

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EN DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA TÉCNICA 3052 – INDEPENDENCIA - 2013**

PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

AUTORAS:

Br. DORILA MAGNA DAMIÁN FÉLIX

Br. MARÍA HAIDEE GAMARRA VARGAS

ASESOR:

Dra. GALIA SUSANA LESCANO LÓPEZ

LIMA- PERÚ

2013

DEDICATORIA

A Dios, nuestros padres, esposos e hijos, por brindarnos su apoyo incondicional durante el proceso de nuestra formación profesional para lograr metas en bien del desarrollo de la educación.

AGRADECIMIENTO

A nuestro amado Dios fuente de sabiduría y a nuestros padres ejemplo de familia

A la universidad César Vallejo, que nos brinda la oportunidad de continuar con nuestra formación profesional en favor de la comunidad estudiantil y a nuestra asesora Dra. Galia Susana Lescano López.

PRESENTACIÓN

Señor Presidente

Señores miembros del Jurado

Ponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: "Clima organizacional y Motivación en docentes de la Institución Educativa Técnica 3052 – Independencia - 2013", con la finalidad de determinar la relación que existe entre la variable Clima Organizacional y la variable Motivación en docentes de dicha Institución.

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 magister en educación, con mención en docencia y gestión educativa.

La presente investigación constituye una contribución en el contexto de la función pedagógica en vista que el desarrollo del clima organizacional y la motivación no solo elevan el desempeño docente sino que también brinda elementos actitudinales en la función de enseñanza. Definitivamente un docente comprometido y bien motivado logra trascendencia, no solo con sus colegas sino también con sus estudiantes.

Es en este marco situacional se presenta esta investigación, cuyo objetivo es determinar la relación entre la variable 1 y variable 2, con la finalidad de contribuir con la formación integral de los educandos.

Consideramos que éste trabajo dará origen a posteriores estudios

Las autoras

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema	15
1.2 Formulación del problema	17
1.3 Justificación	18
1.4 Limitaciones	20
1.5 Antecedentes	20
1.6 Objetivos	27
1.6.1 General	27
1.6.2 Específicos	27
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Clima organizacional	30
2.1.1 Definiciones de variable 1	30
2.1.2 Dimensiones	32

2.1.3	Fundamentos teóricos del clima organizacional	33
2.1.4	Evaluación del clima organizacional	39
2.2	Motivación	40
2.2.1	Definición	40
2.2.2	Dimensiones	42
2.2.3	Fundamentos teóricos de motivación	45
2.2.4	Evaluación de la motivación	53
2.3	Definición de términos básicos	55
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		
3.1	Hipótesis	58
3.1.1	Hipótesis general	58
3.1.2	Sub-hipótesis	58
3.2	Variables	59
3.2.1	Definición conceptual –operacional de variable 1:Clima	59
3.2.2	Definición conceptual -operacional de variable 2: Motivación	60
3.2.3	Operacionalización de las variables	60
3.3	Metodología	62
3.3.1	Tipo de estudio	62
3.3.2	Diseño	62
3.4	Población y muestra	64
3.5	Método de investigación	66
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
3.7	Métodos de análisis de datos	73

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Descripción de los resultados	75
4.2 Discusión de los resultados	88

CONCLUSIONES	94
---------------------	-----------

SUGERENCIAS	96
--------------------	-----------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	98
-----------------------------------	-----------

ANEXOS	103
---------------	------------

Anexo 1: Matriz de consistencia	105
---------------------------------	-----

Anexo:2 Instrumento de la variable 1	112
--------------------------------------	-----

Anexo 3: Instrumento de la variable 2	109
---------------------------------------	-----

Anexo 4: Base de datos	111
------------------------	-----

Anexo 5: Análisis de Ítem	112
---------------------------	-----

Índice de tablas

Operacionalización de las variables	61
Distribución de la población y muestra según sexo, edad y situación laboral .	65
Valores Alfa de Cronbach para clima organizacional	70
Valores Alfa de Cronbach para motivación	73
Niveles de clima organizacional	75
Niveles de motivación	76
Resultados de la prueba de bondad de ajuste para las variables de estudio.....	77
Relación entre relaciones interpersonales y motivación intrínseca	78
Relación entre relaciones interpersonales y motivación mediante el diseño de puestos	79
Relación entre relaciones interpersonales y motivación mediante programas de reconocimiento	80
Relación entre autorrealización y motivación intrínseca.....	81
Relación entre autorrealización y motivación mediante diseño de puestos.....	82
Relación entre autorrealización y motivación mediante programa de reconocimiento.....	83
Relación entre estabilidad - cambio y motivación intrínseca	84
Relación entre estabilidad – cambio y motivación mediante diseño de puestos	85
Relación entre estabilidad - cambio y motivación mediante programa de reconocimiento.....	86
Relación entre dimensión clima organizacional y motivación.....	87
Análisis de ítems dimensión relaciones interpersonales	112
Análisis de ítems dimensión autorrealización	113
Análisis de ítems dimensión estabilidad y cambio	114
Análisis de ítems para la dimensión motivación intrínseca	115
Análisis de ítems para motivación mediante diseño de puestos	115
Análisis de ítems para motivación mediante programas	116

Índice de Figuras

Esquema de tipo de diseño	63
Niveles de clima organizacional	75
Niveles de motivación	76
Relaciones interpersonales y motivación intrínseca	78
Relaciones interpersonales y motivación mediante diseño de puestos.....	79
Relaciones entre relaciones interpersonales y motivación mediante Programas de reconocimiento.....	80
Relación entre autorrealización y motivación intrínseca	81
Relación entre autorrealización y motivación mediante diseño de puestos	82
Relación entre autorrealización y motivación mediante programa de reconocimiento.....	83
Relación entre estabilidad – cambio y motivación intrínseca	84
Relación entre estabilidad – cambio y motivación mediante diseño de puestos	85
Relación entre estabilidad – cambio y motivación programa de reconocimiento	86
Relación entre dimensión clima organizacional y motivación.....	87

Resumen

El principal objetivo de esta investigación es establecer la relación o correspondencia entre el clima organizacional y motivación en docentes de la Institución Educativa N°3052 del distrito de Independencia.

El tipo de estudio fue descriptivo correlacional los datos estadísticos que sostienen ésta investigación vienen de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos como encuestas debidamente validadas a través de pruebas pilotos y con la confiabilidad y validez respectivas a través del correspondiente estudio técnico de dichas pruebas. Las mismas que fueron aplicadas a 53 docentes. Una de ellas fue para a medir el clima organizacional y la otra motivación en los docentes.

Se empleo el estadístico de Kolmogorov-Smirnov (K-S) para la contrastación de Hipótesis. Nuestros resultados nos indican la dimensión entre las dos variables donde se obtuvo un coeficiente de $r=0,199$, con una $p=0.153$ ($p>.05$), con el cual se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por lo tanto, se puede afirmar que no existe una relación significativa entre clima organizacional y motivación, cabe señalar que el coeficiente de correlación hallado es de una magnitud muy baja. También con los valores de las relaciones entre dimensión 1 ($r =0.96$), dimensión 2 ($r =0.067$), dimensión 3 ($r =0.059$), dimensión 4 ($r =0.307$), dimensión 5 ($r =0.190$), dimensión 6 ($r =0.350$), dimensión 7($r =0.521$), dimensión 8 ($r = 0.052$) y dimensión 9 ($r =0.075$), en docentes de educación primaria de la institución educativas técnico 3052 - Independencia.

Palabras Clave: Clima organizacional, motivación, Educación.

Abstract

This research addresses the problem of variable 2 in teachers and aims to determine the relationship between Variable 1 and Variable 2 in Technical Educational Institution 3052 Independence district. The research is non-experimental, descriptive design is correlational.

Sampling was used to select non-probability sample of 53 teachers of School both primary and secondary level, who were administered two questionnaires to measure the level of variable 1 they perceive themselves and the level of motivation that handled in the school.

It employs the Kolmogorov-Smirnov (KS) for the testing of hypotheses. Our results indicate the dimension between the two variables which yielded a coefficient of $r = 0.199$ with $p = 0.153$ ($p > .05$), with which we accept the null hypothesis and the alternative hypothesis is rejected. Therefore, we can say that there is no significant relationship between organizational climate and motivation, note that the correlation coefficient is found very low magnitude. Also the values of the relationship between one dimension ($r = 0.96$), dimension 2 ($r = 0.067$), 3-dimensional ($r = 0.059$), 4-dimensional ($r = 0.307$), size 5 ($r = 0.190$), dimension 6 ($r = 0.350$), size 7 ($r = 0.521$), dimension 8 ($r = 0.052$) and size 9 ($r = 0.075$), primary teachers in the technical educational institution 3052 - Independence.

Key Words: Organizational climate, motivation, education.