



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y motivación laboral docente en la I.E.
“Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos 2013**

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

AUTOR:

Br. OBDULIO RUIZ PALACIOS

ASESOR:

Dr. JOSÉ VICTOR QUISPE ATÚNCAR

SECCIÓN:

EDUCACIÓN E IDIOMAS.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

EDUCACIÓN.

PERÚ - 2014

DEDICATORIA

A Dios porque sin él nada es posible, a mi madre por sus enseñanzas y ejemplo de vida, a mi esposa, por apoyarme en todo momento, a mis hijos, por ser el motor y motivo para seguir perseverando en mis sueños.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por iluminar mi camino y permitirme dedicar mi vida a la enseñanza, por haberme guiado a lo largo de mi vida, por haberme dado fortaleza en momentos de debilidad, por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo de felicidad.

PRESENTACIÓN

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación, de la Universidad Privada “César Vallejo”, ponemos a disposición de los miembros del jurado la presente tesis titulada “Cultura Organizacional y Motivación Laboral Docente en la institución educativa “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos 2013”.

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	18
1.4 Limitaciones	21
1.5 Antecedentes	21
1.5.1 Antecedentes internacionales	21
1.5.2 Antecedentes nacionales	26
1.6 Objetivos	31
1.6.1 Objetivo general	31
1.6.2 Objetivos específicos	31

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Motivación docente	33
2.1.1 Definiciones de motivación	33
2.1.2 Aplicaciones de las teorías actuales de la motivación al ámbito educativo	35
2.1.3 Ciclo motivacional	37

2.1.4	Dimensiones de la motivación	41
2.1.4.1	La motivación extrínseca o externa	41
2.1.4.2	La motivación intrínseca, interna o automotivación	43
2.1.4.3	La motivación trascendente	44
2.1.5	Teorías de la motivación	45
2.1.5.1	Jerarquía de las necesidades de Maslow	46
2.1.5.2	Teoría de Herzberg	47
2.1.5.3	Teoría de Víctor Vroom	49
2.1.5.4	Teoría de Mc Gregor	50
2.1.5.5	Teoría de Mc Clelland	50
2.2	Cultura organizacional	52
2.2.1	Definiciones sobre cultura organizacional	52
2.2.2	Dimensiones de la cultura organizacional	54
2.2.2.1	Liderazgo organizacional	54
2.2.2.2	Comunicación organizacional	58
2.2.2.3	Identidad organizacional	64
2.2.2.4	Trabajo en equipo	65
2.2.3	Importancia de la Cultura Organizacional	67
2.2.4	Características de la Cultura Organizacional	68
2.2.5	La Organización	68
2.3	Definición de términos básicos	71
 CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		
3.1	Hipótesis	75
3.1.1	Hipótesis general	75
3.1.2	Hipótesis específicas	75
3.2	Variables de investigación	75
3.2.1	Definición conceptual	76
3.2.2	Definición operacional	77
3.3	Metodología	79
3.3.1	Tipo de investigación	79
3.3.2	Diseño de investigación	79
3.4	Población y muestra	80

3.5	Método de investigación	80
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	81
3.7	Método de análisis de datos	82
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		
4.1	Descripción	84
4.1.1	Descripción de la correlación de las variables: Motivación docente y Cultura Organizacional	84
4.1.2	Descripción de la correlación de la Motivación Intrínseca del docente y la Cultura Organizacional	86
4.1.3	Descripción de la correlación de la Motivación Extrínseca del docente y la Cultura Organizacional	88
4.1.4	Descripción de la correlación de la Motivación Trascendente del docente y la Cultura Organizacional	90
4.1.5	Prueba de hipótesis general	92
4.1.6	Prueba de hipótesis específica 1	94
4.1.7	Prueba de hipótesis específica 2	96
4.1.8	Prueba de hipótesis específica 3	98
4.2	Discusión	100
CONCLUSIONES		103
SUGERENCIAS		104
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		106
ANEXOS		
Anexo 1.	Cuestionario sobre motivación docente	111
Anexo 2.	Cuestionario sobre cultura organizacional	113
Anexo 3.	Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	115
Anexo 4.	Base de datos del cuestionario sobre motivación docente	116
Anexo 5.	Base de datos del cuestionario sobre cultura organizacional	118
Anexo 6.	Base de datos de la prueba piloto para la confiabilidad del cuestionario sobre motivación docente	120
Anexo 7.	Base de datos de la prueba piloto para la confiabilidad del cuestionario sobre cultura organizacional	121
Anexo 8.	Correlaciones obtenidas del SPSS 21	122
Anexo 9.	Certificados de validez de contenido	124

LISTA DE TABLAS

	Página
Tabla 1. <i>Matriz de operacionalización de la variable motivación docente.</i>	77
Tabla 2. <i>Matriz de operacionalización de la variable Cultura Organizacional.</i>	78
Tabla 3. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos.</i>	81
Tabla 4. <i>Resultados de la validez de contenido de los instrumentos.</i>	82
Tabla 5. <i>Resultados de la confiabilidad de los instrumentos.</i>	82
Tabla 6. <i>Niveles de confiabilidad.</i>	82
Tabla 7. <i>Tabla de contingencia de las variables: Motivación docente y Cultura Organizacional.</i>	84
Tabla 8. <i>Tabla de contingencia de la Motivación Intrínseca del docente y la Cultura Organizacional.</i>	86
Tabla 9. <i>Tabla de contingencia de la Motivación Extrínseca del docente y la Cultura Organizacional.</i>	88
Tabla 10. <i>Tabla de contingencia de la Motivación Trascendente del docente y la Cultura Organizacional.</i>	90
Tabla 11. <i>Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Motivación Docente y Cultura Organizacional.</i>	92
Tabla 12. <i>Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Motivación Intrínseca y Cultura Organizacional</i>	94
Tabla 13. <i>Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Motivación Extrínseca y Cultura Organizacional</i>	96
Tabla 14. <i>Coefficiente de correlación de Spearman de las variables: Motivación Trascendente y Cultura Organizacional</i>	98

LISTA DE FIGURAS

	Página
<i>Figura 1.</i> Etapas del ciclo motivacional en la satisfacción de una necesidad.	39
<i>Figura 2.</i> Ciclo Motivacional con frustración o compensación.	40
<i>Figura 3.</i> Jerarquía de las necesidades de Maslow.	46
<i>Figura 4.</i> Esquema del diseño de investigación correlacional.	80
<i>Figura 5.</i> Gráfico de relación de las variables: Motivación docente y Cultura Organizacional.	84
<i>Figura 6.</i> Gráfico de relación de la Motivación Intrínseca del docente y la Cultura Organizacional.	86
<i>Figura 7.</i> Gráfico de relación de la Motivación Extrínseca del docente y la Cultura Organizacional.	88
<i>Figura 8.</i> Gráfico de relación de la Motivación Trascendente del docente y la Cultura Organizacional.	90

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación que existe entre la motivación docente y la cultura organizacional en la Institución Educativa Ariosto Matellini Espinoza de Chorrillos, 2013.

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 70 docentes de la Institución Educativa Ariosto Matellini Espinoza de Chorrillos 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 cultura organizacional. 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 0,96 para motivación docente (20 ítems) y 0,98 para cultura organizacional (29 ítems).

Los resultados de la investigación demuestran que existe relación positiva ($r=0,656$) y significativa ($p=0,000$) en el nivel de correlación moderada entre motivación docente y cultura organizacional, en en la Institución Educativa Ariosto Matellini Espinoza de Chorrillos, 2013.

Palabras clave: Motivación docente, cultura organizacional, motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the degree of relationship between teacher motivation and organizational culture in the Educational Institution Ariosto Matellini Espinoza of Chorrillos, 2013.

The investigation was a quantitative approach, basic type, correlational level, with a non-experimental design, cross-sectional. The population consisted of 70 teachers of School of Chorrillos Espinoza Matellini Ariosto and the sample was census. Was used as a technique for data collection survey, an instrument made use of two questionnaires: a questionnaire on teacher motivation and the other on organizational culture. Content validity of both questionnaires was through expert judgment with applicable and result reliability using Cronbach's alpha test, whose value was 0.96 for teacher motivation (20 items) and 0.98 for organizational culture (29 items).

The research results show that there is significant positive relationship ($r = 0.656$) and ($p = 0.000$) in the moderate level of correlation between teacher motivation and organizational culture in the Educational Institution in Ariosto Matellini Espinoza of Chorrillos, 2013.

Keywords: Teacher motivation, organizational culture, intrinsic motivation, extrinsic motivation and transcendent motivation.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación busca encontrar el grado de relación existente entre la Motivación y la Cultura Organizacional, ambas variables son percibidas por los docentes de la Institución Educativa Ariosto Matellini Espinoza de Chorrillos 2013, bajo la aplicación de dos cuestionarios con escala Likert.

La formación integral del estudiante y el logro de los aprendizajes, son las metas que los docentes deben contribuir a que alcancen sus estudiantes. Por ello, contar con un docente motivado tanto intrínseca, extrínseca y trascendentemente; y por otro lado contar con un nivel adecuado de cultura organizacional, con buena comunicación, trabajos en equipo exitosos, liderazgo eficiente e identificación de los docentes muy favorable, 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, Chiavenato (2007), define la cultura organizacional como “las normas informales, no escritas que orientan el comportamiento de los miembros de una organización en el día a día y que dirigen sus acciones en la realización de los objetivos organizacionales” (p.56).

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 cultura 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.