

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE
LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS JULIO CÉSAR TELLO
MATUCANA Y MANUEL A. ODRÍA CHICLA UGEL N° 15 - 2012**

**PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAGISTER EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORA:
Br. VIOLETA MARTÍNEZ TRUJILLO**

**ASESORA:
Dra. GALIA SUSANA LESCANO LÓPEZ**

LIMA – PERÚ

2012

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres y maestros por todo cuanto me han dado y por brindarme siempre nuevas oportunidades de aprendizaje y mejorar cada día.

AGRADECIMIENTO

A mis asesores en especial a la Dra. Galia Lescano López, asesora de esta investigación por su ayuda para llevar adelante este trabajo.

A mis colegas de las Instituciones Educativas Julio César Tello y Manuel A. Odría, los cuales hicieron posible la realización de este trabajo de investigación para mejorar la calidad de la educación.

A todas las demás personas que me ayudaron, amigos y colegas, con información, palabras de aliento, recomendaciones, revisiones de borradores y cualquier otro tipo de ayuda. Toda fue muy importante para este trabajo.

PRESENTACIÓN

SEÑOR PRESIDENTE

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO

Ponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS JULIO CÉSAR TELLO MATUCANA Y MANUEL A. ODRÍA CHICLA UGEL N° 15 - 2012”.

Con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamentos de la universidad y la Asamblea Nacional de Rectores para optar el grado de MAESTRO EN EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

La presente investigación reviste gran importancia, pues la motivación es el punto clave en el desarrollo y progreso de una institución u organización sobre todo en sus integrantes que son los docentes, lo cual constituye un anhelo, mejorando así las condiciones y la satisfacción de las necesidades de sus integrantes para desarrollar de manera más eficiente y eficaz la labor docente con la finalidad de elevar la calidad educativa, además que sirva de sustento para que las autoridades educativas decidan implementar acciones dirigidas a mejorar las condiciones del docente.

Esta investigación proporciona información que nos hace reflexionar acerca de la motivación y clima organizacional en los docentes para brindar calidad educativa a la comunidad educativa.

Considero que éste trabajo dará origen a posteriores estudios.

La autora.

ÌNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Formulación del problema	16
1.3 Justificación	16
1.4 Limitaciones	17
1.5 Antecedentes	18
1.6 Objetivos	22
1.6.1 General	22
1.6.2 Específicos	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÒRICO	
2.1 Motivación	24
2.1.1 Definición	25
2.1.2 Dimensiones	30
2.1.3 Fundamentación teórica	34
2.1.4 Evaluación de la variable	40
2.2 Clima organizacional	41
2.2.1 Definición	46
2.2.2 Dimensiones	47
2.2.3 Fundamentación teórica	51
2.2.4 Evaluación de la variable	
2.3 Definición de términos básicos	54
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÒGICO	
3.1 Hipótesis	55
3.2 Variables	56
3.2.1 Definición conceptual	57
3.2.2 Definición operacional	57
3.3 Metodología	58
3.3.1 Tipo de estudio	59
3.3.2 Diseño	60
3.4 Población y muestra	60
3.5 Método de Investigación	61
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	61
3.7 Métodos de análisis de datos	65
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	

4.1	Descripción	67
4.2	Discusión	76
	CONCLUSIONES	79
	SUGERENCIAS	80
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
	ANEXOS	85
	Anexo 1: Matriz de consistencia motivación y clima organizacional	86
	Anexo 2: Cuestionario de clima organizacional de María Chang et al. 2010.	88
	Anexo 3: Cuestionario de motivación en el docente de María Pazos B.2008.	89
	Anexo 4: Tabulación de las variables: motivación y clima organizacional	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.	
Tabla 1:	La motivación intrínseca en el trabajo	31
Tabla 2:	Información descriptiva de 8 escalas de clima organizacional.	45
Tabla 3:	Cuestionarios de clima organizacional identificados.	52
Tabla 4:	Operacionalización de variables.	57
Tabla 5:	Características de la muestra según sexo	61
Tabla 6:	Características de la muestra según edad	62
Tabla 7:	Confiabilidad de motivación	64
Tabla 8:	Confiabilidad de clima organizacional	67
Tabla 9:	Estadísticos descriptivos de tendencia central de motivación	69
Tabla 10:	Estadísticos descriptivos de tendencia central de clima organizacional	70
Tabla 11:	Prueba de normalidad de Shapiro Wik - motivación	71
Tabla 12:	Prueba de normalidad de Shapiro Wik – clima organizacional	71
Tabla 13:	Sub hipótesis1 motivación intrínseca y clima organizacional	73
Tabla 14:	Sub hipótesis 2 motivación mediante diseño y clima organizacional	74
Tabla 15:	Sub hipótesis 3 motivación mediante programas y clima organizacional	75
Tabla 16:	Hipótesis general de motivación y clima organizacional	76

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Características de la muestra según sexo.	61
Figura 2: Características de la muestra según edad.	62
Figura 3: Sub hipótesis 1 motivación intrínseca y clima organizacional.	73
Figura 4: Sub hipótesis 2 motivación mediante diseño y clima organizacional.	74
Figura 5: Sub hipótesis 3 motivación mediante programas y clima organizacional.	75
Figura 6: Hipótesis Gral. Motivación mediante programas y clima organizacional.	76
:	

RESUMEN

La presente investigación se realizó en las Instituciones Educativas Julio Cèsar Tello de la provincia de Matucana y Manuel A. Odría del distrito de Chicla en el periodo 2012 en la que participaron docentes, el propósito de la investigación consistió en la realización de un estudio sobre la relación entre motivación y clima organizacional. El presente estudio se justificó por cuanto posee valor teórico, utilidad práctica, relevancia social por los beneficios netos que genera sus resultados.

Metodológicamente el trabajo investigativo se aborda desde la perspectiva de los tipos de estudio descriptivos, con la aplicación de un diseño de investigación de campo no experimental donde la población estuvo formada por 40 docentes de instituciones educativas. Como técnica de observación se utilizó dos encuestas una por cada variable, las cuales estuvieron compuestas: variable motivación 30 ítems de Pazos B. María, 2008; variable clima organizacional 40 ítems de Chang M. et al. 2010 adaptado de Koy y Decottis.; con preguntas cerradas en escala de Lickert, instrumentos ya validados.

El procesamiento de datos nos permitió determinar que existe relación lineal significativa entre motivación y clima organizacional a la vez que se dedujo que esta relación es moderada. Lo que permitió llegar a las siguientes conclusiones: (a) La motivación se relaciona significativamente con el clima organizacional (b) La motivación intrínseca se relaciona significativamente con el clima organizacional. (c) la motivación mediante diseño de puestos se relaciona con el clima organizacional (c) La motivación mediante programas de reconocimiento se relaciona con el clima organizacional.

Palabras clave: motivación, clima organizacional, docentes.

ABSTRACT

The present investigation was realised in the Julio Cesar TelloMatucana and Manuel A. Odría district of Chicla schools, in the period 2012 in which the teachers participated, from which the intention of the investigation in center consisted of the accomplishment of a study on the relation between motivation and organization climate in the Schools. The present study was justified inasmuch as it owns theoretical value, practical utility, social relevance, by the net benefits that generate their results.

Methodologically the research work is approached from the point of view of the descriptive types of study, with the application of a design of investigation of non experimental field where the population was formed by education community, of which volume a sample remains a so large sample of 40 teachers. As technical of observation it was used two surveys one by each variable, which were compound: Independent variable 30 items Of Pazos B. Maria 2008, dependent variable 40 items of Chang M. et al.2010 based in Koys and Decottis; with questions closed in scale of Lickert, that was validated.

The data processing allowed us to determine that linear relation between the motivation and organization climate exists significant at the same time as it was deduced that this relation is moderate. What allowed to reach the following conclusions: (a) The motivation is related significantly to the organization climate. (b) The intrinsic motivation is related significantly to organization climate. (c) The relation of the position of design by motivation is related significantly to the organization climate.(d) The relation of the recognition programs by motivation is related significantly to the organization climate.

Key words: motivation, organization climate, teachers.