



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La motivación en relación al clima organizacional de las
instituciones educativas de la RED 15 Comas - 2012

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTOR EN EDUCACIÓN**

AUTOR:

Mgtr. Maritza Judith Silva Lavalle

ASESOR:

Dr. Rodolfo Fernando Talledo Reyes

SECCIÓN:

Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2014

Dedicatoria

A mis adorados padres, quienes con su gran amor y dedicación nos abrieron los caminos de la vida.

Agradecimiento

A Dios, a mi familia, a todas aquellas personas que me alentaron a lograr este proyecto de vida, a mi gran amigo y asesor de esta tesis.

Presentación

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Doctor en Educación, de la Universidad Privada “César Vallejo”, ponemos a disposición de los miembros del jurado la presente tesis titulada “La motivación en relación al clima organizacional de las instituciones educativas de la Red 15 Comas - 2012”.

Los capítulos y contenidos que se desarrollan son:

Capítulo I : Planteamiento del problema.

Capítulo II : Marco teórico.

Capítulo III : Marco metodológico.

Capítulo IV : Resultados.

Conclusiones y sugerencias.

Referencias bibliográficas.

Anexos.

Esperamos señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Índice

	Página
Dedicatoria	<i>ii</i>
Agradecimiento	<i>iii</i>
Presentación	<i>iv</i>
Índice	<i>v</i>
Lista de tablas	<i>viii</i>
Lista de figuras	<i>ix</i>
Resumen	<i>x</i>
Abstract	<i>xi</i>
Introducción	<i>xii</i>

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Justificación	17
1.4 Limitaciones	19
1.5 Antecedentes	19
1.5.1 Antecedentes internacionales	19
1.5.2 Antecedentes nacionales	22
1.6 Objetivos	27
1.6.1 Objetivo general	27
1.6.2 Objetivos específicos	27

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Motivación docente	29
2.1.1 Definiciones de motivación	29
2.1.2 Diferentes motivaciones individuales	30
2.1.3 Ciclo motivacional	31

2.1.4	Clasificación de la motivación	35
2.1.4.1	La motivación extrínseca o externa	35
2.1.4.2	La motivación intrínseca, interna o automotivación	36
2.1.4.3	La motivación trascendente	37
2.1.5	Teorías de la motivación	38
2.1.5.1	Jerarquía de las necesidades de Maslow	38
2.1.5.2	Teoría de Herzberg	40
2.1.5.3	Teoría de Víctor Vroom	41
2.1.5.4	Teoría de Mc Gregor	42
2.1.5.5	Teoría de Mc Clelland	43
2.2	Clima organizacional	44
2.2.1	Definiciones sobre clima organizacional	44
2.2.2	Enfoques sobre el clima organizacional	46
2.2.3	Tipos de climas en las organizaciones	46
2.2.4	Importancia de desarrollar un Clima Organizacional Positivo	47
2.2.5	Dimensiones del Clima Organizacional	49
2.2.5.1	Estructura organizacional	49
2.2.5.2	Relaciones interpersonales	49
2.2.5.3	Identidad organizacional	61
2.3	Definición de términos básicos	62
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		
3.1	Hipótesis	66
3.1.1	Hipótesis general	66
3.1.2	Hipótesis específicas	66
3.2	Variables de investigación	66
3.2.1	Definición conceptual	68
		67
3.2.2	Definición operacional	68

3.3	Metodología	70
3.3.1	Tipo de investigación	70
3.3.2	Diseño de investigación	70
3.4	Población y muestra	71
3.5	Método de investigación	72
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	73
3.7	Método de análisis de datos	74
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		
4.1	Descripción	76
4.1.1	Prueba de hipótesis general	77
4.1.2	Prueba de hipótesis específica 1	79
4.1.3	Prueba de hipótesis específica 2	80
4.1.4	Prueba de hipótesis específica 3	82
4.2	Discusión de resultados	83
CONCLUSIONES		87
SUGERENCIAS		88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		90
ANEXOS		
Anexo 1.	Cuestionario sobre motivación docente	95
Anexo 2.	Cuestionario sobre clima organizacional	96
Anexo 3.	Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	97
Anexo 4.	Base de datos del cuestionario sobre motivación docente	98
Anexo 5.	Base de datos del cuestionario sobre clima organizacional	104
Anexo 6.	Correlaciones obtenidas del SPSS 21	110

Lista de tablas

	Página
Tabla 1. <i>Matriz de operacionalización de la variable motivación docente.</i>	68
Tabla 2. <i>Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional.</i>	69
Tabla 3. <i>Distribución de la población.</i>	72
Tabla 4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos.</i>	73
Tabla 5. <i>Resultados de la validez de contenido de los instrumentos.</i>	74
Tabla 6. <i>Resultados de la confiabilidad de los instrumentos.</i>	74
Tabla 7. <i>Niveles de confiabilidad.</i>	74
Tabla 8. <i>Tabla de contingencia de las variables: Motivación y clima organizacional.</i>	76
Tabla 9. <i>Coeficiente de correlación de Spearman de las variables: Motivación y clima organizacional.</i>	78
Tabla 10. <i>Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión estructura organizacional y la motivación docente.</i>	79
Tabla 11. <i>Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión relaciones interpersonales y la motivación docente.</i>	81
Tabla 12. <i>Coeficiente de correlación de Spearman de la dimensión identidad organizacional y la motivación docente.</i>	82

Lista de figuras

	Página
<i>Figura 1.</i> Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad.	33
<i>Figura 2.</i> Ciclo Motivacional con frustración o compensación.	34
<i>Figura 3.</i> Jerarquía de las necesidades de Maslow.	39
<i>Figura 4.</i> Esquema del diseño de investigación correlacional.	71
<i>Figura 5.</i> Gráfico de relación de las variables: Motivación y clima organizacional.	76

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la motivación del docente y el clima organizacional, en las Instituciones Educativas de la Red 15, del distrito de Comas, 2012. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 249 docentes de las 11 Instituciones Educativas de la Red 15, del distrito de Comas y la muestra fue censal. Se empleó como técnica de recopilación de datos la encuesta, que hizo uso como instrumento dos cuestionarios: un cuestionario sobre motivación docente y el otro sobre desempeño docente. La validez de contenido de ambos cuestionarios fue a través del juicio de expertos con un resultado de aplicable y su confiabilidad mediante la prueba Alfa de cronbach, cuyo valor fue 0,913 para motivación docente (20 ítems) y 0,905 para clima organizacional (21 ítems). Los resultados de la investigación demuestran que existe relación positiva ($r=0,681$) y significativa ($p=0,000$) en el nivel de correlación moderada entre motivación docente y el clima organizacional, en las Instituciones Educativas de la Red 15, del distrito de Comas

Palabras clave: Motivación docente, clima organizacional, estructura organizacional, relaciones interpersonales e identidad organizacional.

Abstract

The present study aimed to determine the degree of relationship between motivation among teachers and the organizational climate in the educational institutions of the Red 15, the district of Comas, 2012. The research approach was quantitative, basic, correlational level, with a non experimental, cross sectional study. The population consisted of 249 teachers from 11 educational institutions of the Red 15, the district of Comas and the sample census. Technique was used as the survey data collection, an instrument made use of two questionnaires: a questionnaire on teacher motivation and the other on teaching performance. Content validity of both questionnaires was through expert judgment with applicable result and reliability using Cronbach's alpha test, whose value was 0.913 for teacher motivation (20 items) and 0.905 for organizational climate (21 items). The research results show that there is positive relationship ($r = 0.681$) and significant ($p = 0.000$) in the moderate level of correlation between teacher motivation and organizational climate in the educational institutions of the Red 15, the district of Comas

Keywords: teacher motivation, organizational climate, organizational structure, interpersonal and organizational identity.

Introducción

El docente es un actor principal en el proceso de enseñanza aprendizaje que contribuirá a que el alumno aprenda y se forme integralmente. Por ello, contar con un docente motivado tanto intrínseca, extrínseca y trascendentemente; y por otro lado contar con un clima organizacional favorable con buena comunicación, trabajos en equipo exitosos, relaciones interpersonales favorables, ayuda al logro de que el alumno aprenda y se forme integralmente.

Amorós (2007) fundamenta lo dicho anteriormente al manifestar que: “la motivación se refiere a las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior, y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionadas por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (p.81).

Sobre la segunda variable de estudio, Pulido (2010, p.41) afirma que “todo trabajador se encuentra conviviendo y percibiendo un clima determinado por las características de su organización y su trabajo que afectará su desenvolvimiento en la sociedad”. Efectivamente, coincidimos con Pulido que el docente forma parte de un clima organizacional donde convive con otras personas y esa convivencia, integración tiene que ver con su ánimo e interés por realizar bien su trabajo.

El presente estudio se divide en cuatro capítulos:

En el primer capítulo se aborda el problema de investigación, donde se consigna el planteamiento del problema de investigación, la formulación del problema general y los problemas específicos, la justificación, la descripción de las limitaciones en el desarrollo, las conclusiones arribadas en los antecedentes tanto nacionales como internacionales, y por último la redacción de los objetivos: general y específicos.

En el segundo capítulo desarrollamos el marco teórico, es decir las bases teóricas de las variables: Motivación docente y clima organizacional, sus definiciones, fundamentos teóricos, dimensiones y por último la definición de términos básicos, que dan un respaldo científico a la investigación.

En el tercer capítulo tratamos la metodología de la investigación, donde señalamos el tipo, nivel y diseño de nuestra investigación; redactamos las hipótesis y las variables de estudio, así como precisamos la población y la muestra, las técnicas y procedimientos de análisis e interpretación de resultados.

En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación, a nivel descriptivo e inferencial. Asimismo, se efectúan las pruebas de hipótesis respectivas.

Finalmente, se presentan las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y anexos.