



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

Influencia de la cultura organizacional en la motivación laboral de los
docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Torres Ruiz, Bélgica Cecilia (ORCID: 0000-0001-5687-3730)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios

Por haber guiado y darme salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

Por la paciencia y no morir en el intento y estar de pie ante cualquier adversidad que he podido traspasar para continuar en este largo proceso.

A Mi Madre

Por sus oraciones y bendiciones

A Mi Esposo

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A Mis Hijos

Por su comprensión y amor incondicional

Bélgica Cecilia

Agradecimiento

A la Dr. Liliana Espinoza Salazar por compartir sus conocimientos, experiencia y por su apoyo académico durante la ejecución de la tesis.

A la Inge. Figueroa Guijarro Mary por sus consejos en cuánto al desarrollo escrito de la presente tesis.

A los directivos y docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por abrir sus puertas para formarme como profesional competente.

Bélgica Cecilia

Página del jurado



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:00 AM, del día 11 Abril,, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAQUIL, ECUADOR,2018", presentada/o por el /la bachiller **TORRES RUIZ, BELGICA CECILIA.**

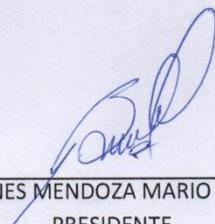
Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina:

Aprobar por unanimidad

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como

spto para recibir el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

Piura, 11 de Abril del 2019.


DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN
PRESIDENTE




DRA. DÍAZ ESPINOZA MARIBEL
SECRETARIO


DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
VOCAL

Declaratoria de autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Bélgica Cecilia Torres Ruiz, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con carnet de extranjería N ° 001889225, con la tesis titulada.

"Influencia de la cultura organizacional en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador, 2018" declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis pertenece a mi autoría.
- 2) La tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Perú, 11 de abril del 2019.



Bélgica Cecilia Torres Ruiz

N ° 001889225

Índice

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	18
2.1 Diseño de investigación.....	18
2.2 Población, Muestra.....	20
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	21
2.4 Métodos de análisis de datos	24
2.5 Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS.....	26
3.1 Descripción de resultados.	26
3.2 Comprobación de hipótesis.....	31
IV. DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS	46
Anexo 1: Instrumento de la variable Cultura Organizacional.....	47
Anexo 2: Ficha técnica de la variable Cultura Organizacional.....	51
Anexo 3: Base de datos de la variable Cultura Organizacional.....	53
Anexo 4: Estadístico de la fiabilidad de la variable Cultura Organizacional.....	57
Anexo 5: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Cultura Organizacional.....	59
Anexo 6: Instrumento de la variable Motivación laboral de los docentes.....	60
Anexo 7: Ficha técnica de la variable Motivación laboral de los docentes.....	62
Anexo 8: Base de datos de la variable Motivación laboral de los docentes.....	64
Anexo 9: Estadístico de la fiabilidad de la variable Motivación laboral de los docentes.....	67
Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Motivación laboral de los docentes.....	68

Anexo 11: Matriz de Consistencia.....	69
Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio.	71
Anexo 13: Documento de autorización de estudio.	72
Anexo 14: Acta de Originalidad de Turnitin.	73
Anexo 15: Autorización de Publicación de Tesis	75
Anexo 16: Versión Final de Trabajo de Investigación	76

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de la Población.	20
Tabla 2. Distribución de la Población	21
Tabla 3. Influencia de la cultura Organizacional en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador, 2018.	26
Tabla 4. Influencia de dimensión implicación en la motivación laboral de docentes.	27
Tabla 5. Influencia de la dimensión consistencia en la motivación laboral de los docentes.	28
Tabla 6. Influencia de la dimensión adaptabilidad en la motivación laboral de los docentes.	29
Tabla 7. Influencia de la dimensión misión en la motivación laboral de los docentes.	30
Tabla 8. Relación entre cultura organizacional y motivación	31
Tabla 9. Relación entre implicación y motivación	32
Tabla 10. Relación entre consistencia y motivación	33
Tabla 11. Relación entre adaptabilidad y motivación	34
Tabla 12. Relación entre misión y motivación	35

RESUMEN

Esta investigación “Influencia de la cultura organizacional en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador, 2018”, la cual tuvo como objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional en la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa Adolfo H. Simmonds ubicada en la ciudad de Guayaquil durante el año 2018.

Empleando la investigación de tipo cualitativo, no experimental con carácter correlacional, se aplicó un cuestionario aceptado y analizado mediante juicios de expertos para evaluar la cultura organizacional y su influencia en la motivación laboral en dicha institución que posee una población de 50 docentes y solo 29 docentes dieron su consentimiento para realizarlo. Para determinar la confiabilidad del cuestionario a través de su consistencia interna se usó el coeficiente de medición Alfa de Cronbach juntamente con el programa de correlación Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). El efecto correlacional de la tabla 16 y 17 explican que dado a los valores $p < 0.05$; $\rho = -0.774$ y $R^2 = 0.659$ alcanzados acepta la hipótesis de la investigación que indica que si existe influencia significativa un 65.9% entre cultura organizacional y la motivación laboral de los docentes de la unidad educativa. “Adolfo H Simmonds”.

Los resultados fueron favorables con 63.60% a favor de la institución dado que los docentes se identifican con la misma porque se sienten comprometidos a cumplir la totalidad de su productividad laboral porque la motivación de los directivos está siempre al pendiente de los docentes y esto es un punto favorable a 36.4% que no se sienten a gusto con el trato recibido.

Palabras claves: Cultura organizacional, motivación laboral, implicación consistencia, adaptabilidad, misión.

ABSTRACT

This research "Influence of the organizational culture in the labor motivation of teachers of an educational unit, Guayaquil - Ecuador, 2018", which had as objective to determine the influence of the organizational culture on the labor motivation of the teachers of the Educational Unit Adolfo H. Simmonds located in the city of Guayaquil during the year 2018.

Using qualitative, non-experimental correlation research, an accepted questionnaire was applied and analyzed by expert judgments to evaluate the organizational culture and its influence on job motivation in that institution that has a population of 50 teachers and only 29 teachers. They gave their consent to do it. To determine the reliability of the questionnaire through its internal consistency, the Cronbach's alpha coefficient of measurement was used together with the correlation program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The correlational effect of table 16 and 17 explain that given the values $p < 0.05$; $\rho = -0.774$ and $R^2 = 0.659$ reached accepts the hypothesis of the research that indicates that there is a significant influence 65.9% between organizational culture and the work motivation of teachers of the U.E. "Adolfo H Simmonds".

The results were favorable with 63.60% in favor of the institution given that the teachers identify with it because they feel committed to fulfilling all of their work productivity because the motivation of the managers is always aware of the teachers and this is a favorable point to 36.4% who do not feel comfortable with the treatment received.

Keywords: Organizational culture, work motivation, consistency implication, adaptability, mission.

I. INTRODUCCIÓN

En la investigación percibimos que los nuevos escenarios educativos se desenvuelven aspectos importantes como la globalización a nivel mundial así lo expresa Celaya (2013), “Los cambios generados desde mediados del siglo XX han desembocado en nuevos marcos conceptuales a través de los cuales el mundo se rige. La globalización y la era de la información son paradigmas principales que actualmente señalan los parámetros y directrices a seguir en un mundo cada vez más interrelacionado” (p. 9). Estos cambios han generado nuevos retos para las profesiones existentes y para los procesos formativos de las mismas considerando que nivel mundial la educación evoluciona notablemente.

De igual manera en la problemática de la motivación laboral, Mañuico (2014), en uno de sus estudios ejecutados a los trabajadores en Perú, llegó a una conclusión de que “Los gerentes sólo toman en cuenta el nivel de productividad y competitividad que desean lograr a través de ellos, sin atender las opiniones o recomendaciones de los mismos”, tal es el caso que no se percatan si los trabajadores están motivados en cuanto a las actividades que están realizando, es decir las autoridades educativas deben fomentar una cultura organizacional y motivación laboral para que su personal sea eficiente.

En este caso también se encuentran inversos los docentes en la problemática según Llontop, (2015), “Las exigencias del mundo globalizado y las múltiples labores académicas diarias, origina que estén sujetos a presiones, sobre carga laboral y emocional, incluso a veces suelen efectuar cargos administrativos que ameriten mayor esfuerzo, motivación y compromiso”, en América Latina, y por ende en el Perú, se advierte con mayor claridad grandes cambios educativos en un clima organizacional implementando estrategias que garanticen un sostenido desarrollo profesional.

Murillo (2012), señalan que “Es tan solo construir un sistema educativo de calidad en los docentes que se encuentren motivados en las actividades, su vez se les observe contentos, reconocidos y recompensados por su labor”. (p. 96) Considerando la actualidad

los docentes no están motivados a realizar sus labores, por lo que se debe establecer un cambio de actitudes hacia el desarrollo e implementación de políticas educativas pertinentes.

En Ecuador Posso (2013), expresó que “la cultura de la organización es el medio o técnica que se encuentra a disposición del individuo o usuario interno o externo, para manejar sus relaciones y de los cuales depende para abrirse paso entre la modernización”. (p. 176) en la provincia de Manabí, da lugar a la implementación de acuerdos para mejorar la calidad organizacional en las instituciones educativas fiscales según la cultura, contexto y motivación, se encuentra en apogeo para poder brindar una educación de calidad.

Donde tiene diversos componentes la cultura que da sentido los orígenes de la inspiración humana, buscando descubrir un medio absoluto para el progreso de las actividades. Siendo una de las características fundamentales en el hombre de buscar un ambiente destacado para potencializar sus sapiencias por medio de esta interacción, edificar la cultura, proyectando y reconociendo como parte de la sociedad, que a su vez la conducta que corresponde a un antiguo planteamiento de cultura expresando Bauman (2011), “La cultura es una forma corta de referirse a la gestión del pensamiento y el comportamiento humanos” (p. 277).

En trabajos de investigación dentro del territorio ecuatoriano según Alténar (2017), se verificó “La importancia de la cultura organizativa, la cual confirman que los directivos deben estar motivando a los docentes todo un siempre para beneficio de la imagen institucional sea de manera remunerativa o capacitaciones permanentes para su desarrollo profesional”, es decir que los docentes se sientan identificados con las instituciones educativas fiscales a nivel nacional se está realizando la evaluación al desempeño docente .

En el plan decenal de educación (2016), “Se deberá mejorar la equidad y calidad en la educación, implementando un sistema nacional de evaluación de cuentas en el sistema educativo”, planteando paradigmas, estándares de calidad que ayudando a la orientación, apoyo y monitoreo de la gestión hacia un mejoramiento continuo mediante la fundamentación en valores de justicia, solidaridad e innovación.

En la Unidad Educativa Adolfo H. Simmonds, se visualiza a docentes desmotivados en sus actividades, lo que influye en la calidad educativa, donde existen se dedican a desempeñar sus funciones de manera monótona y por otro lado el comportamiento actual de los estudiantes según la LOEI, Ley orgánica de educación intercultural, (2016) existen derechos y deberes de los docentes capítulo cuatro, art10, literal K “acceder a servicios y programas de bienestar social y salud integral” (p.63). Por lo que se debe proponer grandes cambios a partir de un adecuado clima organizacional.

1.1 Trabajos previos

Así mismo Cuesta (2013), en su estudio "Motivación personal y laboral de los maestros del programa de Intercambio cultural que laboran en una institución educativa en la Ciudad de Guatemala ", en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Su metodología descriptiva, transversal, y de enfoque cuantitativo se enfocó a una muestra no probabilística de 25 personas con característica en común de expatriados mediante el instrumento de cuestionario con escala de Likert de 1-4, siendo una investigación. Los resultados indican que la motivación en personas que laboran en su país es laboral y económica, y la motivación de los expatriados se basa más en los aspectos personales. Concluyendo que los docentes en cuestión los que no decidieron salir del país presentan una mayor influencia de motivaciones laboral.

Así mismo Aguirre (2016), en su investigación “Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 04 – 2016”, tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo en Perú. Su método se basa en la hipótesis del tema, es deductivo, de característica pura, descriptiva y correlacional; su diseño es no experimental de corte transversal con tipo de muestra no probabilística e intencional, aplicando la técnica de la encuesta con escala de Likert a 108 docentes de dicho plantel. Se concluyó con la hipótesis definida en un alto grado positivo de relación entre la cultura organizacional, al poder, al rol, actividad y persona y la motivación laboral de los colaboradores de la Institución de Gestión Educativa.

Además, Cueva (2016) en su proyecto “Influencia de la cultura organizacional del desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José de la Esperanza 2016”, de la Universidad de Perú “César Vallejo”. En cuanto a su diseño de indagación es descriptivo correlacional se empleó un muestreo aleatorio sistemático, que consistió en aplicar el cuestionario a 38 trabajadores, considerando la técnica del cuestionario con un mínimo del 4% de la alternativa casi nunca y un máximo del 49% de la alternativa casi siempre, asimismo, se determinó satisfactoriamente el nivel de desempeño laboral en las dimensiones de trabajo, calidad, responsabilidad, relaciones interpersonales y organización alcanzadas por los docentes.

Según Celi (2015), en la memoria titulada “Estudio de la influencia en el desempeño laboral de docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador y la cultura organizacional, 2014” de la ciudad de Quito; tiene como objetivo establecer los factores de la cultura organizacional que fortalecen o debilitan el desempeño laboral y la productividad en la PUCE SD, para el estudio de esta investigación se empleó un diseño de naturaleza no experimental; descriptivo-exploratoria, que hace uso el método de encuesta y la entrevista. Al disponer de una sola medida de las variables que se realiza en un único momento temporal estudio transversal, concluye que el personal de gestión, docencia y directores académicos tienen claro que significa productividad, por lo cual se obtiene resultados eficientes y eficaces. Asimismo, manifiestan que se ha logrado una estabilidad entre los docentes, administradores y estudiantes. Finalmente, los recursos tangibles e intangibles son usados de manera correcta y los servicios brindados son de calidad.

Expresa Bombón (2016), en su indagación con el tema “Cultura organizacional del personal docente y administrativo de la unidad educativa; y el liderazgo en Pedro Fermín Cevallos de la provincia de Tungurahua”; en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Su población es de 80 integrantes, el instrumento que se usó es el cuestionario, concluyendo que el liderazgo que existe dentro de la unidad educativa es contraproducente, influyendo negativamente intereses del personal, como de la institución. Los colaboradores de la institución viven una incertidumbre constante en cuanto a la forma correcta de realizar varias de las tareas que son enviadas por el órgano rector de educación, causa por la cual no logran entregarlas a tiempo.

Así mismo Solórzano (2016), en su tesis “Niveles de motivación de los docentes en el proceso educativo” previa la obtención del título de Magister en la Ciencia de la Educación de Pontificia Universidad Católica del Ecuador con sede en Esmeraldas, optó como objetivo principal considerar para mejoras en algo el proceso de enseñanza y aprendizaje a través de la motivación de los docentes, identificando los niveles motivacionales de los docentes para elevar su desempeño profesional y su motivación en el proceso educativo y a su vez determinar los factores que inciden en el desempeño profesional de los docentes; se prefirió una metodología con carácter descriptivo usando el método analítico sintético y deductivo – inductivo que sirve para conocer la realidad investigativa. El resultado obtenido de la aplicación de la encuesta a los profesores es del 91% de desmotivación, en conclusión, a pesar de la desmotivación de los docentes en cuanto a la participación no activa de los estudiantes, su íntegro valor cultural organizativo de servir a la sociedad no decae y sirven favorablemente a respectivamente a cada institución educativa.

También Altenar (2017), en su trabajo investigativo “Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral”, en Educación en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Quito, Ecuador, para obtener el título de Magíster en Investigación; el mismo que identificó la problemática de estudio, realizando un análisis en los principios y conceptualizaciones hipotéticas que mantienen el tema propuesto, determinando el nivel de satisfacción de los docentes mediante encuestas, con la discusión de los resultados obtenidos frente a posturas teóricas y estudios similares, proponer estrategias para el enriquecimiento del sistema de evaluación mediante la aplicación de nuevos instrumentos de evaluación de desempeño laboral, con la estimulación del personal docente. El resultado fue óptimo con un 85,45% de valoración de motivación positiva que desempeña el directivo frente al profesorado evaluando el desempeño pedagógico lo que hace más participativo al docente en sus actividades diarias.

En concordancia con López (2018), en la tesis titulada satisfacción laboral y su incidente en el desempeño del personal de la institución particular bilingüe Santiago Mayor de la ciudad de Guayaquil, de la Universidad de Guayaquil – Ecuador. Tiene como objetivo general el de establecer el nivel de relación que existe entre la satisfacción laboral y el ejercicio del personal Docente y Administrativo de la Unidad Educativa, utilizando una

metodología de investigación bibliográfica siendo una indagación documental. El enfoque que aplica la presente investigación es el mixto, aplicando tipos de investigación descriptiva y correlacional en respuesta a los resultados arrojados en la investigación de campo, la propuesta o plan de acción diseñada y desarrollada para el Colegio se fundamenta en el concepto sistémico y multidimensional de calidad educativa del Ministerio de Educación del Ecuador. En conclusión, se desarrolla un plan de gestión e incrementa en el plantel con la finalidad de extender positivamente la relación e incidencia entre la satisfacción y el desempeño del personal, por medio de los estándares de calidad, basado en normativas del Ministerio de Educación de Ecuador.

1.2 Teorías relacionadas al tema

1.2.1 Definición de Cultura organizacional

Mata (2013), define a la cultura organizacional como la inserción de los docentes que influye a la hora de alcanzar fines educativos, es por lo que la sociabilización de estos en la cultura organizacional va en aumento y su participación es aceptable provocando la motivación de crear mayor libertad y mejor calidad en la enseñanza. (p. 175).

Según Castillo (2015), indica que “La cultura consiste en modelos de pensamiento, sentimiento y reacción, que son obtenidos y transmitidos por medio de símbolos, formando así los logros distintivos de los grupos humanos, lo que incluye los métodos de elaborar productos” (p. 98).

La cultura organizacional es el distintivo de la organización debido a esto muchas características buenas o malas influyen en varios ámbitos internos y externos, de un entorno empresarial u organización en general. Según Robbins (2012) ésta “involucra la coherencia con las personas, objetivos y sistemas de valores con la finalidad de rendir correctamente en calidad o cantidad el trabajo o tarea asignados”.

Al analizar y comprar las diferentes definiciones que se tiene de la cultura organizacional, se pudo concebir que está conformada por varios conceptos como lo son la estructura,

misión, visión organizacional, los valores que comparten los miembros, normas institucionales, procedimientos, comunicación efectiva entre otros. El uso de estos elementos se ha convertido en puntos determinantes para las instituciones para conseguir los objetivos planteados sin dejar de lado las expectativas de los trabajadores; con lo que se logra alcanzar el éxito organizacional.

1.2.2 Dimensiones de la Cultura Organizacional

Según César Piqueras en su charla de Cultura Organizacional, expone la teoría de Hofstede (2012), el cual define que en las dimensiones culturales existe “Adaptaciones de la distancia al poder es un espacio entre conseguir la igualdad de una persona a otra, esto contempla el mayor grado de corrupción, pero no siempre el distanciamiento es un factor negativo, esto depende de la calidad de sociabilización que se tenga y se pueda intercambiar criterios mutuamente”.

En la dimensión implica expresa Denison (2017), Se basa en “La estructura jerárquica de una institución incluyendo la colaboración de sus integrantes y la acción de estos al resolver diferentes situaciones actuales o potenciales”, acorde al modelo estructural esta dimensión se desenvuelve al todo el talento humano otorgando una especie de poder que los compromete para lograr una mejor coordinación e integración. (p.176).

En la dimensión Consistencia según Suárez (2017), logra poseer “La habilidad de convencimiento y de firmeza se refleje en el carácter fuerte del individuo, capaz de desenvolverse e integrar un grupo de trabajo, para lo cual coordinar acuerdos o pactos laboralmente hablando, y valores centrales influye en la cultura organizativa con miras de una visión compartida”. (p.178).

Esta dimensión diagnostica el comportamiento de las diversas instituciones que deseen argumentar la fuerza de su cultura, mediante las habilidades y competencias del

trabajador. Los valores, acuerdos, la coordinación e integración son puntos específicos dentro de la teoría de la demisión consistencia.

En la dimensión adaptabilidad establece su portación Eichholz (2015), que “La adaptación de la cultura que posee una institución se somete a cambios que provienen de factores internos y externos”. (p.162), son adaptaciones que se asumen y aprenden de tal manera que sin considerar la jerarquización el trabajador debe responder y actuar a la brevedad posible, tanto como externamente los clientes y competidores deben ser los primeros en percibir las respuestas inmediatamente.

En la dimensión misión expresa Reinares (2017), expresa que es “Propósito práctico y tangible, que se logra a corto plazo, esto establece la visión que se llevará a cabo a largo tiempo”. (p.124), teniendo en consideración que el desarrollo de sus metas debe ser claras y bien definidas que permita al miembro del equipo su actuación positiva e inmersión de capacidades al máximo.

De acuerdo con Robbins, (2018), expresa que las culturas fuertes pueden ser caracterizadas por los valores en la distribución, aceptadas por todos los integrantes de la comunidad educativa, por lo contrario, una cultura débil sucede cuando se observa los siguientes aspectos; el personal conserva escasa independencia en su trabajo, la administración demuestra incomodidad, no existe una metodología aplicada de forma imparcial, carece de incentivos por el nivel de productividad, entre otros aspectos importantes que se deben reflejar en la institución educativa para llevar a cabo el funcionamiento de la organización y cumplir sus metas planteadas.

En las teorías donde Likert (1968), ha realizado un vocablo que da cuenta del fenómeno efecto- cascada, el perfil es ventajoso y nos da un pensar de cómo el trabajo del dirigente, las formaciones jerárquicas y régimen producen un clima, en una definida escala organizacional, que se forma en el ingreso del consiguiente nivel, limitado, a su vez, la ejecución del liderazgo y las organizaciones. De esta manera se da una suerte de "copia" de los procedimientos, a la manera de como una entidad promueve sus igualdades en la especie y se alarga en el tiempo

Likert mantiene que en la apreciación del entorno de una institución intervienen variantes tales como:

Las variables causales estableciendo el sentido en que una organización desarrolla, así como los resultados que obtiene. Aquí podemos observar su administración, la estructura de la organización, la toma de decisiones las reglas y normas, etc.

Las variables intermediarias o intervinientes al mostrar el estado interno y la salud de una empresa, aquí se incluyen las motivaciones, actitudes, valores, objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y toma de decisiones, etc.

Las variantes finales al ser variantes dependientes que resultan del estudio conjunto de las dos mencionadas. Muestran los resultados adquiridos por la organización. En ellas se incluye la productividad, los actos, los beneficios, las pérdidas, etc., estas variables constituyen la eficacia organizacional de una empresa.

Para Likert es primordial que se conozca la apreciación de una cultura, más que del contexto en sí, por cuanto él sustenta que las conductas y posturas de los individuos son un producto de sus aclaraciones de la fase y no de una pretendida situación objetiva. Según los tres modelos de variantes apreciación en la percepción del ambiente, permite saber y estar al tanto al impacto de los buenos resultados de una institución.

Al compartir los aprendizajes en un adaptación laboral, Likert, al interactuar entre los miembros de la comunidad educativa, compartiendo prácticas a través de las emociones, valorando los conocimientos esenciales que generen un ambiente agradable, innovando en el campo tecnológico, estableciendo objetivos preciso para dirigirse a las demás personas; a partir de que la enseñanza con la finalidad de favorecer al desarrollo de los seres humanos, en su entereza, es evidente que el ambiente es asunto de mayor interés y preocupación.

1.3 Motivación

Indica Alicia (2016), que “La motivación es un reglón más de la vida cotidiana debido a que el ser humano emplea tiempo sea el necesario o no para obtener como resultado la satisfacción con pruebas y de esta manera se fomenta la motivación porque el tiempo que se invirtió resultó óptimo para lo requerido”. Al reconocer que la motivación es parte integral de la cultura de una institución y el recompensar el esfuerzo del personal docente esta causa enorme impacto al deseo de querer trabajar y esforzarse. (p.216)

La motivación se refiere en aspecto general al esfuerzo que se realiza con el fin de alcanzar una meta estipulada; desde el aspecto laboral tiene relación al esfuerzo que se da para llegar a las metas organizacionales sin dejar de lado la satisfacción de las necesidades individuales. Otra forma de describirlo es como un factor propio de la persona que tiene que ver con el comportamiento debido a que un ser humano es complementemente distinto del otro por lo que sus necesidades no son las mismas.

1.3.1 Motivación Laboral.

Al expresar Miuño (2016) indica que la motivación laboral es cuando “El individuo se motiva por inercia propia, esto es resultado de desear tener algo en su inmediato accionar”. Es decir cuanto a las necesidades de realización personal, el individuo aporta con su imaginación innata en el desenvolvimiento de sus actividades y plasma el deseo de querer involucrarse y trabajar en grupo una vez que sabe cuál es el fin deseado de su entorno social, pues bien, el empleado llamándose así dentro de una empresa pone toda su capacidad e imaginación motivándose a que el logro final es obtener sus ingresos económicos. (p.119)

La motivación según Preston (2018), expresa que “Un individuo se alienta más al saber que la institución está en crecimiento y pone todo su ahínco y capacidades intelectuales al máximo para prosperar junto a esta”. Implementando diversas estrategias que optan como ventajas en invertir en capacitaciones. La organización debe mantener el estándar apropiado de no decaer en su propuesta de ofrecer crecimiento al personal muchas veces este incurre sentirse frustrado y sus índices de motivación bajan. (p.122)

Según Triginé (2012) indica que es “La motivación personal no puede ser puramente económica, la motivación abarca la interacción social, el punto de crecimiento entre ser mejor una persona que otra”. En cuanto a la motivación laboral las variables que influyen a la personas es invertir sus esfuerzos a realizar una meta en común y llegar a que su esfuerzo sea útil para la realización de la misión y la visión de una organización. Es por este caso que la motivación debe de reconocerse a la hora de contratar al personal, mostrándose con destrezas. (p.112).

De acuerdo a las dimensiones tenemos a la primera dimensión de motivación intrínseca. Según con Matos (2016), percibe como “El deseo de realizar algo basado en el disfrute de la conducta en sí misma, más que depender de apoyo externo”. Con la conducta motivada intrínsecamente emana de las necesidades internas y la satisfacción espontánea que la actividad proporciona; con la conducta motivada extrínsecamente la motivación surge de incentivos y consecuencias que se hacen contingentes al comportamiento observado. (p.78)

En consecuencia, las necesidades psicológicas, provienen de relacionarse con los demás interviniendo su autonomía propia, competencias que se mezclan y se deben correlacionar en el momento de armonizar los cambios que esta exige. Son más básicas las percepciones morales debido a su adherencia con el compromiso es de poner en práctica una aspiración predeterminada y logrando se involucre con las exigencias externas.

En la segunda dimensión de la Motivación Extrínseca establece Morera (2014), expresando que se entiende a “Una manera de voluntad y actuar por las posibles distinciones externas que se puede observar al término de la acción”, en este tipo de motivación se entiende como perspectiva la consecución de una distinción o evitar una consecuencia negativa, la conducta se vuelve en un instrumento como medio para alcanzar estímulos, sociales, o psicológicas (p.214).

Motivando a un personal que se entrena o que está en constante capacitación laboral y profesional implica que este tiene la necesidad de aportar más a la instituciones por el

compromiso que de por sí se tiene con estos valores agregados y de confianza a ellos, es debido a esto que el trabajador requiere un poco de apoyo real y adecuado.

En la tercera dimensión motivación trascendental según Villagra (2013) indica que es “Volátil, de esto dependerá que el suceso se plasme, se haga realidad y sea el más importante acontecimiento en las vidas de los seres humanos y cree ese espacio auténtico entre la motivación obligada por sí mismo y la motivación impensada y se haga hasta lo imposible posible para poder realizarlo”. Hoy en día se debe reconocer el origen y los rasgos de liderazgo que pertenecen a las personas y sus diferentes respuestas o estímulos para la resolución de conflictos dentro de la sociedad. (p.156).

La motivación en cuanto a las necesidades sociales se sumergen en la capacidad, la libertad de realizar actos por uno mismo y las relaciones sociales, elementos que tienen la finalidad de ser un coadyuvante esencial en el logro de transmitir la motivación de un individuo a la conglomeración de las instituciones para poder hacer realidad esa influencia que sirve para el bien en común.

En las principales teorías existen diversos autores que se han dedicado a desarrollar estudios sobre la motivación, por lo cual existen diversas teorías, de las cuales se destacan las siguientes:

Según Maslow (1954) citado en Pila (2012), “La motivación involucra la existencia de alguna necesidad, ya sea absoluta, relativa, de placer o de lujo. Cuando una persona está motivada a “algo”, considera que ese “algo” es necesario, conveniente y útil”. (p.17), por lo tanto, la motivación es el impulso que lleva a satisfacer las necesidades y se convierte en un activador de la conducta humana. Sobre la teoría de Maslow indica: Se trata una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; identificando cinco categorías de Necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación”. (p.09)

En la Teoría de la jerarquía de las necesidades La teoría de la motivación mejor conocida como la jerarquía de las necesidades, establecida por Abraham Maslow, quien determinó la hipótesis de que dentro de cada individuo o sujeto, existe una jerarquía de

cinco necesidades entre estas se pueden encontrar -Fisiológicas. Esta incluye hambre, sed, refugio, y otras necesidades corporales, del individuo Seguridad. En esta abarca el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales. - Sociales. Se pueden encontrar el efecto, el sentido por pertenencia, la aceptación y la necesidad. - Estima. Encontramos lo que son los factores internos como el respeto que tiene la persona a sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos como el estatus, el reconocimiento y la atención.

En la Autorrealización: Siendo el lanzamiento para convertirse en aquello que el individuo es capaz de ser; incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial. Un factor importante que se debe saber es que las necesidades no se van a satisfacer por completo, y saber que aquella que alcanza un nivel deja de motivar, si la misma está bastante complacida, la siguiente se vuelve dominante. Según Maslow si se desea motivar a un individuo se necesita entender y saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra esa persona y concentrarse en el nivel de esta satisfacción.

Posteriormente al estudiar la manera en que los gerentes se relacionaban con los empleados McGregor determinó, que los puntos de vistas que aquellos tenían acerca de las naturalezas los seres humanos se basan en ciertas suposiciones que moldean su comportamiento. Los gerentes que están a favor de la teoría X creen que a los empleados les disgusta de modo inherente al trabajo por lo que deben ser dirigidos incluso coaccionados a realizarlo. Quienes se basan en la teoría Y suponen que los empleados consideran el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar incluso a buscar la responsabilidad.

En la teoría Y: Al considerar que una teoría es un sistema lógico-deductivo constituido por un conjunto de hipótesis comprobadas, en un campo de aplicación señalando que las necesidades de orden superior dominan a los individuos. Incluso McGregor llegó a pensar que los supuestos de la teoría Y eran más válidos que los de la teoría X. Por consiguiente estableció que la idea como toma de decisiones participativa, los trabajos de responsabilidad y desafiantes y las buenas relaciones grupales servían para maximizar la motivación de un individuo en una institución en su trabajo.

De acuerdo a Chiavenato (2007), expone que los individuos se instituyen según sus necesidades de forma estructural, como una pirámide, de acuerdo a una determinación biológica causada por su naturaleza genética”. Recapacitando en la base de la pirámide se instaló las insuficiencias fisiológicas, ligadas a las necesidades fundamentales de la persona, en segundo lugar, la seguridad, en tercera posición se ubican las necesidades de pertenencia, es decir, sentirse aceptado, la amistad, el afecto, entre otros aspectos después, se ubica la autoestima, la confianza en uno mismo, el respeto y el éxito. Para finalizar la autorrealización es el desarrollo de todas las potencialidades transiges. Para Maslow, hasta que una necesidad no se ha satisfecho, no se pasa a la siguiente, pero destaca que una persona se desarrolla más mientras cubre todo tipo de necesidades.

1.4 Formulación del problema

¿De qué manera la motivación laboral de los docentes influye en la cultura organizacional en la unidad educativa “Adolfo H. Simmonds”, Guayaquil - Ecuador 2018?

1.4.1 Problema Específicos

¿De qué manera la dimensión implica influye en la motivación laboral de los docentes?

¿Cómo la dimensión consistencia influye en la motivación laboral de los docentes?

¿En qué medida la dimensión adaptabilidad influye en la motivación laboral de los docentes?

¿Cómo la dimensión misión influye en la motivación laboral de los docentes?

1.5 Justificación del estudio

Es conveniente la cultura organizacional siendo un argumento esencial para en las organizaciones que examinan ser más profesionales ya que determinan el nivel de compromisos en sus colaboradores en la unidad educativa. Implementando un verdadero cambio organizacional significativo en el mejorando las prácticas y procesos internos de la institución, así mismo se considera importante estudiar la calidad de la gestión del talento humano, esto lleva a que las organizaciones replanteen, en cierta medida, el cambio en su estructura o funcionamiento.

Su relevancia social se evidencia en los resultados de los instrumentos aplicados al personal docente y autoridades guardan relevancia social ya que benefician la motivación en un adecuado clima organizacional por lo que se establece la correspondencia de la influencia en ambas variables en un determinado contexto.

Su valor teórico es importante que los docentes desarrollen capacidades de aprendizaje que ayuden a aterrizar los conceptos de cultura organizacional y conviertan a esta institución idónea en donde se aprende a medida de que se fortalece la cultura organizacional, ya que les permiten establecer diversas ventajas competitivas en el campo educativo en nuestra localidad.

Su valor práctico se refleja al colaborar con un determinado grupo definido de profesionales, la actitud de estos inspira de manera positiva o negativa, la forma de trabajo de uno mismo y genera soluciones en la colaboración de los integrantes así como en el clima de la organización.

Aporte Metodológico: fue factible al aplicar un instrumento que sirva de aporte a nuestra investigación científica facilitando los datos correspondientes en la correspondencia al clima organizacional y la motivación laboral de los docentes. Estableciendo acuerdos significativos que nos motiven a mejorar. Su relevancia social se evidencia en los resultados de los instrumentos aplicados al personal docente.

1.6 Hipótesis.

1.6.1. Hipótesis General.

La cultura organizacional influye significativamente en la motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa “Adolfo H. Simmonds”, Guayaquil - Ecuador 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicos.

La dimensión Implicación influye significativamente en la motivación laboral de los docentes.

La dimensión consistencia influye significativamente en la motivación laboral de los docentes.

La dimensión adaptabilidad influye significativamente en la motivación laboral de los docentes.

La dimensión misión influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General.

Establecer la influencia de la cultura Organizacional en la motivación laboral de los docentes de la unidad educativa “Adolfo H. Simmonds”, Guayaquil – Ecuador, 2018.

1.7.2. Objetivos Específicos.

Examinar la influencia de la dimensión que implica la motivación laboral de los docentes.

Instituir influencia de la dimensión consistencia en la motivación laboral de los docentes.

Establecer la influencia de la dimensión adaptabilidad en la motivación laboral de los docentes.

Conocer la influencia de la dimensión misión en la motivación laboral de los docentes.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La investigación que se realizó fue del tipo no experimental, con enfoque cuantitativo y naturaleza cualitativa que mediante un análisis del comportamiento de la población “docentes” para la toma de decisiones exactas tiene finalidad básica por su recopilación de información más relevante y real para obtener resultados valederos acerca de la influencia de la cultura organizacional en la motivación de los docentes, lográndose aplicar el instrumento de cuestionarios sistemáticos.

Para Sampieri (2003), el diseño no experimental se divide tomando en cuenta el tiempo en el que se hace la recolección de datos, siendo estos: diseño transversal, en el que se recolectan los datos en un único tiempo, teniendo como propósito describir variables y su incidencia de relación en el momento dato; y el diseño longitudinal, en este diseño la recolección de datos se da en diferentes períodos de tiempo, con el fin de hacer inferencias sobre el cambio, determinantes y consecuencias.

Concordando con la temática social educativa que actualmente va hacia la excelencia académica este se estanca debido a la falta de motivación no sólo del alumnado sino de los docentes y la institución en sí; según Sadornil (2013) la parte que se asigna a los métodos no empíricos, para un estudio basado de costumbres, creencias y valores previamente establecidos es la de limitar procesos existentes con estructuras más idóneas y de esta manera alcanzar a influenciar a los docentes a motivarse a desarrollar una cultura con mejoras y de mayor calidad.

Es de carácter correlacional esta investigación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los docentes en la unidad educativa “Adolfo H. Simmonds” y ante lo expuesto en el marco teórico las variables se relacionan entre sí, debido a su participación en la problemática logrando orientar el resultado deseado de la hipótesis. Como lo comenta en su libro Aras (2012) la correlatividad sitúa los perfiles individuales proponiendo covariar los efectos que causan cada constante y relacionarnos midiendo tanto el impacto como la dirección determinante de ambos componentes.

El diseño de la presente investigación es Correlacional Causal. El proyecto se diagrama en el siguiente esquema:

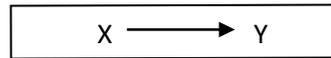


Figura 1.

Diagrama correlacional de las variables

Siendo X Cultura Organizacional

Siendo Y Motivación laboral

—————> Influyen en

las unidades a manipular bajo el control aleatorio de las variables tienden a ser ese fenómeno que resulta del estudio, en otras palabras, la metodología observacional aplicada hace crear un diseño de correlación entre ambas porque se suponen causales y depende la una de la otra. (Sadornil, 2013)

Mediante la problemática, conjeturas y determinación de los efectos se estructura representaciones aleatorias tratadas con criterio profesional, controlando representativamente la información expuestas en las encuestas a los docentes tomados por muestreo.

2.2 Población, Muestra

2.2.1. Población.

Orúz (2014) emite en su libro describe a los individuos posibles seres que forman el universo, y solo la población es un conjunto de individuos identificados de quienes se puede tomar ejemplares para hacer análisis de datos estadísticos. Distinguiendo la población como accesible y finita en este estudio se procede de la siguiente manera.

Fue tomada la población existente en cuenta para la presente tesis se la realizó en la Unidad Educativa “Adolfo H. Simmonds”, ubicado en el Distrito 09D03 Zona 8 Parroquia 9 de octubre de la Provincia del Guayas Cantón Guayaquil del año lectivo 2018, en el personal docente que labora en los niveles secundario constituido por Básico superior (EGB Educación General Básica), bachillerato (BGU Bachillerato General Unificado) y técnico Contable e Informática.

Con un total de cuarenta y seis maestros de las tres jornadas existentes, cuarenta y cuatro titulares y dos contratados, de los cuales once son varones y treinta y tres son mujeres.

Tabla 1. Distribución de la Población.

Docentes		Docentes		Total
Titulares	Contratados	Masculinos	Femeninos	
44	02	11	35	46

Población tomada de la Unidad Educativa Adolfo H. Simmonds. Tomada de la investigación propia.

2.2.2. Muestra.

En su libro González (2015) representa en tablas la muestra como un listado tomado exhaustivamente de fichas facilitando los resultados de una localidad, información, etcétera, la cual tipifica las características centrales en forma dinámica de la misma.

La muestra que se estableció por muestreo no Probabilístico, específicamente por muestreo intencional o conveniencia, dado que se decidió almacenar datos con la población del nivel secundario de la unidad educativa en mención, además no se justifica tal cálculo para un muestreo total ni para la realización de cálculos mediante fórmula de población finita e infinita.

En este proyecto se obtuvo el resultado de 28 docentes de los cuales son 11 varones y 17 mujeres que dieron su consentimiento para su procesamiento en la técnica propuesta.

Tabla 2. Distribución de la Población

D. Masculinos	D. Femeninos	Total
11	17	28

Población tomada de la Unidad Educativa Adolfo H. Simmonds. Tomada de la investigación propia.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.3.1. Técnicas

Un registro cuantificable es la técnica o mecanismo generador donde se observará estructuradamente las capacidades de los intervinientes y los estímulos o reactivos que se presentan para medir lo que carece una sociedad o a su vez para tener conocimiento de lo que la misma necesita.

A su vez Pascual (2016) en su libro refiere que si los instrumentos son válidos se podrá obtener de forma confiable los resultados para ser aplicados a análisis correspondientes futuros. Diferencia también que existen muchas sistemáticas que refuerzan y validan los resultados de aplicación dentro de un estudio.

Dentro de los cuales se pueden mencionar a técnica de encuesta, técnica de entrevista, técnica de fichas y los test. Para esta tesis se escogió la técnica e instrumento de recolección de datos más apropiados que agrupa información mediante un cuestionario.

La técnica de la encuesta según Mediano (2014) “La metodología cuantitativa más utilizada para información primaria, la cual utiliza métodos de comunicación exponiendo al colectivo a participar activamente con relación al estudio que se esté haciendo”.

La presente investigación permitió observar la problemática desde un punto de vista más consecuente a la realidad de la Unidad Educativa “Adolfo H. Simmonds” en cuanto a las instancias relacionadas con las variables previstas mediante un cuestionario que en su momento permitió el análisis auténtico para obtener datos específicos y notables.

2.3.2. Instrumentos de recolección de datos.

Instrumento de Cuestionario.

La herramienta de cuestionario según Martínez (2015) en su libro comenta sobre “La información por la rapidez de las respuestas obtenidas de la muestra es mucho más conveniente por obtener información primaria con coherencia a base de ítems o preguntas directamente dirigidas”.

Evaluación Psicométrica.

Según Aragón (2015). Enuncia que “La valoración psicológica se mide a través de la evaluación psicométrica, lo que permite contar con razones de los encuestados y la interpretación real de los valores obtenidos”.

Siendo una herramienta el cuestionario que se seleccionó como diseño con el propósito de medir las características significativas o niveles de la cultura organizacional y su

motivación laboral a docentes que laboran en la Unidad Educativa “Adolfo H. Simmonds”, bajo el empleo de la técnica psicométrica.

La primera variable contiene cuatro dimensiones con quince ítems para cada indicador, cada ítem es evaluado mediante la escala ordinal que originalmente posee tres niveles escala baja, media y alta.

2.3.3. Validez y confiabilidad

2.3.3.1. Validación del instrumento

Según Pérez (2012), enuncia que “El problema, la necesidad de su fundamentación y la adecuada formulación de un instrumento descriptivo corresponde tener como base una hipótesis viable y apropiada para la resolución de un proceso”. Su análisis detalla consecuencias de actos y conocimientos didácticos que deben aplicarse teniendo en cuenta que la información es susceptible al momento de ser evaluada.

El instrumento para evaluar la cultura organizacional y de la motivación laboral fue aceptada a través de la confirmación del contenido mediante juicios de la siguiente experta que el instrumento fue analizado por la Asesora de diseño de la investigación Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne.

2.3.3.2. Confiabilidad.

Rodríguez (2015), indica que “Para aplicar el parámetro de la confiabilidad el instrumento tomado para medir cuantitativamente debe estar correctamente aplicado para que no exista disparidades o discrepancias con las opiniones u opciones elegidas por cada individuo de la muestra”, por lo que el cuestionario también resulta confiable si es aceptado por voluntad propia de cada uno de ellos y los resultados deben ser cerrados para evitar

infiltraciones de información no adecuada de cualquier índole que pueda perjudicar los resultados .

De acuerdo al Alfa de Cronbach al construir el nivel de confiabilidad de una escala el Alfa de Cronbach coeficiente que se basa en la consistencia interna por calcular el promedio de los coeficientes de correlación de las preguntas estandarizadas, se valora entre 0 y 1, considerando es bueno se encuentra entre el puntaje ideal de estabilidad interna.

Al interpretar la tabla que se expone el alfa de cronbach fue de 0,921 que de acuerdo a los rangos propuesto por George y Malleri (2013) corresponde a una excelente confiabilidad lo que significa que el instrumento brinda una completa seguridad y confianza para medir la variable de la cultura organizacional, y expone el alfa de 0,888 corresponde a una buena confiabilidad lo que significa que el instrumento brinda una completa seguridad y confianza para medir la variable de la motivación laboral.

2.4. Métodos de análisis de datos

Según Mediano (2014), indica que “Los métodos de análisis de datos se analizan las características de la muestra tomada aleatoria y de tamaño suficiente de determinada población en sus niveles competenciales, analíticos, expectativas de grupo e individuales”. Por lo que las tipologías deben de asemejar relación de los intervinientes de interés con giro de cualquier trabajo de investigación, en esta metodología es más conveniente para el cálculo de los resultados de una encuesta debido a que los datos son más específicos e identifican y detectan que cada ítem esté presente concordando con los perfiles de las variables correlacionadas. El análisis de datos se realizó a través del software estadístico SPSS, v.22 considerando las acciones que se describen a continuación:

Elaboración de base de datos: Se procedió a elaborar una lista de variables y datos para registrar las respuestas recogidas a través del cuestionario y para agruparlas y reorganizarlas de acuerdo con lo que demanda la investigación y teniendo en cuenta la escala de evaluación definida.

Se diseñó tablas de distribución de frecuencias en la tabulación absolutas y relativas de acuerdo con la estructura establecida para las dimensiones de las variables y a lo requerido por los objetivos de la investigación.

Análisis estadístico: Se realizó el cálculo de frecuencias y la elaboración de tablas personalizadas, a partir de procesos de recodificación de variables y cálculo de nuevos valores con el propósito de identificar el “completamente de acuerdo” o “completamente en desacuerdo” situación favorable o positiva y situación desfavorable o negativa, con respecto de los indicadores y dimensiones estudiadas.

En la interpretación se procedió a interpretar cada uno de los resultados, exponiendo el significado de los valores estadísticos que se muestran en las tablas. Se coordina el procedimiento que se utilizó para organizar y analizar los resultados.

2.5. Aspectos éticos

La población utiliza una dimensión ética con el propósito incluir a docentes referidos que siguen la normativa relacionada con los reglamentos generales de docencia, reglamentos universitarios, reglamentos de posgrado, reglamentos generales, comisión de responsabilidades, código de conducta y códigos de ética.

Al personal docente se les planteo una interrogante ¿Existe un código de ética que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto? la cual demuestra que están de acuerdo conjuntamente que existe un protocolo de ética establecido en los reglamentos de la institución utilizada para medir el grado de cultura organizacional y la motivación laboral que gozan el profesorado. El lineamiento de la formación de docentes de posgrado en el tema de ética en la investigación de la influencia de la cultura organizacional en la motivación de los docentes de la institución educativa, Guayaquil – Ecuador 2018; ha considerado que las disciplinas sociales y científicas son parte esencial para el desarrollo de este. La finalidad del consentimiento informado en esta investigación realzó y sesgó la ética y moral durante el proceso paso a paso de la problemática y los resultados analizados de las variables establecidas.

III. RESULTADOS

3.1 Descripción de resultados.

Objetivo General.

Determinar la influencia de la cultura Organizacional en la motivación laboral de los docentes de la unidad educativa “Adolfo H. Simmonds” Guayaquil – Ecuador, 2018.

Tabla 3. Influencia de la cultura Organizacional en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador, 2018.

		V. Motivación laboral		Total
		Medio	Alto	
V. Cultura organizacional	Medio	3.6%	10.7%	14.3%
	Alto	7.1%	78.6%	85.7%
Total		10.7%	89.3%	100.0%

Cuestionario a los docentes de la U.E. “Adolfo H. Simmonds”. Obtenida de la investigación propia.

Interpretación.

En la tabla 3 se describe que el 78.6% de los docentes de la unidad educativa. “Adolfo H. Simmonds” de Guayaquil – Ecuador 2018 ,coinciden en evaluar como alto el nivel Cultura organizacional y motivacion laboral.

Objetivo Específico 1.

Conocer la influencia de la dimensión implicación en la motivación laboral de los docentes de la unidad educativa “Adolfo H. Simmonds” Guayaquil – Ecuador, 2018..

Tabla 4. Influencia de dimensión implicación en la motivación laboral de docentes.

		V. Motivación laboral			
		Medio	Alto	Total	
D. Implica	Medio % del total	3.6%	7.1%	10.7%	
	Alto % del total	7.1%	82.1%	89.3%	
Total					
		% del total	10.7%	89.3%	100.0%

Cuestionario a los docentes de la U.E. “Adolfo H. Simmonds”. Obtenida de la investigación propia.

Interpretación.

La tabla 4 describe que el 82.1% (23) de los docentes de la unidad educativa. “Adolfo H. Simmonds” de Guayaquil – Ecuador 2018 coinciden en evaluar como alto el nivel motivación que se entiende que Los docentes que se encuentran en este nivel se encuentran muy motivados, los docentes son impulsados a hacer cosas por el simple gusto de hacerle lo que permite que en la institución demuestre buenos resultados de las metas proyectadas.

Objetivo Específico 2

Establecer influencia de la dimensión consistencia en la motivación laboral de los docentes de la unidad educativa “Adolfo H. Simmonds” Guayaquil – Ecuador, 2018.

Tabla 5. Influencia de la dimensión consistencia en la motivación laboral de los docentes.

		V. Motivación laboral		
		Medio	Alto	Total
D. Consistencia	Bajo			
	% del total	0.0%	3.6%	3.6%
	Medio			
	% del total	3.6%	14.3%	17.9%
	Alto			
	% del total	7.1%	71.4%	78.6%
Total				
	% del total	10.7%	89.3%	100.0%

Cuestionario a los docentes de la U.E. “Adolfo H. Simmonds”. Obtenida de la investigación propia.

Interpretación.

La tabla 5 describe que el 71.4 % (20) de los docentes de la unidad educativa. “Adolfo H. Simmonds” de Guayaquil – Ecuador 2018 coinciden en evaluar como alto el nivel motivación que se entiende que Los docentes que se encuentran en este nivel se encuentran muy motivados, los docentes son impulsados a hacer cosas por el simple gusto de hacerle lo que permite que en la institución demuestre buenos resultados de las metas proyectadas.

Objetivos Específico 3

Determinar la influencia de la dimensión adaptabilidad en la motivación laboral de los docentes de la unidad educativa “Adolfo H. Simmonds” Guayaquil – Ecuador, 2018..

Tabla 6. Influencia de la dimensión adaptabilidad en la motivación laboral de los docentes.

			V. Motivación laboral		
			Medio	Alto	Total
D. Adaptabilidad	Medio	Recuento	1	0	1
		% del total	3.6%	0.0%	3.6%
	Alto	Recuento	2	25	27
		% del total	7.1%	89.3%	96.4%
Total	Recuento	3	25	28	
	% del total	10.7%	89.3%	100.0%	

Cuestionario a los docentes de la U.E. “Adolfo H. Simmonds”. Adaptada de la investigación propia.

Interpretación.

La tabla 6 describe que el 89.3% (25) de los docentes de la unidad educativa “Adolfo H. Simmonds” de Guayaquil – Ecuador 2018 coinciden en evaluar como alto el nivel motivación que se entiende que Los docentes que se encuentran en este nivel se encuentran muy motivados, los docentes son impulsados a hacer cosas por el simple gusto de hacerle lo que permite que en la institución demuestre buenos resultados de las metas proyectadas.

Objetivo Específico 4

Conocer la influencia de la dimensión misión en la motivación laboral de los docentes de la unidad educativa “Adolfo H. Simmonds” Guayaquil – Ecuador, 2018..

Tabla 7. Influencia de la dimensión misión en la motivación laboral de los docentes.

			V. Motivación laboral		
			Medio	Alto	Total
D. Misión	Medio	Recuento	2	6	8
		% del total	7.1%	21.4%	28.6%
	Alto	Recuento	1	19	20
		% del total	3.6%	67.9%	71.4%
Total	Recuento	3	25	28	
	% del total	10.7%	89.3%	100.0%	

Cuestionario a los docentes de la U.E. “Adolfo H. Simmonds”. Obtenida de la investigación propia.

Interpretación.

La tabla 7 describe que el 67.9% (19) de los docentes de la unidad educativa “Adolfo H. Simmonds” de Guayaquil – Ecuador 2018 coinciden en evaluar como alto el nivel motivación que se entiende que Los docentes que se encuentran en este nivel se encuentran muy motivados, los docentes son impulsados a hacer cosas por el simple gusto de hacerle lo que permite que en la institución demuestre buenos resultados de las metas proyectadas.

3.2. Comprobación de hipótesis.

Hipótesis General.

Hi La cultura organizacional influye significativamente en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil Ecuador 2018.

H0 La cultura organizacional no influye significativamente en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil Ecuador 2018.

Tabla 8. Relación entre cultura organizacional y motivación

			Motivación laboral
Rho de Spearman	V. Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	.812**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	28
		R ²	.659

Cuestionario para evaluar la cultura organizacional y motivación. Obtenida de la investigación propia.

Interpretación.

La tabla 8 muestra que el nivel de significación obtenido (0.000) fue menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$), asimismo el coeficiente rho (0.812) y el valor R2 alcanzado (0.659) resultan considerables es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación que indica que si existe influencia significativa un 65.93% entre cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de la Unidad Educativa. “Adolfo H Simmonds”.

Hipótesis Específicos 1

Hi La dimensión Implica influye significativamente en la motivación laboral de los docentes de la unidad educativa “Adolfo H. Simmonds” Guayaquil – Ecuador, 2018.

Ho La dimensión Implica no influye significativamente en la motivación laboral de los docentes de la unidad educativa “Adolfo H. Simmonds” Guayaquil – Ecuador, 2018..

Tabla 9. Relación entre implicación y motivación

			D. Implica
		Coefficiente de correlación	.642**
Rho de Spearman	Motivación laboral	Sig. (bilateral)	.000
		N	28
		R ²	.412

Cuestionario para evaluar la cultura organizacional y motivación. Obtenido de la investigación propia.

Interpretación.

La tabla 9 muestra que el nivel de significación obtenido (0.000) fue menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$), asimismo el coeficiente rho (0.642) y el valor R2 alcanzado (0.412) resultan considerables. En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación que indica que si existe influencia significativa un 41.2% entre dimensión implicación y motivación laboral de los docentes de la U.E. “Adolfo H Simmonds”.

Hipótesis Específicos 2

HI La dimensión consistencia influye significativamente en la motivación laboral de los docentes de la unidad educativa “Adolfo H. Simmonds” Guayaquil – Ecuador, 2018.

Ho La dimensión consistencia no influye significativamente en la motivación laboral de los docentes de la unidad educativa “Adolfo H. Simmonds” Guayaquil – Ecuador, 2018.

Tabla 10. Relación entre consistencia y motivación

		D. Consistencia	
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	.573**
		Sig. (bilateral)	.001
		N	28
		R ²	.328

Cuestionario para evaluar la cultura organizacional y motivación. Obtenido de la investigación propia.

Interpretación.

La tabla 10 muestra que el nivel de significación obtenido (0.001) fue menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$), asimismo el coeficiente rho (0.563) y el valor R² alcanzado (0.328) resultan considerables; expresa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación que indica que si existe influencia significativa un 32.8% entre consistencia y motivación laboral de los docentes de la U.E. “Adolfo H Simmonds”.

Hipótesis Específicos 3

HI La dimensión adaptabilidad influye significativamente en la motivación laboral de los docentes de la unidad educativa “Adolfo H. Simmonds” Guayaquil – Ecuador, 2018.

Ho La dimensión adaptabilidad no influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de la unidad educativa “Adolfo H. Simmonds” Guayaquil – Ecuador, 2018..

Tabla 11. Relación entre adaptabilidad y motivación

		D. Adaptabilidad	
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	.643**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	28
		R ²	.413

Cuestionario para evaluar la cultura organizacional y motivación. Obtenida de la investigación propia.

Interpretación.

La tabla 11 muestra que el nivel de significación obtenido (0.000) fue menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$), asimismo el coeficiente rho (0.643) y el valor R² alcanzado (0.413) resultan considerables. En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación que indica que si existe influencia significativa un 41.3% entre la dimensión adaptabilidad y motivación laboral de los docentes de la U.E. “Adolfo H Simmonds”.

Hipótesis Específicos 4

HI La dimensión misión influye significativamente en la motivación laboral de los docentes de la unidad educativa “Adolfo H. Simmonds” Guayaquil – Ecuador, 2018.

Ho La dimensión misión no influyen significativamente en la motivación laboral de los docentes de la unidad educativa “Adolfo H. Simmonds” Guayaquil – Ecuador, 2018..

Tabla 12. Relación entre misión y motivación

			Motivación laboral	D. Misión
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.726**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	28	28
		R ²		.527

Cuestionario para evaluar la cultura organizacional y motivación. Obtenida de la investigación propia.

Interpretación.

La tabla 12 muestra que el nivel de significación obtenido (0.000) fue menor al establecido para la investigación ($p < 0,05$), asimismo el coeficiente rho (0.726) y el valor R² alcanzado (0.527) resultan considerables. En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación que indica que si existe influencia significativa un 52.7% entre la dimensión adaptabilidad y motivación laboral de los docentes de la U.E. “Adolfo H Simmonds”.

IV. DISCUSIÓN

Luego del proceso de verificación de los datos a partir de la prueba estadística seleccionada se obtuvo para el objetivo general Determinar la influencia de la cultura Organizacional en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador, 2018, en la tabla 8 muestra que hay una relación significativa (0.000) entre la variable cultura organizacional y motivación laboral. Aguirre Patricia (2016) en su investigación titulada “Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 04 – 2016” Se concluyó con la hipótesis definida en un alto grado positivo de relación entre la cultura organizacional, al poder, al rol, a la tarea y a la persona y la motivación laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 04 - 2016. Lo que coincide con la tabla 3 describe que el 78.6 evaluaron como alto el nivel cultura organizacional. De la misma manera coincide con Likert (1968), donde manifiesta que la cultura organizacional es un trabajo realizado a través de planificación y costumbres que ayuden una buena organización. Por lo que se puede inferir que la cultura organizacional y la motivación de la Unidad Educativa “Adolfo H Simmonds” si están vinculadas.

En la presente investigación expone conocer la influencia de la dimensión implicación de la motivación laboral de los docentes en la tabla 10 muestra que hay una relación significativa (0.000) entre la dimensión implicación y la motivación. Así como la tabla 4 describe que el 82.1% evalúan en el nivel alto a la dimensión implicación. Esto coincide con el modelo estructural de Denison Perspectivas (2017) la implicación esta dimensión envuelve al todo el talento humano otorgando una especie de poder que los compromete para lograr una mejor coordinación e integración. Por otro lado, la dimensión motivación coincide con Triginé, (2012) La motivación que abarca una interacción social unen esfuerzos en común. Por lo que se puede inferir que la dimensión implica y la motivación de Unidad Educativa “Adolfo H Simmonds” si están vinculadas.

En relación al segundo objetivo es Establecer la influencia de la dimensión consistencia en la motivación laboral de los docentes, en la tabla 12 muestra que si hay relación significativa (0.001) entre la dimensión consistencia y la motivación. Suárez,

(2017) manifiesta que la consistencia es lograr poseer la habilidad de convencimiento y de firmeza se refleje en el carácter fuerte del individuo, capaz de desenvolverse e integrar un grupo de trabajo, para lo cual coordinar acuerdos o pactos laboralmente hablando, y valores centrales influye en la cultura organizativa con miras de una visión compartida. Lo que coincide con la tabla 5 describe que el 71.4 % (20) evalúan como alto a la dimensión consistencia y la motivación con Triginé, (2012) en su concepto. Por lo que se puede inferir que la dimensión implica y la motivación de Unidad Educativa “Adolfo H Simmonds” si están vinculadas.

Al determinar la influencia de la dimensión adaptabilidad en la motivación laboral de los docentes, en La tabla 14 muestra que si hay relación significativa (0.000) entre la dimensión adaptabilidad y la motivación. Eichholz (2015). La adaptación de la cultura que posee una institución se somete a cambios que provienen de factores internos y externos. Son adaptaciones que se asumen y aprenden de tal manera que sin considerar la jerarquización el trabajador debe responder y actuar a la brevedad posible, tanto como externamente los clientes y competidores deben ser los primeros en percibir las respuestas inmediatamente. Coincide con la tabla 6 describe que el 89.3% evaluaron como alto a la dimensión adaptabilidad. Al mismo tiempo coinciden la motivación con Triginé, (2012) en su concepto. Por lo que se puede inferir que la dimensión implica y la motivación de Unidad Educativa “Adolfo H Simmonds” si están vinculadas.

En relación al cuarto objetivo específico que es Conocer la influencia de la dimensión misión en la motivación laboral de los docentes, en La tabla 16 muestra que si hay relación significativa (0.000) entre la dimensión misión y la motivación. Reinares (2017) la dimensión misión propósito práctico y tangible, que se logra a corto plazo, esto establece la visión que se llevará a cabo a largo tiempo. Teniendo en consideración que el desarrollo de sus metas debe ser clara y bien definida que permita al miembro del equipo su actuación positiva e inmersión de capacidades al máximo. Coincide con la tabla 7 describe que el 67.9% de la dimensión misión que lo evalúan como alto. Al mismo tiempo la motivación con Triginé, (2012) en su concepto. Por lo que se puede inferir que la dimensión implica y la motivación de Unidad Educativa “Adolfo H Simmonds” si están vinculadas.

V. CONCLUSIONES

La Tabla 8 demuestra que la cultura organizacional incide en la motivación de los maestros, por otro lado, la tabla 3 informa que la motivación y la cultura organizacional presentan un nivel alto(78.6%).

Los datos de la Tabla 9 exponen la influencia de la dimensión implicancia en la motivación. Así también, a nivel descriptivo, ambos hechos presentan un nivel alto (Tabla 4).

Se demuestra que la dimensión consistencia influye en la motivación (Tabla 10). En la misma perspectiva, en la Tabla 5 se menciona que ambas realidades se perciben en el nivel alto.

La dimensión adaptabilidad incide en la motivación según los resultados de la Tabla 11. Asimismo, se observa que la dimensión consistencia y la motivación presentan un nivel alto(Tabla 6).

Finalmente en la Tabla 12, indica que la dimensión misión incide en la motivación. También la Tabla 7 expone que la dimensión misión y la motivación son evaluadas en el nivel alto.

VI. RECOMENDACIONES

Al director de la Unidad Educativa a tomar en cuenta el fortalecimiento de trabajo grupal entre docentes para afianzar el acercamiento del trabajo en equipo para fortificar la cultura organizacional aplicando dicha motivación laboral a integrantes involucrados e incluso a los que no formaron parte de la muestra y aumentar la productividad laboral de los docentes Mata (2013). La inserción de los docentes influye a la hora de alcanzar fines educativos es por lo que la sociabilización de estos en la cultura organizacional va en aumento y su participación siendo aceptable provocando la motivación de crear mayor libertad y mejor calidad en la enseñanza, donde la iniciativa de los docentes sabrá responder frente a modelos burocráticos administrativos y lograr comprometer a los implicados, en una acción de saber defenderse.

A la directiva de la Unidad Educativa a fomentar el trabajo en equipo entre docentes y administrativos; hacerles conocer que la apariencia de la institución no solo se basa en labores que implique un compromiso de docencia instructiva y formativa con calidad sino una enseñanza de calidad a través de la convivencia institucional, íntegra y que sea capaz de mantener consistentemente relaciones interpersonales entre el colectivo interno. Según el modelo estructural de Denison, (Perspectivas, 2017) Se basa en la estructura jerárquica de una empresa, incluyendo la colaboración de sus integrantes y la acción de estos al resolver diferentes situaciones actuales o potenciales. Esta dimensión envuelve al talento humano otorgando una especie de poder que los compromete para lograr una mejor coordinación e integración.

A la directiva de la Unidad Educativa “Adolfo H. Simmonds”, que extiendan los trabajos en conjunto, perennemente con firmeza y carácter fuerte. La teoría según Denison (Suárez, 2017) lograr poseer la habilidad de convencimiento y de firmeza se refleje en el carácter fuerte del individuo, capaz de desenvolverse e integrar un grupo de trabajo, para lo cual coordinar acuerdos o pactos laboralmente hablando, y valores centrales influye en la cultura organizativa con miras de una visión compartida.

Al director de la Unidad Educativa “Adolfo H. Simmonds” incitar al personal docente a realizar actividades y participar en programas frecuentes de sociabilización interna de conocimientos e integración de docentes que involucren activamente el trabajo en equipo implicando su adaptabilidad a nuevas exigencias de interacción entre colegas y se formen a personas capaces de resolver cuestiones pertinentes a sus roles en conjunto. (Eichholz, 2015). La adaptación de la cultura que posee una institución se somete a cambios que provienen de factores internos y externos. Son adaptaciones que se asumen y aprenden de tal manera que sin considerar la jerarquización el trabajador debe responder y actuar a la brevedad posible, tanto como externamente los clientes y competidores deben ser los primeros en percibir las respuestas inmediatamente.

A la comunidad educativa a enfatizar mucho más en la motivación laboral mediante tareas de compromiso social institucional en la que intervenga el docente y la comunidad restante de la organización, de esta manera la adaptabilidad a cambios será positivamente posibles sin perjuicio a que la misión de cada profesor se involucre en falsas expectativas sino que sepa que su presencia, su aporte ese plus que el docente entrega a la Unidad Educativa H Simmonds es gratamente recibida y que su ayuda es muy importante para el objetivo y la meta de la Institución en sí y en beneficio en aras de la comunidad en general. (Reinares, 2017). Propósito práctico y tangible, que se logra a corto plazo, esto establece la visión que se llevará a cabo a largo tiempo. Teniendo en consideración que el desarrollo de sus metas debe ser claras y bien definidas que permita al miembro del equipo su actuación positiva e inmersión de capacidades al máximo.

REFERENCIAS

Acero, L. C. (2015). *Estrategia de Creacion Empresarial*. México: Ecoe.

Aguirre (2016).

En su investigación “Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N.º 04 – 2016”, tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo en Perú

Alecoy, T. J. (2014). *Los líderes aprenden a pensar antes de tomar decisiones eficaces y productivas*. Santiago de Chile: Smashwords.

Altenar (2017).

En su tesis “Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral”, para obtener el título de Magíster en Investigación en Educación en la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Quito, Ecuador.

Alicia, M. A. (2016). *Selección por competencias*. Buenos Aires: EPUB.

Aragón, L. E. (2015). *Evaluación psicológica*. México: Manual moderno.

Aras, M. J. (2012). *Métodos, diseños y técnicas de investigación psicológica*. Madrid: ISBN.

Baquerizo, A. (2015). *Exploración factorial del clima y la cultura organizacional en el marco del modelo de los valores de competencia*. Mexico: ISBN.

Behar, G. L. (28 de 01 de 2015). *Gestión del cambio organizacional y la resistencia al cambio*. Argentina.

Bernal, E. (2012). *Energía Organizacional*. España: Profit.

Bombón (2016).

En su tesis titulada “El liderazgo y la cultura organizacional del personal docente y administrativo de la unidad educativa “pedro Fermín Cevallos” del cantón Cevallos provincia de Tungurahua”, de la Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación Carrera de Psicología Industrial Modalidad Presencial en la ciudad de Ambato, Ecuador.

Celi (2015).

En la memoria titulada “Estudio de la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, 2014” de la ciudad de Quito.

Cuesta (2013).

En su estudio "Motivación personal y laboral de los maestros del programa de Intercambio cultural que laboran en una institución educativa en la Ciudad de Guatemala ", en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala

Cueva (2016).

En su proyecto “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San José de la Esperanza 2016”, de la Universidad César Vallejo de Perú

Chertorisvki, S. (2012). *De la idea a la práctica* . Colombia: Conecta.

Ecuador, M. d. (2017). *Clima Laboral en Instituciones Públicas*. Ecuador.

Eichholz, J. C. (2015). *Capacidad adaptativa*. Perú: LID.

González, F. J. (2015). *Ciencias experimentales*. Catambria: Universidad Catambria.

Lacort, M. O. (2014). *Estadística descriptiva e inferencial*. España: Lulu.com.

López (2018).

En la tesis titulada “Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Santiago Mayor de la ciudad de Guayaquil.”, de la Universidad de Guayaquil – Ecuador.

Matos, D. F. (2016). *Motivación 360°*. Perú: Grupo Planeta.

Mediano, C. M. (2014). *Técnicas e instrumentos de recogida y análisis de datos*. Madrid: ISBN.

Mediano, C. M. (2014). *Técnica e instrumentos de recogida y análisis de datos*. Madrid: Digital ISBN.

Medina, A. A. (2012). *Perspectiva de gestión y estrategia empresarial*. España: Spanish edition.

Morera, X. B. (2014). *Formar, comunicar, negociar la aplicación de riesgos laborales*. Barcelona : UOC.

Moreno, T. Z. (2017). *Percepción de la utilidad e importancia de la educación física según la motivación generada por el docente*. España: FECYT.

Moreno, C. I. (2014). *Políticas, incentivos y cambio organizacional en la educación superior en México*. México: Universitaria.

Morillo, A. d. (2015). *Gestión del equipo de trabajo del almacén*. España: Nobel.

Muiño, L. (2016). *No elijas, vive y trabaja*. España: Penguin Random House.

Newstrom, J. W. (2013). *El comportamiento humano en el trabajo*. Montreal: McGRAW-HILL.

- Ortega, M. (2015). *Dimensiones del comportamiento y la cultura organizacional*. España: Create Space Independent.
- Palomera, D. L. (2013). *Sistema de gestión de calidad en instituciones educativas*. Guadalajara: Universitaria.
- Participación educativa. (2013). *Revista del Consejo Escolar del Estado*, 89-140.
- Ramón Pérez Juste, A. G. (2012). *Métodos y diseños de investigación en educación*. Madrid: ISBN.
- Reinares, P. (2017). *Los cien errores del CRM*. Madrid: ESIC.
- Rodrigo, E. M. (2014). *Comunicación e interactividad*. Madrid: ACCI.
- Rodríguez, E. (2015). *Evaluación de centros y profesores*. Madrid: ISBN.
- Sadornil, D. d. (2013). *Diccionario - glosario de metodología de la investigación social*. Madrid: ISBN.
- Salvador, J. C. (2014). *Gestión de la calidad en las organizaciones sanitarias*. Madrid: Díaz de los Santos.
- Stephen. (2012). *Influencia de los principios organizativos, parámetros de diseño y factores de contingencia en la Estructuras organizativas de las Cadenas Hoteleras Españolas, 2012*. España: Visión Libros.-
- Solórzano (2016) en su tesis “Niveles de motivación de los docentes en el proceso educativo” previa la obtención del título de Magister en la Ciencia de la Educación de Pontificia Universidad Católica del Ecuador con sede en Esmeraldas
- Suárez, J. C. (21 de Febrero de 2017). *La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial*. Obtenido de www.sciencedirect.com

Thomas G. Cummings y Christopher G. Worley. (2013). *Organization, development & Change*. Sur de California.

Torres, Z. y. (2014). *Administración de proyectos*. México: La Patria S.A.

Triginé, F. G. (2012). *La identificación del potencial y la promoción interna*. Madrid: Díaz de los Santos.

Villagra, A. B. (2013). *La responsabilidad social en el ámbito de las crisis*. Madrid: Servicios editoriales S.L.

Zapata, D. á. (2013). *Organización y Mnagement*. Colombia: Colciencias.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de la variable Cultura Organizacional.

CUESTIONARIO EVALUADOR DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

A continuación, encontrará una serie de frase relacionada con la cultura organizacional que percibes en su Institución Educativa.

Lea cada una de las frases y conteste marcando un visto de acuerdo con la siguiente escala:

1. Completamente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Completamente de acuerdo.

Todas las respuestas serán estrictamente confidencialmente.

N°	Ítems Dimensión 1: Implica	Escala				
		1	2	3	4	5
		CE	ED	IN	DA	CA
1.	La mayoría de los miembros de la institución educativa están muy comprometidos con su trabajo.					
2.	Las decisiones tomadas con frecuencia deben dar frecuentemente la mejor información					
3.	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir con facilidad la que se necesita					
4.	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en la institución educativa					
5.	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a toda la comunidad del colegio					
6.	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de la institución educativa					
7.	Trabajar en esta institución educativa es como formar parte de un equipo					
8.	Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección o un grupo					
9.	Los grupos son los principales pilares de la organización y no individualmente cada persona					
10.	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					

11.	La autoridad delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
12.	Las capacidades de los futuros líderes de la institución educativa se mejoran constantemente					
13.	La institución educativa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus docentes y demás trabajadores					
14.	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva de sus miembros					
15.	A menudo surgen problemas porque no se dispone de las habilidades necesarias para hacer el trabajo					

N°	Ítems Dimensión 2: Consistencia	Escala				
		1	2	3	4	5
		CD	ED	IN	DA	CA
16.	Los directivos y líderes de la institución educativa practican lo que pregonan					
17..	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas					
18.	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma que nos conducimos					
19.	Ignorar los valores esenciales de la institución educativa ocasionaría problemas.					
20.	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
21.	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22.	Esta institución educativa tiene una cultura “fuerte”					
23.	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					
24.	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas claves.					
25.	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
26.	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
27.	Las personas de diferentes grupos de esta institución educativa tienen una perspectiva común.					
28.	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta institución educativa.					

29.	Trabajar con alguien de otro grupo de esta institución educativa es como trabajar con alguien de otra institución.					
30.	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					

N°	Ítems Dimensión 3: Adaptabilidad	Escala				
		1	2	3	4	5
		CD	ED	IN	DA	CA
31.	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					
32.	Respondemos bien a los cambios del entorno					
33.	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas					
34.	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias					
35.	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios					
36.	Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes o padres de familia conducen a menudo a introducir cambios					
37.	La información sobre nuestros estudiantes o padres de familia influye en nuestras decisiones					
38.	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno					
39.	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los padres de familia o estudiantes					
40.	Fomentamos el contacto directo de los docentes con los padres de familia.					
41.	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
42.	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados					
43.	Muchas ideas “se pierden en el camino”					
44.	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano. (*)					
45.	Nos aseguramos de que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda”					
N°	Ítems Dimensión 4: Misión	Escala				

		1	2	3	4	5
		CD	ED	IN	DA	CD
46.	Esta institución educativa tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47.	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras instituciones educativas.					
48.	La institución educativa tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
49.	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
50.	La orientación estratégica de esta institución no me resulta clara.					
51.	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
52.	Los líderes y directivos fijan metas ambiciosas pero realistas.					
53.	La dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
54.	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55.	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56.	Tenemos una visión definida de cómo será esta organización en el futuro					
57.	Los líderes y directivos tienen una perspectiva a largo plazo.					
58.	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.					
59-	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
60.	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2: Ficha técnica de la variable Cultura Organizacional.

Ficha técnica de la variable cultura organizacional

1. Nombre	Escala para medir las Cultura Organizacional
2. Autora	Mata Yesenia Vidalina, 2013. Dimensión de la variable Cultura Organizacional.
3. Fecha	2017
4. Adaptación	Torres Ruiz Bélgica Cecilia
5. Fecha de Adaptación	2018
6. Objetivo	Determinar la influencia de la cultura organizacional de la motivación laboral de los docentes de una Unidad Educativa de Guayaquil-Ecuador, 2018.
7. Aplicación	Docentes de una Unidad educativa en Guayaquil-Ecuador
8. Administración	Individual
9. Duración	30 minutos aproximadamente
10. Tipos de Ítems	Cuestionario.
11. N° de Ítems	60.
12. Distribución	Dimensión e indicadores
	Implica: 15 ítems.
	Empoderamiento: 1,2,3,4,5.
	Trabajo en equipo: 6,7,8,9,10.
	Desarrollo de Capacidades: 11.12.13.14.15.
	Consistencia:15 ítems
	Valores: 16,17,18,19,20.
	Acuerdos:21,22,23,24,25.
	Coordinación e integración: 26,27,28 ,29,30.
	Adaptabilidad: 15 ítems.
	Orientación al cambio: 31,32,33,34,35.
	Orientación al cambio: 36,37,38,39,40.
	Aprendizaje y organización: 41,42,43,44,45.
	Misión: 15 ítems.
	Decisiones y propósito: 46,47,48,49,50.
Metas y objetivos: 51,52,53,54,55.	
Visión: 56, 57, 58, 59, 60.	

Elaboración: Propia.

Evaluación - Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Completamente en Desacuerdo
2	Desacuerdo
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Completamente De acuerdo

Elaboración: Propia.

Evaluación en niveles por dimensión.

Escala Cuantitativa				
Escala Cualitativa	Ítems	Baja	Media	Alta
Implicación	15	01-25	26-50	51-75
Consistencia	15	01-25	26-50	51-75
Adaptabilidad	15	01-25	26-50	51-75
Misión	15	01-25	26-50	51-75
Cultura organizacional	60	01-100	101-200	201-300

Elaboración: Propia.

Evaluación de variable.

Niveles	Cultura Organizacional	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	100
Medio	101	200
Alto	201	300

Anexo 3: Base de datos de la variable Cultura Organizacional.

Base de datos

Variable: Cultura organizacional

N° ítems	Dimensión Adaptabilidad															T
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	
N° Encuestados																
1	4	4	4	4	5	3	5	5	1	5	5	5	1	5	3	59
2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	65
3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	2	1	53
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	62
6	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	53
7	3	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	4	4	5	4	58
8	4	5	5	2	4	4	2	4	2	4	5	4	2	4	2	53
9	3	5	4	5	3	5	5	5	3	4	3	4	5	3	5	62
10	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	5	2	57
11	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
12	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
13	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	65
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	58
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	67
16	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	2	5	4	5	57
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	54
19	4	5	5	5	4	4	4	5	1	4	4	5	1	5	1	57
20	2	4	2	4	4	2	2	5	4	4	5	3	4	4	2	51
21	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	54
22	1	2	1	5	1	1	1	5	1	5	3	1	5	3	5	40
23	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	2	5	4	65
24	2	3	2	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	56
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	71
26	4	4	4	3	4	4	4	5	2	5	5	4	2	5	4	59
27	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	65
28	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	64

Encuesta aplicada 30 docentes de la Unidad Educativa "Adolfo H Simmonds" el miércoles 13 de junio del 2018. Obtenido de la investigación Propia

Base de datos

Variable: Cultura organizacional

N° Encuestados	Dimensión Misión															T	TG.
	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60		
1	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	61	235
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	73	271
3	4	4	4	4	2	4	2	2	4	3	4	2	4	4	3	50	207
4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	71	293
5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	44	225
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	46	213
7	3	3	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	48	221
8	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	59	227
9	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	66	233
10	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	59	231
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	248
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	249
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	252
14	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	52	230
15	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	200
16	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	60	235
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	237
18	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	46	211
19	4	5	5	5	1	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	62	231
20	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	36	188
21	5	3	5	4	2	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	58	221
22	5	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	165
23	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	70	266
24	4	2	2	2	4	2	1	1	4	4	4	3	4	4	4	45	179
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	262
26	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	58	226
27	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	62	254
28	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	68	257

Fuente: Encuesta aplicada 30 docentes de la Unidad Educativa "Adolfo H Simmonds" el miércoles 13 de junio del 2018

Elaboración: Propia

Base de datos

Variable: Cultura organizacional

N° Ítems	Dimensión Adaptabilidad															T
	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	
N° Encuestados																
1	4	4	4	4	5	3	5	5	1	5	5	5	1	5	3	59
2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	65
3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	3	2	1	53
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	72
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	5	62
6	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	53
7	3	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	4	4	5	4	58
8	4	5	5	2	4	4	2	4	2	4	5	4	2	4	2	53
9	3	5	4	5	3	5	5	5	3	4	3	4	5	3	5	62
10	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	3	5	2	57
11	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
12	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
13	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	65
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	58
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	4	67
16	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	2	5	4	5	57
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	4	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	54
19	4	5	5	5	4	4	4	5	1	4	4	5	1	5	1	57
20	2	4	2	4	4	2	2	5	4	4	5	3	4	4	2	51
21	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	3	54
22	1	2	1	5	1	1	1	5	1	5	3	1	5	3	5	40
23	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	5	2	5	4	65
24	2	3	2	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	56
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	71
26	4	4	4	3	4	4	4	5	2	5	5	4	2	5	4	59
27	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	65
28	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	64

Fuente: Encuesta aplicada 30 docentes de la Unidad Educativa "Adolfo H Simmonds" el miércoles 13 de junio del 2018

Elaboración: Propia

Base de datos

Variable: Cultura organizacional

N° Ítems N° Encuestados	Dimensión Misión															T	TG.
	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60		
1	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	61	235
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	73	271
3	4	4	4	4	2	4	2	2	4	3	4	2	4	4	3	50	207
4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	71	293
5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	44	225
6	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	46	213
7	3	3	5	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	48	221
8	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	59	227
9	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	66	233
10	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	59	231
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	248
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	249
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61	252
14	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	52	230
15	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73	200
16	3	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	4	5	60	235
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	237
18	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	46	211
19	4	5	5	5	1	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	62	231
20	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	36	188
21	5	3	5	4	2	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	58	221
22	5	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43	165
23	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	70	266
24	4	2	2	2	4	2	1	1	4	4	4	3	4	4	4	45	179
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	262
26	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	58	226
27	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	62	254
28	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	68	257

Fuente: Encuesta aplicada 30 docentes de la Unidad Educativa "Adolfo H Simmonds" el miércoles 13 de junio del 2018

Elaboración: Propia

Anexo 4: Estadístico de la fiabilidad de la variable Cultura Organizacional.

Base de datos

Variable: Cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	60

Elaboración: Propia

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	230,9286	847,847	0,552	0,92
VAR00002	230,8929	851,951	0,478	0,92
VAR00003	231,0357	851,369	0,481	0,92
VAR00004	230,7857	847,212	0,521	0,92
VAR00005	230,6786	840,374	0,736	0,919
VAR00006	230,6786	850,893	0,575	0,92
VAR00007	230,6786	838,671	0,685	0,919
VAR00008	231,1071	850,988	0,431	0,92
VAR00009	230,9643	863,295	0,197	0,921
VAR00010	230,9643	842,406	0,528	0,919
VAR00011	230,8571	836,275	0,613	0,919
VAR00012	231	826,741	0,718	0,918
VAR00013	232,1071	834,618	0,5	0,919
VAR00014	231,3214	844,448	0,421	0,92
VAR00015	231,7143	849,841	0,31	0,921
VAR00016	231,2857	841,323	0,459	0,92
VAR00017	231,3571	831,053	0,707	0,918
VAR00018	230,9643	849,517	0,364	0,92
VAR00019	230,5714	885,217	-0,291	0,924
VAR00020	230,8214	855,56	0,401	0,92
VAR00021	231,0714	850,217	0,359	0,92
VAR00022	231,2143	850,619	0,374	0,92
VAR00023	231,3571	855,497	0,298	0,921
VAR00024	231,5	872,926	-0,031	0,923
VAR00025	231,5	832,111	0,59	0,919

VAR00026	231,0357	832,332	0,686	0,918
VAR00027	231,4286	833,217	0,661	0,918
VAR00028	231,3214	827,856	0,741	0,918
VAR00029	231,75	828,713	0,585	0,919
VAR00030	231,1786	830,152	0,765	0,918
VAR00031	231,0714	824,884	0,776	0,917
VAR00032	230,75	842,491	0,704	0,919
VAR00033	231	830,37	0,707	0,918
VAR00034	231,1071	859,136	0,231	0,921
VAR00035	230,9286	841,032	0,668	0,919
VAR00036	231,0357	834,036	0,655	0,918
VAR00037	231,25	832,639	0,623	0,919
VAR00038	230,6429	874,831	-0,091	0,922
VAR00039	231,8214	841,56	0,369	0,92
VAR00040	230,75	872,861	-0,033	0,922
VAR00041	230,8571	873,46	-0,044	0,922
VAR00042	230,1786	809,485	0,109	0,951
VAR00043	231,6071	871,136	-0,005	0,923
VAR00044	230,75	852,565	0,426	0,92
VAR00045	231,3571	853,497	0,248	0,921
VAR00046	231,0714	856,439	0,275	0,921
VAR00047	231,2857	838,36	0,586	0,919
VAR00048	230,9643	840,036	0,599	0,919
VAR00049	231,1071	826,173	0,8	0,918
VAR00050	231,6786	836,522	0,495	0,919
VAR00051	231,1429	837,016	0,758	0,918
VAR00052	231,3571	829,868	0,676	0,918
VAR00053	231,25	829,898	0,693	0,918
VAR00054	231,1071	843,877	0,621	0,919
VAR00055	230,9643	848,258	0,49	0,92
VAR00056	231,0714	839,772	0,541	0,919
VAR00057	231,2857	837,101	0,585	0,919
VAR00058	231,5	844,333	0,444	0,92
VAR00059	230,8571	850,423	0,544	0,92
VAR00060	231,2857	839,026	0,512	0,919

Elaboración: Propia

Anexo 6: Instrumento de la variable Motivación laboral de los docentes.**Cuestionario evaluador en la motivación laboral de los docentes**

A continuación, encontrará una serie de frase relacionada con la cultura y la motivación que percibes en su Institución Educativa.

Lee cada una de las frases y conteste marcando un visto de acuerdo con la siguiente escala:

1. Completamente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Completamente de acuerdo.

Todas las respuestas serán estrictamente confidencialmente.

N°	Ítems Dimensión: Motivación intrínseca	Escala				
		1	2	3	4	5
		CD	ED	IN	DA	CA
1.	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.					
2.	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo.					
3.	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.					
4.	Me dan la libertad de trabajar de acuerdo con mi criterio.					
5.	Cumplo con el horario establecido y de muestro puntualidad.					
6.	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores.					
7.	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente					
8.	Mi horario es compatible con la atención de mi familia.					
N°	Ítems Dimensión: Motivación Extrínseca	Escala				
		1	2	3	4	5
		CD	ED	IN	DA	CA

9.	Son pocas las oportunidades de capacitación pagadas.					
10..	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo.					
11.	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.					
12.	Mi remuneración está de acuerdo con el trabajo que realizo.					
13.	Estoy conforme con los premios o incentivos que recibo.					
14.	Recibo los beneficios de acuerdo con ley.					
15.	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.					
16.	En mi trabajo existen oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente.					
17.	Me brindan formación o capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional.					

N°	Ítems Dimensión: Motivación Transcendental	Escala				
		1	2	3	4	5
		CD	ED	IN	DA	CA
18.	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas.					
19.	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la Institución Educativa.					
20.	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.					
21.	Me preocupo por la calidad de mi trabajo.					
22.	Me preocupo por mis compañeros de trabajo.					
23.	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacios y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa.					
24.	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad.					
25.	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 7: Ficha técnica de la variable Motivación laboral de los docentes.

Ficha técnica de la variable motivación laboral

1. Nombre	Escala para medir la Motivación laboral
2. Autora	Federico Gan y Jaumen Triginé, 2012.
3. Fecha	2017
4. Adaptación	Torres Ruiz Bélgica
5. Fecha de Adaptación	2018
6. Objetivo	Determinar la influencia de la Motivación Laboral en la Cultura Organizacional en una Unidad Educativa de Guayaquil-Ecuador, 2018
7. Aplicación	Docentes de una Unidad educativa en Guayaquil-Ecuador
8. Administración	Individual
9. Duración	30 minutos aproximadamente
10. Tipos de Ítems	Cuestionario
11. N° de Ítems	25
12. Distribución	Dimensiones e indicadores:
	Motivación Intrínseca:
	Necesidades psicológicas:8 ítems
	Motivación Extrínseca:
	Necesidades materiales: 9 ítems.
	Motivación trascendental: Necesidades sociales.8 ítems

Elaboración: Propia.

Evaluación - Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
1	Completamente en Desacuerdo
2	Desacuerdo
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Completamente De acuerdo

Elaboración: Propia

Evaluación en niveles por dimensión

Escala				
Dimensiones	Ítems	Baja	Media	Alta
Motivación Intrínseca	8	01-13	14-26	27-40
Motivación Extrínseca	9	01-25	26-30	31-45
Motivación trascendente	8	01-13	14-26	27-40
Motivación laboral	25	01-41	42-82	83-125

Elaboración: Propia

Interpretación de los niveles:

Bajo: Los docentes que se encuentran en este nivel tiene su motivación muy desvalorada, pues todo trabajo que lo realizan es a base de una buena recompensa, lo que no permite que la institución pueda tener buenos resultados.

Regular: Los docentes que se encuentran en este nivel su motivación es ligeramente apreciada, realizan actividades ordenadas, teniendo una recompensa de por medio, lo que permite que la institución se encamine a buenos resultados.

Alto: Los docentes que se encuentran en este nivel se encuentran muy motivados, los docentes son impulsados a hacer cosas por el simple gusto de hacerle lo que permite que en la institución demuestre buenos resultados de las metas proyectadas.

Anexo 8: Base de datos de la variable Motivación laboral de los docentes.
Base de datos

Variable: Motivación laboral de los docentes

		D. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
N° Ítems		1	2	3	4	5	6	7	8	T
N° Encuestados										
1		5	5	5	4	5	5	1	2	32
2		5	5	5	5	5	5	5	5	40
3		1	5	2	3	4	4	5	5	29
4		5	4	5	4	5	4	5	5	37
5		2	5	5	4	5	5	2	2	30
6		4	4	4	3	5	4	2	2	28
7		4	5	5	4	5	3	5	4	35
8		4	4	4	2	4	4	4	4	30
9		4	5	5	5	5	4	5	5	38
10		2	3	3	4	5	5	4	4	30
11		5	5	5	5	5	5	4	2	36
12		5	5	5	5	5	5	4	2	36
13		5	5	5	5	5	5	4	2	36
14		4	2	4	3	4	4	2	3	26
15		3	3	3	3	4	5	5	4	30
16		5	5	5	5	5	5	5	5	40
17		4	4	4	4	4	4	4	4	32
18		4	4	4	4	4	5	5	4	34
19		4	5	4	3	5	5	4	4	34
20		3	2	4	2	5	4	2	4	26
21		4	4	4	4	4	4	3	4	31
22		1	5	5	3	1	3	1	5	24
23		5	5	5	5	5	5	5	2	37
24		5	2	2	2	4	2	2	2	21
25		5	5	5	4	4	5	4	4	36
26		3	4	4	3	5	4	4	4	28
27		5	5	4	4	4	5	5	5	32
28		4	5	5	4	4	4	4	4	30

Encuesta aplicada a 28 docentes de la Institución Educativa "Adolfo H, Simmonds" el miércoles 13 de junio del 2018. Obtenido de la investigación Propia

Base de datos

Variable: Motivación laboral de los docentes

		D. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA									
		9	10	11	12	13	14	15	16	17	T
N° Encuestados	N° Ítems										
1		5	2	5	2	4	5	5	5	2	35
2		5	5	4	3	3	5	5	5	5	40
3		1	1	2	3	1	3	4	4	4	23
4		5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5		2	2	2	2	2	4	4	2	2	22
6		1	1	1	3	1	4	4	3	3	21
7		5	2	3	2	3	4	5	4	4	32
8		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
9		5	4	3	2	4	5	5	5	5	38
10		2	2	4	3	4	5	5	5	3	33
11		1	4	2	1	5	5	5	4	3	30
12		1	4	2	1	5	5	5	4	3	30
13		1	4	2	1	5	5	5	4	3	30
14		5	2	2	2	2	2	4	3	3	25
15		5	1	2	1	1	5	5	1	2	23
16		3	5	3	3	3	5	5	4	4	35
17		4	2	4	4	4	4	4	4	4	34
18		5	3	4	4	3	4	5	3	4	35
19		4	2	4	2	3	4	5	4	4	32
20		5	2	2	2	2	2	4	5	1	25
21		4	2	3	3	4	5	5	3	4	33
22		5	1	1	1	1	1	4	1	1	16
23		4	4	2	5	3	5	5	3	5	36
24		4	2	2	1	2	4	5	1	5	26
25		4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
26		5	3	3	2	2	5	4	2	3	29
27		5	4	3	4	4	4	5	5	5	39
28		4	4	2	3	4	4	5	4	4	34

Encuesta aplicada a 28 docentes de la Institución Educativa "Adolfo H, Simmonds" el miércoles 13 de junio del 2018. Obtenido de la investigación Propia

Base de datos

Variable: Motivación laboral de los docentes

		D. MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL									
N° Ítems	N° Encuestados	18	19	20	21	22	23	24	25	T	TG
1		5	5	5	5	5	5	5	5	40	107
2		5	5	5	5	5	5	5	5	40	120
3		5	4	4	4	3	4	5	4	33	85
4		4	4	4	4	5	5	5	5	36	118
5		4	4	4	4	4	4	5	4	33	85
6		5	4	4	4	4	4	4	4	33	82
7		5	4	4	5	4	4	5	4	35	102
8		4	4	4	4	4	4	4	4	32	98
9		5	5	5	5	5	5	5	5	40	116
10		5	5	5	5	4	4	5	5	38	101
11		5	5	4	4	5	5	5	5	38	104
12		5	5	4	4	5	5	5	5	38	104
13		5	5	4	4	5	5	5	5	38	104
14		4	4	3	4	3	4	4	4	30	81
15		5	4	5	5	4	4	5	5	37	90
16		4	4	4	4	4	4	5	5	34	109
17		4	4	4	4	4	4	4	4	32	98
18		4	4	4	4	4	4	4	4	32	101
19		5	5	4	5	4	4	5	4	36	102
20		5	5	2	5	4	4	5	5	35	86
21		4	3	4	4	3	4	4	4	30	94
22		3	3	4	4	3	3	4	3	27	67
23		5	5	5	5	4	5	5	5	39	112
24		5	5	5	5	5	4	4	4	37	84
25		5	5	5	5	5	5	5	5	40	112
26		4	4	4	4	4	5	5	4	34	91
27		4	5	4	4	4	5	5	5	36	107
28		5	5	5	5	4	4	4	4	36	100

Fuente: Encuesta aplicada a 28 docentes de la Institución Educativa "Adolfo H, Simmonds" el miércoles 13 de junio del 2018

Elaboración: Propia

Anexo 9: Estadístico de la fiabilidad de la variable Motivación laboral de los docentes.

Base de datos.

Variable: Motivación laboral de los docentes

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	25

Elaboración: Propia

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	95,0714	144,884	0,623	0,88
VAR00002	94,7143	153,767	0,39	0,886
VAR00003	94,7143	154,804	0,403	0,886
VAR00004	95,2143	148,767	0,639	0,88
VAR00005	94,5357	153,591	0,496	0,884
VAR00006	94,6429	155,127	0,456	0,885
VAR00007	95,25	143,676	0,604	0,88
VAR00008	95,3571	160,608	0,089	0,895
VAR00009	95,2857	161,915	0,008	0,903
VAR00010	96,1071	138,988	0,77	0,875
VAR00011	96,1429	147,979	0,568	0,881
VAR00012	96,3929	151,951	0,368	0,887
VAR00013	95,8571	141,979	0,677	0,878
VAR00014	94,8214	146,597	0,66	0,879
VAR00015	94,3571	157,275	0,578	0,884
VAR00016	95,3929	144,099	0,627	0,88
VAR00017	95,4643	146,999	0,572	0,881
VAR00018	94,4286	160,18	0,282	0,888
VAR00019	94,5714	156,18	0,505	0,884
VAR00020	94,7857	157,73	0,371	0,886
VAR00021	94,5714	161,291	0,238	0,888
VAR00022	94,8214	154,152	0,601	0,883
VAR00023	94,6429	154,09	0,735	0,882
VAR00024	94,3214	158,745	0,469	0,886
VAR00025	94,5357	154,48	0,683	0,882

Elaboración: Propia

Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable Motivación laboral de los docentes.

Tutora: Dra. Liliana Espinoza Salazar

Nombre: Lcda. Bélgica Torres Ruiz

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE LA MMOTIVACIÓN LABORAL																												
TÍTULO DE TESIS: INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAQUIL-ECUADOR, 2018																												
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES											
				1 CD	2 ED	3 IN	4 DN	5 CD	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA													
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO												
<p>MOTIVACIÓN LABORAL: En conceptos generales y tradicionales (Alicia, 2016) la motivación es un reglón más de la vida cotidiana debido a que el ser humano emplea tiempo sea el necesario o no para obtener como resultado la satisfacción con pruebas y de esta manera se fomenta la motivación por que el tiempo que se invirtió resultó óptimo para lo requerido. Al reconocer que la motivación es parte integral de la cultura de una empresa, y el recomendar al esfuerzo del personal esta causa enorme impacto al deseo de querer trabajar y esforzarse.</p>	<p>MOTIVACIÓN INTRINSECA: Se percibe como el deseo de realizar algo basado en el disfrute de la conducta en sí misma, más que depender de apoyo externo. Con la conducta motivada emana de las necesidades internas y la satisfacción espontánea que la actividad proporciona. (Matos, 2016).</p>	<p>* Necesidades Psicológicas</p>	Recibo opiniones o críticas constructivas para crecer y mejorar																									
			Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas a mi puesto de trabajo																									
			Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes																									
			Me dan la libertad de trabajar de acuerdo con mi criterio																									
			Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad																									
			Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores																									
			Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda y eficientemente																									
			Mi horario es compatible con la atención de mi familia																									
			Son pocas las oportunidades de capacitaciones pagadas																									
			Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo																									
	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas																											
	Mi remuneración está de acuerdo con el trabajo que realizo																											
	Estoy conforme con los premios e incentivos que recibo																											
	Recibo los beneficios de acuerdo con ley																											
	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo																											
	En mi trabajo existe oportunidades de hacer carrera y desarrollarme profesionalmente																											
	Me brindan formación o capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional																											
	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o bienestar de otras personas																											
	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la institución educativa																											
	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante																											
	Me preocupo por la calidad de mi trabajo																											
	Me preocupo por mis compañeros de trabajo																											
	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacios y acciones permitiendo integrar a la comunidad educativa																											
	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad																											
	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad																											

Anexo 11: Matriz de Consistencia.

Matriz de Consistencia

Guayaquil, Ecuador.
2018

Tipo de Investigación: Correlacional Casual

Título de la Investigación: Influencia de la cultura Organizacional en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
¿De qué manera la cultura organizacional influye en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil Ecuador 2018?	Determinar la influencia de la cultura organizacional en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa	La cultura organizacional influye significativamente en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil Ecuador 2018	Cultura organizacional	1.- Implicación	1.- Empoderamiento. 1.- Trabajo en equipo. 1.- Desarrollo capacidades.	Cuestionarios
				2.- Consistencia	2.- Valores. 2.- Acuerdos. 2.- Coordinación e integración.	
				3.- Adaptabilidad	3.- Orientación al cambio. 3.- Orientación al cliente. 3.- Aprendizaje y organización.	
				4.- Misión	4.- Decisiones y propósito. 4.- Metas y objetivos. 4.- Visión.	

Elaboración: Propia

**Tipo de Investigación: Correlacional
Casual**

Título de la Investigación: Influencia de la cultura Organizacional en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa.

Problema Específicos	Objetivo Específicos	Hipótesis Específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos
¿De qué manera la dimensión implicación influye en la motivación laboral de los docentes?	Conocer la influencia de la dimensión implicación de la motivación laboral de los docentes.	La dimensión implicación influye significativamente en la motivación laboral de los docentes.	Motivación Laboral	1.- Motivación intrínseca. 2.- Motivación extrínseca. 3.- Motivación trascendente	1.- Necesidades psicológicas. 2.- Necesidades materiales. 3.- Necesidades sociales.	Cuestionarios
¿De qué manera la Consistencia implica influye en la motivación laboral de los docentes?	Conocer la influencia de la dimensión consistencia de la motivación laboral de los docentes.	La dimensión consistencia influye significativamente en la motivación laboral de los docentes.				
¿De qué manera la dimensión adaptabilidad influye en la motivación laboral de los docentes?	Conocer la influencia de la dimensión adaptabilidad de la motivación laboral de los docentes.	La dimensión adaptabilidad influye significativamente en la motivación laboral de los docentes.				
¿De qué manera la dimensión misión influye en la motivación laboral de los docentes?	Conocer la influencia de la dimensión misión de la motivación laboral de los docentes.	La dimensión misión influye significativamente en la motivación laboral de los docentes.				

Elaboración: Propia

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio.

Sra.

MSc. María Auxiliadora Saavedra G.

Rectora de la Unidad Educativa "Adolfo H. Simmonds"

Presente.-

Yo Lcda. Bélgica Torres Ruiz Con N° de cédula: 0910606359 docente de la **Unidad Educativa Fiscal "Adolfo H. Simmonds"**, con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada **"Influencia de la Cultura Organizacional en la Motivación Laboral de los docentes de una unidad Educativa, Guayaquil - Ecuador, 2018."**

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente


.....
Lcda. Bélgica Torres Ruiz
Firma
.....(12 de Junio del 2.018).....




12/06/2018
12h15

Anexo 13: Documento de autorización de estudio.

Lcda. Bélgica Torres Ruiz.

Docente de la Unidad Educativa "Adolfo H. Simmonds".

Presente. –

La Unidad Educativa Fiscal "Adolfo H. Simmonds", concede a la solicitante docente actual, la autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Influencia de la Cultura Organizacional en la Motivación Laboral de los docentes de una Unidad Educativa, Guayaquil Ecuador,2018".

Atentamente,



MSc. María Auxiliadora Saavedra G.

Firma

...(13 de junio del 2.018) ...

Anexo 14: Acta de Originalidad de Turnitin.

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisora de la tesis titulada “Influencia de la cultura organizacional en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador, 2018” de la estudiante Bélgica Cecilia Torres Ruiz, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita 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.

Piura, 23 de Abril del 2020



.....

Firma

Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&lang=es&u=1053044639&u=1306121275

feedback studio TORRES_RUIZ_BELGICA...TESIS_TURNITIN.docx 1/0 1 de 3

Influencia de la cultura organizacional en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa. Guayaquil - Ecuador, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:
Br. Torres Ruiz, Bélgica Cecilia (ORCID: 0000-0001-5687-3730)

ASESORA:
Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

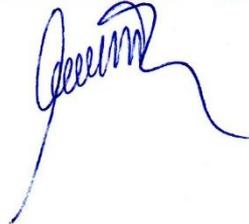
Página: 1 de 41 Número de palabras: 10369 Text-only Report Correo High Resolution Activado

Escribe aquí para buscar Turnit... Feeds... Desc... apoyo

Resumen de coincidencias

24 %

1	Entregado a Universidad...	17 %
2	ptfhuia.udep.edu.pe	3 %
3	repositorio.ucv.edu.de	1 %
4	repositorio.unsa.edu.pe	1 %
5	cyberleela.unsmm.edu...	1 %
6	Entregado a Universidad...	<1 %
7	Entregado a UNIACC	<1 %



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 16: Versión Final de Trabajo de Investigación



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 LA UNIDAD DE POSGRADO A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

TORRES RUIZ, BÉLGICA CECILIA

INFORME TITULADO:

"INFLUENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAQUIL- ECUADOR 2018"

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: Piura, 11 de Abril de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por unanimidad.



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA