

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL
PERSONAL DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL
DISTRITO DE RÍO MAGDALENA AYACUCHO 2025**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

AUTORA

Br. Cordero Borda, Mayte Beatriz

<https://orcid.org/0000-0002-4660-4796>

ASESORA

Dra. Sagastegui Cruz de Del Castillo, Julia Otilia

<https://orcid.org/0000-0002-8274-7479>

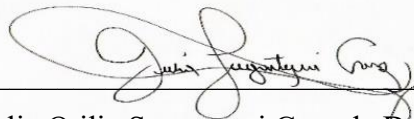
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Estructura y cultura organizacional

TRUJILLO – PERÚ
2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dra. Julia Otilia Sagastegui Cruz de Del Castillo con DNI N°17925333, como asesora del trabajo de investigación titulado: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE RÍO MAGDALENA AYACUCHO 2025”, desarrollado por la egresada Mayte Beatriz Cordero Borda con DNI N°70418883 del Programa de maestría en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO ; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



Dra. Julia Otilia Sagastegui Cruz de Del Castillo

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA VALVERDE ZAVALA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA ZAVALA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DIAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres, quienes me forjaron de valores, me dieron la educación necesaria y fueron quienes siempre creyeron en mí. Gracias a ellos soy lo que soy.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios, por la vida y la salud, sin las cuales no se podría ver finalizado el presente trabajo.

También agradezco a la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”, por darme la formación profesional necesaria, a fin de servir al prójimo desde mi profesión y con una mística de trabajo.

Asimismo, deseo agradecer a mi asesora, la Dra. Sagastegui Cruz, Julia Otilia, por su paciencia y por sus acertadas indicaciones para mejorar el presente trabajo.

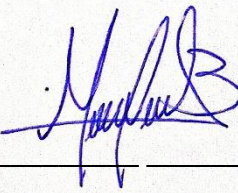
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Mayte Beatriz Cordero Borda** con DNI N.º **70418883**, egresada del **Programa de maestría en GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy fe de que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Posgrado** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE RÍO MAGDALENA AYACUCHO 2025”**, el cual consta de un total de **99 páginas**, incluyendo tablas y **36 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro/declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación. Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

La autora



Br. Mayte Beatriz Cordero Borda
DNI N.º **70418883**

ÍNDICE

| | |
|---|----|
| DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD | 2 |
| AUTORIDADES UNIVERSITARIAS..... | 3 |
| DEDICATORIA..... | 4 |
| AGRADECIMIENTO | 5 |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD..... | 6 |
| ÍNDICE..... | 7 |
| ÍNDICE DE TABLAS..... | 8 |
| RESUMEN | 9 |
| ABSTRACT | 10 |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 11 |
| II. METODOLOGÍA..... | 40 |
| 2.1. Enfoque, tipo | 40 |
| 2.2. Diseño metodológico | 40 |
| 2.3. Población y muestra | 42 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos | 43 |
| 2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información | 44 |
| 2.6. Aspectos éticos en investigación..... | 45 |
| III. RESULTADOS | 47 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 51 |
| V. CONCLUSIONES..... | 56 |
| VI. RECOMENDACIONES | 57 |
| VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 59 |
| ANEXOS | 64 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|----------------|--|----|
| Tabla 1 | Relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal docente de instituciones educativas del distrito de Río Magdalena, Ayacucho, 2025..... | 46 |
| Tabla 2 | Nivel de clima organizacional que es prevalente en el personal docente de instituciones educativas del distrito de Río Magdalena, Ayacucho, 2025..... | 46 |
| Tabla 3 | Nivel de motivación laboral que es prevalente en el personal docente de instituciones educativas del distrito de Río Magdalena, Ayacucho, 2025..... | 48 |
| Tabla 4 | Relación entre el clima organizacional y la motivación de logro en el personal docente de instituciones educativas del distrito de Río Magdalena, Ayacucho, 2025..... | 48 |
| Tabla 5 | Relación entre el clima organizacional y la motivación de poder en el personal docente de instituciones educativas del distrito de Río Magdalena, Ayacucho, 2025..... | 49 |
| Tabla 6 | Relación entre el clima organizacional y la motivación de filiación en el personal docente de instituciones educativas del distrito de Río Magdalena, Ayacucho, 2025 | 50 |
| Tabla 7 | Matriz de consistencia..... | 64 |
| Tabla 8 | Matriz de operacionalización de variables..... | 66 |
| Tabla 9 | Prueba de normalidad de clima organizacional y motivación laboral en el personal docente de instituciones educativas del distrito de Río Magdalena, Ayacucho, 2025 | 94 |

RESUMEN

El presente trabajo se llevó a cabo con el objetivo general de determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal docente de instituciones educativas del distrito de Río Magdalena, Ayacucho, 2025. Para ello, tuvo que alinearse metodológicamente a un enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño descriptivo-correlacional y no experimental transeccional. La población estuvo compuesta por 72 docentes de 8 instituciones educativas del lugar, mientras que la muestra fue de 58 docentes, seleccionados por el muestreo no probabilístico intencional. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, mientras que los instrumentos para medir las variables fueron la Escala de Clima Organizacional (ECO) de Palma (2004) y la Escala de Motivación Laboral (EML) de Steers y Braunstein (1976). Los resultados indicaron que existe relación significativa, directa y de magnitud moderado entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal docente evaluado ($p = 0.002 \leq 0.05$; $r = 0.407$). Asimismo, se halló que existe prevalencia del nivel malo de clima organizacional en el 44.8% de los tales, así como la prevalencia del nivel bajo de motivación laboral en el 41.4% de los mismos.

Palabras clave: clima organizacional, docentes, motivación laboral.

ABSTRACT

This study was conducted with the overall objective of determining the relationship between organizational climate and work motivation among teaching staff at educational institutions in the district of Río Magdalena, Ayacucho, 2025. To this end, it had to be methodologically aligned with a quantitative approach, basic type, and descriptive-correlational and non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 72 teachers from eight educational institutions in the area, while the sample consisted of 58 teachers, selected by intentional non-probabilistic sampling. The data collection technique was a survey, while the instruments used to measure the variables were Palma's Organizational Climate Scale (ECO) (2004) and Steers and Braunstein's Work Motivation Scale (EML) (1976). The results indicated that there is a significant, direct, and moderate relationship between organizational climate and work motivation in the teaching staff evaluated ($p = 0.002 \leq 0.05$; $r = 0.407$). Likewise, it was found that there is a prevalence of poor organizational climate in 44.8% of the teachers, as well as a prevalence of low work motivation in 41.4% of them.

Keywords: organizational climate, teachers, work motivation.

Anexo 9: Reporte de Turnitin

MAYTE BEATRIZ CORDERO BORDA

CORDERO BORDA, MAYTE BEATRIZ

 INFORME 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn::oid:::3117:530071287

Fecha de entrega

19 nov 2025, 11:56 GMT-5

Fecha de descarga

19 nov 2025, 12:03 GMT-5

Nombre del archivo

CORDERO BORDA, MAYTE BEATRIZ.docx

Tamaño del archivo

2.8 MB

99 páginas

22.136 palabras

127.779 caracteres




18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)




Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

| | | | |
|---|-------------------------|--|-----|
| 1 | Internet | | |
| hdl.handle.net | | | 2% |
| 2 | Internet | | |
| repositorlo.uct.edu.pe | | | 2% |
| 3 | Trabajos del estudiante | | |
| Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-25 | | | 1% |
| 4 | Publicación | | |
| Luque Agullar, Florencia. "Percepción del clima organizacional y su relación con I... | | | 1% |
| 5 | Trabajos del estudiante | | |
| Universidad Catollica de Trujillo on 2025-08-01 | | | 1% |
| 6 | Trabajos del estudiante | | |
| PREGRADO on 2025-10-30 | | | 1% |
| 7 | Trabajos del estudiante | | |
| POSGRADO on 2025-09-05 | | | <1% |

Anexo 10: Reporte de escritura de Inteligencia Artificial

MAYTE BEATRIZ CORDERO BORDA

CORDERO BORDA, MAYTE BEATRIZ

 INFORME 2025

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::3117:530071287

Fecha de entrega

19 nov 2025, 11:56 GMT-5

Fecha de descarga

19 nov 2025, 12:03 GMT-5

Nombre del archivo

CORDERO BORDA, MAYTE BEATRIZ.docx

Tamaño del archivo

2.8 MB

99 páginas

22.136 palabras

127.779 caracteres

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltarán en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

