorativamente con.

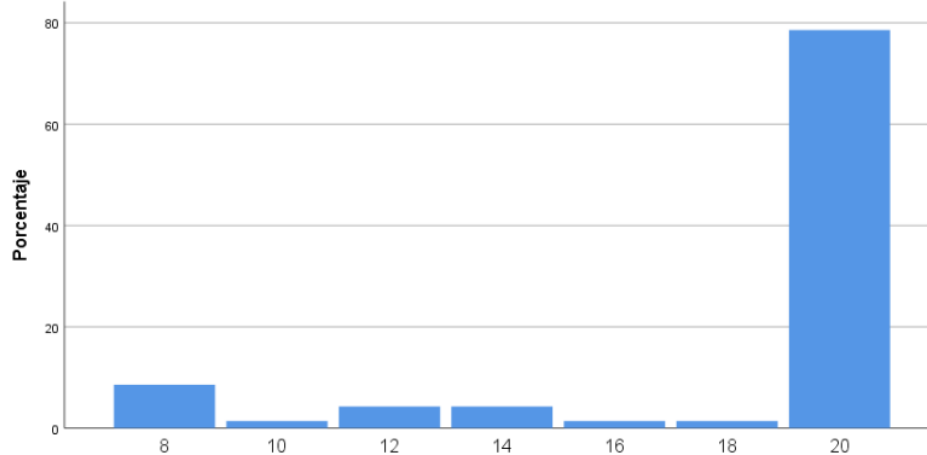
	58				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	8	6	8,6	8,6	8,6
	10	2	2,9	2,9	11,4
	12	1	1,4	1,4	12,9
	14	2	2,9	2,9	15,7
	16	3	4,3	4,3	20,0
	18	2	2,9	2,9	22,9
	20	54	77,1	77,1	100,0
Total	70	100,0	100,0		



III. Regulación Introyectada en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

	58				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	8	6	8,6	8,6	8,6
	10	1	1,4	1,4	10,0
	12	3	4,3	4,3	14,3
	14	3	4,3	4,3	18,6
	16	1	1,4	1,4	20,0
	18	1	1,4	1,4	21,4
	20	55	78,6	78,6	100,0
Total	70	100,0	100,0		

III.Regulación Introyectada en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.



III.Regulación Introyectada en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho.

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**5.1. Discusión**

Como parte de nuestra formación académico profesional, estamos convencidos del rol que deben cumplir las organizaciones tanto públicas como administrativas, por lo que, observando el espectro peruano, y, específicamente, huachano, nos proyectamos el proceso de investigación: **Clima laboral y motivación del personal en la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho**, la misma que se plasma en nuestra tesis como una teoría válidamente aceptable para el despegue y emprendimiento de toda organización que requiere de la concatenación de esfuerzos.

Se hace necesario entender que para existir una adecuada organización es imprescindible contar con un clima laboral en el que se desarrollan las actividades propias de la organización para contribuir con la calidad y la eficiencia, generando una expresión positiva de la organización, para lo cual, se hace necesario contar con una motivación pertinente del personal que debe estar orientada con entusiasmo, nivel de energía, compromiso y creatividad, creando todo un marketing de calidad que lo ponga en primer lugar a la organización. Es por ello que, luego de observado la realidad educativa huachana de instituciones públicas, nos adentramos de manera asertiva a elegir a la signada con el nombre de Mercedes Indacochea Lozano, que plasma coherentemente con los fines y objetivos expresados en nuestra tesis.

5.2. Conclusiones:

Esta teoría construida como efecto de la construcción de los pasos de la investigación científica, y, teniendo como título: **Clima laboral y motivación del personal en la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho**, llega a las siguientes conclusiones:

1. Un 85.7 % de la población encuestada se siente contento en el puesto que ocupa, lo que solidifica nuestras hipótesis.
2. Un 88.6 % del personal encuestado afirma que podrá crecer profesionalmente en el colegio, enriqueciendo nuestras hipótesis.
3. Un 85.7 % sostiene que su jefe inmediato superior es justo, lo que fortalece nuestras hipótesis.
4. Un 82.9 % de los trabajadores está convencido que es importante mantener una comunicación fluida con los miembros de la entidad, lo que enriquece nuestra hipótesis.
5. Un 88.6 % sostiene que cuando le encargan aspectos de innovación lo realizan con agrado. Esto refuerza nuestras hipótesis.
6. Un 85.7 % sostiene que en la institución educativa ha encontrado nuevos amigos, lo que enriquece nuestras hipótesis.
7. Un 80.0 % sostiene que cree que cumplir con su función satisface a la organización, lo que favorece nuestras hipótesis.
8. un 77.1 % sostiene que se identifica con los objetivos de la organización, reforzando nuestras hipótesis.
9. un 87.1 % sostiene que cree sentirse cómodo con la función que realiza, lo que refuerza nuestras hipótesis.
10. Un 84.3 % sostienen que cuando lo felicitan por su trabajo cree que es justo recibirlo, dándole fuerza a nuestras hipótesis.
11. Un 85.7 % sostienen que la dirección del colegio elogia su forma de trabajo, reforzando nuestras hipótesis.
12. Un 88.6 % sostiene que cree que la dirección usa una buena política, lo que enriquece nuestras hipótesis.

13. Un 85.7 % sostienen que cuando llega al colegio le agrada que lo motiven por su labor, reforzando nuestras hipótesis.
14. Un 80.0 % sostiene que la relación entre directivos y jefes influye en su trabajo, lo que reconforta nuestras hipótesis.
15. Un 87.1 % sostiene que cuando le entrevista su jefe le agrada que lo oriente, reforzando nuestras hipótesis.
16. Un 85.7 % sostiene que cree que su opinión respecto al colegio es tomada en cuenta, lo que enriquece nuestras hipótesis.
17. Un 85.7 % sostiene que la toma de decisiones son aportes suyos, lo que refuerza nuestras hipótesis.
18. Un 78.6 % sostiene que una evaluación permanente a lo que hace mejora su rendimiento, enriqueciendo nuestras hipótesis.
19. Un 85.7 % sostiene que su función es valiosa en la organización, lo que refuerza nuestras hipótesis.
20. Un 81.4 % sostiene que la escuela es una organización necesaria para el desarrollo con su aporte lo que reconforta nuestras hipótesis.

Contrastación de hipótesis

21. La variable clima laboral y la variable motivación del personal se correlacionan con la R de Pearson en un valor de 0.986 de magnitud muy buena.
22. Los resultados demostraron que el clima laboral se relaciona significativamente con la motivación intrínseca en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho. Porque la correlación de Pearson dio un valor de 0.984 demostrándose así que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
23. El clima laboral se relaciona gerencialmente con la regulación Externa en el personal de la Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho. Porque la correlación de Pearson mostró un valor de 0.883 demostrándose así que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
24. Los resultados demuestran ⁴⁸ que el clima laboral se relaciona valorativamente con la regulación introyectada en el personal de la

Institución Educativa Mercedes Indacochea de Huacho. Porque la correlación de Pearson mostró un valor de 0.990 demostrándose así que la correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

5.3. Recomendaciones:

Esta tesis trabajada conscientemente en aras de enriquecer nuestra carrera profesional, permite llegar a las siguientes recomendaciones:

1. Toda empresa para lograr la producción y bienestar general de la misma debe procurar un clima laboral aceptable.
2. En el caso de entidades educativas, su labor por ser de carácter público, deben considerar los aportes de la administración como ciencia para superar las expectativas de la comunidad.
3. Es necesario que toda organización coadyuve a que en la empresa tenga fluidez comunicativa y se discurra por la motivación en el personal, lo que tendrá como resultados los efectos plasmados en las metas.
4. En la tarea de motivar al personal de manera asertiva, es necesario considerar que la cabeza de la organización sea un líder, el mismo que emulará en sus subalternos, el deseo de superar las expectativas de la organización.

CAPÍTULO VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1. Fuentes documentales

Tesis:

Cadena Alarcón, Evelyn Karina (2019). En su Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicóloga Organizacional: La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha.

Chico Reyes, Salomón Enrique (2018). En su tesis para optar el título profesional de licenciado en administración: Influencia de la ¹¹ motivación laboral en el desempeño de los empleados del área de canal de atención y promoción de servicios en una entidad financiera en Lima, 2018.

Chiroque Eneque, Ana María del Pilar (2020). En su ²⁹ tesis para obtener el título profesional de Licenciado en administración: La motivación laboral y la rotación de personal nombrado en la municipalidad provincial de Chiclayo.

Granda Sánchez, Gabriel (2019). En su ²⁹ tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración: ³⁰ La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del Banco Falabella – agencia Bellavista- Callao, periodo 2018.

López Neira, Ana Adela (2021). Tesis de maestría: ² Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad

Politécnica Salesiana sede Guayaquil. Trabajo para obtener el grado académico de Maestra en Administración de Empresas.

Miranda-Carrillo, Mayra (2018). Tesis: ¹⁰ Ambiente laboral y motivación del personal en empresas aseguradoras de Lima metropolitana. Trabajo de Suficiencia Profesional de Licenciatura en Administración de Empresas por la Universidad de Piura.

Rivas Gen, Ana Ruth (2018). En su tesis para obtener el Grado de Maestro en ³ Administración: ³ La motivación laboral como un detonante para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla.

Sánchez Bazán, Irving Jair (2020). En su ⁴² tesis para optar el grado de maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano: La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020.

Wilches Rubio, Niny Janneth (2018). En su tesis de Maestría en Gestión Social Empresarial: Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la Empresa Minería Texas Colombia. Trabajo para obtener el grado académico de Maestra en Gestión Social Empresarial.

Zabala Jiménez, Evelin Clara (2020), ²⁹ en su tesis de maestría en psicología: Clima organizacional y estrés laboral en maestros de nivel primario de la Unidad Educativa República de Cuba de la ciudad de La Paz. Trabajo para la obtención de grado.

Trabajos de investigación:

⁶⁰ Marroquín Peña, Roberto (2012). Metodología de la investigación. Programa de titulación. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

¹² Padovan, Ignacio (2020). Teorías de la motivación. Aplicación práctica. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza.

5.1. Fuentes bibliográficas

Brito Díaz, Ramiro. (2017): El Trabajo de Tesis. Hecho en el Depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2017-09753

Damián Simón J. (2010). Evaluación del clima organizacional. Tem Cienc Tecnol; 14:23-30.

³² Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 6ta edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

⁶² Peña Estrada, Carlota (2015). La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. ESIC. Madrid, ESIC.p29

⁴⁷ Pérez de Maldonado, I., Maldonado Pérez, M., & Bustamante Uzcátegui, S. (Octubre de 2006). Clima Organizacional y Gerencia: Inductores del cambio organizacional. Investigación y Postgrado, p237.

Perret, Ricardo y Vinasco, Zohe (2016). El secreto de la motivación. Impreso en México / Printed in México. ISBN: 978-607-00-6879-9

³² Real Academia Española (2020). Diccionario de la lengua española. Felipe IV, 4 - 28014 Madrid, p, 36.

RAE (2020). Diccionario de la Lengua Española. © *Todos los derechos reservados.*

5.2. Fuentes hemerográficas

⁵³ Carlos Núñez, José (2009). *Motivación, aprendizaje y rendimiento académico.* Universidad de Oviedo. Actas do X Congresso Internacional Galego-Português de Psicopedagogía. Braga: Universidade do Minho. P, 43

²³ Rodríguez Villán, Fabián (2018). *Nivel de motivación del personal docente de la institución educativa colegio pablo correa león de San José de Cúcuta.* Dialéctica. Revista de Investigación Educativa, núm. 2018-2, 2018 Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela

5.3. Fuentes electrónicas

⁵⁹ Acosta Oviedo, Katherine Carolina (2012). *La Pirámide de Maslow.* <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>

⁵² Arano Chávez, Raúl Manuel; Escudero Macluf, Jesús y Delfín Beltrán, Luis Alberto ³⁹ (2016). *El origen del clima organizacional, desde una perspectiva de las escuelas de la administración: una aproximación.* Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas de la Universidad Veracruzana. Correo electrónico: ldelfin@uv.mx

⁵¹ Bembibre, C. (julio, 2009). *Definición de Educativa.* Definición ABC. Desde <https://www.definicionabc.com/social/educativa.php>

"Capacidad". En: [Significados.com](https://www.significados.com). Disponible en:
<https://www.significados.com/capacidad/> Consultado: 4 de junio de
2021, 07:28 pm.

García-Romeral, Esther Gómez (2013). Qué es la motivación.
[https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-
es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-
dias_42710/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivacion-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/)

Gil, Susana (2015). Competencia. Economipedia.com. 06 de julio, 2015.

"Institución". En: [Significados.com](https://www.significados.com). Disponible en:
<https://www.significados.com/institucion/> Consultado: 4 de junio de
2021, 08:15 pm.

³¹ Sablich Huamani, Charles Alexander. (2020, Mayo 29). Gestión educativa en
la educación peruana. Recuperado de
[https://www.gestiopolis.com/gestion-educativa-en-la-educacion-
peruana/](https://www.gestiopolis.com/gestion-educativa-en-la-educacion-peruana/)

Ucero Omaña, José Miguel (21017). Desarrollo Organizacional. Eoiamérica.
<file:///C:/Users/Salvador/Downloads/componente48160.pdf>

ANEXOS



EVIDENCIAS DEL TRABAJO DESARROLLADO
INSTRUMENTO PARA LA TOMA DE DATOS
ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DEL NIVEL SECUNDARIO
DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA MERCEDES INDACOCHEA DE
HUACHO

INDICACIONES: Estimado trabajador de la Institución Educativa Mercedes Indacocha Lozano, la presente encuesta pretende recopilar información pertinente en torno al clima laboral y la motivación del personal de su entidad. Le suplicamos responder con veracidad los ítems. Muchas bendiciones por tu apoyo.

CLIMA LABORAL

1. En el puesto que ocupa, ¿se siente contento (a)?

Sí No A veces

2. ¿Está convencido (a) que podrá crecer profesional en el colegio?

Sí No A veces

3. ¿Cree que su jefe inmediato superior es justo?

Sí No A veces

4. ¿Está convencido que es importante mantener una comunicación fluida con los miembros de la entidad?

Sí No A veces

5. ¿Te pueden encargar aspectos de innovación y lo realizas con agrado?

Sí No A veces

6. En la institución educativa, ¿ha encontrado nuevos amigos?

Sí No A veces

7. ¿Cree que cumplir con su función satisface a la organización?

Sí No A veces

8. ¿Se identifica con los objetivos de la organización?

Sí No A veces

9. ¿Cree sentirse cómodo con la función que realiza?

Sí No A veces

10. Cuando lo felicitan por su trabajo, ¿cree que es justo recibirlo?

Sí No A veces

MOTIVACIÓN DEL PERSONAL

11. La dirección del colegio, ¿elogia su forma de trabajo?

Sí No A veces

12. ¿Crees que la dirección usa una buena política?

Sí No A veces

13. Cuando llega al colegio, ¿le agrada que lo motiven por su labor?

Sí No A veces

14. La relación entre directivos y jerarcas, ¿influyen en su trabajo?

Sí No A veces

15. Cuando le entrevista su jefe, ¿le agrada que lo orienten?

Sí No A veces

16. Cree que su opinión respecto al colegio, ¿es tomada en cuenta?

Sí No A veces

17. Cree que la toma de decisiones, ¿son aportes suyos?

Sí No A veces

18. Una evaluación permanente a lo que hace, ¿mejora su rendimiento?

Sí No A veces

19. ¿Crees que tu función es valiosa en la organización?

Sí No A veces

20. La escuela, ¿es una organización necesaria para el desarrollo con tu aporte?

Sí No A veces

VISTAS FOTOGRÁFICAS



El tesista Diego Jean Franco Morales Romero en su trabajo como responsable de la distribución de personal por sectores.



El tesista Salvador Jesús Bazalar Meza promoviendo el turismo y el comercio de Helados en la hermosa ciudad de Carhuaz.



En la vista, el pabellón central de la I. E. Mercedes Indacochea Lozano.

ASESOR : Dr. Miguel Ángel Luna Neyra

MIEMBROS DEL HONORABLE JURADO

PRESIDENTE : Dr. Manuel Alberto Patroni Bazalar

SECRETARIO : Dr. Carlos Máximo Gonzales Añorga

VOCAL : Mg. Francisco Valdez Arroyo

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	app.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador Trabajo del estudiante	1%
3	repositorioinstitucional.buap.mx Fuente de Internet	1%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	bdigital.uexternado.edu.co Fuente de Internet	1%
6	educanimando.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.pucesa.edu.ec Fuente de Internet	1%
8	dle.rae.es Fuente de Internet	1%
9	repositorio.umsa.bo Fuente de Internet	1%

1 %

10

Submitted to Universidad del Norte, Colombia

Trabajo del estudiante

1 %

11

repositorio.untrm.edu.pe

Fuente de Internet

1 %

12

repositorio.ucsg.edu.ec

Fuente de Internet

1 %

13

Torre Salgado Juan Manuel de la. "La aplicación del artículo 69-b del Código fiscal de la Federación bajo los estándares del paradigma del estado constitucional", TESIUNAM, 2019

Publicación

<1 %

14

Submitted to Universidad Ricardo Palma

Trabajo del estudiante

<1 %

15

Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote

Trabajo del estudiante

<1 %

16

bdigital.unal.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

17

creativecommons.org

Fuente de Internet

<1 %

18

repositorio.autonoma.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

19	Submitted to Universidad de San Martín de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
20	Submitted to Corporación Universitaria Iberoamericana Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Corporación Universitaria Remington Trabajo del estudiante	<1 %
22	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
23	portal.amelica.org Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to Columbia Central University Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	<1 %
27	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1 %
28	uconline.mx Fuente de Internet	<1 %

29	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	Submitted to Universidad Católica Nordestana Trabajo del estudiante	<1 %
31	www.gestiopolis.com Fuente de Internet	<1 %
32	Submitted to UNIV DE LAS AMERICAS Trabajo del estudiante	<1 %
33	Submitted to Universidad Católica del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
34	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
35	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
36	Durán Fonseca Thamir Danir Danulkán. "Perfiles motivacionales en estudiantes de primaria : el papel del acompañamiento parental y docente", TESIUNAM, 2020 Publicación	<1 %
37	uvadoc.uva.es Fuente de Internet	<1 %
38	Rosas González Emma Elsi de. "Revisión teórica sobre el clima laboral, sus	<1 %

antecedentes y variables asociadas", TESIUNAM, 2021

Publicación

39

Submitted to Universidad Anahuac México
Sur

Trabajo del estudiante

<1 %

40

Submitted to Universidad Nacional San
Agustin

Trabajo del estudiante

<1 %

41

Carbajal Fuentes Karla Guadalupe. "El
neuromarketing como estrategia de
mercadotecnia utilizada en negocios
internacionales", TESIUNAM, 2016

Publicación

<1 %

42

repositorio.unc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

43

eprints.ucm.es

Fuente de Internet

<1 %

44

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

45

Submitted to Universidad Autónoma de
Madrid

Trabajo del estudiante

<1 %

46

Submitted to Universidad Técnica Nacional de
Costa Rica

Trabajo del estudiante

<1 %

47	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
48	www.lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
49	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	Submitted to Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado de la Construcción CAPECO S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %
52	Submitted to Infile Trabajo del estudiante	<1 %
53	Submitted to Universidad de León Trabajo del estudiante	<1 %
54	Submitted to ucss Trabajo del estudiante	<1 %
55	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
56	Aguilar Martínez Claudia. "Lidocaína en perfusión endovenosa para control del dolor agudo postquirúrgico en colecistectomía laparoscópica", TESIUNAM, 2019 Publicación	<1 %

57	docs.google.com Fuente de Internet	<1 %
58	www.ujaen.es Fuente de Internet	<1 %
59	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
60	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
61	michoacanimparcial1.wixsite.com Fuente de Internet	<1 %
62	Submitted to European School of Economics Trabajo del estudiante	<1 %
63	Submitted to Universidad Técnica de Machala Trabajo del estudiante	<1 %
64	pt.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo