



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

La motivación y su relación con el clima laboral de los
trabajadores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa
Local UGEL - Ferreñafe - 2017.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA

Br. Eva Marina Horna Martínez

ASESORA

Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2018



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL JURADO EVALUADOR DE LA TESIS TITULADA:

La motivación y su relación con el clima laboral de los trabajadores que laboran en la unidad de gestión educativa local - Ugel - Ferrnãfe - 2017

QUE HA SUSTENTADO DON (DOÑA):

Eva Marina Norma Martínez

NOMBRES Y APELLIDOS

ACUERDA:

Aprobar por Mayoría

RECOMIENDA:

Pimentel, 20 de noviembre de 2018

MIEMBRO DEL JURADO

PRESIDENTE: *Dr. Víctor Augusto González Soto*

SECRETARIO: *Dra. Jacqueline Margot Saldana Millan*

VOCAL: *Dra. Dayvi Soledad Alarcón Díaz*

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Eva Marina Horna Martínez, egresada del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, Identificada con DNI N° 16805649.

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor (a) de la tesis titulada: **LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL - UGEL - FERREÑAFE – 2017**. La misma que presento para optar el grado de: Magíster en Gestión Pública:
2. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
4. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
5. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley N°27444 del Procedimiento Administrativo General.

Chiclayo, 26 de mayo de 2018



Eva Marina Horna Martínez
DNI N°16805649

DEDICATORIA

A mis queridos y amados hijos Stefany Lucía y José Wulliams, por su paciencia, por entender mis ausencias y comprender la dedicación que requiere un proyecto como este; por ser el motor y motivo, que me impulsa a no rendirme y seguir adelante; ya que todo esfuerzo y sacrificio para lograr desarrollarme, lo hago pensando en ellos y poder terminar mi maestría.

EVA

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, que tanto me protege por darme la fortaleza, paciencia y fe necesaria para culminar una de mis tantas metas planificadas, por darme la oportunidad de seguir adelante cada día, a mi asesora Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz, por su apoyo incondicional, a todos mis familiares y a todos mis Profesores de la Maestría. Sus enseñanzas y sugerencias que siempre quedarán grabadas en mi mente y corazón, que de una u otra manera han contribuido en mi desarrollo Profesional.

EVA

PRESENTACIÓN

Actualmente las organizaciones están inmersas a avances tecnológicos, sociales y económicos y nadie discrepa que el proceso de adaptación a estos cambios nos conducirá a la obtención de las metas y logros propuestos, por lo que es vital disponer de personas motivadas y satisfechas con la labor que realizan dentro su organización, lo cual conlleva a un alto rendimiento y calidad de servicio que brindan. En el Sector Educativo; la motivación del personal y la satisfacción en su puesto de trabajo son factores esenciales para los trabajadores de la UGEL Ferreñafe, cuya finalidad es brindar una atención de alta calidad. Por lo tanto, tener el pleno conocimiento y comprensión del nivel de motivación y de satisfacción de los trabajadores dentro de la organización, constituye bases fundamentales para la institución y sus resultados propuestos. La presente investigación titulada “La motivación y su relación con el clima laboral de los trabajadores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe 2017”, tuvo como propósito facilitar información veraz para que permita elaborar estrategias para elevar los niveles de motivación del personal de la UGEL - Ferreñafe. Además de proponer e implementar el proceso de gestión de recursos humanos, que considere estrategias orientadas a superar las dimensiones de la motivación, así como, los factores que determinan el clima laboral del personal.

El trabajo de tesis consta de: “Capítulo I: Problema de Investigación, en el cual se describe el Planteamiento del Problema, Formulación, Justificación y Objetivos; el Capítulo II: Marco Teórico, se centra en los Antecedentes, Bases teóricas, Definición de términos básicos, en el Capítulo III: Marco Metodológico que comprende: Hipótesis, Variables, Metodología, Población y muestra, Métodos de Investigación, Técnicas e Instrumentos, Método de Análisis, Procesamiento, presentación, análisis e interpretación de datos. La última parte que son los Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones, Referencias bibliográficas y los anexos”.

ÍNDICE

DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS	ii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN:	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	12
1.3. TEORIAS RELACIONADAS.....	14
1.3.1. BASES TEÓRICAS.....	14
1.3.2. CLIMA LABORAL:.....	20
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:	25
1.5. JUSTIFICACIÓN:	25
1.6. HIPÓTESIS:	25
1.7. OBJETIVOS:	26
1.7.1. OBJETIVO GENERAL:	26
1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	26
II. MÉTODO.....	27
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACION:.....	27
2.2. VARIABLES:	28
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	31
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:.....	32
2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	32

2.6. ASPECTOS ÉTICOS:.....	32
III.RESULTADOS:.....	33
3.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS:	33
CONCLUSIONES.....	46
SUGERENCIAS	47
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	48
ANEXOS	526
AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS.....	¡Error! Marcador no definido.7
ACTA DE APROBACIÓN ORIGINALIDAD DE TESIS.....	58
REPORTE TURNITIN.....	59
AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	60

RESUMEN

La presente investigación, ha surgido a través del interés y la importancia de conocer el rendimiento laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Ferreñafe, tiene como propósito central conocer la motivación y el tratamiento del clima laboral en dicha institución, y su influencia en la atención que brindan al personal docente y público en general.

El estudio en mención, es de carácter descriptivo – correlacional, la primera se avoca a indagar o diagnosticar los factores condicionantes del problema y la segunda apunta a medir el grado de relación que existe entre el factor motivación y el clima laboral de los trabajadores de la UGEL- Ferreñafe.

Los datos se han recogido mediante instrumentos de aceptable confiabilidad, como son: cuestionario y escala de Lickert, la campana de Gauss y la escala de medición Stanones. Las unidades de análisis estuvieron conformadas por 38 administrativos, los cuales estuvieron representados por 17 varones (44.7%) y 21 mujeres (55.3%).

Al término del procesamiento de datos, se tuvo como resultado un nivel de motivación: alta (28.9%), media (47%) y baja (23%), respecto al clima laboral se tiene como porcentajes: alto (15.8%), media (60.5%) y baja (23.7%).

Al finalizar la investigación se determinó que existe relación directa y significativa entre el nivel de motivación y el nivel de clima laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Ferreñafe en el año 2017, se realizó a través, de la prueba estadística Chi - Cuadrado, cuyo valor de significancia $0.020 < 0.05$, dio lugar al rechazo de la Hipótesis Nula (H_0) y dando aceptación a la Hipótesis de Investigación (H_1). Reflejando de esta manera un nivel medio de motivación en el personal que labora en la UGEL – Ferreñafe.

PALABRAS CLAVE: motivación, clima laboral, problema

ABSTRACT

The present research, based on the interest and importance of knowing the work performance of the workers of the Local Educational Management Unit - Ferreñafe, has as its central purpose to know the motivation and treatment of the working environment in that institution, and its influence in the attention they give to teaching staff and the general public.

The study is descriptive - correlational, the first is to investigate or diagnose the conditioning factors of the problem and the second aims to measure the degree of relationship that exists between the motivation factor and the working environment of workers in the workplace. UGEL- Ferreñafe.

The data were collected using instruments of acceptable reliability, such as: Lickert questionnaire and scale, Gauss bell and Stanones measurement scale. The analysis units were made up of 38 administrative staff, which were represented by 17 men (44.7%) and 21 women (55.3%).

At the end of the data processing, a high level of motivation was observed: high (28.9%), medium (47%) and low (23%); (60.5%) and low (23.7%).

At the end of the investigation it was determined that there is a direct and significant relationship between the level of motivation and the level of working climate of the workers of the Local Educational Management Unit - UGEL - Ferreñafe in the year 2017, was carried out through the test Chi - Square statistic, whose significance value $0.020 < 0.05$, gave rise to the rejection of the Null Hypothesis (H_0) and giving acceptance to the Research Hypothesis (H_1). Reflecting in this way an average level of motivation in the staff that works in the UGEL - Ferreñafe.

KEY WORDS: motivation, work climate, problem

I. INTRODUCCIÓN:

1.1. Realidad problemática.

Las organizaciones, dedicadas a cualquier rubro de la actividad humana, necesitan de personas comprometidas para lograr los objetivos institucionales, y para lograr el compromiso de esas personas es necesario que estén motivadas, caso contrario solamente contaremos con personas involucradas, más no comprometidas. (Amorós, 2007)

Los estudios actualmente realizados dan a conocer que las teorías acerca de la eficiencia y eficacia de las entidades empresariales han sufrido cambios, desde mediados del siglo pasado, pues hemos ingresado al fenómeno de la globalización caracterizado por la competitividad de la producción, el empleo de una alta tecnología, empleo de recursos, etc., que hace más viable alcanzar los objetivos propuestos. (Amorós, 2007)

En dicho entorno, la motivación del personal se convierte en un proceso esencial para las organizaciones porque posibilitan su desarrollo. No ocurre lo mismo con el personal desmotivado, donde no existe interés ni entusiasmo para contribuir en la buena marcha de la empresa. Amorós (2007) manifiesta acerca de 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, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”. (p.81)

Cabe recalcar que personas desmotivadas en un centro de trabajo, además de perder el interés, pierden la creatividad en un 50% y eso no es todo, sino que corremos el riesgo de que los demás trabajadores sean contagiados por la energía negativa que emanan los desmotivados. (Amorós, 2007).

En la presente investigación se han tomado dos puntos vitales para una organización que son el clima laboral y la motivación en los trabajadores de la UGEL - Ferreñafe; la cual tiene como interrogantes de investigación: “Existe relación entre el clima laboral y la motivación en el personal que labora en la UGEL - Ferreñafe”, ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en los trabajadores de la UGEL - Ferreñafe?, ¿Cómo es el clima laboral existente en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL- Ferreñafe?

Al interactuar con el personal de la UGEL - Ferreñafe, se observa con relación a la motivación y el clima laboral, algunas características como:

- Escasa comunicación entre los trabajadores, especialmente entre directivos y personal no directivo.
- Ausencia de planes o estrategias para mejorar el clima institucional.
- Escasa participación de los trabajadores en las actividades de la instancia administrativa.
- Rechazo al desarrollo de actividades no constitutivas dentro de las funciones.

Las labores dentro del sector educativo tienen una gran responsabilidad por eso que se necesita actuar de manera inmediata y eficaz, requiriendo de un personal motivado para lograr con sus expectativas y mejorando el servicio público hacia la educación. (Amorós, 2007)

1.2. Trabajos previos

En un primer trabajo de investigación desarrollado por Pérez y Rivera (2015) con el título de “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013”. Indica que: “Existe predominio del Nivel Medio (57.9%), un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que existe una vinculación causa-efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral”. (p.15) Para la investigación se emplearon los cuestionarios de Clima Organizacional de Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price,

adaptada al contexto peruano por Alarcón (2010), a un total de 107 trabajadores. Una segunda investigación, Segredo (2012), quien realizó: “Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización” de la Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba, donde señala lo siguiente: En el presente trabajo se definen conceptos relacionados con el tema, donde se comprueba la trascendencia de la gestión en los cambios. También, se consideran dimensiones y categorías relacionadas con la cultura organizacional (valores, costumbres, creencias, etc.) que clarifican los factores y causas que producen beneplácito o fastidio satisfacción e insatisfacción en el centro de labores y como repercuten en el mejoramiento de las funciones de los organismos institucionales. (p.15)

Una tercera investigación de Ipanaqué (2015), quien realizó la tesis: “Relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa 10103 Carmen rosa Fernández Barrera, la Capilla- Ferreñafe, región Lambayeque - 2015” de la Universidad Particular “César Vallejo”, indica lo siguiente: Si bien es cierto no se estableció relación existe entre las variables motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa N°10103 “Carmen Rosa Fernández Barrera”, La Capilla – Pueblo Nuevo, Región Lambayeque – 2015, pero si un nivel medio entre las dimensiones de la motivación laboral (expectativas, recompensas y metas de la motivación laboral) y las dimensiones del desempeño docente (capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales del desempeño docente), por lo que se concluye que en ambas variables las dimensiones son regulares. (p.15)

Una cuarta investigación de Palacio y Sánchez (2016) en su tesis de grado “motivación laboral y clima organizacional entre los colaboradores del CDI (centro de desarrollo infantil) modalidad familiar Aránzazu”, afirma lo siguiente:

Reformar las actividades propias de cada cargo, pues se corre el riesgo de sobrecargar la labor del empleado de tal manera que genera descontento; más aún

cuando no se logra cumplir el trabajo en el tiempo señalado o se ejecuta a medias. Asimismo, concluye que es importante considerar actividades de integración y talleres que permitan mejorar el clima institucional. (p.19)

1.3. TEORIAS RELACIONADAS

1.3.1. BASES TEÓRICAS

1.3.1.1. MOTIVACIÓN

Motivación:

Al respecto, Koenes, (1996, p.191) expresa: “Es un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento”.

Tiene diferentes niveles de estructura y desarrollo. Mc. Gregor (1966, p. 27) dice: “en algunas ocasiones sucede que aunque la necesidad no se satisfaga, tampoco existe frustración ya que se transfiere a otra necesidad,...dado que el comportamiento humano es un proceso continuo de solución de problemas y de satisfacción de necesidades”. (p.78).

MOTIVACIÓN LABORAL:

“La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma,...” (Vida Profesional, 2014).

CLIMA LABORAL:

Según: Litwin, (1971) (citado en: Chiavenato, 1992, p. 75), afirma: “Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su comportamiento”.

Teorías de la motivación de contenido

TEORÍA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW (Bedodo y Giglio, 2006, p.27).

Abraham Maslow (1943) notable psicólogo quien sostuvo que las necesidades

humanas surgen de acuerdo a la fuerza o imperatividad para ser satisfechas. Considera 5 necesidades fundamentales y lo representa en una pirámide. En orden ascendente, son las siguientes:

Básicas o Fisiológicas: tienen que ver con la existencia humana, sin ellas la persona, estaría en riesgo, son fundamentales para la existencia de la vida. Tiene que ver con la necesidad de comer, beber, abrigo, sexo y otras de carácter orgánico.

Seguridad: está relacionado con el cuidado de la parte física y emocional del ser humano. Eso garantiza cubrir las necesidades primarias, mencionadas anteriormente.

Sociales (de afiliación o pertenencia): las personas necesitamos de los demás, es parte de nuestra naturaleza, de tal manera necesitamos convivir con los demás y ser aceptados como tales. Este tipo de necesidades tienen que ver con la parte afectiva y el sentido de pertenencia y participación a un grupo social.

Estima: todo ser humano necesitamos ser valorados por los demás, de acuerdo a lo que hagamos; en consecuencia, esta clase de necesidad nos permite experimentar satisfacciones personales como status social, poder, sentirnos valorados por los demás y aumenta nuestra autoconfianza.

Autorrealización: tiene que ver con la expresión máxima de nuestras capacidades mediante el aprovechamiento del talento personal. (p.96)

Se hace una distinción entre las 2 primeras necesidades mencionadas líneas arriba, con las 3 que las preceden. Las 2 primeras son consideradas de orden inferior y las otras 3, de orden superior.

Robbins (2004) señala: “que la distinción entre unas y otras radica en que las necesidades de orden superior obtienen gratificación interna, mientras que las de orden inferior deben ser satisfechas desde el exterior o entorno de la persona”

El mismo autor afirma: “Hay que tener presente que las necesidades de orden superior no serán satisfechas de manera plena, por cuanto el ser humano es un ser

insatisfecho, pues siempre estará inconforme y buscará satisfacer otras necesidades que le permitan desarrollar su dimensión personal”. (p.19)

En ese sentido, Senge (2004, p. 24) afirma que: “la efervescencia que hoy vemos en el mundo de la administración continuará hasta que las organizaciones comiencen a abordar las necesidades superiores: autoestima y autorrealización”.

LA PIRÁMIDE DE MASLOW



Imagen 1: Representación de las necesidades de Maslow. DePsicologia.com (2017).

TEORÍA DE MOTIVACIÓN – HIGIENE (Frederick Herzberg)

El autor fundamenta el vínculo existente: trabajador - trabajo, donde su buena o mal actitud es factor fundamental para su éxito o fracaso. “el nivel de rendimiento en las personas varía en función del nivel de satisfacción, o sea, que las respuestas hacia el trabajo eran diferentes cuando se sentía bien o cuando se sentía mal”. (Herzberg, 1959, p.45)

Herzberg investigó la pregunta ¿Qué quiere las personas de su trabajo?, del análisis e interpretación de los resultados llegó a las siguientes conclusiones relacionados con los siguientes factores:

Factores motivadores:

Considera el trabajo en sí mismo, el reconocimiento, la responsabilidad y los ascensos. “Todos ellos se relacionan con los sentimientos positivos de los empleados acerca de su trabajo, los que a su vez se relacionan con las experiencias de logros, reconocimiento y responsabilidad del individuo”. (Herzberg, 1959, p.78)

El mismo autor afirma: “En conclusión los motivadores son factores intrínsecos, vinculados directamente con la satisfacción en el trabajo y que pertenecen en gran parte al mundo interno de la persona”. (p.79)

Factores de higiene:

Considera una serie de elementos:

“Las políticas de administración de la organización, la supervisión técnica, el sueldo o salario, las prestaciones, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales. Todos estos se relacionan con los sentimientos negativos de las personas hacia su trabajo”. (Herzberg, 1959)

“Sin duda alguna un gran aporte que motiva a trabajar con mayor responsabilidad, con calidad, más libertad y permite mejorar y desarrollarse profesionalmente al trabajador”. (Herzberg, 1959).

Teoría de la Motivación-Higiene

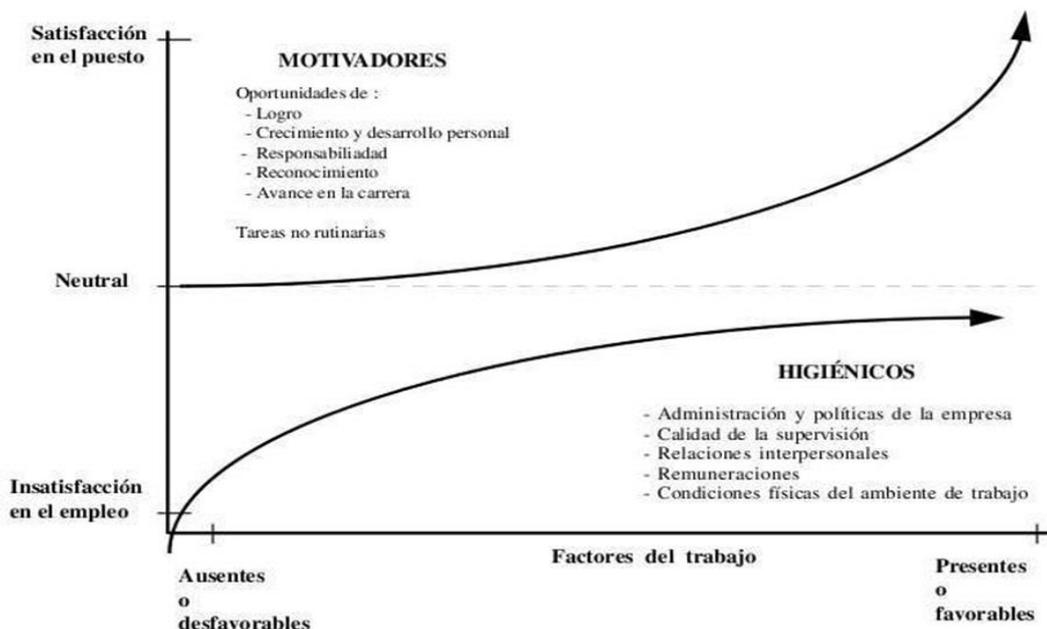


Imagen 3: Representación de la teoría Motivación - Higiene. EcuRed, (s.f)

1.3.1.2. MODELOS DE LA MOTIVACIÓN:

Modelo de expectativas:

Manifiestan que las personas como seres racionales y pensantes, tienen aspiraciones o expectativas relacionadas con eventos futuros en sus vidas. "En consecuencia, para el estudio de la motivación es preciso conocer las expectativas de los trabajadores en la organización y cómo piensan ellos que puedan obtenerlo". (Vargas, 2011, p.11)

Modelo de Porter y Lawler:

Manifiesta que el rendimiento en "el trabajo, como producto del esfuerzo y motivación del trabajador, está relacionado con la recompensa que espera recibir y la forma como percibe la persona la relación entre esfuerzo y recompensa". (Vargas, 2011, p.11).

Modelo Integrador de motivación:

Combina una serie de elementos relacionados con la complejidad que trae consigo la motivación. "Entre los cuales podemos mencionar: necesidades, impulso de

realización, factores de higiene, expectativa, motivación, desempeño y satisfacción”. (Vargas, 2011, p.11).

1.3.1.3. TIPOS DE LA MOTIVACIÓN (Psicología Motivacional, s.f)

La motivación intrínseca: está relacionado con la conducta que se lleva a cabo o que procede del interior de la persona, sin influencia externa. “Las razones, motivos o causas que mueven son propios de la persona, inherentes a ella, que lo conducen a esforzarse por lograr metas que para él traen satisfacción personal”. (Vargas, 2011, p.11)

La motivación extrínseca: las actividades o acciones que realizan las personas son impulsadas por factores externos, no son propios de él, es decir son ajenos. Está referido a reforzadores negativos o positivos externos al propio sujeto y actividad. Por ejemplo: un premio de recompensa cuando se logran los objetivos institucionales. “En los últimos tiempos observamos la existencia incentivos que no tiene que ver con la parte económica, pero que traen satisfacción al trabajador como viajes, resoluciones de felicitación, palabras alentadoras, etc”. (Vargas, 2011, p.11)

1.3.1.4. MEDIOS PARA DIAGNOSTICAR Y EVALUAR LA MOTIVACIÓN:

Existen herramientas interesantes para diagnosticar y evaluar el vínculo existente entre los constructos que son motivo de estudio, es decir el clima laboral por un lado y la motivación del trabajador, por otro lado. Entre ellos podemos mencionar:

Observación y valoración de las actitudes de los trabajadores: resulta significativa cuando se basa en la fiabilidad, se puede realizar un buen trabajo, de tal manera que nos permite determinar la actitud positiva o negativa del trabajador en el desarrollo de sus actividades y funciones en su puesto que desempeña. (Sum, 2015, p.11).

Entrevistas: son aplicadas para determinar cuáles son las causas o los factores que influyen insatisfacción o satisfacción del trabajador.

Análisis de las condiciones de trabajo: es fundamental para un buen rendimiento en el trabajo un buen clima unido a una alta motivación, lo contrario originaría problemas en la eficiencia y eficacia del trabajo que se desarrolla, pues está comprobado que para un mejor trabajo y por ende una mayor productividad y rendimiento es imprescindible un buen clima laboral. (Sum, 2015, p.11).

Buzones de reclamos quejas y sugerencias: necesarias para conocer la opinión de las personas sobre temas de interés, para el cual es importante que las reclamaciones y sugerencias deben recibir respuestas inmediatas, para que aquellos que escribieron sepan que se les toma en cuenta y sus opiniones son bienvenidas.

Plan de sugerencias: es aceptable el recibir sugerencias y considerar las que van a redundar el beneficio de la organización. “Las organizaciones consideran las sugerencias que consideran útiles y que de alguna u otra forma ayuda al trabajador a sentirse sumamente útil en el trabajo que desempeña”. (Sum, 2015, p.11)

1.3.2. CLIMA LABORAL:

“El clima laboral es el valor que le asignan los trabajadores a los elementos de una empresa en un momento dado. La percepción puede ser negativa o positiva, lo negativo genera procesos de estrés”. (Llaneza, 2009, p.10).

Gálvez (2000) expresa: “El clima laboral es la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la dirección a lo que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización”. (p.84)

Se produce o se lleva a cabo como consecuencia de las continuas interacciones entre los integrantes de una comunidad es decir es un producto cultural intersubjetivo. Es parte de lo que algunos autores denominan cultura institucional u organizacional.

1.3.2.2. FACTORES Y VARIABLES DEL CLIMA LABORAL:

Brunet (1987), cita a R. Likert (1961), quien ha realizado estudios en el campo organizacional, menciona 04 factores:

Contexto, tecnología y estructura.

Posición jerárquica del individuo y remuneración.

Factores personales: Personalidad, actitudes y nivel de satisfacción.

Percepción que tienen sobre el clima organizacional los subordinados, los colegas y los superiores.

Así mismo las variables características de la organización, son:

Causales: Son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona, así como los resultados que obtiene.

Intermedias: Estas variables reflejan el estado interno y la salud de una organización.

Finales: Son las variables dependientes que resultan del efecto conjunto de las dos precedentes. Estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización. (p.51)

1.3.2.4. TIPOS DE CLIMA LABORAL:

Rensis Likert, (citado por Brunet, 1987) considera dos tipos de clima laboral, con sus respectivas subdivisiones, que a continuación se detalla:

Clima de tipo autoritario:

Sistema I: Autoritarismo explotador:

No existe confianza entre los niveles superiores e inferiores (dirección-empleados). En consecuencia, no se considera la opinión de los empleados y las decisiones son verticales, creando un clima adverso de desconfianza. (Rensis Likert, citado por Brunet, 1987, p.75)

Sistema II: Autoritarismo paternalista:

Existe un nivel de confianza entre los niveles superiores e inferiores, como la de un amo con su siervo. “Si bien es cierto la mayor parte de las decisiones se toman en la parte de arriba, pero también se consideran algunas en las partes inferiores”.

(Rensis Likert, citado por Brunet, 1987, p.75)

Clima de tipo participativo:

Sistema III: Consultivo:

“En este tipo de clima la dirección tiene confianza en sus empleados. En esta ocasión se da libertad para que las decisiones más específicas provengan de los niveles inferiores”. (Rensis Likert, citado por Brunet, 1987, p.75).

Sistema IV: Participación en grupo:

Existe una confianza total entre dirección y empleados. Prima una buena comunicación entre directivos y empleados, existe una comunicación horizontal. Ante tal situación, los empleados están motivados para participar, mejorar y concretar los objetivos de la organización. “Existe una relación de respeto, amistad y confianza entre los superiores y los subordinados, como también bastante sentido de responsabilidad”. (Rensis Likert, citado por Brunet, 1987, p.75).

SATISFACCIÓN LABORAL:

Se considera como “un ambiente positivo en el lugar de trabajo donde se desenvuelven las personas, esto surge como consecuencia de la evaluación de ciertas características que identifican este término”. (Rensis Likert, citado por Brunet, 1987, p.75).

“Existe una diferencia entre un trabajador satisfecho en su centro de trabajo y aquel que no lo es; pues el primero, será positivo en lo que hace, en tanto, el segundo, siempre se estará quejando y será negativo”. (Rensis Likert, citado por Brunet, 1987, p.75).

Involucramiento en el trabajo:

Término relacionado con la satisfacción laboral que se refiere al nivel de identificación de un trabajador con su empleo y su eficiencia en su desempeño, en beneficio de la Institución u organización donde trabaja. Esto les permite a los empleados creer en ellos mismos, haciéndoles más competentes y autónomos en su trabajo.

Al respecto, Robbins y Judge, (2009) expresa: “Los altos niveles de involucramiento en el trabajo y la facultad para la toma de decisiones en forma psicológica se relacionan de manera positiva con la responsabilidad social de la organización y el desempeño en el trabajo”. (p.79)

1.3.2.5. MOTIVACIÓN, SATISFACCIÓN Y CLIMA LABORAL EN LA ORGANIZACIÓN:

En la dirección y desarrollo del personal, es importante tomar en cuenta las estrategias sobre dirección y desarrollo del personal para el logro de los objetivos organizacionales. Para “la consecución de ese logro se debe tener en cuenta, entre muchos procesos, la motivación, la satisfacción y el clima laboral, obviamente existen otros, sin embargo son los que más repercuten”. (Rodríguez, 2009).

Comprobado a través de investigaciones que un trabajador tiene un desempeño superior cuando está satisfecho y muy motivado en el lugar donde trabaja.

Para evaluar la satisfacción laboral es importante considerar que es lo que provoca la insatisfacción, determinar que variables o dimensiones que presentan dificultades. A partir de ello se aplican las estrategias más adecuadas que permitan revertir esta situación y se convierta en una fortaleza.

La motivación, como un aspecto de la ciencia del comportamiento, lo constituyen aquellos elementos que nos permite estar a la expectativa para el logro de los objetivos propuestos. “La motivación es trascendental en una organización porque nos permite ejercer altos niveles de esfuerzos hacia la consecución de los objetivos organizacionales”. (Rodríguez, 2009, p.41)

El mismo autor indica que: “Las personas motivadas buscan indismayablemente conseguir las metas propuestas, de tal forma que se esfuerzan identificándose con los objetivos de la empresa y obtener el mayor aprovechamiento mutuo”. (p.78)

Marco conceptual:

Motivación:

Al respecto, Koenes, (1996, p.191) expresa: “Es un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento”.

Tiene diferentes niveles de estructura y desarrollo. McGregor (1966, p. 27) dice: “en algunas ocasiones sucede que aunque la necesidad no se satisfaga, tampoco existe frustración ya que se transfiere a otra necesidad,...dado que el comportamiento humano es un proceso continuo de solución de problemas y de satisfacción de necesidades”. (p.78).

MOTIVACIÓN LABORAL:

“La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma,...” (Vida Profesional, 2014).

CLIMA LABORAL:

Según: Litwin, (1971) (citado en: Chiavenato, 1992, p. 75), afirma: “Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su comportamiento”.

Hall, (1996) “Es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo”.

CLIMA ORGANIZACIONAL:

Según Álvarez, 1992, p. 27, expresa: “principalmente a las actitudes, valores, normas y sentimientos que los sujetos perciben que existen o conciernen a la institución en la cual participan”.

El mismo autor afirma: “El clima organizacional es un efecto de la interacción de los motivos íntimos del individuo, de los incentivos que le provee la organización y de las expectativas despertadas en la relación”. (p.95)

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – UGEL:

La UGEL es una oficina descentralizada del Gobierno Regional con autonomía en el ámbito de su competencia. “Están distribuidas a nivel nacional y su función principal es monitorear, asesorar y desarrollar el quehacer educativo en su jurisdicción contribuyendo de manera indirecta al logro de aprendizajes de los estudiantes”. (Pinto, 2012).

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Existe relación entre el clima laboral y la motivación en el personal que labora en la UGEL – Ferreñafe - 2017?

1.5. JUSTIFICACIÓN:

Desde una perspectiva práctica, la presente investigación, adquiere relevancia porque pretende conocer los elementos necesarios de clima laboral y la motivación en el personal que labora en la UGEL – Ferreñafe, inmersos en los sistemas administrativos públicos de dicha institución logren que estos conozcan los insumos y herramientas necesarias para cumplir idóneamente su labor en la ejecución de sus funciones.

La UGEL – Ferreñafe, como entidad pública, afronta en actualidad retos, relacionándose principalmente con la modernización de la gestión administrativa, sociedad del conocimiento y la globalización, es por este sentido las UGELES, están llamadas a adaptarse a la realidad de lo que acontece a su alrededor y a cumplir cabalmente su misión, a fin de brindar un mejor servicio a la sociedad, de tal manera que se revierta la imagen negativa de la gestión administrativa actual.

1.6. HIPÓTESIS:

Hipótesis Nula (Ho):

La motivación no se relaciona con el clima laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL - Ferreñafe – 2017.

Hipótesis de Investigación (Hi):

La motivación se relaciona con el clima laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL - Ferreñafe – 2017

.

1.7. OBJETIVOS:

1.7.1. OBJETIVO GENERAL:

“Determinar la relación entre la motivación y clima laboral en el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL - Ferreñafe – 2017”.

1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

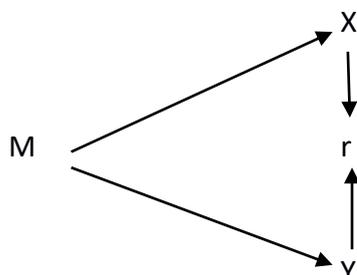
Identificar el grado de motivación en el personal que labora en la UGEL– Ferreñafe 2017.

Identificar el clima laboral del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local – Ferreñafe 2017.

Demostrar la relación existente entre motivación y clima laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Ferreñafe 2017.

II. MÉTODO

2.1. DISEÑO DE INVESTIGACION:



M = Muestra

X = Motivación

Y = Clima laboral

r = relación

TIPO DE INVESTIGACIÓN:

- **Descriptivo:** Bernal (2010) “que en tales estudios se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, riesgos, características de un objeto de estudio, o se diseñan productos modelos”. (pág. 113)
- **Correlacional:** Bernal (2010) “tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables (p.114) en esta investigación busca la relación entre las variables motivación laboral y clima laboral”.

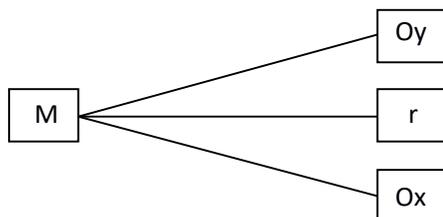
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño es No Experimental – Transeccional.

Bernal, 2010 (p.118) “Son aquellos en los cuales se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado. Según Briones (1985) estos estudios son especies de “fotografías instantáneas” del fenómeno objeto de estudio”

Diseño de investigación asumido, en un esquema:

Dónde:



M = es la muestra de estudio;

Ox = mediciones en la variable Motivación laboral.

Oy = mediciones en la variable Clima laboral.

r = índice de relación entre variables.

2.2. VARIABLES:

DEFINICIÓN CONCEPTUAL:

Variable Independiente: Motivación:

Fuerza psicológica que inspira a las personas a lograr objetivos, mediante sus acciones; es decir, alcanzar metas, sean estas particulares o grupales. Esto les permite a las empresas y organizaciones estimular a sus trabajadores para concretar los objetivos de la Institución. Es un factor importante en el éxito de una organización.

Variable Dependiente:

Clima Laboral

Litwin, (1971) (citado en: Chiavenato, 1992, p.75), afirma: “Es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su comportamiento”.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

TABLA N° 01: Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES
VARIABLES INDEPENDIENTE “Motivación Laboral”	Variación de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades. - Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo. - El trabajo es bastante simple y repetitivo. - Las demandas de mi trabajo son altamente rutinarias y predecibles. 	SIEMPRE CASI SIEMPRE POCAS VECES NUNCA
	Identidad de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Completo una tarea de principio a fin. - Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables. - Realizo instrucciones insignificantes al servicio o producto final. - Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno. 	
	Importancia de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Lo que realizo afecta el bienestar de otras personas de muchas maneras importantes. - Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la institución. 	
	Autonomía para la realización de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Tengo la completa responsabilidad de decisión como y donde se debe hacer el trabajo. - Mi trabajo no me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones. 	
	Retroalimentación sobre el desempeño	<ul style="list-style-type: none"> - Mi jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando. - El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando. - El solo hecho de realizar el trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando. 	

VARIABLES INDEPENDIENTE “Motivación Laboral”	Condiciones físicas y/o confort	<ul style="list-style-type: none"> • La distribución física del ambiente del trabajo facilita la realización de mis laborales. • El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.). • Existen las comodidades para un buen desempeño de labores diarias (materiales y/o inmuebles). 	SIEMPRE CASI SIEMPRE POCAS VECES NUNCA
	Beneficios Laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Mi sueldo es bajo en relación a la labor que realizo. • Siento que el sueldo que tengo es aceptable. 	
	Políticas Administrativas	<ul style="list-style-type: none"> • Siento que doy más de lo que recibo de la institución. • Me disgusta mi horario. • El esfuerzo de trabajar horas extras no es reconocido. 	
	Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> • El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. • Prefiero toar distancia con las personas que trabajo • La solidaridad es una virtud característica de un nuevo grupo de trabajo. • La solidaridad es una virtud característica de nuestro grupo de trabajo. 	
	Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> • Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. • Mi trabajo me hace sentir realizando personal y profesionalmente. 	
	Relación con la autoridad	<ul style="list-style-type: none"> • Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo. • La relación que tengo con mis supervisores es cordial. 	

2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

La **población**, compuesta por 76 trabajadores que desempeñan labores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Ferreñafe – 2017.

La **muestra**, este subconjunto está constituido por el 50% de la población, distribuida por las diferentes áreas como se ve en el siguiente cuadro:

MUESTRA	
DIRECCIÓN GENERAL	3
DIRECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	7
DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	7
ADMINISTRACIÓN	8
COORDINACIÓN DE PERSONAL	6
ESCALAFÓN, INVENTARIO Y ARCHIVO	3
OFICINA DE INFORMÁTICA	2
ALMACÉN	2
TOTAL	38

Se consideró el 50% de trabajadores del total de cada grupo ocupacional.

2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Para la recolección de datos se utilizará un cuestionario con una escala de Lickert modificado que consta de 15 enunciados por cada variable, con la finalidad de dar valor a las variables: Motivación laboral y Clima Laboral, el cual se aplicará a los trabajadores que representan la muestra de estudio (Ver Anexo A).

Tabla N 03. Estadísticos de fiabilidad		
Variables	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Motivación laboral	0.86	15
Clima laboral	0.87	15

2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Para desarrollar el estudio se solicitó la autorización respectiva a la oficina de Dirección General de la UGEL – Ferreñafe el cual accedió de inmediato dando a conocer que por encontrarse en traslado de oficinas, no se encontraba la población completa, para lo cual se recorrió a la muestra. Se solicitó el permiso correspondiente al Jefe de Personal, el cual nos apoyó recorriendo las áreas. Luego se inició la recolección de datos aplicando el cuestionario oficina por oficina, teniendo en cuenta una duración de 10 a 15 minutos por la aplicación del instrumento el proceso se inició y finalizó el mismo día.

2.6. ASPECTOS ÉTICOS:

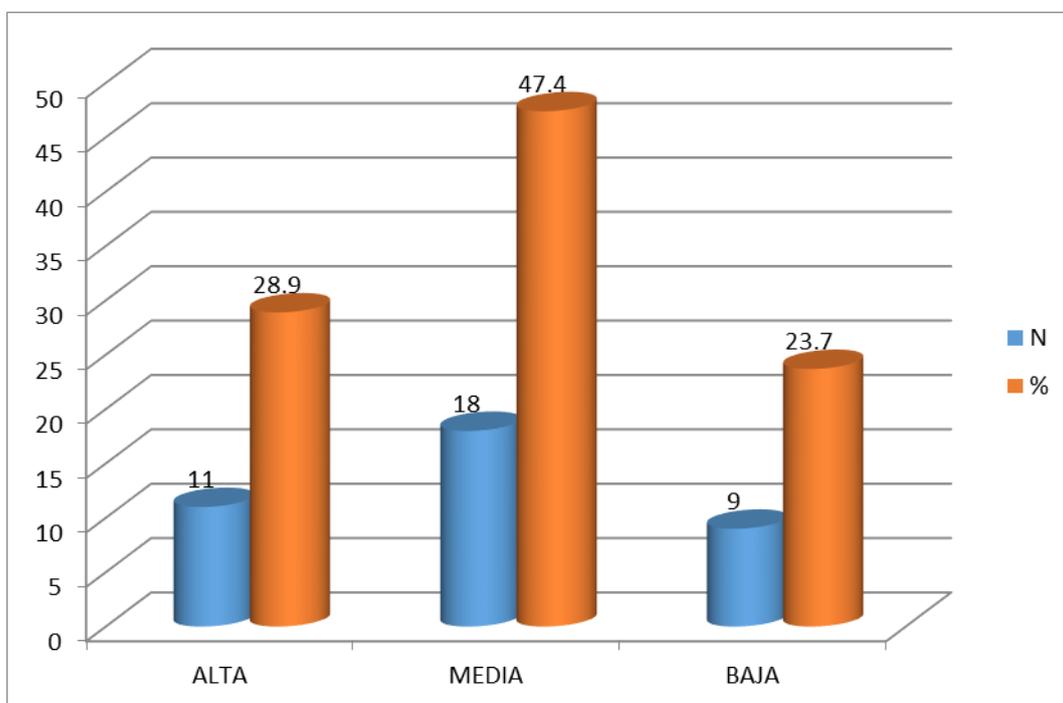
La presente Investigación ha sido íntegramente elaborada por el autor sin recurrir al plagio de otras investigaciones.

III.RESULTADOS:

3.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS:

Respecto al objetivo N°01: Identificar el nivel de motivación laboral del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe 2017.

GRÁFICO N° 01
NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL – FERREÑAFE



Fuente: Encuesta aplicada al personal de la UGEL – Ferreñafe.

En relación al nivel de motivación de los trabajadores 38 (100%), 18 (47.7%) muestran un nivel de motivación media, 11 (28.9%) alta y 9 (23.7%) motivación baja. (Anexo “K”).

En relación al nivel de motivación laboral según servicio no se realizó comparaciones con el servicio de jefe por no tener grupos equivalentes sin

embargo el trabajador con servicio de Asistente (8) presentan una motivación más alta frente al servicio de Secretaría con (2). (Ver Anexo "O").

En relación a los años de servicio se comprobó que a mayor tiempo de servicio (10 a 17 años) menor nivel de motivación, mientras a menor tiempo de servicio (1 mes a 1 año) y (2 a 9 años) los niveles de motivación oscilan entre alto y bajo (Ver Anexo "P"); asimismo con respecto a "la edad, los trabajadores de 22 a 32 presentan un nivel de motivación medio(9) con tendencia alta y baja (5) en cambio los trabajadores que están entre los 33 a 45 años tienen una motivación media (8) con tendencia a alta (4)". (Ver Anexo "Q").

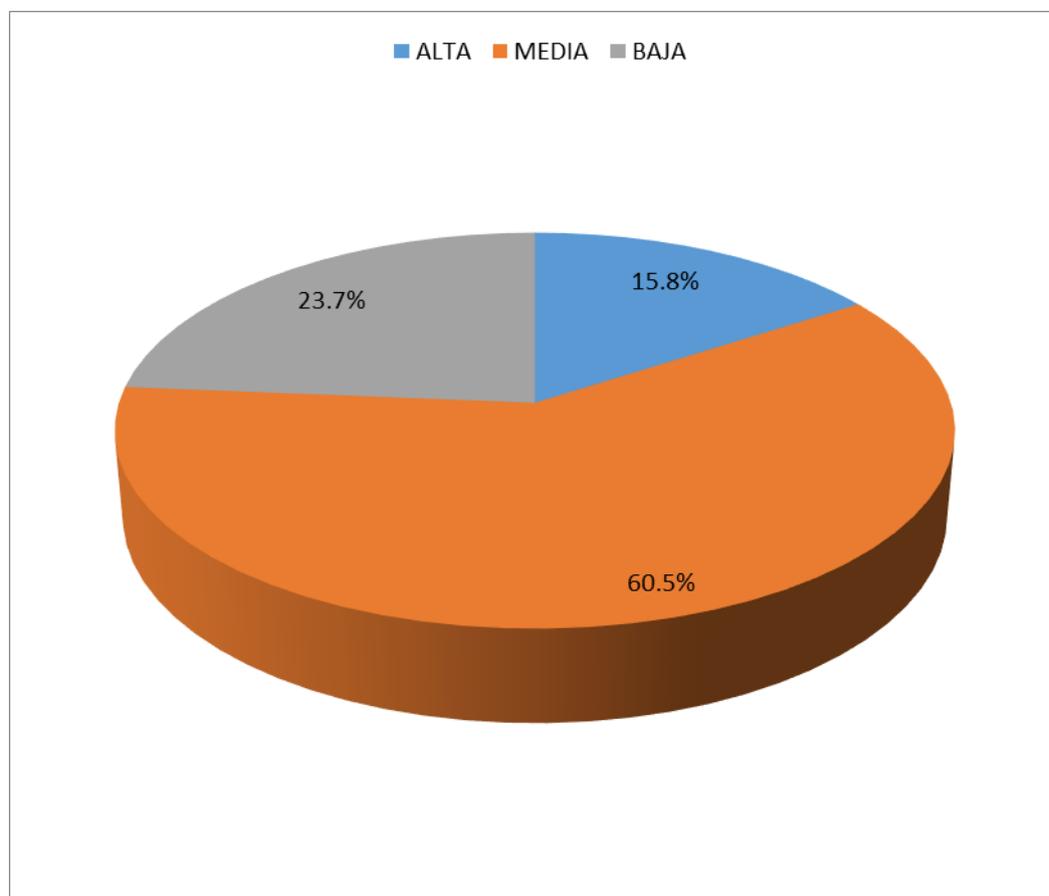
Según condición laboral no se realizó comparaciones por no tener grupos equivalentes sin embargo el trabajador contratado presentan una motivación media y el trabajador nombrado tiene una motivación media con tendencia a alta.

Por consiguiente se puede concluir que el 47.4% de los trabajadores de la UGEL - Ferreñafe presentan un nivel medio de Motivación, no viéndose diferencias significativas entre el nivel de motivación alta y motivación baja siendo un indicador de alerta por lo que pueda verse afectado la disposición de los trabajadores.

Respecto al objetivo N° 02: Identificar el clima laboral del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local – Ferreñafe 2017.

GRÁFICO N° 02

NIVEL DE CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL – FERREÑAFE



Fuente: Encuesta aplicada al personal de la UGEL – Ferreñafe.

Con respecto al nivel de clima laboral de los trabajadores de 38 (100%), 9 (23.7%) presentan un nivel bajo de clima laboral, 23 (60.5%) tienen un nivel medio y 6 trabajadores (15.8%) presentan un nivel alto. (Ver Anexo “L”).

Con respecto al nivel de clima laboral según servicio no se realizó comparaciones con el servicio de jefe por no tener grupos equivalentes sin embargo el trabajador con servicio de Asistente (4) presentan una motivación más alta frente al servicio de Secretaría con (1). (Ver Anexo “T”). “De acuerdo

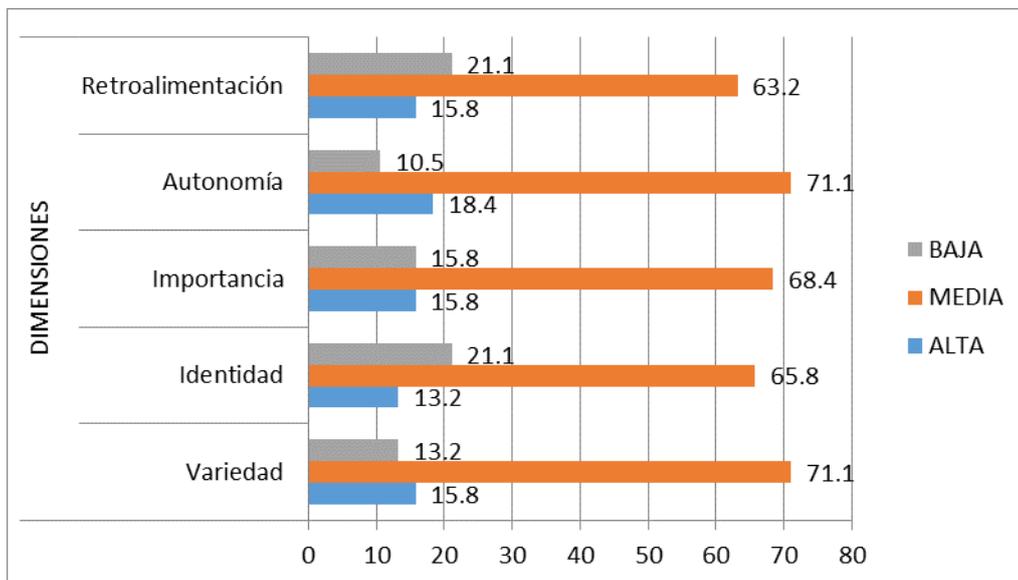
al tiempo de servicio se evidenció que de (1 mes a 1 año) y de (2 a 9 años) el clima laboral tiene un ritmo medio explicándose éste último en que los trabajadores jóvenes desean obtener mayor desarrollo profesional y personal y por tanto son mayores sus expectativas”. (Ver Anexo “U”).

“En relación al nivel de clima laboral según condición laboral no se realizó comparaciones por no tener grupos equivalentes sin embargo el trabajador contratado presentan un clima laboral media con tendencia a baja en cambio el trabajador nombrado tiene un clima laboral media”. (Ver Anexo “X”).

Por lo tanto, se puede concluir que 23 (60.5%) de los trabajadores de la UGEL - Ferreñafe presentan un nivel medio seguido 9 (23.7%) de clima laboral bajo y alto 6 (15.8%) por lo que es de vital importancia incrementar el clima laboral, asimismo fortalecer e incrementar el nivel alto de clima laboral.

GRÁFICO N° 03
NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SUS DIMENSIONES EN LOS

TRABAJADORES DE LA UGEL – FERREÑAFE

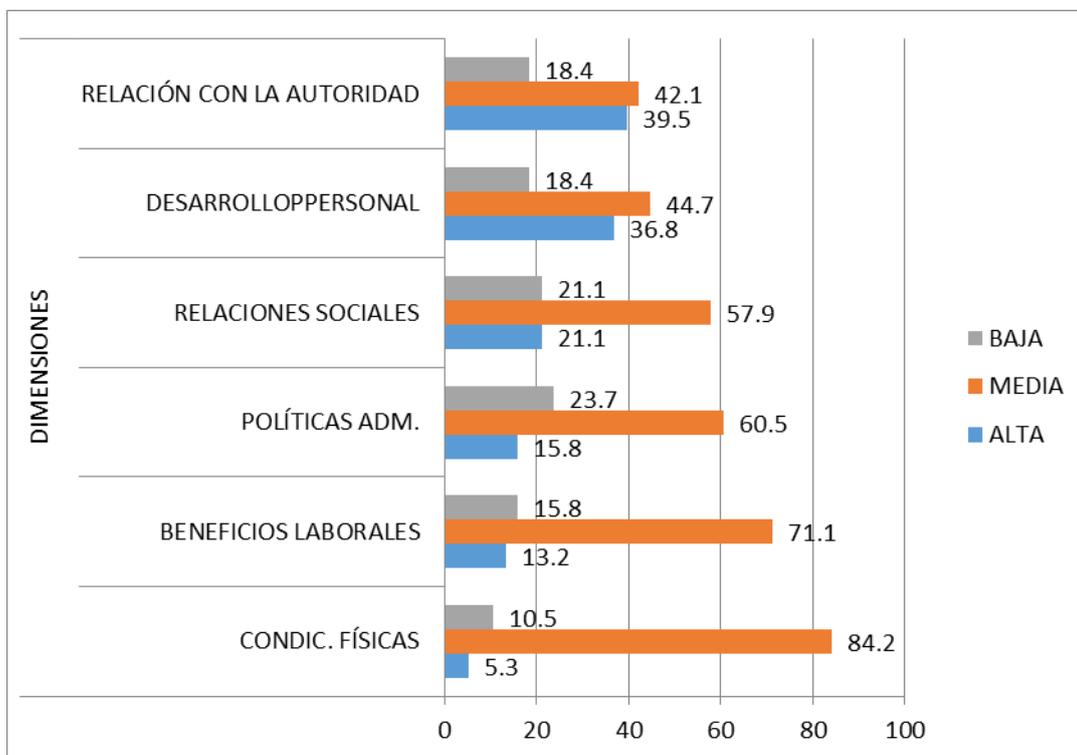


Fuente: Encuesta aplicada al personal de la UGEL – Ferreñafe.

El gráfico muestra el nivel de motivación en cada uno de sus dimensiones observándose que en todas las dimensiones existe un nivel de motivación media ondeando entre 63% a 71%, resultados distantes a los niveles altos que se encuentran entre 13% a 18% y el nivel bajo cae entre 10% y 21%. Apreciándose que no existen aproximaciones entre los niveles de motivación media con el alta y baja (Ver anexo “M”).

Por lo expuesto, al predominar la motivación media en las dimensiones se verá afectado el concepto que tiene el trabajador sobre lo valioso y digno de su trabajo, lo cual se reflejará en el desempeño de sus funciones y en su responsabilidad con respecto a los resultados.

GRÁFICO N° 04
NIVEL DE CLIMA LABORAL Y SUS DIMENSIONES EN LOS
TRABAJADORES DE LA UGEL – FERREÑAFE



Fuente: Encuesta aplicada al personal de la UGEL – Ferreñafe.

En el gráfico se evidencia que en las 6 dimensiones del clima laboral predomina el nivel medio oscilando entre 42% a 84%, en cuanto al nivel bajo está entre 10% a 24%, seguido del nivel alto entre 5% a 40%; apreciándose diferencias significativas entre el nivel medio y el nivel alto y bajo del clima laboral.

En general se concluye en las 6 dimensiones del clima laboral predomina el nivel medio destacando las dimensiones Condiciones físicas, Beneficios laborales, Políticas administrativas y Relaciones Sociales por mostrar niveles significativos de nivel medio, las dimensiones Desarrollo Personal y Relación con la Autoridad presentan tendencia al nivel alto y los

factores Condiciones físicas y Beneficios Laborales presenta niveles de clima laboral media pero con tendencia que oscilan entre alto y bajo siendo importante incrementar y fortalecer los niveles de clima laboral encontrados a fin de afianzar el compromiso del personal con su trabajo el cual repercutirá en la calidad de atención prestada.

Respecto al objetivo N° 03: En relación al objetivo general: “Determinar la relación entre la motivación y clima laboral en el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local- UGEL - Ferreñafe – 2017”.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Prueba de independencia entre el nivel de motivación y el clima laboral del trabajador de la UGEL – Ferreñafe.

Tabla N° 01

Nivel de Motivación y su relación con el Clima Laboral del trabajador de la UGEL – Ferreñafe.

NIVEL CLIMA LABORAL						
NIVEL MOTIVACIÓN			ALTA	MEDIA	BAJA	TOTAL
	ALTA	N	3	8	0	11
		%	7.9	21.1	0	29
	MEDIA	N	1	13	4	18
		%	2.6	34.2	10.5	47.3
	BAJA	N	2	2	5	9
		%	5.3	5.3	13.2	23.8
	TOTAL	N	6	23	9	38
		%	15.8	60.6	23.7	100

Fuente: Instrumento aplicado a los trabajadores de la UGEL – Ferreñafe - 2017.

HIPÓTESIS:

Hipótesis Nula (Ho):

La Motivación no se relaciona con el clima laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL - Ferreñafe - 2017.

Hipótesis de Investigación (Hi):

La Motivación se relaciona con el clima laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – UGEL - Ferreñafe - 2017.

En la Tabla N°01 sobre el nivel de motivación del trabajador de la UGEL, de una población de 38 (100%), el 18 (47.3%) presentan un nivel de motivación media, 11(29%) alta y 9 (23.8%) motivación baja.

En cuanto al nivel de clima laboral del trabajador de la UGEL, siendo la población 38 (100%), el mayor porcentaje corresponde a un nivel medio 23 (60.6 %), el nivel alto comprende a 6 trabajadores (15%) y el nivel bajo es de 9 (23.7%) de la población.

Para comprobar la hipótesis planteada, se utilizó la prueba estadística Chi – Cuadrado el programa informático SPSS obteniendo el siguiente resultado:

	Valor	Grado de Libertad (g.l)	Significancia
Chi – Cuadrado	11.689	4	0.02

Interpretación:

Como el valor de significancia $0.020 < 0.05$ rechazamos la Hipótesis Nula (Ho) y aceptamos la Hipótesis de Investigación (Hi), es decir la Motivación se relaciona significativamente con el Clima Laboral del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL-Ferreñafe en el año 2017. Esto influirá en el desempeño de los trabajadores, así como en la calidad de atención.

Por lo tanto es esencialmente que la UGEL - Ferreñafe requiere implementar

estrategias para elevar la motivación entendiendo que ello repercute en el clima laboral que experimentan los trabajadores por sus resultados.

Asimismo, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar la relación entre las dos variables en estudio es decir la motivación laboral y el clima laboral en la UGEL - Ferreñafe.

Cuadro de valores para la medición de las variables:

ESCALA DE MEDICIÓN MODIFICADO	VALOR	
	POSITIVO	NEGATIVO
– SIEMPRE	5	1
– CASI SIEMPRE	4	2
– A VECES	3	3
– POCAS VECES	2	4
– NUNCA	1	5

Para la medición del nivel de las variables se utilizó la Escala de Stanones, obteniendo los siguientes valores. Ver (Anexo “G”) para más detalles:

MEDICIÓN DEL NIVEL DE LAS VARIABLES			
MOTIVACIÓN LABORAL		<i>ALTO</i>	61 - 75
		<i>MEDIO</i>	51 - 60
		<i>BAJO</i>	15 - 50
DIMENSIÓN	Variedad de la tarea	<i>ALTO</i>	17 - 20
		<i>MEDIO</i>	12 - 16
		<i>BAJO</i>	4 - 11
	Identidad de la tarea	<i>ALTO</i>	20
		<i>MEDIO</i>	15 - 19
		<i>BAJO</i>	4 - 14
	Importancia de la tarea	<i>ALTO</i>	9 - 10
		<i>MEDIO</i>	5 - 8
		<i>BAJO</i>	2 - 4
	Autonomía para la realización de la tarea	<i>ALTO</i>	10
		<i>MEDIO</i>	6 - 9
		<i>BAJO</i>	2 - 5
	Retroalimentación sobre el desempeño	<i>ALTO</i>	14 - 15
		<i>MEDIO</i>	10 - 13
		<i>BAJO</i>	3 - 9
CLIMA LABORAL		<i>ALTO</i>	60 - 75
		<i>MEDIO</i>	45 - 59
		<i>BAJO</i>	15 - 44
DIMENSIÓN	Condiciones físicas y/o confort	<i>ALTO</i>	13 - 15
		<i>MEDIO</i>	9 - 12
		<i>BAJO</i>	3 - 8
	Beneficios laborales	<i>ALTO</i>	8 - 10
		<i>MEDIO</i>	5 - 7
		<i>BAJO</i>	2 - 4
	Políticas administrativas	<i>ALTO</i>	12 - 15
		<i>MEDIO</i>	7 - 11
		<i>BAJO</i>	3 - 6
	Relaciones sociales	<i>ALTO</i>	14 - 15
		<i>MEDIO</i>	9 - 13
		<i>BAJO</i>	3 - 8
	Desarrollo personal	<i>ALTO</i>	10
		<i>MEDIO</i>	7 - 9
		<i>BAJO</i>	2 - 6
	Relación con la autoridad	<i>ALTO</i>	10
		<i>MEDIO</i>	7 - 9
		<i>BAJO</i>	2 - 6

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En relación al objetivo N° 01, Identificar el nivel de motivación laboral del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local – Ferreñafe 2017, los resultados alcanzados, tal como lo demuestra la figura 1, el 47.4% de los trabajadores de la UGEL – Ferreñafe presentan un nivel medio de Motivación, no viéndose diferencias significativas entre el nivel de motivación alta y motivación baja siendo un indicador de alerta por lo que pueda verse afectado la disposición de los trabajadores.

Su relación con la teoría de motivación según el análisis, la organización de los cargos persigue el principio jerárquico de manera que cada cargo está bajo la supervisión y control de un superior, y cada funcionario es responsable ante su superior de sus acciones y decisiones y de las de sus subordinados.

Al respecto la teoría Neoclásica sostiene que si bien la división del trabajo genera una interdependencia funcional, también la despersonaliza de modo que el servidor desarrolla un sentido de alienación en trabajos muy repetitivos, que al final le genera una insatisfacción laboral, la misma que puede conllevar a un descenso en la eficacia ocasionada. En relación variable desempeño, analizando los resultados y la teoría motivacional, se dice que el administrador puede operar estos elementos a fin de que su organización funcione más adecuadamente para que los miembros de ésta se sientan más satisfechos. Además Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados, son relevantes para el logro de los objetivos de la organización por una productividad menor.

En lo que respecta al objetivo N° 02, Identificar el clima laboral del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local – Ferreñafe 2017, se observa en la

figura 02, que 23 (60.5%) de los trabajadores de la UGEL - Ferreñafe presentan un nivel medio seguido de 9 trabajadores (23.7%) de clima laboral bajo y alto 6 trabajadores (15.8%) por lo que es de vital importancia incrementar el clima laboral, asimismo fortalecer e incrementar el nivel alto de clima laboral.

Respecto al objetivo N° 03: Demostrar la relación existente entre motivación y clima laboral en el personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local - Ferreñafe 2017. Se observa en la figura 03 y 04, predomina la motivación media en las dimensiones. El resultado se verá afectado en el concepto que tiene el trabajador sobre lo valioso y digno de su trabajo, lo cual se reflejará en el desempeño de sus funciones y en su responsabilidad con respecto a los resultados. En cuanto al clima laboral, se concluye en las 6 dimensiones que predomina el nivel medio destacando las dimensiones Condiciones físicas, Beneficios laborales, Políticas administrativas y Relaciones Sociales por mostrar niveles significativos de nivel medio, las dimensiones Desarrollo Personal y Relación con la Autoridad presentan tendencia al nivel alto y los factores Condiciones físicas y Beneficios Laborales presenta niveles de clima laboral media pero con tendencia que oscilan entre alto y bajo siendo importante incrementar y fortalecer los niveles de clima laboral encontrados a fin de afianzar el compromiso del personal con su trabajo el cual repercutirá en la calidad de atención prestada.

Los estudios realizados en el proceso de investigación si bien no reflejan una relación total, tenemos que en algunos casos existe una relación similar como con los reflejados en ciertos resultados de los dimensiones en la investigación. En relación a los antecedentes, estamos de acuerdo con el trabajo de investigación desarrollado por Pérez y Rivera (2015), cuando manifiesta que un adecuado clima organizacional es un factor indispensable en la institución porque influye en la satisfacción laboral; concluyendo que en el lugar donde investigó existe una vinculación causa-efecto positiva entre el Clima Organizacional y la Satisfacción

Laboral.

Coincidimos con Segredo (2012), quien considera dimensiones y categorías relacionadas con la cultura organizacional (valores, costumbres, creencias, etc.) que clarifican los factores y causas que producen satisfacción e insatisfacción en el centro de trabajo y como repercuten en los cambios de los organismos institucionales.

Otro autor como Ipanaqué (2015), señala la relación existente entre las dimensiones expectativas, recompensas y metas de la motivación laboral y capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales del desempeño docente.

La investigación de Palacio y Sánchez (2016) cuando expresa que es necesario reformar las actividades propias de cada cargo, pues se corre el riesgo de sobrecargar la labor del empleado de tal manera que genera descontento; más aún cuando no se logra cumplir el trabajo en el tiempo señalado o se ejecuta a medias. Asimismo, concluye que es importante considerar actividades de integración y talleres que permitan mejorar el clima institucional. La teoría de motivación – higiene. El autor fundamenta el vínculo existente: trabajador - trabajo, donde su buena o mal actitud es factor fundamental para su éxito o fracaso. “el nivel de rendimiento en las personas varía en función del nivel de satisfacción, o sea, que las respuestas hacia el trabajo eran diferentes cuando se sentía bien o cuando se sentía mal”. (Herzberg, 1959, p.45). Herzberg investigó la pregunta ¿Qué quiere las personas de su trabajo?, del análisis e interpretación de los resultados llegó a las siguientes conclusiones relacionados con los siguientes factores:

CONCLUSIONES

- 1) El personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Ferreñafe (47%); tienen un nivel de motivación media siendo las dimensiones variedad de la tarea y autonomía las más significativas, mientras que las dimensiones retroalimentación, importancia e identidad, caracterizan el nivel de motivación baja.
- 2) En cuanto al clima laboral el (60%) del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Ferreñafe presentan un nivel medio, siendo los factores que alcanzaron mayor valor porcentual: condiciones físicas, beneficios laborales y políticas administrativas.
- 3) Se determinó que existe relación directa y significativa entre el nivel de motivación y el nivel de clima laboral del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL - Ferreñafe en el año 2017, se realizó a través, de la prueba estadística Chi – Cuadrado, cuyo valor de significancia $0.020 < 0.05$, dio lugar al rechazo de la Hipótesis Nula (H_0) y dando aceptación a la Hipótesis de Investigación (H_1).

SUGERENCIAS

- 1)** Se sugiere que la UGEL (Unidad de Gestión Educativa Local) de Ferreñafe utilice la información de la presente investigación para implementar el proceso de gestión de recursos humanos, que considere estrategias orientadas a superar las dimensiones que se encuentran con un nivel medio de motivación, así como, los factores que determinan el clima laboral del personal.

- 2)** Promover una Directiva de Evaluación de la motivación y del clima laboral anual, con el objetivo de conocer la percepción del personal de la UGEL - Ferreñafe y elaborar planes que permitan mejorar su producción laboral.

- 3)** Crear programas de inducción al nuevo personal que ingresa a la UGEL, con el propósito de que conozcan su historia, forma de trabajo, alcance institucional, logros y beneficios de la unidad, a fin de motivar sentimientos de compromiso institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, G. (1992). El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*.
- Amorós, (2007) Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802802>
- Bernal, (2010) Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica [Tesis de pregrado]. Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. México: Editorial Trillas.
- Gálvez (2000) Administración de recursos humanos. México: Editorial McGraw - Hill/Interamericana Editores
- Hall, (1996) La motivación intrínseca y la motivación extrínseca. Recuperado de <https://psicologiamotivacional.com/la-motivacion-intrinseca-y-la-motivacion-extrinseca/>
- Herzberg, (1959) Habilidades directivas. México D.F., México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Ipanaqué, I (2015) Relación entre la motivación laboral y el desempeño docente en la institución educativa 10103 Carmen rosa Fernández Barrera, la Capilla-Ferreñafe, región Lambayeque - 2015
- Koenes, A. (1996). Gestión y motivación del personal. España: Ediciones Díaz de Santos.

- McGregor, D. (1966). *The human side of enterprise. Leadership and motivation.* Cambridge: The MIT Press.
- Litwin, (1971) (citado en: Chiavenato, 1992: Modelos motivacionales. Recuperado de <http://www.oocities.org/reinamendoza/Gerencia/Foro/Foro.htm#Mclelland>
- Llaneza, F. (2009). *Ergonomía y Psicología aplicada. Manual para la formación del especialista.* España: Editorial Lex Nova S.A.
- Maslow (1943) Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar*, (27), 103-117. Universidad de Alcalá, España.
- Palacio, L y Sánchez J. (2016) Motivación laboral y clima organizacional entre los colaboradores del CDI (centro de desarrollo infantil) modalidad familiar Aránzazu
- Pérez, N. y Rivera, P. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013. [Tesis de maestría] Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos – Perú.
- Pinto, (2012) Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Investigación psicología. [Tesis de maestría] Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima – Perú.
- Robbins y Judge, (2009) Modelo de Expectativas del Dr. Victor Vroom. [Entrada de blog]. Recuperado de <http://rogermendezbenavides.blogspot.pe/2009/09/modelo-de-expectativas-del-dr-victor.html>
- Robbins, S (2009). *Comportamiento Organizacional.* Naucalpan de Juárez, Estado de México: Pearson Educación de México S.A.

- Rodríguez, M. (2009). Motivación, satisfacción y clima laboral en la organización. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-satisfaccion-y-clima-laboral-en-la-organizacion/>
- Segredo Pérez, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=es
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. [Tesis de licenciatura]. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenando, Guatemala.
- Senge (2004) Métodos y técnicas de motivación laboral. Recuperado de <http://www.gestion.org/recursos-humanos/clima-laboral/6253/metodos-y-tecnicas-de-motivacion-laboral/>
- Vargas, E. (2011). Modelos de motivación. [Diapositivas PowerPoint]. Recuperadas de <https://es.slideshare.net/joselyn091/motivacion-7452067>
- Vida Profesional (2014). ¿Qué es la Motivación Laboral? [Entrada de blog]. Recuperado de <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/que-es-la-motivacion-laboral.aspx>
- Bejar, D. (2008). Metodología de la Investigación. Editorial Shalom.
- Domínguez, J. (2015). Manual de la metodología de la investigación científica. Chimbote, Perú: Editorial Gráfica Real S.A.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de los Recursos Humanos. Colombia: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2002). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.
- Hernández, Fernández & Baptista (2010). *Metodología de la Investigación*. México:

Editorial Mc Graw Hill.

ANEXOS

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

I.1. **Apellidos y nombres:** LUIS MONTENEGRO CAMACHO

I.2. **Grado académico:** Doctor

I.3. **Documento de identidad:** 16672474

I.4. **Centro de labores:**

Universidad Cesar Vallejo

Universidad Señor se Sipán

I.S.P.P. Sagrado Corazón de Jesús

I.5. **Denominación del instrumento motivo de validación:** Cuestionario

Título de la Investigación: La motivación y su relación con el clima laboral de los trabajadores que laboran en la unidad de gestión educativa local - Ugel - Ferreñafe - 2017

Autor del instrumento: **Bach.**

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

D : Deficiente (1)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.



Dr. LUIS MONTENEGRO CAMACHO

DNI: 16672474

JUICIO DE EXPERTOS

IV. DATOS GENERALES

IV.1. **Apellidos y nombres:** ALARCON DIAZ ORLANDO

IV.2. **Grado académico:** Doctor

IV.3. **Documento de identidad:** 16427321

IV.4. **Centro de labores:**

Universidad Cesar Vallejo

Colegio Nacional de "San José" de Chiclayo

IV.5. **Denominación del instrumento motivo de validación:** Cuestionario

Título de la Investigación: La motivación y su relación con el clima laboral de los trabajadores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local - Ugel - Ferreñafe - 2017

1.7. Autor del instrumento:

En este contexto ha sido considerada como experto en la materia y necesitamos sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

MB : Muy Bueno (4)

B : Bueno (3)

R : Regular (2)

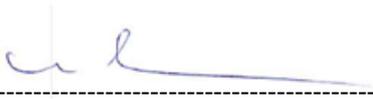
D : Deficiente (1)

V. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
01	La redacción empleada es clara y precisa	X			
02	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	X			
03	Está formulado con lenguaje apropiado	X			
04	Está expresado en conductas observables	X			
05	Tiene rigor científico	X			
06	Existe una organización lógica	X			
07	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	X			
08	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	X			
09	Observa coherencia con el título de la investigación	X			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	X			
11	Es apropiado para la recolección de información	X			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	X			
13	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias	X			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	X			
15	La estrategias responde al propósito de la investigación	X			
16	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	X			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	X			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	X			
19	Es adecuado a la muestra representativa	X			
20	Se fundamenta en bibliografía actualizada	X			
VALORACIÓN FINAL		MB			

III.OPINIÒN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado.



Dr. ORLANDO ALARCON DIAZ

DNI: 16427321

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 59 de 61
---	--	---

Yo, **Eva Marina Horna Martínez**, identificado con DNI N° **16805649**, egresado de la Escuela Profesional de **Posgrado** de la Universidad César Vallejo, autorizo , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "La motivación y su relación con el clima laboral de los trabajadores que laboran en la unidad de gestión educativa local - Ugel - Ferreñafe - 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



FIRMA

DNI: 16805649

FECHA: 30 de noviembre del 2018

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Daysi Soledad Alarcón Díaz, Asesora del curso de desarrollo del trabajo de investigación y revisora de la tesis de la estudiantes, Br. Eva Marina Horna Martínez, de la tesis titulada: La motivación y su relación con el clima laboral de los trabajadores que laboran en la unidad de gestión educativa local - Ugel - Ferreñafe - 2017, constato que la misma tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 6 de Septiembre de 2018



.....
Dr. Daysi Soledad Alarcón Díaz
DNI:41073751

EVA

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

23%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	12%
2	documents.mx Fuente de Internet	6%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
6	dspace.unapiquitos.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	myslide.es Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

E. DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

EVA MARINA HORNA MARTÍNEZ

INFORME TÍTULADO:

LA MOTIVACION Y SU RELACION CON EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES
QUE LABORAN EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL -UGEL- FERREÑAFE
2017.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTION PUBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 20/11/2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADA POR MAYORIA



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN