



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y motivación laboral en los docentes
de la I.E. 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Yizza Paola Olaya Carbajal

ASESOR:

Ms. Walter Adán Bejarano Escalante

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2017

PÁGINA DEL JURADO



Dra. Rosa María Salas Sánchez
Presidente



Dr. Edwin López Robles
Secretario/a



Ms. Walter Adán Bejarano Escalante
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi padre celestial que siempre esta iluminando mis caminos, cuidándome y protegiéndome.

A mi madre, marcela Esther por sus consejos, dedicación y esfuerzo.

A mi abuelo Abelardo, por los valores que siempre me ha inculcado.

Yizza Paola.

AGRADECIMIENTO

A mi profesor Walter Adán Bejarano Escalante, por el apoyo en el curso de investigación y a los docentes de las UCV por toda el aprestamiento dado en los diferentes cursos que he llevado, para poder realizar nuestra tesis y poder culminarlo.

.

A la directora y sub director de la I.E 89001 Pre Vocacional por permitirme y brindarme todo su apoyo para aplicar mí instrumento y así obtener resultados.

A mis compañeros de estudios, que siempre me brindaron apoyo, consejos positivos para culminar la maestría.

,

La autora.

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Se presenta el trabajo de investigación titulado: Cultura organizacional y motivación laboral en los docentes de la I.E. 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017, realizada en cumplimiento con lo dispuesto en el Reglamento de investigación de Post Grado vigente, conducente a la obtención del grado académico de Maestro en Educación con mención en Docencia y gestión educativa.

El documento consta de seis capítulos: En el capítulo I, introducción, se presenta la realidad problemática, antecedentes y fundamentación científica, problema, hipótesis y objetivos; en el capítulo II, se refiere al marco metodológico; en el capítulo III, se presenta los resultados; en el capítulo IV, se refiere a la discusión; en el capítulo V, se establecen las conclusiones y en el capítulo VI se describen las recomendaciones; además se consideran las referencias bibliográficas y anexos.

Se espera que la investigación cumpla con los requisitos y exigencias establecidas por la universidad y por consecuencia merezca su aprobación.

La autora

ÍNDICE

Pág.

CARÁTULA

PÁGINAS PRELIMINARES

pagina del jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación	vi
Indice.....	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	xi

I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema.....	31
1.5. Justificación del estudio	31
1.6. Hipotesis	33
1.7. Objetivos	34
II. METODO.....	35
2.1. Diseño de investigación	36
2.2. Variables, operacionalización	36
2.3. Población y muestra.....	42
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
2.5. Métodos de análisis de datos.....	46
2.6. Aspectos éticos	47
III. RESULTADOS	49
IV. DISCUSIÓN	64

V. CONCLUSIONES	72
VI. RECOMENDACIONES	75
VII. REFERENCIAS	77
ANEXOS.....	81
Anexo N° 01 Instrumento de investigación.....	82
Ficha técnica de los instrumentos.....	90
Validez de los instrumentos.....	93
Confiabilidad de los instrumentos.....	95
Anexo N° 02 Matriz de consistencia.....	99
Anexo N° 03 Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.....	101
Anexo N° 04 Base de datos ambas variables.....	102
Anexo N°05 Artículo científico.....	106

RESUMEN

El presente trabajo de investigación presento como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017. El estudio es del tipo descriptivo no experimental, con un diseño correlacional, en una población muestral conformada por 32 educadores de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia; se asumió como técnica la encuesta y como instrumentos la escala valorativa de cultura organizacional basada en el modelo de cultura de Denison (2000) y la Escala valorativa para evaluar la motivación laboral sustentado en la teoría de McClelland (1996), ambos validados mediante consulta a expertos y cuyos niveles de confiabilidad son altos con los valores 0,771 y 0,862 respectivamente. Los resultados indican que las variables cultura organizacional y motivación laboral se caracterizan por ser de buen nivel; asimismo, la correlación entre ambas resulta ser alta con un valor r de Pearson igual a 0,795 que resulta ser significativa; por lo cual se concluye que existe relación directa y positiva entre cultura organizacional y motivación laboral que se muestra a su vez significativa.

Palabras claves:

Cultura organizacional, involucramiento, consistencia, adaptabilidad, misión, motivación laboral.

ABSTRACT

The present research work aimed to determine the relationship between organizational culture and work motivation of teachers in the I.E. No. 89001 "Prevocacional" de Chimbote, 2017. The study is descriptive non-experimental, with a correlational design, in a sample population made up of 32 educators from the I.E. N° 89001 "Prevocacional" of Chimbote, selected by non-probabilistic sampling for convenience; It was assumed as a technique the survey and as instruments the value scale of organizational culture based on the model of culture of Denison (2000) and the Valuation Scale to evaluate the motivation labor supported by McClelland's theory (1996), both validated by consulting Experts and whose reliability levels are high with the values 0.771 and 0.862 respectively. The results indicate that the variables organizational culture and labor motivation are characterized by being of good level; Also, the correlation between the two results to be high with a Pearson r value equal to 0.795 that turns out to be significant; For which it is concluded that there is a direct and positive relationship between organizational culture and work motivation, which is also significant..

Key words:

Organizational culture, involvement, consistency, adaptability, mission, work motivation.

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad muchas de las organizaciones privadas y públicas han asumido como una necesidad el contar con culturas organizacionales agradables para que los desempeños de los profesionales que en estas laboran se vean motivados; el sector educativo no es ajeno a esta forma de gestión de hoy; se ha constatado que cuando los docentes se muestran poco identificados, desmotivados, no cumplen sus funciones cuando la institución donde laboran no les brinda la satisfacción necesaria, no cubre sus expectativas en cuanto al clima vivenciado; a partir del desarrollo de la presente investigación se buscó caracterizar cada una de estas variables, la cultura organizacional y la motivación laboral, para posteriormente establecer las relaciones entre ambas. El presente capítulo denominado Introducción, presenta la descripción de la realidad problemática, los trabajos previos realizados en torno a las variables asumidas como antecedentes, se describe el fundamento teórico, la justificación, se incluye la formulación del problema, las hipótesis y objetivos de investigación.

1.1. Realidad problemática

La actualidad socio económica del mundo en general, plantea a las instituciones exigencias competitivas; que las obliga a que incorporen en los procedimientos de gestión cambios trascendentales que produzcan cambios en producción y en cómo se organiza el trabajo; los cuales deben ir de la mano de una adecuada cultura organizacional, que sea generadora de transformaciones de progreso, que a su vez se refleje, en el cumplimiento profesional de quienes laboran en estas instituciones; en esa línea la motivación en las instituciones es un elemento importante, que muchas veces es el reflejo de cómo se encuentra organizada la institución.

Desde la realidad internacional, el nivel de relación, entre la cultura organizacional y la motivación laboral es evidenciado en países como Japón, Estados Unidos, donde han entendido que una adecuada cultura en sus

organizaciones es reflejo de un acertado liderazgo, del trabajo en equipo; asimismo, propicia a través de la motivación de los empleados mejores resultados en el desempeño del capital humano; del mismo modo en Colombia según Medina (2011), "...la competitividad entre las instituciones, obliga a como parte de su organización a propiciar en los empleados la motivación para garantizar la productividad, el compromiso y el sentido de pertenencia" (p.5), que de acuerdo a la investigación realizada son aspectos que comprende la cultura organizacional.

Mientras que a nivel nacional, desde la perspectiva analizada, en el Perú también se muestran cambios en relación con los lineamientos de gestión institucional; se pone una mayor atención a las relaciones interpersonales, la cultura organizacional y los desempeños del personal; modificaciones introducidas en las formas de gestionar las instituciones que se han hecho extensivo al sector educativo. En tal sentido, la cultura organizacional obtiene un carácter claramente fundamental en el funcionamiento de la organización, que se logra cultivando una atmósfera congruente, valiosa para lograr las acentuaciones vitales que impulsan a la realización de destinos normales y útiles. Para ello, es esencial contar un personal comprometido que vea motivado su actividad laboral por la cultura de la organización, ya que éstos juegan un rol importante para que la institución brinde un servicio de calidad a sus usuarios; en el caso de las escuelas a los estudiantes y padres de familia.

Al respecto, la realidad regional, dentro de la región Ancash, los diversos establecimientos educativos en sus diferentes niveles demuestran desafíos en su trabajo, por ejemplo, la ausencia de cooperación de docentes en la administración educativa, comunidad, estudiantes que no se sienten identificados con sus escuelas, profesores que solo cumplen con sus horas de dictado de clases, peleas frecuentes en los distintos miembros de la comunidad educativa, inadecuadas relaciones interpersonales, entre otras, que se ven reflejadas en la falta de compromiso del personal que labora en éstas; como reflejo de una inadecuada cultura organizacional que repercute en la escasa muestra de identidad de los profesores que laboran en la misma, de cuya descripción se deriva que no denotan motivación para el ejercicio profesional en la institución al

no ser docentes propositivos, proactivos, no cumplen adecuadamente con sus responsabilidades, denotan desgano en el desarrollo del proceso de aprendizaje, entre otras evidencias mostradas que le impiden desempeñarse adecuadamente en sus funciones laborales.

Frente a ello, el Gobierno Regional de Ancash (2007, p.25), a través del análisis de la realidad local, plantea en el Proyecto de Educación Regional (PER, 2007-2021) que la administración instructiva es retratada por su ausencia de interés "... Instituciones educativas abiertas de diversos niveles y modalidades, sin una evaluación permanente de los resultados"; deduciéndose que en estas instituciones existe un tipo de gestión vertical producto de una inadecuada cultura organizacional que no contribuyen en nada con la educación; uno de estos aspectos que se ven mermados es justamente la motivación laboral, como reflejo de la falta de identidad institucional, la poca participación de las acciones pedagógicas y administrativas que se producen en la escuela.

Mientras que con relación a la realidad local, donde se ubica la Institución educativa N° 89001 Prevocacional, escenarios de la investigación, se observó inadecuados niveles de organización institucional, que son una muestra de los niveles de correspondencia ineficazmente decisivos entre los distintos equipos de trabajo de la institución, la ausencia de valoración de los esfuerzos de los docentes, inadecuada practica de valores, pobre sentido de identidad para con la institución, los docentes no se ven comprometidos con lo señalado en la visión o misión, en resumen es una clara evidencia de que la cultura organizacional no es la idónea en esta institución. Como consecuencia de esta organización poco favorable, no acertada, limita el logro de objetivos institucionales propios de la naturaleza de la gestión educativa; pero, sobre todo, merma los niveles de motivación laboral de los docentes y, lo que es más lamentable aún, se refleja en el aprendizaje de los estudiantes.

La problemática relativa a la cultura organizacional se evidencia en el incumplimiento de las funciones de los actores educativos, no hay un compromiso con la visión institucional, desarrollo de actividades aisladas, profesoras que

tienen una comunicación inadecuada con los directivos, a su vez éstos incumplen con lo estipulado en las directivas y normas educativas emanadas por el Ministerio de educación, en especial con aquellas referidas a estimular o premiar desempeños destacados en las docentes, a pesar de que encuentra plasmado en el reglamento institucional, tanto a nivel de derechos y deberes; es en especial esta ausencia de apoyo de la administración de la institución a los docentes y personal autorizado, que se evidencian actitudes o comportamientos que dan cuenta de bajos niveles de motivación laboral, reflejado en el incumplimiento de sus responsabilidades, la no planificación del trabajo pedagógico, se muestran conformistas al limitarse al trabajo en aula, el trato despectivo a los estudiantes; problemática que se ve incrementada con la presión que ejerce la sociedad, los años de servicio, la inestabilidad laboral, las nuevas exigencias educativas, las dificultades familiares, estos y otros aspectos son motivos por los que surge la necesidad de caracterizar la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes para posteriormente establecer si existe relación entre ambas variables.

Lo señalado constituyo motivo necesario para la realización del trabajo de investigación titulado Cultura organizacional y motivación laboral en los docentes de la I.E. 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

1.2. Trabajos previos

Frente a lo descrito como realidad problemática, dentro de las tareas realizadas por la investigadora fue la identificación de investigaciones relacionadas con el presente estudio a fin de establecer sus contribuciones para la investigación; recurriéndose de este modo a diferentes fuentes; de lo realizado se presentan como trabajos previos los siguientes:

Antecedentes internacionales

Figuroa (2015), presento la tesis titulada “Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental”, donde la investigación de tipo correlacional, tuvo como objetivo

principal identificar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. El estudio se realizó con un grupo de 47 trabajadores de una dependencia, entre las edades de 18 a 50 años, de diferente sexo. De sus resultados establece como conclusión que la cultura organizacional no se relaciona con en el desempeño laboral de los colaboradores en la institución gubernamental la cual fue objeto de estudio, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se afirma que no existe diferencia estadísticamente significativa del 0.05 entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la institución; es decir que una variable no incide en la otra (p.142).

Igualmente, Montaña y Torres (2015), en su tesis “Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero”, en la cual el método de investigación utilizado es de tipo inductivo deductivo pues permite “a partir de situaciones particulares llegar a identificar explicaciones se realizó mediante la aplicación del I.M.C.O.C. (Instrumento para medir Clima en las Organizaciones Colombianas), de sus resultados establecieron como conclusiones que la cultura es objeto de transformación, mediante un proceso de cambio planeado. El éxito de los procesos de cambio depende de la capacidad que tengan la alta dirección y los facilitadores del proceso, de conocer previamente los rasgos de cultura organizacional y de definir unas intervenciones que respondan a la realidad que se pretende modificar, en la institución se producen estos procesos continuos sin embargo, el nivel de cultura organizacional es medio con 56 %.

Asimismo, García (2012), presento la tesis “La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables”, en la cual considero una metodología no experimental considerando una muestra de 20 trabajadores, empleando como técnica de recolección de información la entrevista, concluyendo que la retribución económica es una parte importante, ya que como podemos observar es el motivo de abandono del trabajo por un 45 % de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental, y como observamos en el gráfico el 55%

de los entrevistado abandonaría su trabajo por un mal ambiente laboral. Según los resultados los entrevistados exponían que como se podría mejorar su situación personal dentro de la empresa, el 60% de las personas entrevistadas optaba por reconocimiento y remuneración económica, el 30 % a las relaciones interpersonales y remuneración, y el 10% al reconocimiento y la disposición de recursos.

Asimismo, Meneses (2011), en su tesis doctoral “La cultura organizacional las competencias de gestionen los sistemas de coordinación educativa artística en Madeira”, presentado en la Universidad de Cádiz, utiliza como sistema participativo, transversal y correlacional, con un ejemplo de población acomodada por 197 sujetos que se conectaron como instrumento la encuesta en la que se conectó la técnica cuantitativa, desde los resultados se adquirió el nivel de relación entre los factores; las conclusiones de este estudio son que *“... debido a la inspiración de la mayoría de los docentes, esta institución puede sentirse orgullosa de tener una cultura y una atmósfera autorizada propia especial e imposible de perder ya que es una institución ligada a las Artes que por su temperamento necesita inventiva y progreso inmutable, que en nuestra comprensión se acaba de lograr con una cultura y una cultura organizacional...”*(p. 145).

En el ámbito nacional

El primer aporte es de Llacchua (2015), con la tesis “Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas”, en la que aplicó 73 encuestas de respuesta directa, haciendo un total de 26 preguntas, cuyos ítems se dividieron en dos; 13 preguntas para medir la cultura organizacional y 13 preguntas para medir el bienestar laboral, los que fueron contestados por 73 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. De los resultados encontrados concluyo que existe relación, y se acepta la hipótesis alterna, del mismo modo el coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0,415 lo cual indica que existe

correlación positiva moderada entre las dos variables de estudio, por lo que se concluye que existe relación entre la cultura organizacional y bienestar laboral. A nivel de hipótesis específicas se comprobó que existe correlación entre dos dimensiones (colectivismo y materialismo) y no existe correlación entre dos dimensiones (formalidad y cultura de alto contexto) de la variable cultura organizacional con la variable bienestar laboral.

Por su parte, Zaga (2011), en su tesis de maestría “Relación del clima organizacional con el desempeño docente del Complejo Educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno – 2011”, empleo un esquema correlacional, con un ejemplo involucró a 1 instructor en el nivel subyacente, 5 en el nivel esencial y 14 en el nivel opcional entre 2011, lo que permitió al especialista presumir que "... el nivel de cultura organizacional en los educadores de El complejo instructivo de Huaraya, es grande con una puntuación normal de 68.15 "; También se reconoció "... un nivel decente de ejecución instructiva en el complejo instructivo de Huaraya, con una media de crujiados numéricos de 59.7 Acabando aún más *que*" ... *no hay una relación directa digna de mención entre el nivel de cultura organizacional Y los educadores que muestran la ejecución desde el coeficiente r de Pearson se obtuvo equivalente a 0,19"* (p.106).

A nivel regional

Se cuenta con el aporte de Aranda (2014), con la tesis “Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal del Instituto Superior de Educación Público “Huaraz”, donde la población fue censal: 22 docentes y 7 administrativos nombrados. Se emplearon los métodos empírico, estadístico y empírico. El tipo de estudio es no experimental y el diseño es de tipo correlacional, los instrumentos de recolección de datos fueron validados y se obtuvo la confiabilidad de $\alpha = 0,963$ y $\alpha = 0,974$ para cada instrumento; se concluye que Existe relación positiva entre las variables gestión del talento humano y motivación laboral según el valor de r de Pearson 0,935. Además el valor de significancia, $p= 0,000$, menor a 0,01 establece que esta relación entre las variables es altamente significativa.

Igualmente, Curo (2014), con la tesis “Relación entre cultura organizacional y resolución de conflictos en la Institución Educativa “Santo Toribio” de Cascapara, Yungay; 2014” donde la población estuvo constituida por 30 docentes de los niveles de inicial, primaria, secundaria y administrativos. De acuerdo al propósito de la investigación, la naturaleza del problema y objetivos reúne los requisitos para hacer un estudio correlacional, estableció como conclusiones que existe una relación Positiva media entre la Cultura Organizacional y Resolución de Conflictos; tal como nos muestra el coeficiente r de Pearson: $r = 0.37$ lo cual indica una correlación positiva media, esto significa que si se eleva la cultura organizacional en la I.E. en referencia, redundaría positivamente en la resolución de conflictos entre los miembros de la comunidad educativa mejorando el clima institucional (p. 123)

Asimismo, Vacas (2011), que en su tesis doctoral titulada “Plan Estratégico del trabajo en equipo, para fomentar la cultura organizacional en el personal en la I.E.P “Dos de mayo” de Pacarisca, distrito de Yanama provincia de Yungay”, presentado en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, del tipo test, con un ejemplo de 38 especialistas, cuyo trabajo el científico razona que "... programas de avance entusiasta como modelo de intercesión de nitidez e inspiración que muestra al personal produce cambios constructivos en las relaciones interpersonales y la instructiva administración dada por la organización" ; Además, este estudio demuestra que "... el programa tiene un objetivo específico, pero también puede contribuir al avance de otros límites relacionados con la investigación indicando un 68 % de efectividad" (p.87).

A nivel local

Se recoge el aporte de Domínguez (2016), con la tesis “Cultura organizacional y desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro de Chimbote”, adoptó una metodología de investigación de carácter analítica, de un análisis estadístico se determinó la muestra a encuestar fue de 50 docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro de

Chimbote, a quienes se les aplicó una encuesta, usando un cuestionario de 20 preguntas, estableció como conclusiones que existe una correlación significativa entre ambas variables, ya que la significancia es de 0.000. Así mismo, se determinó que esta correlación es fuerte, ya que las pruebas arrojaron una correlación de Pearson de 0.766. Por lo tanto, podemos afirmar que si existe una relación entre ambas variables y que dicha correlación es fuerte.

Asimismo, Mantilla (2015), con la tesis titulada "Motivación laboral y su relación con el clima organizacional en el Hospital "la Caleta", Chimbote", en la cual se realizó en una muestra de 54 trabajadores a los cuales se les aplicó dos cuestionarios de preguntas cerradas, constituidas por 15 ítems para la primera variable y 24 ítems para la segunda variable. El Tipo de investigación correspondió al cuantitativo descriptivo correlacional, se utilizó el diseño correlacional binariado para las variables motivación laboral y clima organizacional, concluyendo que existe una correlación significativa, entre la variables Motivación laboral y Clima organizacional, esto se da por el nivel de influencia que ejerce la variable motivación laboral sobre el clima organizacional; que existe un alto nivel de motivación laboral el 64.81% del personal administrativo, tienen alto y muy alto su nivel de motivación laboral y un 21.85% muestran un nivel medio de motivación laboral, mientras que el 13.33% señalan tener bajo o muy bajo su nivel de motivación laboral.

Velásquez (2015), en la tesis denominada "Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes desde la percepción de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote"; presentado en la UCV, investigación del tipo correlacional - propuesta de investigación clara; Se estableció como población 116 estudiantes, de los cuales se escogió un ejemplo de 67, según se indicó por criterios construidos, fueron estudiantes situados entre el IV y X semestre de estudio, se utilizó como método: el estudio, con los instrumentos de evaluación de valores de Mostrando ejecución y Cuestionario de Evaluación de la cultura organizacional, que reunió información sobre la ejecución de los dos factores de investigación, de los resultados concluye que "... la cultura organizacional es crítica para el logro, es además una

metodología exitosa y el mejor dispositivo para Los mejores instructores, fortificando su dedicación, su confianza y su eficiencia ... deciden con frecuencia los logros o decepciones de la institución "(p.98).

1.3. Teorías que se relacionan con el tema

Con referencia a los fundamentos teóricos para la variable *Cultura organizacional*, el modelo asumido para la presente investigación recoge la propuesta de Denison, utilizada en cuatro continentes por las organizaciones instructivas, abiertas y privadas. Dan Denison (2000, p.69) descubrió "...instrucciones paso a paso para hacer de la cultura organizacional un componente concluyente en el logro de negocios", y además, hacer un enfoque para calibrar y supervisar la cultura autorizada en una ruta simple y básica, en un dialecto razonable para las organizaciones. El modelo percibe características sociales, prácticas de gestión e incluso metodologías organizacionales que se pueden identificar con un arreglo de convicciones y suposiciones mayores sobre la institución y su condición.

El referido autor, Denison (1989) sostiene que "la cultura organizacional alude a las cualidades, convicciones y reglas esenciales que constituyen el establecimiento del marco administrativo de una institución", además considera como un primer paso "...que las cualidades, convicciones e implicaciones *que* apoyan un marco social Son la fuente primordial de un movimiento inspirado y facilitado" (p.22).

Respecto a las características culturales del modelo de Denison (2000, p. 34) "...depende de cuatro atributos sociales, o tipologías de ejemplos de conducta o tipos de actividad, que parecen impactar la ejecución autorizada: Involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión...". Los cuatro cuadrantes del modelo hablan de los cuatro atributos fundamentales de cualquier cultura

autorizada. Cada cuadrante incorpora tres listas de prácticas o prácticas que interactúan con cada una de las cualidades.

Los cuatro atributos sociales que lo acompañan están representados en la demostración de Denison:

Inicialmente el Involucramiento, que como lo indica Lawler (1996) "Las asociaciones convincentes permiten a sus parientes, fabricarse alrededor de grupos y crear límites humanos en todos los niveles" (p.96). Esto descifra a los individuos de la institución deben centrarse en su trabajo y sentir que tienen un pedazo de la institución. Adicionalmente, complementa a "los individuos, en todos los niveles, sienten que tienen en todo caso algún impacto en las opciones que influyen en su trabajo y que están específicamente asociados con los destinos de la institución" (Spreitzer 1995, p. 38).

Asimismo se involucra la Consistencia, donde "Las asociaciones tienen éxito debido a su consistencia y unión interna", dice Davenport (1993, p.45). Como se indica en esta marca, la conducta de los individuos depende de un arreglo de cualidades centrales, donde los supervisores y los obreros pueden lograr asentamientos y los ejercicios de la institución son muy planeados e incorporados. En este sentido Senge (1990) muestra que "las asociaciones que tienen esta marca tienen una cultura inconfundible y sólida que afecta fundamentalmente la conducta de los individuos" (p.87), se mide con los archivos: Valores Centrales, Acuerdo y Coordinación e Integración.

Además se considera la adaptabilidad, donde "...las asociaciones versátiles son impulsadas por sus clientes, se rompen y ganan con sus errores, y tienen el límite y la experiencia para hacer cambios" (Senge, 1990, p.74); según el creador referido a las organizaciones deben ser persistentemente mejorar su límite de generación, ofreciendo un incentivo a sus clientes. Este elemento se mide mediante los tres registros siguientes: creación de cambios, centro de clientes y aprendizaje autoritario.

Dentro de la descripción se incluye también, la Misión, "Las asociaciones efectivas tienen un inconfundible sentimiento de razón y un curso que caracteriza objetivos autoritarios y destinos clave y comunica la visión de lo que la institución necesita ser más tarde" (Hamel y Prahalad, 1994, p.82). Esta marca se mide con: Dirección Estratégica e Intención, Metas, Objetivos y Visión.

Con respecto a los fundamentos teóricos propios producto del análisis bibliográfico, se hace referencia a las diferentes metodologías en torno a la variable de Cultura Organizacional, entre las que se puede mencionar lo siguiente: Hellriegel y Slocum (1999, p. 378), considera que "la cultura autorizada habla de un intrincado ejemplo de Convicciones, deseos, pensamientos, cualidades, conductas y prácticas compartidas por los individuos de una institución que avanza después de algún tiempo"; Chiavenato (2005:, p. 589) afirma que "la cultura organizacional comunica un estilo de vida, un arreglo de convicciones, deseos y valores, un tipo específico de conexión y relación de una institución dada".

Por lo demás, la cultura en una institución tiene una conexión imperativa con la seguridad, entendiéndola como el ejemplo general de conducta, convicciones y cualidades compartidas por los individuos de una Institución. Según Guillén y Guil (2000, p.163), esta cultura "...es generalmente dictada por los individuos de la institución, aquí la atmósfera institucional" tiene un efecto inmediato, a la luz del hecho de que las observaciones.

A la luz de lo mencionado se puede asumir que una cultura institucional o un ambiente institucional terrible tendrán resultados autoritarios en un nivel positivo o negativo, caracterizado por la visión individual de la institución. Entre los resultados positivos podemos citar el acompañamiento: logro, institución, control, eficiencia, baja rotación, cumplimiento, ajuste, avance, etc. Entre los resultados negativos podemos llamar la atención al acompañamiento: mala adaptación, alto volumen de negocios, ausentismo, poco desarrollo, baja rentabilidad, etc Chiavenato (2005, p. 534).

Lo referido en el párrafo anterior permite afirmar que un ambiente institucional satisfactorio "cultiva el avance de una cultura institucional construida sobre la base de necesidades, valores, deseos, convicciones, normas y prácticas compartidas transmitidas y transmitidas por individuos de una organización y comunicadas como prácticas o conductas compartidas ..." (Dirección General de Salud Pública, 2009. p.20).

En lo que respecta a las características que debe poseer la cultura organizacional, Robbins (2004) razona que el estudio demuestra que "hay siete cualidades fundamentales que juntas capturan la sustancia del modo de vida de una institución..." (p.102), por ejemplo: La innovación para salir al límite: la cantidad de representantes que se instan a mejorar y correr peligros. Dureza: grado en el que se confían los representantes para mostrar precisión, aptitudes sistemáticas y meticulosidad. Introducción a los resultados: cuánto la administración se concentra en los resultados en oposición a los métodos y estrategias para lograrlos. Orientación a la población general: grado en que las elecciones de la administración consideran el impacto de los resultados en los individuos de la institución. Introducción de equipo: la cantidad de ejercicios de trabajo se clasifican en grupos en lugar de por separado. Agresividad: cuántas personas son intensas y enfocadas, en lugar de ser alegres. Estabilidad: grado en que los ejercicios de la institución mantienen la situación, en lugar de hacer.

Cuando se revisa la cultura, se discute una progresión de componentes, por ejemplo, "valores, ceremonias, tradiciones, imágenes y convicciones que son fundamentales para la comprensión de la importancia de este término" (Siliceo et al. 1999, p. 48). Son elementos decisivos para el modo de vida para dar forma a la identidad de la institución. Por tal motivo, es necesario conocer el significado de cada uno de estos términos.

Uno de los primeros términos que se involucran es los valores como "Pensamientos filosóficos compartidos por la población general de una institución, que son predecibles con unos pocos criterios o convicciones que describen y guían su conducta" (Vásquez, 1990, p.95). Asimismo, debe observarse que "los

valores son imprescindibles para la investigación de la conducta organizacional", como afirma Robbins (1996, p.174), "establecen el marco para las disposiciones de comprensión y la inspiración, y por qué impactan nuestros discernimientos".

Igualmente en la descripción de la variable se incluye las tradiciones podemos señalarlas como las prácticas que se rehacen cada vez que aparecen circunstancias comparativas; Constituyen una especie de propensiones que, de vez en cuando, no pueden ser objetivamente esclarecidas. Arias (1989, p. 100) expresa que "las tradiciones dan seguridad a la gente, ya que en ella no es importante investigar la conducta y decidirse por una elección que tomar después en cualquier punto en que ocurra una circunstancia similar".

Otro elemento importante en la cultura organizacional son los Héroes, ellos son la población en general que establece el caso para la institución. Según Deal y Kennedy (1994), puede haber dos clases: "los individuos que se establecen por ejemplo a sus asociados y remunerados por ellos con servicios y ceremonias, son aquellos que reflejan las cualidades clave de la institución y los santos concebidos, que son los autores y sus sucesores..." (p.156). Con relación al propósito de la cultura organizacional, se puede señalar que intenta impactar de manera provechosa los procedimientos de la fundación a través del compromiso individual, lo que sugiere la necesidad constante de adquirir continuamente nueva información y aptitudes. La apertura al cambio y al progreso, un razonamiento de colaboración y reconciliación, y el fortalecimiento de los lazos entre los individuos del grupo instructivo.

Según Vivas (2002, p.11), "con un objetivo final específico para lograr este punto paulatinamente, planeamos mejorar las habilidades para todos los individuos del establecimiento en las zonas que lo acompañan" siendo estas las cualidades organizativas, la innovación, el trabajo en equipo y unión, la iniciativa y el caso de la extensión del progreso.

En relación a los aspectos teóricos comprendidos para la *variable Motivación laboral*, para darle sustento epistemológico, se consideró la Teoría de

la motivación: Necesidades Adquiridas, cuyas revisiones dirigidas por McClelland destacaban tres de las fuerzas que conducían a brumadoras y punto por punto su importancia para crear la inspiración motivaciones hacia el logro, la institución y el poder (McClelland, 1996, p.121). Es más, considera un cuarto impulso que en este momento ha adquirido una significación impresionante (en un mundo globalizado y capaz, donde se busca el cambio incesante y la calidad agregada); es la motivación en vista de la inspiración de la rivalidad.

Para decirlo con claridad, la hipótesis de McClelland expresa que una serie de las necesidades de las personas son descubiertas o adquiridas en su institución con la naturaleza, social y socialmente. Esta es la razón por la que habrá individuos con diversos grados de necesidades dependiendo de las prácticas que han ganado de las situaciones en las que han vivido durante bastante tiempo (McClelland, 1996, p.125), se caracteriza como estimulante de esa necesidad o necesidades que decidirá cómo un hombre continúa.

Como indican McClelland (1996, p.67), “los individuos pueden dar seguimiento a cuatro elementos inspiradores diversos, uno de ellos la Motivación por orgullo, la misma que se manifiesta a través de la conducta descrita por la expectativa de lograr algo notable”, lograr la perfección, superar a otros, puede aclarar cómo la motivación que unas pocas personas necesitan para superar las dificultades e impedimentos que se les presentan con el único objetivo de alcanzar sus objetivos. Se observa que el logro independiente de cualquier otra persona tiene más incentivo que los premios logrados por su realización, es decir, las cualidades individuales más cumplimiento producido por el objetivo logrado que los premios que se crean a raíz de haber cumplido la meta objetivo.

Al respecto, hay algunas cualidades que caracterizan a los trabajadores dispuestos hacia la consecución de objetivos. Trabajan más cuando ven que recibirán un reconocimiento individual por sus esfuerzos, cuando sólo hay un peligro directo de decepción, y cuando reciben críticas particulares sobre su ejecución pasada. Los jefes tienen una tendencia a depender de sus

subordinados, compartir y obtener ideas, fijar objetivos altos, y anticipar que sus trabajadores también serán objetivos.

Otro de los elementos inspiradores es la motivación por conseguir relaciones, que se encuentra comunicado por las actividades fue para obtener o mantener cálidas relaciones interpersonales (McClelland, 1996, p.126). Por otra parte, las personas impulsadas por las fuerzas de la alianza son mejores en el trabajo cuando se les da reconocimiento por sus habilidades positivas y su colaboración en el recado. De ahí que un hombre despertado por el Logro, busque en realidad un asociado preparado, que le permita cumplir aceptablemente con su objetivo sin considerar los sentimientos individuales; independientemente de aquellos inspirados por la conexión, a pesar de lo que se podría esperar construir sus criterios de determinación a la luz del nivel de propensión con el individuo, tratando de estar con compañeros en un lugar de trabajo de libre expresión para construir estas conexiones.

Un tercer elemento inspirador es la Motivación para adquirir el dominio, que se ven comunicados por actividades y objetivos se destinaron a procurar o practicar el control y el impacto sobre personas o reuniones (McClelland, 1996 p.137). Las personas despertadas por el poder miran para hacer efecto en la institución a la que tienen un lugar, por lo que una de sus principales cualidades es que están continuamente saliendo en una extremidad para lograr esa calidad inconfundible. Los hechos pueden confirmar que una vez que el individuo tiene ese poder lo utiliza enfáticamente o por el contrario.

Un cuarto elemento inspirado incluye a la Motivación por conseguir la excelencia, en la cual la inspiración para la rivalidad es una impulsión para jugar hacia fuera una ocupación de calidad increíble. Representantes equipados intentan su trabajo, crean aptitudes de pensamiento crítico, y se esfuerzan por ser imaginativos. Lo más importante es que usted se beneficie de su experiencia (McClelland, 1996, p.162).

Cuando todo está dicho en hecho este individuo tiene una tendencia a tener cantidades anormales de ejecución y gran calidad en la introducción de su trabajo, esto es debido a la realización individual que encuentra en hacer una demostración decente con respecto a, aparte de obtener reconocimiento y la adoración de otros, él es un especialista capaz. Los individuos impulsados por la rivalidad, además, buscan un nivel similar de ejecución con respecto a sus subordinados o sus colegas por lo que no son tolerantes en la posibilidad de que ven una mala ejecución. En general, tienen una tendencia a tener un nivel de institución más bajo y tienden a ignorar el significado de las conexiones humanas (Toro, 2009, p.67).

Con referencia a las dimensiones de la motivación laboral, hay que indicar que el presente trabajo de investigación estuvo basado en la hipótesis de McClelland (1996, p.178), con sus tres tipos de inspiración, son las siguientes:

Una primera dimensión la Motivación de Logro, sobre la que indica que es la motivación para progresar y destacar. Es el más investigado de todos. Cuando es abrumador, se muestra ordinariamente en una extrema distracción para fijar objetivos en el trabajo de peligro directo y problemas, para luchar para contactarlos, para adquirir críticas sobre la ejecución y para obtener reconocimiento por el logro. Cuando el encargo es de carácter emprendedor, en el cual se espera que los peligros progresen, el requisito de realización es por todos los casos excepcionalmente útil. En cualquier caso, un requisito sólido para esta clase se identifica con una decepción más grave cuando el trabajo no ofrece dificultades, ni aportes ni reconocimiento. Son personas con un ansia de logros y un temor a la decepción.

Una segunda dimensión ubica a la *Motivación de Poder*, que se puede describir como la motivación para crear impacto y recoger el reconocimiento de la significación. El objetivo de la inspiración para el poder es "sentirse capaz". Se mira para lograr en diferentes rutas, por ejemplo, prevé que uno tiene impacto sobre los demás, consiguiendo pertenencia que dan estima, fortificando, haciéndose atractivo. Se manifiesta en dos estilos de organización

completamente distintos, por un lado el poder personal, donde se esfuerzan por ser abrumador y regularmente despiertan subordinados y agitar extraordinaria constancia individual; también pueden atacar y entrometerse en el trabajo individual de los subordinados más por necesidad individual de dominio que por exigencias del encargo. De otro lado el Poder social o institucional, donde se canalizan sus esfuerzos para impactar a otros; No ponen en un espectáculo para conseguir alojamiento a su individuo sin embargo un deber no original de hacer lo que el recado requiere. Demuestran obstáculos en la práctica del dominio individual fuera del alcance de la empresa.

Una tercera dimensión involucra a la Motivación de Afiliación, sobre la que se indica que Es la motivación para mantener las conexiones apetecibles, invitar y cerrar, sentir parte de una reunión. Son individuos que se alegran de ser adorados y tienen una tendencia a alejarse del tormento de ser rechazados por la reunión social. Probablemente van a ser responsables de mantener buenas conexiones sociales, obtener una carga de un sentimiento de confianza y comprensión, y estar dispuestos a consolar y ayudar a otras personas que están atrapados en una situación desafortunada, y también para apreciar la institución agradable con otros.

Con referencia al Proceso de la motivación, según Chiavenato (2000, p. 56), "...la gente es impulsada por un surtido de elementos. Un individuo puede como su trabajo ya que cumple con sus necesidades sociales o de seguridad o anhelos". Sin embargo, los anhelos humanos siempre están mostrando signos de cambio, esto recomienda lo que persuade a alguien hoy no lo hará como tal mañana.

Así, la mayor parte de las hipótesis demuestran que el procedimiento de inspiración se ha ido para la realización de objetivos o el cumplimiento de requisitos. Los objetivos son los resultados que el individuo busca y actúa como fortalezas cruciales que los atraen. Los objetivos pueden ser, por ejemplo, aplaudir, reconocer, auto intrigar, incrementar o adelantar pagos, o pueden ser antagónicos, por ejemplo, retroalimentación, falta de compromiso individual,

precaución y ausencia de avances. Además necesitar, tratar de satisfacer las necesidades (motivaciones), conducta lenta coordinada al objetivo, desempeño con la razón para lograr el objetivo, satisfacción de la motivación necesidad o castigo y necesidad reevaluada por el individuo (Chiavenato, 2000, p. 73)

En referencia a aspecto motivadores del entorno laboral, Hackman y Oldham (2006, p. 79) sostienen que esta reunión incorpora "*efectivo, seguridad en los negocios, la probabilidad de ascenso, las condiciones de trabajo, la probabilidad de apoyo y la condición social del trabajo*". El dinero es una de las consecuencias del trabajo considerado más crítico y se necesita a la luz del hecho de que a causa de ello se puede conseguir otra mercancía material. Igualmente da status y renombre social.

En ese mismo orden ubicamos a la estabilidad en los negocios es también un punto de vista muy estimado con el argumento de que, a pesar de la estima monetaria relacionada con tener una ocupación estable, el individuo tiene el sentimiento capaz, que sus esfuerzos contribuyen algo a la sociedad y que puede Planear la vida fuera del trabajo. También, la valía de avanzar a lo largo de la vida laboral es valorada por los especialistas, ya que se relaciona con un trabajo más destacado y una posición social, el reconocimiento de negocios a las aptitudes del individuo, los esfuerzos y las capacidades ya un pago financiero más prominente.

Asimismo, se señala las condiciones de trabajo aluden a todas las situaciones aplicables a la ejecución de las obras, entre las que destacan la accesibilidad de bienes materiales y especializados y las grandes condiciones físicas de trabajo (iluminación, ventilación, espacios, etc.). También, la probabilidad de apoyo es atractiva para la mayoría de la gente a la luz del hecho de que, además de otras cosas, habla de una manera de crear como un hombre y satisfacer las necesidades de auto-reconocimiento (Hackman et al., 2006, p. 71).

De otra parte se ubica la Variedad, que alude a la cantidad de diversos ejercicios y también las diferentes cualidades de habilidades necesarias para jugar el trabajo. El movimiento de trabajo, si es diferente, puede persuadir y

vigorizar, mientras que el proceder con la reiteración de pocos recados puede inducir a la fatiga y la opacidad. De igual modo, la importancia o significatividad, *que es cuánto función afecta sustancialmente la vida de otros dentro o fuera de la institución*. Como ayudante, la clave es que el trabajador imagina que está logrando algo esencial para su organización y para la sociedad. En consecuencia, cuando un obrero siente que participar en el desarrollo del alojamiento, se suma al avance de la sociedad en la medida en que está construyendo un "ambiente", alude a la personalidad de su trabajo y que le satisface (Hackman et al., 2006, p.52).

De otra parte se ubica la retroalimentación o "feedback", la que alude a la medida en que los trabajadores de los datos se basan en la calidad y la cantidad de trabajo realizado. Formalmente, puede caracterizarse como *"cuánto el movimiento de trabajo requerido por la obra proporciona a la persona con datos claros y directos sobre la adecuación de su ejecución"* (Hackman et al., 1976, p. 63).

Finalmente, entre los factores que favorecen la motivación laboral, lo primero que se ubica es enfatizar que la conducta humana está dispuesta para lograr metas, a lo largo de estas líneas comprender mejor los elementos que energizarán la inspiración en el trabajo; es decir, el especialista que se propulsa contribuirá cada uno de sus esfuerzos en lograr los destinos de la organización, ya que los objetivos de negocio habrán llegado a ser sus propios objetivos de pieza. Las inspiraciones son extremadamente variadas, hay el mismo número de inspiraciones que individuos o circunstancias sólidas. "La inspiración de un especialista puede ir de la adquisición de una compensación financiera para cubrir las necesidades esenciales y las de la población general que puede tener el control, la búsqueda del reconocimiento y la distinción social" (Vroom, 1964, p.34).

1.4. Formulación del problema

De acuerdo con lo descrito anteriormente, se asumió como problema para la investigación el siguiente:

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Partiendo de la *justificación epistemológica* el estudio tuvo como base las ideas: sobre motivación planteada por Mc Clelland (1996), quien refiere que los seres movidos por motivación de afiliación se desempeñan mejor en el trabajo cuando son reconocidos por ello; además, para la variable cultura organizacional se consideró el modelos de cultura de Denison (2000), donde refiere que la cultura organizacional impacta en el desempeño de la organización; enriquecido con los resultados, reflejándose en la aplicación de nuevas estrategias, métodos y didáctica tomando como referente la necesidad e intereses del estudiante, lo que requiere la sociedad y las propuestas curriculares actuales.

Desde el *punto de vista metodológico*, la investigación puso a prueba la aplicación de técnicas, métodos, estrategias, procedimientos e instrumentos que permitieron identificar una forma de evaluar y caracterizar estas dos importantes variables dentro de la institución educativa, lo cual sirve de punto de partida para futuras investigaciones, las mismas que podrán tomar como referente los mecanismos empleados en la presente investigación, asumiendo la metodología, resultados y conclusiones como antecedentes para futuros estudios.

Desde el *punto de vista pedagógico*, la investigación contribuye con la calidad educativa de la institución donde se aplicó el instrumento, generando cambios tanto en la gestión de una cultura organizacional e innovadora como propiciar la motivación en quienes laboran en esta institución, lo cual permite a la comunidad en general gozar de organizaciones educativas de calidad, que brinden los aprendizajes deseados, pero sobre todo que preparen adecuadamente a los futuros ciudadanos.

Asimismo, la investigación presenta *relevancia social* porque es un aporte a una de las preocupaciones de las autoridades educativas tanto locales como regionales; igualmente a los padres de familia, a los estudiantes y en especial la

comunidad educativa cuyos resultados respecto a ambas variables y la relación entre ambas, permitió conocer y caracterizar cada una de ellas, conocimiento que en estas instituciones sirve de punto de partida para una adecuada planeación de estrategias que genere modificaciones en la gestión en la institución, contribuya como elemento motivador de desempeños, mejore el sistema de comunicarse y los conocimientos educativos que se dan en la institución.

Finalmente, la presente investigación pretendió a través de la aplicación de los instrumentos y el procesamiento de la información recopilada, contar con un conocimiento pleno de las variables que sirve de punto de partida para entablar relaciones entre ambas; así como, plantear una propuesta frente a la realidad ubicada.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de logro en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

H0: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de logro en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

H2: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de poder en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

H0: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de poder en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

H3: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

H0: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de la cultura organizacional en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

Identificar el nivel de motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

Establecer la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de logro en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

Establecer la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de poder en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

Establecer la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

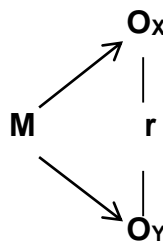
CAPÍTULO II

MÉTODO

II. MÉTODO.

2.1. Diseño de investigación

De acuerdo a Sánchez y Reyes (2009, p.136), el diseño de investigación es una estructura u organización sistematizada que adopta al investigador para relacionar y controlar las variables de estudio; para la presente investigación se asumió como diseño se asumió el correlacional; que significa "... *conocer la relación entre al menos dos ideas, clases o factores en un contexto específico...*" (Hernández Fernández y Baptista, 2010, p.105); es decir a través de la investigación se buscó establecer la relación la variable cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 89001 "Prevocacional" de Chimbote, en respuesta a la problemática descrita. El diseño correlacional empleado gráficamente se denota:



DONDE:

M = Muestra de estudio

Ox = Datos de las dimensiones de la cultura organizacional.

Oy: = Datos de motivación laboral obtenido por los docentes de las II.E. N° 89001

r = Grado de correlación entre ambas variables.

2.2. Variables, operacionalización

Variables.

Las variables de la presente investigación son.

Vx: Cultura organizacional.

Vy: Motivación laboral.

Operacionalización

VARIABLE	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Escalas de medición/ baremos
CULTURA ORGANIZACIONAL	Es una forma de vida que caracteriza a las I.E institución constituidas formales poniendo énfasis a la práctica de valores y el conjunto interrelación que se dan en las instituciones teniendo como referencia la práctica de valores, las creencias y costumbre, las normas establecidas y los objetivos institucionales. (Tomando como referencia a Denison, 2000)	Conjunto de manifestaciones que caracterizan a una institución evidenciándose en la implicancia del personal, el empoderamiento, el trabajo en equipo, la consistencia de la organización, la adaptación a los cambios, el cumplimiento de los objetivos y compromiso con la misión institucional.	Involucramiento	Empoderamiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. La mayoría de los docentes están muy comprometidos con su trabajo. 2. Las decisiones en la institución se toman en el nivel en donde se dispone de la información más adecuada. 3. La planeación de nuestro trabajo institucional es continua e involucra a todos 	Escala Ordinal Muy buen nivel Buen nivel Regular nivel Bajo nivel
				Orientación al equipo	<ol style="list-style-type: none"> 4. en la institución se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes equipos de trabajo 5. Trabajar en la institución es como formar parte de un equipo. 6. Las tareas en la institución se realizan gracias al trabajo en equipo, no a la jerarquía de los directivos. 	
				Desarrollo de capacidades	<ol style="list-style-type: none"> 7. Los directivos de la institución delegan las responsabilidades de modo que las personas puedan actuar por sí mismas. 8. En la institución se invierte en la mejora de las capacidades y destrezas de los docentes. 9. La capacidad de las docentes es vista como una fuente importante de ventaja frente a otras instituciones con las que se compete. 	

			Consistencia	Valores centrales	10. En la institución existe un estilo de dirección caracterizado por prácticas éticas.	
						11. En la institución existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma en que nos conducimos.
						12. En la institución existe un tipo de comportamiento ético que guía e indica lo que debemos o no debemos hacer.
				Acuerdos	13. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	
						14. Entre los docentes nos resulta fácil llegar a un acuerdo aún en temas difíciles.
						15. En la institución existe un acuerdo claro sobre la forma correcta o incorrecta de hacer las cosas.
				Coordinación e integración	16. La manera de trabajar en la institución se caracteriza por la coordinación, consistencia e integración de todos los trabajadores.	
						17. Las personas que están en los diferentes equipos de trabajo dentro de la institución comparten una perspectiva en común.
						18. Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles directivos de la institución.
			Adaptabilidad	Creación de cambio	19. En la institución la forma de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	
						20. En la institución respondemos bien a los cambios del entorno.
						21. Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo.
				Enfoque en el usuario	22. Los comentarios y recomendaciones de los padres de familia permiten introducir cambios en la gestión de la institución	

					23. La información sobre la realidad y necesidades del entorno influyen en nuestras decisiones.
					24. Nuestras decisiones responden a los intereses de los padres de familia.
			Misión	Aprendizaje organizacional	25. En la institución consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.
					26. En la institución todas las ideas son consideradas importantes y no pasan desapercibidas.
					27. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.
				Dirección e intención estratégica	28. Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.
					29. Esta institución tiene una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo.
					30. Esta organización tiene una estrategia clara para el futuro.
				Metas y objetivos	31. En la institución existe un acuerdo común sobre las metas a cumplir, las mismas que son ambiciosas pero realistas.
					32. En la institución comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.
					33. El personal de la institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.
				Visión	34. En la institución tenemos una visión compartida de cómo será la institución en el futuro.
					35. Las ideas a corto plazo a menudo comprometen la visión a largo plazo de la institución.
					36. La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre los docentes.

VARIABLE	DEFINICION ONCEP-TUAL	DEFINICION PERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS DE MEDICION/BAREMOS
Motivación laboral	Es la fuerza interna que propicia el adecuado y eficiente desempeño del trabajador incentivado por elementos externos que se dan dentro de la institución. (Tomando como referencia a McClelland, 1996)	Muestras de comportamiento y compromiso del trabajador reflejo de su motivación por lograr sus metas trazadas; conseguir beneficios comunes, asegurando su identidad laboral para con sus pares y con la institución donde labora.	Motivación de Logro	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener éxito • Trabaja bien • Establecer objetivos • Fijarse metas • Toleración del fracaso • Falta de Capacidad • Falta de esfuerzo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Me siento exitoso (a) dentro de la institución 2. Me siento motivado (a) cuando los trabajos que realizo me salen bien 3. Mis objetivos son claros y precisos en la institución 4. Son congruentes las metas que me propongo 5. Si llegaría a fracasar en el trabajo, analizaría el problema 6. Busco automotivarme después de no haber logrado lo que me propuse 7. Creo que tengo alta capacidad para trabajar 8. He sentido que doy todo de mí en la institución 	<p>Escala ordinal</p> <p>Muy buen nivel</p> <p>Buen nivel</p> <p>Regular nivel</p> <p>Bajo nivel</p>
			Motivación de poder	<ul style="list-style-type: none"> • Poder personal • Busca reconocimiento • Sentirse poderoso • Poder social • Influencia • Persona 	<ol style="list-style-type: none"> 9. El sentirme poderoso (a) en el trabajo me motiva a seguir creciendo como persona y profesional. 10. Merezco reconocimientos en la institución 11. Estoy en condiciones de liderar un equipo de trabajo en la institución 12. Me siento motivado a ocupar cargos directivos en la institución pues me siento importante en el trabajo. 13. No me dejo influenciar rápidamente por lo que mis compañeros de trabajo me dicen 	

				<p>autoritarias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad de controlar 	<p>14. Soy influyente con mi equipo de trabajo</p> <p>15. Me considero una persona democrática en el trabajo</p> <p>16. Tengo la habilidad de establecer propuestas y conducir el trabajo de un equipo en la institución</p>	
			Motivación de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones personales • Trabajo en equipo • Interacción amistosa • Reconocimiento ajeno 	<p>17. Me relaciono de buena manera con los demás docentes.</p> <p>18. Me motiva saber que soy aceptado por mis compañeros de trabajo</p> <p>19. Soy consciente del valor que tiene mi equipo para el trabajo institucional</p> <p>20. Cuando algo sale mal, sigo motivando al equipo de trabajo</p> <p>21. Mantengo una interacción amistosa con los compañeros de trabajo</p> <p>22. Me gusta el reconocimiento de los demás trabajadores de la institución</p> <p>23. Mis compañeros de trabajo reconocen mi esfuerzo y eso me motiva</p> <p>24. Mi familia me motiva en mi trabajo y me acepta tal como soy</p>	

2.3. Población y muestra

Población:

De acuerdo a lo señalado por Sánchez y Reyes (1998, p.89), “...La población es aquella a la que se ampliarán los efectos posteriores del estudio y que se hablará en el mismo...”. Para esta situación la población estuvo constituida por los 32 educadores de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, presentados por la tabla adjunta:

Cuadro I: Población de investigación

I.E.	Nivel	Población muestral		
		Varones	Mujeres	Total
Institución Educativa N° 89001 “Prevocacional”	Inicial		4	4
	Primaria	14	14	28
	TOTAL	14	18	32

FUENTE: Cuadro de asignación de Personal (CAP. 2017)

Muestra

De acuerdo con los autores Hernández et al. (2010), la muestra en investigación se asume como el grupo o extracto representativo de la población seleccionada mediante procedimiento de muestreo con la finalidad de posteriormente extender o generalizar los resultados (p.213); sin embargo, señala el autor que cuando la población es reducida en número, la utilización de instrumentos y la experimentación en la investigación se puede extender a todo el grupo tomándolos como elementos de prueba, por lo que se llama población muestral, para esta situación la muestra de estudio la constituyo la totalidad de los educadores que trabajan en el establecimiento educativo como se indica en la tabla anterior.

La muestra se estableció por estrategias no probabilísticas, que según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p.146), "*...es una especie de determinación que se realiza sobre la base de que la selección de componentes no se basa en procedimiento estadístico, sino más bien de las causas identificadas con las cualidades del estudio o el propio especialista...*" como ocurrió en el presente estudio. Para este caso, todos los docentes formaron parte de la muestra.

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

Técnica

De acuerdo a las referencias bibliográficas analizadas, la técnica constituye la disposición de normas, reglas que guían los ejercicios realizados por los analistas en cada una de las fases de la solicitud lógica. Las técnicas según Pardinas (1982), son procedimientos de estudio que "*...presuponen una información anterior en cuanto a su conveniencia y aplicación, de modo que escogerlos y aplicarlos es una asignación simple para el analista...*" (p.87).

Para el caso de la presente investigación se empleó como técnica la encuesta, según afirma Ávila (2006, p.71), "la encuesta es un método que se utiliza para estudiar poblaciones mediante el análisis de muestras representativas a fin de explicar las variables de estudio y su frecuencia", en la presente investigación constituyó un procedimiento que permitió recoger información sobre las variables directamente de la muestra.

Instrumentos

Respecto a este punto, de Carrasco (2005), se toma la idea de que "*... los instrumentos son medios o configuraciones donde reactivos, impulsos, conjunto de indagaciones o cosas son apropiadamente ordenados o impresos, que*

permiten obtener y alistar reacciones, conclusiones, mostrar disposiciones..." (P. 67); se empleó el cuestionario.

El cuestionario

El cuestionario que según indica Carrasco (2005), "es el instrumento de investigación más usado cuando se estudia un gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante una hoja de preguntas que se le entrega a cada una" (p. 318), los empleados fueron los siguientes:

El Cuestionario de evaluación de la cultura organizacional, que es un instrumento auto administrado de sencilla y rápida aplicación y de fácil comprensión. Consta de 36 ítems, 3 para a cada una de las 12 subescalas o índices propuestos en el modelo de cultura organizacional de Denison. Este modelo agrupa las 12 subescalas en 4 dimensiones o rasgos culturales (lo que hace un total de 9 ítems y 3 subescalas por dimensión). Cada ítem está codificado en una escala tipo Likert de cinco puntos (desde 1= completamente en desacuerdo hasta 5= completamente de acuerdo). La validez y fiabilidad del instrumento se han demostrado satisfactorias. El instrumento plantea, además, una representación gráfica de los resultados que hacen muy atractiva su interpretación. Otra ventaja indiscutible de esta encuesta es que la comunidad científica dispone de la versión completa de la misma, que puede ser utilizada sin fines comerciales con permiso del autor, no estando sujeto su uso a rígidas limitaciones como ocurre con otros cuestionarios sobre cultura.

Está constituido en base a 36 ítems, distribuidos en 4 dimensiones: involucramiento (ítems del 1 al 9), consistencia (ítems del 10 al 18), adaptabilidad (ítems del 19 al 27) y misión (ítems del 28 al 36) conforme a la operacionalización que se hizo de la variable. Para dar respuesta a la encuesta, se utilizará una frecuencia con 5 alternativas: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida (valoración nominal).

La escala valorativa de evaluación de la motivación laboral es un instrumento que consta de 24 ítems distribuidos en las 3 dimensiones que comprende la variable Motivación de Logro (que incluye los ítems del 1 al 8); Motivación de poder (que incluye los ítems del 9 al 16); Motivación de afiliación (que incluye los ítems del 17 al 24); para dar respuesta el entrevistado tiene como alternativas: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo las que elige de acuerdo a su experiencia y vivencias en la institución educativa.

Validez

Los instrumentos escalas valorativas para la evaluación de ambas variables fueron sometidos a evaluación mediante juicio de expertos; esto, como indican Hernández et al. (2010),

... con un objetivo final específico para aprobar y confirmar que las proclamaciones y cosas propuestas están muy caracterizadas en relación con el tema, y si las directrices son claras y exactas, para mantenerse alejado de la perplejidad entre El uso del mismo... (p.83)

Teniendo en cuenta el objetivo de esta investigación, la elección de 2 especialistas o expertos que se hizo utilizando como estrategias: en investigación y en temas de investigación; la entrega de la matriz a cada experto, la guía de validación de los instrumentos y hoja de sentimientos de los especialistas; mejora del instrumento a la luz de las conclusiones y propuestas de los especialistas.

Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos de evaluación de las variables, éstos fueron sometidos a prueba piloto a un grupo de 15 docentes con características similares a la muestra a fin de determinar la consistencia interna de los instrumentos; posteriormente los datos fueron procesados mediante el alpha de Cronbach que determinó el nivel de confiabilidad de los instrumentos

para la escala valorativa de cultura organizacional se tiene 0.771 que indica confiabilidad muy alta; para la escala de valoración de la motivación laboral se tiene 0,862 que indica una confiabilidad muy alta.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para preparar y diseccionar la información se utilizaron distintos puntos de vista: las tablas de frecuencia y la frecuencia porcentual; también se consideró el coeficiente de correlación de Pearson:

Tablas de frecuencias de una variable: según Fernández (2005, p.67), permite "... registrar la circulación de las respuestas apropiadas adquiridas por los individuos de la población", los docentes en ambas escalas.

Frecuencia absoluta (f_i), es la cantidad de veces que una estimación específica se rehace en una variable de un ejemplo.

Frecuencia relativa porcentual (H_i): Corresponde a la recurrencia relativa, comunicada en la tabla. Se calcula como el resultado de la frecuencia absoluta. La totalidad de todas las frecuencias relativas combinadas es del 100

Coeficiente de relación de Pearson: para determinar el grado de relación entre los dos factores examinados, para la interpretación de los datos que se obtengan se tomara como referente la siguiente tabla

Cuadro: Valoración de Correlación de Pearson.

VALOR DE r	CORRELACIÓN
$0 < r \leq 0,20$	Muy baja
$0,20 < r \leq 0,40$	Baja
$0,40 < r \leq 0,60$	Regular
$0,60 < r \leq 0,80$	Alta
$0,80 < r \leq 1,00$	Muy alta

Tablas de contingencia

Llamadas también tablas cruzadas, fueron usadas para determinar las frecuencias de relación entre las categorías establecidas para ambas variables.

2.6. Aspectos éticos

Referente a lo subtitulado, se emplearon diversas consideraciones éticas, que se detallan a continuación:

Anonimato, se tomó en cuenta este principio de anonimato propuesto por Torres (1998, p.141), bajo el cual se aseguró la protección de la identidad de los niños y niñas, por ello los instrumentos no han consignado los nombres de los sujetos, asignándoles por tanto un código para el procesamiento de la información.

Confidencialidad, referente a ello la investigadora da cuenta de la confidencialidad de los datos, respetando privacidad respecto a la información que ha suministrado con la aplicación de los instrumentos.

Beneficencia, se considera este principio pues la información resultante del procesamiento de la información será un referente para el planteamiento de sugerencias dirigidas a los diferentes actores educativos.

Originalidad de la información, referente a este principio se toma en cuenta que la información referencial y el sustento teórico de las variables, ha contemplado información bibliográfica debidamente

amparadas de normas de redacción de la investigación evitando el plagio de ello dan cuenta los resultados de la *aplicación de software turniting*.

Consentimiento informado, que indica que los sujetos de la muestra, han sido informados acerca del objeto de investigación.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

III. RESULTADOS

3.1. Resultados para el objetivo: Identificar el nivel de la cultura organizacional en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

Tabla 1:

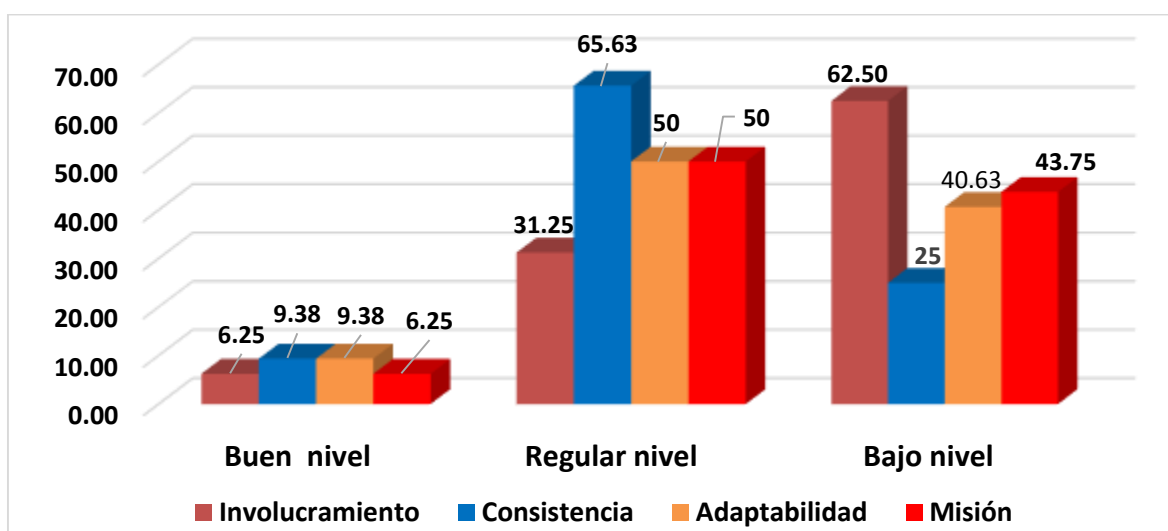
Distribución de frecuencias en las dimensiones de la variable cultura organizacional en la I.E. N° 89001 “Prevocacional”

NIVEL	Involucramiento		Consistencia		Adaptabilidad		Misión	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Muy buen nivel	0	0	0	0	0	0	0	0
Buen nivel	2	6,25	3	9,38	3	9,38	2	6,25
Regular nivel	10	31,25	21	65,63	16	50	16	50
Bajo nivel	20	62,50	8	25	13	40,63	14	43,75
TOTAL	32	100	32	100	32	100	32	100

Fuente: Anexo 05 base de datos

Figura 1:

Distribución porcentual en las dimensiones de la variable cultura organizacional en la I.E. N° 89001 “Prevocacional”



Fuente: Tabla 1

Descripción

De acuerdo a lo presentado en la tabla 1 y figura 1 para los resultados en las dimensiones de la variable cultura organizacional se denota que la dimensión involucramiento se caracteriza por un bajo nivel con 62,50 % desde la percepción de la muestra; asimismo, consistencia presenta un regular nivel con 65,63 %, adaptabilidad un regular nivel con 50 %; mientras que misión un regular nivel con 50 %, todos estos porcentajes a la luz de la percepción de los docentes.

En relación con lo señalado en el párrafo anterior se afirma que las dimensiones de la variable cultura organizacional se caracterizan por ser de regular nivel desde la percepción de los integrantes de la muestra.

Tabla 2:

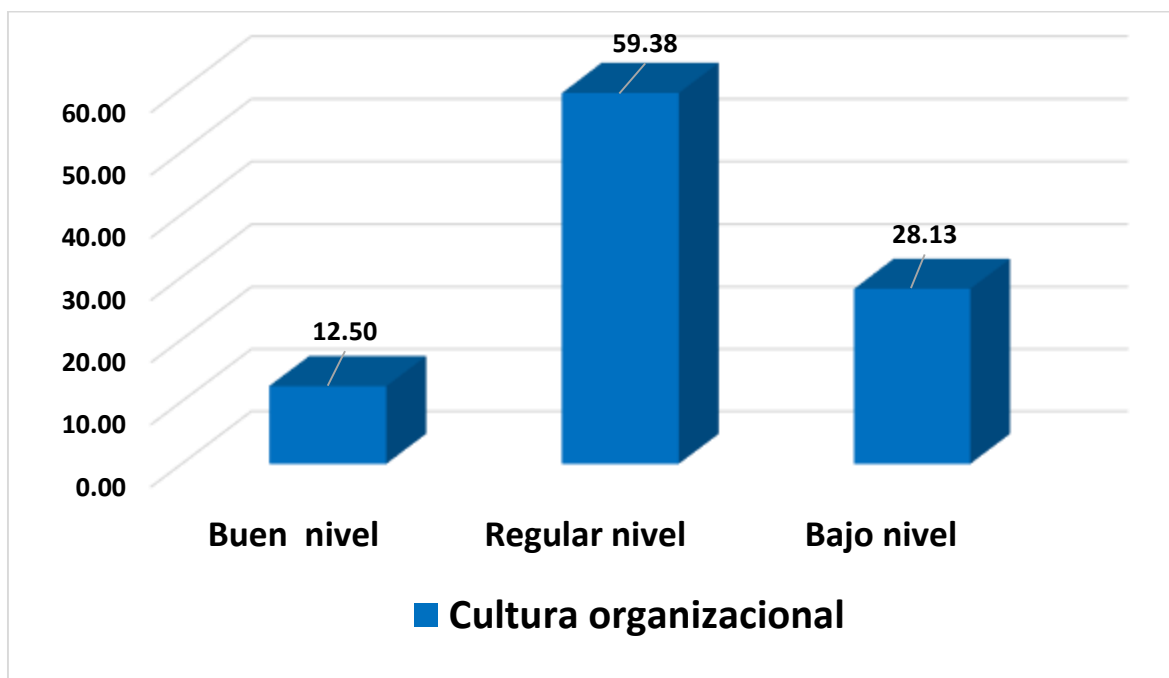
Distribución de frecuencias en la variable cultura organizacional en la I.E. N° 89001 “Prevocacional”

NIVEL	Cultura organizacional	
	n	fi
Muy buen nivel	0	0
Buen nivel	4	12,50
Regular nivel	19	59,38
Bajo nivel	9	28,13
TOTAL	32	100

Fuente: Anexo 05 base de datos

Figura 2:

Distribución porcentual en la variable cultura organizacional en la I.E. N° 89001 "Prevocacional"



Fuente: Tabla 2

Descripción

Según lo presentado en la tabla y figura 2 para los resultados en la variable cultura organizacional se evidencia que el 59,38% de la muestra la considera de regular nivel, el 28,13 % la señala como de bajo nivel y el 12,5 % la asume como de buen nivel; porcentajes a la luz de la percepción de los docentes.

De acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior se afirma que la variable cultura organizacional se caracteriza por ser de regular nivel desde la percepción de los integrantes de la muestra.

3.2. Resultados para el objetivo: Identificar el nivel de motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

Tabla 3:

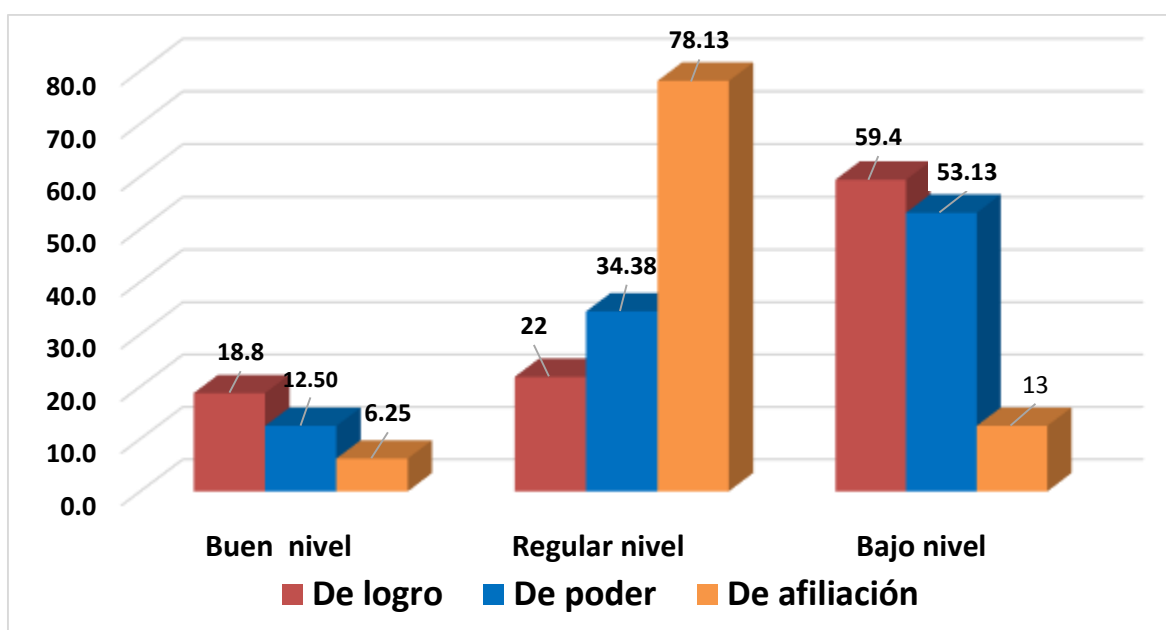
Distribución de frecuencias en las dimensiones de la variable motivación laboral en la I.E. N° 89001 “Prevocacional”

NIVEL	De logro		De poder		De afiliación	
	n	%	n	%	n	%
Muy buen nivel	0	0	0	0	0	0
Buen nivel	6	18,8	4	12,50	2	6,25
Regular nivel	7	22	11	34,38	25	78,13
Bajo nivel	19	59,4	17	53,13	4	13
TOTAL	32	100	32	100	31	97

Fuente: Anexo 05 base de datos

Figura 3:

Distribución porcentual en las dimensiones de la variable motivación laboral en la I.E. N° 89001 “Prevocacional”



Fuente: Tabla 3

Descripción

De acuerdo a lo presentado en la tabla y figura 3 para los resultados en las dimensiones de la variable motivación laboral se evidencia que la dimensión motivación de logro se caracteriza por un bajo nivel con 59,4 % de apreciación de la muestra; asimismo, motivación de poder presenta un bajo nivel con 53,13 %, seguido de un regular nivel con 34,38 %; mientras que motivación de afiliación un regular nivel con 78,13 % todos estos porcentajes a la luz de la percepción de los docentes.

En relación con lo señalado en el párrafo anterior se afirma que las dimensiones de la variable motivación laboral se caracterizan por ser de bajo nivel a excepción de motivación de afiliación que presenta un amplio porcentaje en regular nivel, afirmación asumida desde la percepción de los integrantes de la muestra.

Tabla 4:

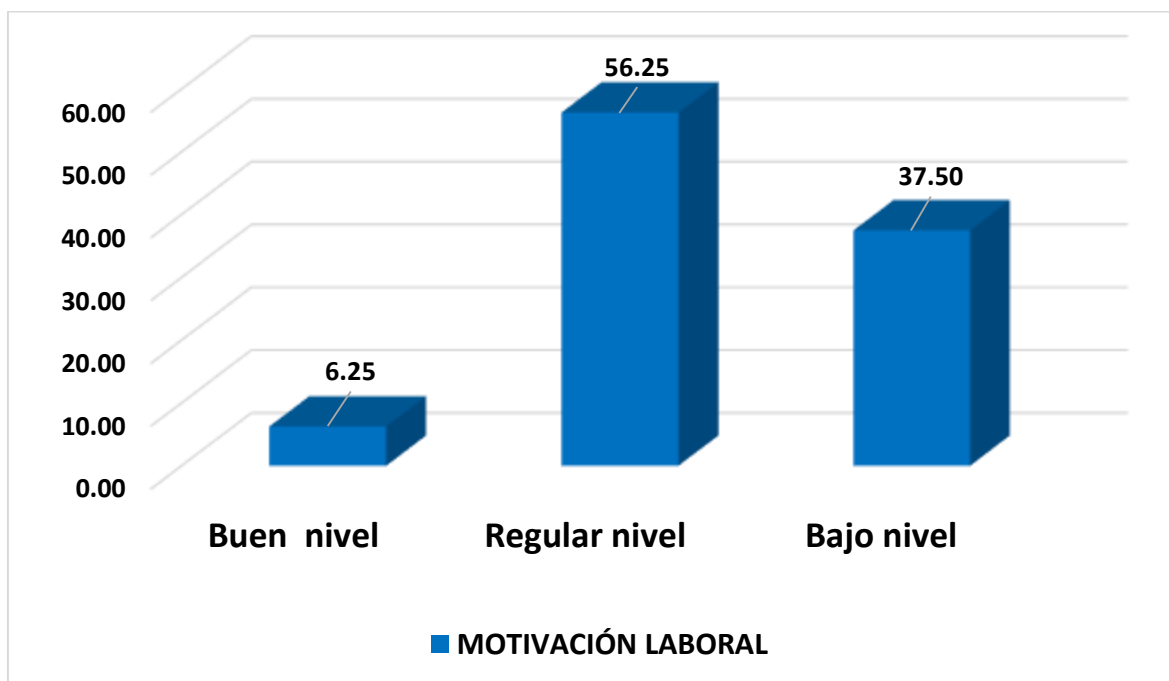
Distribución de frecuencias en la variable motivación laboral en la I.E. N° 89001 "Prevocacional"

NIVEL	MOTIVACIÓN LABORAL	
	n	%
Muy buen nivel	0	0
Buen nivel	2	6,25
Regular nivel	18	56,25
Bajo nivel	12	37,50
TOTAL	32	100

Fuente: Anexo 05 base de datos

Figura 4:

Distribución porcentual en la variable motivación laboral en la I.E. N° 89001 "Prevocacional"



Fuente: Tabla 4

Descripción

Según lo presentado en la tabla y figura 4 para los resultados en la variable motivación laboral se evidencia que el 56,25 % de la muestra la considera de regular nivel, el 37,50 % la señala como de bajo nivel y el 6,25 % la asume como de buen nivel; porcentajes asumidos a la luz de la percepción de los docentes.

De acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior se afirma que la variable motivación laboral se caracteriza por ser de un regular nivel al ubicar en este nivel más de la mitad del porcentaje, afirmación que se asume desde la percepción de los integrantes de la muestra.

3.3. Resultados para el objetivo: Establecer la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de logro en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

Tabla 5:

Distribución numérica para la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de logro en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional”

			MOTIVACION DE LOGRO			Total
			Bajo nivel	Regular nivel	Buen nivel	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Bajo Nivel	Recuento	1	2	2	5
		% del total	3,1%	6,3%	6,3%	15,6%
	Regular nivel	Recuento	16	4	3	23
		% del total	50,0%	12,5%	9,4%	71,9%
	Buen nivel	Recuento	2	1	1	4
		% del total	6,3%	3,1%	3,1%	12,5%
Total	Recuento	19	7	6	32	
	% del total	59,4%	21,9%	18,8%	100,0%	

Fuente: Anexo 05 base de datos

Descripción

Los datos presentados en la tabla 5 para la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de logro permiten apreciar que el 50 % indica que la cultura organizacional es de regular nivel, estos mismos indican que la motivación de logro es de bajo nivel. Los datos porcentuales evidencian una relación positiva directa entre la variable y dimensión analizadas.

Tabla 6:

Nivel de correlación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de logro en los docentes en la I.E. N° 89001 "Prevocacional"

Correlación de Pearson		MOTIVACION DE LOGRO
CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente r	0,798
	Probabilidad "p"	p=0,047*
	Significancia	P < 0.05 significativo

Correlación bilateral a nivel de significancia 0,05*

Fuente: Resultados del programa spss 23.0

Descripción

Según los datos numéricos señalados en la tabla 6 para la relación entre cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de logro se evidencia un nivel de correlación "Alta", con un valor r de Pearson igual a 0,798; resultado que indica una relación directa positiva entre las variables analizadas.

Asimismo, la tabla 6 muestra la prueba de significancia evidenciando un valor p= 0,047 que resulta ser inferior al valor bilateral establecido $\alpha= 0,05$ lo que indica que la relación es significativa; asumiendo por tanto, la aceptación de la hipótesis *existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de logro en los docentes en la I.E. N° 89001 "Prevocacional" de Chimbote, 2017.*

3.4. Resultados para el objetivo: Establecer la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de poder en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

Tabla 7:

Distribución numérica para la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de poder en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional”

		MOTIVACION DE PODER			Total	
		Bajo nivel	Regular nivel	Buen nivel		
CULTURA ORGANIZACIONAL	Bajo Nivel	Recuento	2	1	2	5
		% del total	6,3%	3,1%	6,3%	15,6%
	Regular nivel	Recuento	14	7	2	23
		% del total	43,8%	21,9%	6,3%	71,9%
	Buen nivel	Recuento	1	3	0	4
		% del total	3,1%	9,4%	0,0%	12,5%
Total	Recuento	17	11	4	32	
	% del total	53,1%	34,4%	12,5%	100,0%	

Fuente: Anexo 05 base de datos

Descripción

Los datos presentados en la tabla 7 para la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de poder permiten apreciar que el 43,8 % indica que la cultura organizacional es de regular nivel y la motivación de poder de bajo nivel; mientras que, el 21,9 % indica que la cultura organizacional y la motivación de poder son de regular nivel. Los datos porcentuales evidencian una relación positiva directa entre la variable y dimensión analizadas.

Tabla 8:

Nivel de correlación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de poder en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional”

Correlación de Pearson		MOTIVACION DE PODER
CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente r	0,765
	Probabilidad “p”	p=0,036*
	Significancia	P < 0.05 significativo

Correlación bilateral a nivel de significancia 0,05*

Fuente: Resultados del programa spss 23.0

Descripción

Según los datos numéricos señalados en la tabla 8 para la relación entre cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de poder se evidencia un nivel de correlación “Alta”, con un valor r de Pearson igual a 0,765; resultado que indica una relación directa positiva entre las variables analizadas.

Asimismo, la tabla 8 muestra la prueba de significancia evidenciando un valor p= 0,036 que resulta ser inferior al valor bilateral establecido $\alpha= 0,05$ lo que indica que la relación es significativa; asumiendo por tanto, la aceptación de la hipótesis *existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de poder en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.*

3.5. Resultados para el objetivo: Establecer la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

Tabla 9:

Distribución numérica para la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional”

			MOTIVACION DE AFILIACION			Total
			Bajo nivel	Regular nivel	Buen nivel	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Bajo Nivel	Recuento	0	4	1	5
		% del total	0,0%	12,5%	3,1%	15,6%
	Regular nivel	Recuento	4	18	1	23
		% del total	12,5%	56,3%	3,1%	71,9%
	Buen nivel	Recuento	1	3	0	4
		% del total	3,1%	9,4%	0,0%	12,5%
Total	Recuento	5	25	2	32	
	% del total	15,6%	78,1%	6,3%	100,0%	

Fuente: Anexo 05 base de datos

Descripción

De acuerdo con los datos presentados en la tabla 9 para la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación permiten apreciar que el 56,3 % indica que la cultura organizacional y la motivación de afiliación son de regular nivel. Los datos porcentuales evidencian una relación directa positiva entre la variable y dimensión analizadas.

Tabla 10:

Nivel de correlación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional”

Correlación de Pearson		MOTIVACION DE AFILIACION
CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente r	0,587
	Probabilidad “p”	p=0,056*
	Significancia	P < 0.05 significativo

Correlación bilateral a nivel de significancia 0,05*

Fuente: Resultados del programa spss 23.0

Descripción

De acuerdo con los datos numéricos señalados en la tabla 10 para la relación entre cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación se evidencia un nivel de correlación “Regular”, con un valor r de Pearson igual a 0,587; resultado que indica una relación directa positiva entre las variables analizadas.

Asimismo, la tabla 10 muestra la prueba de significancia evidenciando un valor p= 0,056 que resulta ser superior al valor bilateral establecido $\alpha= 0,05$ lo que indica que la relación no es significativa; asumiendo por tanto, la aceptación de la hipótesis nula *No existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.*

3.6. Resultados para el objetivo: Determinar la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

Tabla 11:

Distribución numérica para la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional”

			MOTIVACION LABORAL			Total
			Bajo nivel	Regular nivel	Buen nivel	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Bajo Nivel	Recuento	0	3	2	5
		% del total	0,0%	9,4%	6,3%	15,6%
	Regular nivel	Recuento	10	13	0	23
		% del total	31,3%	40,6%	0,0%	71,9%
	Buen nivel	Recuento	2	2	0	4
		% del total	6,3%	6,3%	0,0%	12,5%
Total	Recuento	12	18	2	32	
	% del total	37,5%	56,3%	6,3%	100,0%	

Fuente: Anexo 05 base de datos

Descripción

De acuerdo con los datos presentados en la tabla 11 para la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral permiten apreciar que el 40,6 % indica que la cultura organizacional y la motivación laboral son de regular nivel; mientras que, el 31,3 % indica que la cultura organizacional es de regular nivel, éstos mismos indican que la motivación laborales de bajo nivel. Los datos porcentuales evidencian una relación positiva directa entre las variables analizadas.

Tabla 12:

Nivel de correlación entre la cultura organizacional y motivación laboral en los docentes en la I.E. N° 89001 "Prevocacional"

Correlación de Pearson		MOTIVACION LABORAL
CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente r	0,795
	Probabilidad "p"	p=0,044*
	Significancia	P < 0.05 significativo

Correlación bilateral a nivel de significancia 0,05*

Fuente: Resultados del programa spss 23.0

Descripción

De acuerdo con los datos numéricos señalados en la tabla 12 para la relación entre cultura organizacional y motivación laboral se evidencia un nivel de correlación "Alta", con un valor r de Pearson igual a 0,795; resultado que indica una relación directa positiva entre las variables analizadas.

Asimismo, la tabla 12 muestra la prueba de significancia evidenciando un valor p= 0,044 que resulta ser inferior al valor bilateral establecido $\alpha= 0,05$ lo que indica que la relación es significativa; asumiendo por tanto, la aceptación de la hipótesis *existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en los docentes en la I.E. N° 89001 "Prevocacional" de Chimbote, 2017.*

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

IV. DISCUSION

En la actualidad las diversas instituciones han buscado diversas estrategias para lograr que sus empleados se mantengan motivados e identificados con la organización donde laboran, con el deseo de alcanzar un desempeño óptimo; de dichos intentos, diversos referentes bibliográficos indican que son las culturas organizacional un elemento clave para propiciar adecuados niveles de motivación laboral; a esta afirmación las instituciones educativas no son ajenas, pues comúnmente evidenciamos docentes con escasos niveles de motivación; a la luz de esta apreciación, se pensó en establecer los niveles en los cuales se encuentran las variables asumidas para el presente estudio, como son la cultura organizacional y la motivación laboral; para posteriormente establecer la relación entre ambas, los resultados del procesamiento de la información se discuten en los siguientes párrafos:

Con relación al objetivo señalado para identificar el nivel de la cultura organizacional en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, los resultados presentados indican la dimensión involucramiento se caracteriza por un bajo nivel con 62,50 %, consistencia presenta un regular nivel con 65,63 %, adaptabilidad un regular nivel con 50 %; mientras que misión un regular nivel con 50 porcentajes a la luz de la percepción de los docentes; mientras que la variable cultura organizacional se considera de regular nivel con 59,38%, datos que analizados desde nuestra experiencia laboral en diversas instituciones tanto públicas como privadas, permite señalar que la falta de identidad de muchos docentes, conlleva a una mala comunicación, la formación de grupos que propicia la división entre docentes, un inadecuado liderazgo, una visión institucional que no es aceptada por quienes laboran en la organización, todo ello permite ubicar con frecuencia resultados similares al encontrado a partir de la apreciación de la muestra; el mismo que guarda relación con lo indicado por Montaña et al. (2015), que en su tesis “Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero”, señalan como rasgos de cultura organizacional ser de nivel medio con 56 %, indicando que el éxito de los procesos de cambio depende de la capacidad que tengan la alta dirección y los

facilitadores del proceso, de conocer previamente; que de acuerdo con Chiavenato (2000, p. 589), la cultura organizacional es evidencia clara de las expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas compartidas por los docentes en la institución, que el caso de la investigación resulta ser regular.

Respecto al objetivo que se orientó a identificar el nivel de motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, los porcentajes presentados como resultados indican que la dimensión motivación de logro se caracteriza por un bajo nivel con 59,4 %, motivación de poder presenta un bajo nivel con 53,13 %, mientras que motivación de afiliación un regular nivel con 78,13 % datos asumidos de la percepción de los docentes, en el caso de la variable motivación laboral se evidencia que el 56,25 % de la muestra la considera de regular nivel; este dato analizado desde la experiencia docente permite señalar que muchos de nuestros colegas sienten que a través de la profesión elegida por vocación no han podido alcanzar sus metas personales, de allí un alto porcentaje negativo en motivación de logro; asimismo, ante la baja credibilidad y desvalorización de la carrera docentes es evidente que la motivación de poder presente un nivel inadecuado, al sentirse el docente desprestigiado; sin embargo, muchos de los docentes, se sienten comprometidos con su centro de trabajo, con los estudiantes, con los padres pues los docentes asumimos las instituciones como el segundo hogar; apreciación que respalda el nivel regular de afiliación; es entonces comprensible el regular nivel de motivación laboral.

Con relación a los datos descritos en el párrafo anterior, estos muestran relación con lo descrito por García (2012), en su tesis “La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables” donde el 45 % de los entrevistados abandonarían el trabajo para alcanzar mejores logros; sin embargo, difieren de nuestros resultados al indicar que el 55% se sienten desmotivados por el mal ambiente laboral, lo que no sucede con nuestra muestra. Según los resultados el 60 % entrevistados exponían que como se podría mejorar su situación personal dentro de la empresa, por lo cual se asume que la desmotivación no solo afecta al docente, sino también, repercute en su estabilidad familiar; prueba de ello según el investigador son el cansancio emocional y despersonalización, a lo que el

investigador indica que son la causa del a obtener bajo desempeño, satisfacción y realización personal; sobre lo mismo en el marco teórico de la tesis según indica Hackman et al. (1976), el poder emplear y desarrollar los conocimientos personales, las destrezas y habilidades en el puesto de trabajo constituye desde ya un factor motivador relevante, que no se evidencio con claridad en la investigación.

Con referencia al objetivo que buscó establecer la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de logro en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, los datos porcentuales presentados indican que de la relación se puede apreciar que el 50 % indica que la cultura organizacional es de regular nivel, éstos mismos indican que la motivación de logro es de bajo nivel; con lo cual se evidencia un nivel de correlación “Alta”, con un valor r de Pearson igual a 0,798 que se muestra como directa y significativa; resultados que desde la experiencia docente permite señalar que los pocas posibilidades de alcanzar metas que les proporciona los sistemas de organización en las instituciones, las exigencias laborales de la actualidad en cuanto a programación, implementación de materiales, los monitores y supervisión constantes, hace que muchos docentes se sientan presionados, alterados emocionalmente lo cual denota que el nivel regular de la cultura organizacional se vea reflejado en la motivación laboral de los docentes, principalmente en los logros que pudieran alcanzar.

Los datos presentados muestran relación con lo indicado por Llacchua (2015), en su tesis “Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas”, donde indica que el coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0,415 lo cual indica que existe correlación positiva moderada entre las dos variables de estudio, asumiendo que existe relación entre la cultura organizacional y bienestar laboral, con lo cual es lógico, de acuerdo al investigador los docentes se sientan identificados con la institución, de igual modo, se muestra relación con lo señalado por Keith y Newstrom (1991), el nivel de motivación en las personas puede hacer de estas un líder exitoso con capacidad para influenciar en la conducta del grupo en busca del beneficio de toda la institución.

Con referencia al objetivo orientado a establecer la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de poder en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, de acuerdo a los datos presentado se indica que el 43,8 % de la muestra indica que la cultura organizacional es de regular nivel y la motivación de poder de bajo nivel; mientras que, el 21,9 % indica que son de regular nivel; de lo cual se asume un nivel de correlación “Alta”, con un valor r de Pearson igual a 0,765; que indica una relación directa positiva, los datos presentados a la luz de la experiencia adquirida como docente permite señalar que los actuales momentos de desprestigio de la carrera, la desvalorización profesional del docente, los actuales enfoques educativos donde el profesor pierde el respeto de los padres de familia, propician en las instituciones un clima desfavorable que se refleja en que el docente se sienta incapacitado para conducir un grupo, orientar a los padres o a los estudiantes, ve desprestigiado su liderazgo, de allí que la correlación entre ambas variables sea alto.

Los resultados presentados se muestran diferentes a lo indicado por Figueroa (2015), que en su tesis “Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental”, comprueba que la cultura organizacional no se relaciona con en el desempeño laboral de los colaboradores en la institución, acepta su hipótesis nula (H_0), al no presentar diferencia estadísticamente significativa del 0.05; es decir que una variable no incide en la otra; a su vez, se muestra diferente a lo indicado por Zaga (2011), en su tesis “Relación del clima organizacional con el desempeño docente” donde señala que el clima organizacional es bueno que se diferencia de un desempeño docente de nivel bajo con lo cual el investigador sostiene que el clima no es un factor que se refleje en su desempeño, en términos estadísticos no hay una relación directa digna de mención pues, el coeficiente r de Pearson se obtuvo equivalente a 0,19; por lo cual podemos asumir que en los resultados del investigador la desmotivación del docente no es producto de la cultura organizacional; en esa línea Guillén et al. (2000), refieren que la cultura organizacional es producto de una construcción colectiva de los individuos que forman parte de la institución, por lo tanto, muestra relación con sus desempeños.

Con referencia al objetivo orientado a establecer la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, los datos presentados como resultados indican que el 56,3 % indica que la cultura organizacional y la motivación de afiliación son de regular nivel; permitiendo señalar un nivel de correlación “Regular”, con un valor r de Pearson igual a 0,587; que indica una relación directa positiva entre las variables, que analizado desde la experiencia adquirida en el campo de la docencia permite señalar que muchos de los docentes cuando se trata de mejorar las condiciones de infraestructura o de implementación de la institución dejamos de lado las diferencias entre docente con los directivos, pues asumimos que la razón de la profesión son los estudiantes, con lo cual es evidente que la motivación toma un giro distinto mostrándose de mayor regularidad, por lo cual es entendible que la cultura organizacional a pesar de presentar un nivel inadecuado no se refleje en la motivación de afiliación, como lo constata los resultados.

Estos mismos datos pueden establecer relación con lo indicado por Vacas (2011), con su tesis “Plan Estratégico del trabajo en equipo, para fomentar la cultura organizacional”, donde entre sus conclusiones señala que es necesario contar con programas de intervención para sensibilizar y motivar al personal docente que deriven en cambios positivos en las relaciones interpersonales y el servicio educativo brindado por la institución, basado en el 68 % de efectividad alcanzado en su investigación; mientras que Curo (2014), en la tesis “Relación entre cultura organizacional y resolución de conflictos” indica que existe una relación Positiva media entre la Cultura Organizacional y Resolución de Conflictos; tal como muestra el coeficiente r de Pearson: $r = 0.37$ correlación positiva media, esto significa que si se eleva la cultura organizacional, redundaría positivamente en la resolución de conflictos; respecto a ello en el marco teórico Hackman et al. (2006), indica que ver los logros que se alcanza a nivel institucional constituye un elemento dinamizador de la motivación laboral.

Con relación al objetivo señalado para determinar la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote los datos presentados como resultados indican que

el 40,6 % indica que ambas variables son de regular nivel; mientras que, el 31,3 % indica que la cultura organizacional es de regular nivel, y la motivación laboral de bajo nivel, datos porcentuales que permitieron establecer un nivel de correlación “Alta”, con un valor r de Pearson igual a 0,795; que indica una relación directa positiva entre las variables; resultados que interpretados desde la experiencia adquirida en el campo de la docencia permiten complementar señalando que en muchas instituciones educativas es evidente las diferencias en cuanto apreciaciones, modos de gestionar, visiones personales, valores entre otros elementos personales que se ven reflejados en los regulares niveles de cultura organizacional; es por tanto, de esperarse que el docente asuma que el espacio o institución donde desarrollo su labor educativa no está acorde con sus proyectos personales y profesionales, reflejándose por tanto en un nivel de motivación laboral impropio para desempeñarse en su rol educador en las escuelas.

Esta apreciación sobre las variables, muestra relación con lo indicado por Velásquez (2015), en su tesis “Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes desde la percepción de los estudiantes”, indica que la cultura organizacional es clave para el éxito, asimismo, es una estrategia eficaz y la mejor herramienta para retener a los mejores docentes, fortaleciendo su compromiso, su moral y su productividad; mientras que por su parte, Meneses (2011), en su tesis “La cultura organizacional y las competencias de gestión en los sistemas de coordinación educativa”, sostiene que gracias a la motivación laboral las organizaciones pueden sentirse orgullosos de un clima organizacional muy propio, que sin embargo, recomienda la creatividad e innovación, para propiciar una cultura y clima organizacional propio; sobre ello, el marco teórico de la tesis se cita lo señalado por Senge (1990) quien indica que las instituciones con una cultura distintiva y fuerte tienden a influir en el comportamiento de sus trabajadores, como se evidencia en la investigación realizada.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

V. CONCLUSIONES

5.1. General

Se determinó que la cultura organizacional presentan una relación directa positiva con la motivación laboral de los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” del distrito de Chimbote, estadísticamente evidenciado en un nivel de correlación “Alta”, con un valor r de Pearson igual a 0,795 según indica la tabla 12; asimismo, los niveles más altos de correlación ubican un 40,6 % indicando que la cultura organizacional y la motivación laboral son de regular nivel; mientras que, el 31,3 % indica que la cultura organizacional es de regular nivel y la motivación laborales de bajo nivel, de acuerdo con la tabla 11, por lo que se concluye que existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral.

5.2. Especificas

Se identificó que el nivel que caracteriza a la cultura organizacional en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” del distrito de Chimbote, es regular, mostrando como porcentajes para la dimensión involucramiento un 62,50 % para bajo nivel, consistencia presenta un 65,63 % para un regular nivel, adaptabilidad y misión ambos con un 50 % para un regular nivel; mientras que, la variable cultura organizacional evidencia un 59,38% considerándola como de regular nivel, afirmación asumida de los datos presentados en la tabla 1 y 2.

Se identificó que el nivel que caracteriza a la motivación laboral es regular en los docentes de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” del distrito de Chimbote, mostrando como porcentajes para la dimensión motivación de logro un bajo nivel con 59,4 %, motivación de poder presenta un bajo nivel con 53,13 %,; mientras que motivación de afiliación un regular nivel con 78,13 %, con referencia a la variable motivación laboral se evidencia que el 56,25 % de la muestra la considera de regular nivel, apreciación fundamentada en los datos presentados en la tabla 3 y 4.

Se determinó que la cultura organizacional presentan una relación directa positiva con la motivación laboral en la dimensión motivación de logro de los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” del distrito de Chimbote, estadísticamente evidenciado en un nivel de correlación “Alta”, con un valor r de Pearson igual a 0,798 según indica la tabla 6; asimismo, los niveles más altos de correlación ubican un 50 % indicando que la cultura organizacional es de regular nivel, éstos mismos indican que la motivación de logro es de bajo nivel, de acuerdo con la tabla 5, por lo que se concluye que existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de logro.

Se determinó que la cultura organizacional presentan una relación directa positiva con la motivación laboral en la dimensión motivación de poder de los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” del distrito de Chimbote, estadísticamente evidenciado en un nivel de correlación “Alta”, con un valor r de Pearson igual a 0,765 según indica la tabla 8; asimismo, los niveles más altos de correlación ubican un 43,8 % indicando que la cultura organizacional es de regular nivel y la motivación de poder de bajo nivel, éstos mismos indican que la motivación de poder es de bajo nivel, de acuerdo con la tabla 7, por lo que se concluye que existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de poder.

Se determinó que la cultura organizacional presentan una relación directa positiva con la motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación de los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” del distrito de Chimbote, estadísticamente evidenciado en un nivel de correlación “Regular”, con un valor r de Pearson igual a 0,587 según indica la tabla 10; asimismo, los niveles más altos de correlación ubican un 56,3 % indicando que la cultura organizacional y la motivación de afiliación son de regular nivel, de acuerdo con la tabla 9, por lo que se concluye que existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

VI. RECOMENDACIONES

A las autoridades educativas de la provincia de Santa, establecer mecanismos de orientación al personal directivo y docentes de las instituciones educativas a fin de brindarles las herramientas necesarias para propiciar clima agradables en la institución.

A los directivos de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” del distrito de Chimbote fomentar la motivación laboral en el personal docente y administrativo que laboran en la institución mediante mecanismos de estímulos, premios, recompensas a partir de reglamentos institucionales.

A los directivos de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” del distrito de Chimbote impulsar la delegación de funciones, mecanismos de comunicación asertiva, liderazgo democrático, la práctica de valores que propicien una cultura organizacional favorable para el aprendizaje de los estudiantes.

A los docentes de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” del distrito de Chimbote involucrarse en la gestión institucional desarrollada en la organización, a fin de impulsar en su persona un mayor compromiso con la institución, sentirse más comprometido con los logros y metas de la institución.

A los docentes de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” del distrito de Chimbote, coordinar con los colegas de otras aulas aspectos relativos a la mejora institucional a fin de favorecer el clima institucional que se refleje en los aprendizajes de los estudiantes, asumiendo un papel ejemplar como persona, profesional y como miembro de una comunidad.

CAPÍTULO VII
REFERENCIAS

REFERENCIAS

- Aranda, L. (2014). *Gestión del talento humano y motivación laboral en el personal del Instituto Superior de Educación Público "Huaraz", 2014*. (Tesis de maestría). Huaraz: Universidad César Vallejo
- Arias, F. (2007) *Metodología de la investigación*. México: Trillas
- Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Edición electrónica. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros/2006c/203/>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chiavenato, A. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5ª Ed.). México: McGraw Hill.
- Curo, O. (2014). *Relación entre cultura organizacional y resolución de conflictos en la Institución Educativa "Santo Toribio" de Cascapara, Yungay; 2014*. (Tesis de maestría). Yungay: Universidad César Vallejo
- Davenport, T. (1993). *Innovación de procesos: el trabajo de reingeniería a través de información tecnológica*. Boston: Harvard Business School Press.
- Deal, P. y Kennedy, K. (1994). *Building a new structure for school leadership*. Washington, DC: The Albert Shanker Institute.
- Denison, D. (1989). *La cultura corporativa y la eficacia de la organización*. New York: John Wiley and Sons.
- Denison, D. (2000). *Cultura organizacional: ¿Puede ser una palanca clave para impulsar el cambio organizacional?* New York: International Institute for Management Development.

- Dirección General de Salud de las Personas. (2009). *Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico / Ministerio de salud*. Comité Técnico de Clima Organizacional. (2a Ed). Lima, Perú: Ministerio de Salud.
- Domínguez, M. (2016). *Cultura organizacional y desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2016* (Tesis de maestría). Chimbote: Universidad César Vallejo
- Fernández, T. (2005) *Diseño del Trabajo de Investigación*. Trujillo: Universidad César Vallejo, Facultad de Educación, Maestría en Educación.
- Figuroa, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. (Tesis de licenciatura). Guatemala De La Asunción: Universidad Rafael Landívar.
- García, V. (2012). *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables*. (Tesis de Maestría). Valladolid: Universidad de Valladolid.
- Gobierno Regional de Ancash (2007). *Proyecto Educativo Regional (PER, 2007 – 2021)*. Huaraz: DRE ANCASH
- Guillen, C., Guil, R. (2000). *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. Madrid: McGraw – Hill/ Interamericana de España, S.A.U.
- Hackman, J. y Oldham, R. (2006). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. Organizational Behavior and Human Performance, Vol. 16.
- Hamel, G., & Prahalad, C. (1994). *Competencias para el futuro*. Boston: Harvard Business School Press.
- Hellriegel & Slocum. (1.999). *Comportamiento organizacional*. (8va Ed.) México: Thompson.
- Hernandez, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1997) *Metodología de la investigación*. México D.F: Mc Graw Hill Interamericana.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. 5ta.Edición. México D.F: Mc Graw Hill Interamericana
- Lawler, E. (1996). *Desde el principio: Seis principios para construir la nueva lógica corporación*. San Francisco: Jossey Bass.
- Llacchua, F. (2015). *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas*. (Tesis de maestría). Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Mantilla, E. (2015). *Motivación laboral y su relación con el clima organizacional en el Hospital "la Caleta", Chimbote, 2015*. (Tesis de maestría). Chimbote: Universidad César Vallejo
- McClelland, D. (1996). *La Sociedad Logradora*. New York: Van Nostrand Company.
- Meneses, C. (2011). *La cultura organizacional y las competencias de gestión en los sistemas de coordinación educativa artística en Madeira*. (Tesis doctoral). España: Universidad de Cádiz.
- Medina, C. (2011). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Centro Editorial Universidad del Rosario
- Montaña, A. y Torres, G. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero*. (Tesis de maestría). Bogotá: Universidad Del Rosario.
- Pardinas, F. (1982). *Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales*. México: Siglo XXI
- Robbins, S. (1994). *Administración. Teoría y Práctica* (4ta ed). México: Prentice-Hall.

- Sánchez, H. y Reyes, C. (1998). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Mantaro.
- Senge, P. (1990). *La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización de aprendizaje*. New York: Doubleday/ Currency
- Siliceo, A. (1999). *Capacitación y desarrollo del personal*. México: Limusa
- Spreitzer, F. (1995). *Liderazgo Transformacional en el docente*. Panama: Universidad de Panama.
- Toro, F. (2009). *Desempeño y Productividad. Contribuciones de la psicología ocupacional*. Medellín: Centro de investigación e interventoría en comportamiento organizacional.
- Torres, C. (1998) *Metodología de la Investigación Científica*. 6º edición. Lima: San Marcos.
- Vacas, F. (2011). *Plan Estratégico del trabajo en equipo, para fomentar la cultura organizacional en el personal en la I.E.P “Dos de mayo” de Pacarisca*. (Tesis maestría). Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Velásquez, E. (2015). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes desde la percepción de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote – 2014*. (Tesis Doctoral). Chimbote: UCV
- Vivas, J. (2002). *Enfoques Estratégicos de Administración*. Bogotá-Colombia,
- Vroom, V. (1964). *El trabajo y la motivación*. New York: John Wiley.
- Zaga (2011). *Relación del clima organizacional con el desempeño docente del Complejo Educativo de Huaraya, Provincia de Moho, Puno – 2011*. (Tesis de Maestría).

ANEXOS

Anexo N° 01 Instrumento de investigación

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

(Basado en el modelo de cultura organizacional de Denison)

Denison, D. (2000). *Cultura organizacional: ¿Puede ser una palanca clave para impulsar el cambio organizacional?* International Institute for Management Development.

Institución: _____ **Fecha de aplicación:** _____

ESTIMADO DOCENTE:

El presente cuestionario pretende recoger información de diversos aspectos referidos a la cultura organizacional en la institución; por lo tanto, pido tu colaboración respondiendo con la verdad y de acuerdo a tu realidad, marcando con una equis (**X**) la opción que más se ajuste a tu forma de pensar considerando:

TDA: totalmente de acuerdo

DA: de acuerdo

NAD: ni de acuerdo ni en desacuerdo

ED: en desacuerdo

TED: totalmente en desacuerdo

Dimensión	TDA	DA	NAD	ED	TED
Involucramiento					
Empoderamiento					
1. La mayoría de los docentes están muy comprometidos con su trabajo en la institución					
2. Las decisiones en la institución se toman cuando se dispone de la información más adecuada.					
3. La planeación de nuestro trabajo institucional es continua e involucra a todos los actores educativos.					
Orientación al equipo					
4. en la institución se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes equipos de trabajo					
5. Trabajar en la institución es como formar parte de un equipo.					

6. Las tareas en la institución se realizan gracias al trabajo en equipo, guiados por el liderazgo de los directivos.					
Desarrollo de capacidades					
7. Los directivos de la institución delegan las responsabilidades de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
8. En la institución se invierte en la mejora de las capacidades y destrezas de los docentes.					
9. La capacidad de las docentes es vista como una fuente importante de ventaja frente a otras instituciones con las que se compete.					
Consistencia					
Valores centrales					
10. En la institución existe un estilo de dirección caracterizado por prácticas éticas.					
11. En la institución existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma en que nos conducimos.					
12. En la institución existe un tipo de comportamiento ético que guía e indica lo que debemos o no debemos hacer.					
Acuerdos					
13. Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos se beneficien.					
14. Entre los docentes nos resulta fácil llegar a un acuerdo común aún en temas complicados.					
15. En la institución tenemos un acuerdo claro sobre la forma correcta o incorrecta de hacer las cosas.					
Coordinación e integración					
16. La manera de trabajar en la institución se caracteriza por la coordinación, consistencia e integración de todos los trabajadores.					
17. Los docentes que están en los diferentes equipos de trabajo de la institución comparten una perspectiva en común.					
18. Las diferentes acciones educativas están alineadas con los objetivos institucionales en los diferentes de gestión.					
Adaptabilidad					
Creación de cambio					
19. En la institución la forma de hacer las cosas es flexible y factible de ser modificada.					
20. En la institución tenemos respuestas pertinentes a los cambios y exigencias del entorno.					
21. Continuamente se adoptan métodos nuevos y mejorados para realizar el trabajo educativo en la institución.					
Enfoque en el usuario					
22. Los comentarios y recomendaciones de los padres de familia permiten introducir cambios en la gestión de la					

institución					
23. La información sobre la realidad y necesidades del entorno influyen en nuestras decisiones.					
24. Nuestras decisiones responden a los intereses de los padres de familia.					
Aprendizaje organizacional					
25. En la institución consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
26. En la institución todas las ideas son consideradas importantes y no pasan desapercibidas.					
27. El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
Misión					
Dirección e intención estratégica					
28. Nuestra estrategia institucional sirve de ejemplo a otras instituciones del contexto.					
29. Esta institución tiene una misión clara que le da significado y dirección a nuestro trabajo pedagógico.					
30. En la institución se tiene una estrategia clara para el futuro.					
Metas y objetivos					
31. En la institución existe un acuerdo común sobre las metas a cumplir, las mismas que son ambiciosas pero realistas.					
32. En la institución comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos estratégicos fijados.					
33. El personal de la institución comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
Visión					
34. En la institución tenemos una visión compartida de cómo será la institución en el futuro.					
35. Las acciones realizadas a corto plazo se encuentran comprometidas con la visión a largo plazo de la institución.					
36. La visión de la institución genera entusiasmo y motivación entre los docentes.					

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. DATOS DEL INSTRUMENTO:

- 1.1. **NOMBRE** : Escala Valorativa de evaluación de la cultura organizacional
- 1.2. **AUTOR** : Denison (2005)
- 1.3. **AÑO** : 2017
- 1.4. **ADMINISTRACIÓN**: Individual
- 1.5. **DURACIÓN** : 30 minutos

2. DE LA VALIDACION Y CONFIABILIDAD:

El Cuestionario de evaluación de la cultura organizacional, fue sometido a evaluación mediante juicio de expertos; esto, como indican Hernández et al. (2010); teniendo en cuenta la elección de 2 especialistas o expertos. Respecto a la confiabilidad del instrumento, éste fue sometido a prueba piloto a un grupo de 15 docentes con características similares a la muestra a fin de determinar la consistencia interna; posteriormente los datos fueron procesados mediante el alpha de Cronbach que determinó el nivel de confiabilidad de la escala valorativa de cultura organizacional se tiene 0.771 que indica confiabilidad muy alta.

3. RECOMENDADO PARA:

El cuestionario es una encuesta estandarizada desarrollada para la medición y evaluación de la cultura organizativa en diversas instituciones.

4. DIRIGIDO A:

32 educadores de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote.

5. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz y borrador.

6. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

Es un instrumento auto administrado de sencilla y rápida aplicación y de fácil comprensión. Está constituido en base a 36 ítems, distribuidos en 4 dimensiones: involucramiento (ítems del 1 al 9), consistencia (ítems del 10 al 18), adaptabilidad (ítems del 19 al 27) y misión (ítems del 28 al 36) conforme a la operacionalización que se hizo de la variable. Para dar respuesta a la encuesta, se utilizará una frecuencia con 5 alternativas, Cada ítem está codificado en una escala tipo Likert de cinco puntos (desde 1= completamente en desacuerdo hasta 5= completamente de acuerdo): Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, En desacuerdo, Totalmente en desacuerdo. Los resultados, de la escala de estimación serán organizados o agrupados en función a la escala establecida (valoración nominal).

Variable	Dimensiones	Ítems	Peso	Escala
Cultura organizacional	Involucramiento	ítems del 1 al 9	Totalmente de acuerdo (5)	Muy buen nivel 37 - 45 Buen nivel 28 - 36 Regular nivel 19 - 27 Bajo nivel 9 - 18
	Consistencia	ítems del 10 al 18	De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
	Adaptabilidad	ítems del 19 al 27	En desacuerdo (2)	
	Misión	ítems del 28 al 36	Totalmente en desacuerdo (1)	
	Escala de la variable			

7. DESCRIPCIÓN DE LAS ESCALAS:

ESCALA	DESCRIPCIÓN
Muy buen nivel de cultura organizacional	Cuando la cultura organizacional de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote al ser medido y evaluado ha logrado un puntaje, que lo caracteriza por ser de un nivel destacado, considerando el baremo establecido para la escala en cada dimensión y variable.
Buen nivel de cultura organizacional	Cuando la cultura organizacional de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote al ser medido y evaluado ha logrado un puntaje, que lo caracteriza por ser de un nivel aceptable, considerando el baremo establecido para la escala en cada dimensión y variable.
Regular nivel de cultura organizacional	Cuando la cultura organizacional de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote al ser medido y evaluado ha logrado un puntaje, que lo caracteriza por ser de un nivel por debajo de lo solicitado, considerando el baremo establecido para la escala en cada dimensión y variable.
Bajo nivel de cultura organizacional	Cuando la cultura organizacional de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote al ser medido y evaluado ha logrado un puntaje, que lo caracteriza por ser de un nivel deficiente, considerando el baremo establecido para la escala en cada dimensión y variable.

ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR LA MOTIVACIÓN LABORAL

Esta escala tiene como propósito de levantar información sobre el grado de Motivación laboral de los docentes en las instituciones de educación inicial del distrito de Chimbote en el año 2017. Dichos datos serán totalmente confidenciales.

1. Instrucciones:

Lea detenidamente cada ítem y marque con sinceridad la opción de respuesta que más le convenga:

N°	ÍTEMS	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Me siento que he logrado éxito dentro de la institución					
2	Me siento motivado (a) cuando los trabajos que realizo me salen bien					
3	Mis objetivos profesionales dentro de la institución son claros y precisos					
4	Las metas que me propongo alcanzar son congruentes con mis acciones					
5	Considero que si llegaría a fracasar en el trabajo, analizaría el problema minuciosamente					
6	Busco automotivarme después de no haber logrado lo que me propuse					
7	Considero que tengo alta capacidad para trabajar dentro de la institución					
8	Siento que doy todo de mí en la institución tanto profesional como personalmente					
9	El sentirme poderoso (a) en el trabajo me motiva a seguir creciendo como persona y profesional.					
10	Considero que merezco reconocimientos en la institución					
11	Asumo que estoy en condiciones de liderar un equipo de trabajo en la institución					
12	Me siento motivado a ocupar cargos directivos en la institución pues me siento importante en el trabajo educativo.					
13	No me dejo influenciar rápidamente por lo que otros docentes en la institución me dicen					
14	Soy influyente con mi equipo de trabajo en					

	la institución					
15	Me considero una persona democrática en el trabajo de equipo en la institución					
16	Tengo la habilidad de establecer propuestas y conducir el trabajo de un equipo en la institución					
17	Me relaciono de buena manera con los demás docentes.					
18	Me motiva saber que soy aceptado por los demás docentes en la institución					
19	Soy consciente del valor que tiene mi equipo para el trabajo institucional					
20	Cuando algo sale mal, sigo motivando al equipo de trabajo					
21	Mantengo una interacción amistosa con los docentes dentro de la institución					
22	Me gusta el reconocimiento de los demás trabajadores de la institución					
23	Mis compañeros de trabajo en la institución educativa reconocen mi esfuerzo y eso me motiva					
24	Mi familia me motiva en mi trabajo y me acepta tal como soy					

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACION

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

1. DATOS DEL INSTRUMENTO:

- 1.1. **NOMBRE** : Escala Valorativa de evaluación de la motivación laboral
- 1.2. **AUTOR** : Yizza Olaya Carbajal
- 1.3. **REFERENCIA** : Teoría de la motivación: Necesidades Adquiridas de McClelland (1996)
- 1.4. **AÑO** : 2017
- 1.5. **ADMINISTRACIÓN**: Individual
- 1.6. **DURACIÓN** : 30 minutos

2. EXPERTOS QUE VALIDARON:

La Escala Valorativa de evaluación de la motivación laboral fue sometida a evaluación mediante juicio de experto, cuya elección se hizo utilizando como estrategias: en investigación y en temas de investigación; respecto a la confiabilidad del instrumento de evaluación de la variable, éste fue sometido a prueba piloto a un grupo de 15 docentes con características similares a la muestra a fin de determinar la consistencia interna del instrumento; posteriormente los datos fueron procesados mediante el alpha de Cronbach cuyos datos para la escala de valoración de la motivación se tiene 0,862 que indica una confiabilidad muy alta.

3. RECOMENDADO PARA:

La Escala Valorativa de evaluación de la motivación laboral se recomienda para evaluar la motivación laboral en docentes en diversas instituciones.

4. DIRIGIDO A:

32 educadores de la I.E. N° 89001 "Prevocacional" de Chimbote.

5. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz y borrador.

6. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

La escala valorativa de evaluación de la motivación laboral es un instrumento que consta de 24 ítems distribuidos en las 3 dimensiones que comprende la variable Motivación de Logro (que incluye los ítems del 1 al 8); Motivación de poder (que incluye los ítems del 9 al 16); Motivación de afiliación (que incluye los ítems del 17 al 24); para dar respuesta el entrevistado tiene como alternativas: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo las que elige de acuerdo a su experiencia y vivencias en la institución educativa.

Variable	Dimensiones	Ítems	Peso	Escala
Motivación laboral	Motivación de Logro	ítems del 1 al 8	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4)	Muy buen nivel 33 - 40 Buen nivel 25 - 32 Regular nivel 17 - 24 Bajo nivel 8 - 16
	Motivación de poder	ítems del 9 al 16	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	
	Motivación de afiliación	ítems del 17 al 24	En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	
	Escala de la variable			

7. DESCRIPCIÓN DE LAS ESCALAS:

ESCALA	DESCRIPCIÓN
Muy buen nivel de motivación laboral	Cuando la motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote al ser medido y evaluado ha logrado un puntaje, que lo caracteriza por ser de un nivel destacado, considerando el baremo establecido para la escala en cada dimensión y variable.
Buen nivel de motivación laboral	Cuando la motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote al ser medido y evaluado ha logrado un puntaje, que lo caracteriza por ser de un nivel aceptable, considerando el baremo establecido para la escala en cada dimensión y variable.
Regular nivel de motivación laboral	Cuando la motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote al ser medido y evaluado ha logrado un puntaje, que lo caracteriza por ser de un nivel por debajo de lo solicitado, considerando el baremo establecido para la escala en cada dimensión y variable.
Bajo nivel de motivación laboral	Cuando la motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote al ser medido y evaluado ha logrado un puntaje, que lo caracteriza por ser de un nivel deficiente, considerando el baremo establecido para la escala en cada dimensión y variable.

Validez de los instrumentos

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDO LA ESCALA VALORATIVA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO	
1. Nombre y Apellido:	<u>Julio Flavio Vargas Sanchez</u>
2. Título que posee a Nivel de:	
2.1. Pre-grado	
Especialidad:	<u>EDUCACIÓN PRIMARIA</u>
2.2. Post-grado	
Maestría:	<u>Docencia y Gestión de Calidad</u>
Doctorado:	
3. Institución donde trabaja:	<u>UNEL SANTA</u>
	<small>UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA Área de Gestión Pedagógica</small>
Firma:	<u>Mg. Julio Flavio Vargas Sanchez</u> <small>ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN PRIMARIA</small>
Teléfono:	<u>933 - 526361</u>

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ LA ESCALA VALORATIVA DE
LA CULTURA ORGANIZACIONAL

DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO

1. Nombre y Apellido:

RONAL ANSELMO VÁSQUEZ HANADA

2. Título que posee a Nivel de:

2.1. Pre-grado

Especialidad:

Profesor de Educación Primaria.

2.2. Post-grado

Maestría:

Maestría con mención en Gestión A.d.y.D.

Doctorado:

3. Institución donde trabaja:

89001

Firma:



Teléfono: 942 305847



Mg. Ronal Vásquez Hanada.
C.P.P. N° 0532973461

CONFIABILIDAD ESCALA VALORATIVA CULTURA ORGANIZACIONAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,771	36

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	258,6000	685,516	,218	,772
VAR00002	258,8500	691,187	,361	,772
VAR00003	258,9000	678,832	,295	,772
VAR00004	259,0500	695,839	,236	,772
VAR00005	258,8000	683,432	,241	,772
VAR00006	259,2000	667,853	,654	,771
VAR00007	259,0500	674,997	,559	,771
VAR00008	259,2000	662,800	,719	,771
VAR00009	259,0500	660,892	,814	,770
VAR00010	258,7000	680,537	,393	,771
VAR00011	259,3500	672,345	,600	,771
VAR00012	259,3000	681,800	,251	,772
VAR00013	258,9500	672,682	,635	,771
VAR00014	259,2000	691,221	,358	,772
VAR00015	259,0500	671,313	,512	,771
VAR00016	259,1000	675,253	,564	,771
VAR00017	259,3000	655,905	,875	,770
VAR00018	259,1500	667,187	,655	,771
VAR00019	259,3000	658,747	,729	,771
VAR00020	259,4000	655,305	,743	,771
VAR00021	259,4000	656,253	,849	,770
VAR00022	259,4000	660,253	,744	,771
VAR00023	259,0000	666,947	,632	,771
VAR00024	258,8500	673,082	,633	,771
VAR00025	259,0500	664,366	,586	,771
VAR00026	259,4500	661,734	,739	,771
VAR00027	259,3500	650,134	,836	,770
VAR00028	259,1500	651,292	,927	,770
VAR00029	259,3500	666,239	,701	,771
VAR00030	259,3500	672,766	,501	,771
VAR00031	259,1000	658,411	,900	,770
VAR00032	259,0500	670,997	,521	,771
VAR00033	258,8500	661,082	,809	,770
VAR00034	259,1000	665,147	,701	,771
VAR00035	259,0500	652,892	,865	,770
VAR00036	259,6000	678,884	,301	,772

DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO QUE VALIDO LA ESCALA VALORATIVA DE LA MOTIVACION LABORAL

DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO

1. Nombre y Apellido:
Julio Flavio Vargas Sanchez

2. Titulo que posee a Nivel de:

2.1. Pre-grado
Especialidad:
EDUCACION PRIMARIA

2.2. Post-grado
Maestría:
Docencia y Gestión de Calidad
Doctorado:

3. Institución donde trabaja:
UCEL SANTA

UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL SANTA
Área de Gestión Pedagógica

Firma: Mg. Julio Flavio Vargas Sanchez
ESPECIALISTA EN EDUCACION PRIMARIA

Teléfono: 933 - 526361

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO QUE VALIDÓ LA ESCALA VALORATIVA DE LA MOTIVACION LABORAL

DATOS DE IDENTIFICACION DEL EXPERTO

1. Nombre y Apellido:

RONAL ANSELMO VÁSQUEZ HANADA.

2. Título que posee a Nivel de:

2.1. Pre-grado

Especialidad:

Prof. de Educación Primaria.

2.2. Post-grado

Maestría:

Maestría con mención en Gest. A. y Docencia

Doctorado:

3. Institución donde trabaja:

89007

Firma:



Teléfono: 942 305 847



Mg. Ronal Vásquez Hanada.
C.P.P. N° 0532973461

CONFIABILIDAD ESCALA VALORATIVA MOTIVACION LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,862	24

Estadísticos total-elemento

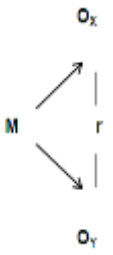
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	259,7143	542,989	,086	,862
VAR00002	260,0000	545,231	,038	,863
VAR00003	259,9286	536,379	,266	,862
VAR00004	260,2143	550,181	,251	,863
VAR00005	259,8571	538,286	,279	,862
VAR00006	260,2857	527,451	,596	,861
VAR00007	260,1429	533,209	,468	,861
VAR00008	260,3571	525,170	,590	,861
VAR00009	260,1429	522,901	,719	,861
VAR00010	259,8571	535,363	,414	,861
VAR00011	260,4286	529,648	,595	,861
VAR00012	260,2857	538,527	,200	,862
VAR00013	260,0714	532,533	,491	,861
VAR00014	260,3571	544,401	,406	,863
VAR00015	260,1429	531,516	,424	,861
VAR00016	260,2143	533,412	,475	,861
VAR00017	260,4286	519,956	,800	,860
VAR00018	260,2143	526,643	,603	,861
VAR00019	260,5000	518,885	,662	,861
VAR00020	260,5714	518,725	,628	,861
VAR00021	260,5000	517,808	,789	,860
VAR00022	260,5000	523,654	,610	,861
VAR00023	260,0714	526,533	,590	,861
VAR00024	260,6429	537,478	,194	,862

Anexo N° 02 Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Cultura organizacional y motivación laboral en los docentes de la I.E. 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017

ENUNCIADO	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA	POBLACION	MARCO TEORICO /
<p>Qué relación existe entre la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017?</p>	<p>General: Determinar la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.</p> <p>Específicos Identificar el nivel de la cultura organizacional en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.</p> <p>Identificar el nivel de</p>	<p>Hi: Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.</p> <p>Específicas</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión</p>	<p>Cultura Organizacional Denison, D. (2000).</p>	<p>Empoderamiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implicancia. • Trabajo en equipo • Desarrollo de capacidades 	<p>Tipo</p> <ul style="list-style-type: none"> - Según finalidad: es aplicada, - Según su carácter: es correlacional, - Según su naturaleza: es cuantitativa - Según el alcance temporal: es transversal, - Según su orientación: es orientada a la comprobación <p>Diseño Descriptivo</p>	<p>Población Docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote</p> <p>Muestra docentes del nivel inicial del distrito de Chimbote</p> <p>Muestreo no</p>	<p>MARCO TEÓRICO Cultura Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modelo de cultura de Denison - Dimensiones de la cultura - Definiciones de cultura - Importancia de la cultura - Características - Elementos - Creación de la
				<p>Consistencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Valores centrales • Acuerdos • Coordinación e integración 			
				<p>Adaptabilidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al cambio • Enfoques en el cliente • Aprendizaje organizacional 			
				<p>Misión</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección e intención estratégica • Metas y objetivos • Visión 			

<p>motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.</p> <p>Establecer la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de logro en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.</p> <p>Establecer la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de poder en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.</p> <p>Establecer la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.</p>	<p>motivación de logro en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de logro en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.</p> <p>H2: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de poder en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de poder en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.</p> <p>H3: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.</p>	<p>Motivación Laboral</p> <p>Teoría de David McClelland</p>	<p>Motivación de logro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Obtener éxito • Trabaja bien • Establecer objetivos • Fijarse metas • Toleración del fracaso • Falta de Capacidad • Falta de esfuerzo 	<ul style="list-style-type: none"> • Poder personal • Busca reconocimiento • Sentirse poderoso • Poder social • Influencia • Persona autoritarias • Habilidad de controlar 	<p>correlacional</p> 	<p>probabilístico: por conveniencia</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: escala de estimación</p> <ul style="list-style-type: none"> • cultura organizacional • Motivación laboral 	<p>cultura</p> <ul style="list-style-type: none"> - El éxito de la cultura <p>Motivación laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teoría de David McClelland - Concepto de motivación. - Niveles de motivación - Motivación de Logro - Motivación de poder - Motivación de afiliación <p>MARCO CONCEPTUAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cultura organizacional - Implicación - consistencia - Adaptabilidad - Visión - motivación laboral - Motivación de Logro - Motivación de poder - Motivación de afiliación
---	---	--	-----------------------------------	---	---	--	--	---

Anexo N° 03 Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio



"Año del buen servicio al ciudadano"

**CONSTANCIA DE HABER REALIZADO
INVESTIGACIÓN**

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 89001 "PREVOCACIONAL", DEL CASCO URBANO DE LA JURISDICCIÓN DEL DISTRITO DE CHIMBOTE, PROVINCIA DEL SANTA Y DEPARTAMENTO DE ANCASH, QUE SUSCRIBE,

HACE CONSTAR:

Que, la Bachiller YIZZA PAOLA OLAYA CARBAJAL, del III ciclo de Maestría en Administración en la educación, ha realizado la investigación correlacional titulada Cultura organizacional y motivacional laboral en los docentes de la I.E. 89001 "Prevocacional" de Chimbote, 2017; recabando información de los profesores de esta casa de estudios, bajo mi supervisión, mostrando en todo momento eficiencia, puntualidad, responsabilidad y buena formación académica.

Se otorga la presente constancia para los fines que la interesada considere conveniente.

Chimbote, 21 de agosto del 2017.


M^{te}. *Rosario*
DIRECTORA

Jr. L. Espinar N° 235 - Chimbote - Santa - Ancash - Teléfonos: (043)467267 - (043)467282

Anexo N° 04 Base de datos ambas variables

VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL																																										
Sujetos	Items / reactivos / Preguntas																																			TOTAL						
	Involucramiento									Consistencia									Adaptabilidad								Misión															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Σ	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Σ	19	20	21	22	23	24	25	26	27	Σ	28	29	30	31	32		33	34	35	36	Σ	
1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	3	2	2	2	19	3	3	2	2	2	3	3	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	79	
2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	19	2	2	2	3	3	2	3	2	3	22	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	79
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	71	
4	2	2	5	3	2	3	3	2	2	24	3	2	2	2	2	2	3	2	2	20	2	2	3	1	3	2	2	2	1	18	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	18	80
5	2	2	1	2	1	2	2	3	3	18	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	17	72	
6	1	2	1	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	3	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	3	3	2	3	2	21	2	2	2	2	3	2	5	2	2	22	78	
7	2	2	1	3	2	3	2	2	3	20	2	2	2	3	2	2	2	3	2	20	3	2	2	2	3	2	2	3	2	21	2	2	3	2	2	2	1	2	1	17	78	
8	3	2	4	3	2	3	3	3	2	25	3	5	3	2	5	3	3	4	2	30	2	5	3	3	2	3	5	5	2	30	3	3	3	2	3	3	2	3	25	110		
9	2	5	5	2	3	5	4	5	2	33	5	5	2	2	2	3	2	3	2	26	5	3	2	3	3	2	2	3	26	1	1	2	3	3	5	2	5	2	24	109		
10	2	3	1	2	2	3	1	1	1	16	2	3	3	2	2	2	2	2	2	20	1	2	2	3	2	2	2	3	1	18	2	4	4	5	2	3	2	5	3	30	84	
11	1	1	1	2	2	2	2	2	1	14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	1	1	2	2	2	3	2	2	1	16	1	2	2	2	5	2	2	2	2	20	76	
12	2	1	1	2	2	2	2	2	2	16	2	2	5	3	2	2	2	3	2	23	2	3	2	1	1	1	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	73	
13	2	2	1	3	2	2	1	2	2	17	3	2	3	5	4	2	4	2	4	29	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	3	3	2	3	2	2	3	3	23	88		
14	3	3	1	3	3	3	3	2	3	24	3	1	1	1	2	5	2	3	3	21	3	3	5	3	5	3	2	3	2	29	3	2	3	2	3	3	2	3	2	23	97	
15	1	1	1	3	1	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17	2	2	2	2	2	2	2	1	17	2	2	1	2	2	2	3	2	2	18	66		
16	1	1	1	3	1	3	3	1	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	2	2	5	2	2	5	2	2	23	2	2	1	2	2	3	2	2	2	18	75	
17	2	2	1	3	3	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	3	2	2	2	19	3	3	2	2	2	3	3	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	78	
18	2	2	1	3	2	2	5	3	1	21	2	4	4	3	3	4	5	2	3	30	2	2	2	3	2	2	2	2	19	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	89	
19	2	2	1	2	5	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	1	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	73	
20	2	2	1	3	2	5	1	2	2	20	3	2	3	3	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	2	3	2	19	2	3	3	2	3	2	2	3	3	23	83	
21	3	3	1	3	3	3	3	2	3	24	3	1	5	5	2	2	2	3	3	26	3	3	5	3	3	3	5	3	30	3	5	3	2	5	3	5	3	2	31	111		
22	1	1	1	3	1	2	2	1	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17	2	2	2	2	2	2	2	1	17	2	2	1	2	2	2	3	2	2	18	66		
23	1	1	1	3	1	3	3	1	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	1	2	2	2	2	2	1	2	16	2	2	1	2	2	3	2	2	2	18	68		
24	2	2	1	3	3	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	3	2	2	2	19	3	3	2	2	2	3	3	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	78	
25	2	2	1	2	3	5	1	1	2	19	2	2	2	2	2	3	2	3	2	20	1	3	2	3	3	3	2	2	22	1	1	2	3	3	3	2	2	2	19	80		
26	2	3	1	2	2	3	5	5	1	24	2	3	3	2	2	2	2	2	2	20	1	2	2	3	2	2	2	3	1	18	2	2	3	2	2	3	4	2	3	23	85	
27	1	5	5	2	4	4	5	2	5	33	3	3	2	3	2	3	5	3	3	27	1	5	2	2	2	3	2	2	24	1	2	2	2	4	5	2	5	2	25	109		
28	2	1	1	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	3	2	3	2	3	2	21	2	3	2	1	5	1	5	2	23	2	2	2	4	2	2	2	4	2	22	82		
29	3	2	1	3	2	3	3	3	2	22	3	3	3	2	3	3	3	2	2	24	2	2	3	3	2	3	2	2	21	3	3	3	3	2	3	3	2	3	25	92		
30	2	2	4	2	3	2	1	1	2	19	2	2	2	2	2	3	2	3	2	20	1	3	2	3	3	3	2	2	22	1	1	2	3	3	3	2	2	2	19	80		
31	2	3	1	2	2	3	4	1	1	19	2	3	3	2	2	3	5	2	2	24	1	4	2	3	2	4	2	3	1	22	2	2	3	5	2	3	2	2	2	24	89	
32	2	3	1	2	2	3	1	4	1	19	2	3	3	2	2	3	5	2	2	24	1	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	5	3	24	90		

Nº	INVOLUCRAMIENTO		CONSISTENCIA		ADAPTABILIDAD		MISION		CULTURA ORGANIZACIONAL	
	SUB TOTAL	BAREMO	SUB TOTAL	BAREMO	SUB TOTAL	BAREMO	SUB TOTAL	BAREMO	TOTAL	BAREMO
1	20	Regular nivel	19	Regular nivel	22	Regular nivel	18	Bajo Nivel	79	Regular nivel
2	19	Regular nivel	22	Regular nivel	19	Regular nivel	19	Regular nivel	79	Regular nivel
3	18	Bajo Nivel	17	Bajo Nivel	18	Bajo Nivel	18	Bajo Nivel	71	Bajo Nivel
4	24	Regular nivel	20	Regular nivel	18	Bajo Nivel	18	Bajo Nivel	80	Regular nivel
5	18	Bajo Nivel	19	Regular nivel	18	Bajo Nivel	17	Bajo Nivel	72	Bajo Nivel
6	16	Bajo Nivel	19	Regular nivel	21	Regular nivel	22	Regular nivel	78	Regular nivel
7	20	Regular nivel	20	Regular nivel	21	Regular nivel	17	Bajo Nivel	78	Regular nivel
8	25	Regular nivel	30	Buen nivel	30	Buen nivel	25	Regular nivel	110	Buen nivel
9	33	Buen nivel	26	Regular nivel	26	Regular nivel	24	Regular nivel	109	Buen nivel
10	16	Bajo Nivel	20	Regular nivel	18	Bajo Nivel	30	Buen nivel	84	Regular nivel
11	14	Bajo Nivel	26	Regular nivel	16	Bajo Nivel	20	Regular nivel	76	Regular nivel
12	16	Bajo Nivel	23	Regular nivel	16	Bajo Nivel	18	Bajo Nivel	73	Regular nivel
13	17	Bajo Nivel	29	Buen nivel	19	Regular nivel	23	Regular nivel	88	Regular nivel
14	24	Regular nivel	21	Regular nivel	29	Buen nivel	23	Regular nivel	97	Regular nivel
15	14	Bajo Nivel	17	Bajo Nivel	17	Bajo Nivel	18	Bajo Nivel	66	Bajo Nivel
16	16	Bajo Nivel	18	Bajo Nivel	23	Regular nivel	18	Bajo Nivel	75	Regular nivel
17	19	Regular nivel	19	Regular nivel	22	Regular nivel	18	Bajo Nivel	78	Regular nivel
18	21	Regular nivel	30	Buen nivel	19	Regular nivel	19	Regular nivel	89	Regular nivel
19	20	Regular nivel	17	Bajo Nivel	18	Bajo Nivel	18	Bajo Nivel	73	Regular nivel
20	20	Regular nivel	21	Regular nivel	19	Regular nivel	23	Regular nivel	83	Regular nivel
21	24	Regular nivel	26	Regular nivel	30	Buen nivel	31	Buen nivel	111	Buen nivel
22	14	Bajo Nivel	17	Bajo Nivel	17	Bajo Nivel	18	Bajo Nivel	66	Bajo Nivel
23	16	Bajo Nivel	18	Bajo Nivel	16	Bajo Nivel	18	Bajo Nivel	68	Bajo Nivel
24	19	Regular nivel	19	Regular nivel	22	Regular nivel	18	Bajo Nivel	78	Regular nivel
25	19	Regular nivel	20	Regular nivel	22	Regular nivel	19	Regular nivel	80	Regular nivel
26	24	Regular nivel	20	Regular nivel	18	Bajo Nivel	23	Regular nivel	85	Regular nivel
27	33	Buen nivel	27	Regular nivel	24	Regular nivel	25	Regular nivel	109	Buen nivel
28	16	Bajo Nivel	21	Regular nivel	23	Regular nivel	22	Regular nivel	82	Regular nivel
29	22	Regular nivel	24	Regular nivel	21	Regular nivel	25	Regular nivel	92	Regular nivel
30	19	Regular nivel	20	Regular nivel	22	Regular nivel	19	Regular nivel	80	Regular nivel
31	19	Regular nivel	24	Regular nivel	22	Regular nivel	24	Regular nivel	89	Regular nivel
32	19	Regular nivel	24	Regular nivel	23	Regular nivel	24	Regular nivel	90	Regular nivel

VARIABLE MOTIVACION LABORAL																												TOTAL VARIABLE
N°	MOTIVACION DE LOGRO									MOTIVACION DE PODER.									MOTIVACION DE AFILIACIÓN									
	1	2	3	4	5	6	7	8	Sub Total	9	10	11	12	13	14	15	16	Sub Total	17	18	19	20	21	22	23	24	Sub Total	
1	1	1	2	2	2	2	1	2	13	2	2	2	2	2	2	2	16	1	2	2	2	2	1	2	1	13	42	
2	2	1	1	1	2	2	2	1	12	2	1	2	2	2	1	1	2	13	4	2	5	5	2	2	2	1	23	48
3	2	2	2	2	4	2	2	2	18	2	2	2	2	2	1	2	2	15	4	2	2	2	2	1	2	2	17	50
4	2	2	1	2	1	2	1	2	13	2	2	4	1	2	1	1	1	14	1	1	2	5	2	5	2	1	19	46
5	2	5	5	5	5	1	1	1	25	1	2	2	2	1	2	2	2	14	2	2	1	5	1	5	2	1	19	58
6	2	2	2	2	2	4	2	2	18	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	5	2	2	2	5	2	2	22	56
7	2	1	1	2	2	1	2	1	12	2	4	5	4	5	2	2	5	29	2	5	2	2	2	1	2	2	18	59
8	3	2	2	2	2	2	3	2	18	2	3	2	2	2	2	3	2	18	2	2	3	3	2	2	3	1	18	54
9	2	1	2	2	2	1	1	1	12	2	2	2	3	1	2	1	2	15	1	2	2	2	1	2	2	1	13	40
10	2	1	1	1	1	2	2	3	13	2	2	1	1	5	2	1	2	16	2	3	5	4	4	3	4	3	28	57
11	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	3	1	3	1	1	12	1	5	5	5	2	1	2	3	24	44
12	1	1	1	2	2	2	2	1	12	2	2	3	2	2	1	2	1	15	2	1	2	2	2	1	2	2	14	41
13	1	1	2	2	2	1	2	2	13	2	3	2	3	2	2	2	2	18	3	3	3	5	2	2	2	2	22	53
14	1	5	2	5	5	5	2	2	27	3	5	2	2	2	3	1	2	20	3	2	2	4	2	5	2	1	21	68
15	1	1	2	3	2	2	2	2	15	2	5	5	3	5	5	3	3	31	4	3	5	3	3	4	5	2	29	75
16	3	3	5	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	5	2	2	2	19	56
17	2	5	5	3	2	5	2	3	27	2	2	3	2	4	2	2	3	20	2	2	3	2	1	2	3	2	17	64
18	2	5	2	2	3	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	5	2	2	2	2	2	1	18	54
19	1	1	2	2	2	1	2	2	13	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	3	2	2	5	1	2	3	21	50
20	1	1	2	2	2	5	2	2	17	2	3	2	3	2	2	2	2	18	3	3	3	2	2	2	2	2	19	54
21	1	5	2	5	5	2	5	2	27	3	5	2	2	2	3	1	2	20	3	2	2	2	2	3	2	1	17	64
22	2	5	5	5	5	4	4	1	31	2	2	2	3	3	5	5	3	25	2	3	3	3	3	2	2	2	20	76
23	2	2	4	2	2	2	2	2	18	2	2	2	5	1	2	1	2	17	2	1	2	4	4	2	5	1	21	56
24	2	1	1	2	2	1	2	1	12	2	2	5	1	1	2	1	2	16	1	1	1	5	2	5	2	3	20	48
25	3	5	2	5	5	5	3	2	30	5	5	5	3	1	3	5	1	28	2	1	2	2	2	1	2	2	14	72
26	2	1	2	2	2	1	1	1	12	2	2	3	2	2	1	2	1	15	3	3	3	2	2	2	2	2	19	46
27	2	1	1	1	1	2	2	3	13	2	3	2	3	2	2	2	2	18	3	2	2	2	2	3	2	1	17	48
28	1	1	1	1	1	1	1	1	8	3	1	2	2	2	3	1	2	16	2	3	3	3	3	2	2	2	20	44
29	1	1	1	2	2	2	2	1	12	2	2	2	3	3	3	3	3	21	2	5	2	5	2	2	2	2	22	55
30	2	1	2	2	2	1	1	1	12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	2	2	16	44
31	2	1	1	1	1	2	2	3	13	2	5	2	2	2	5	1	2	21	2	2	3	2	5	2	3	2	21	55
32	1	1	1	1	1	1	1	1	8	2	2	2	2	2	5	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	5	19	46

Nº	DE LOGRO		DE PODER		DE AFILIACION		MOTIVACION LABORAL	
	SUB TOTAL	BAREMO	SUB TOTAL	BAREMO	SUB TOTAL	BAREMO	TOTAL	BAREMO
1	13	Bajo nivel	16	Bajo nivel	13	Bajo nivel	42	Bajo nivel
2	12	Bajo nivel	13	Bajo nivel	23	Regular nivel	48	Bajo nivel
3	18	Regular nivel	15	Bajo nivel	17	Regular nivel	50	Regular nivel
4	13	Bajo nivel	14	Bajo nivel	19	Regular nivel	46	Bajo nivel
5	25	Buen nivel	14	Bajo nivel	19	Regular nivel	58	Regular nivel
6	18	Regular nivel	16	Bajo nivel	22	Regular nivel	56	Regular nivel
7	12	Bajo nivel	29	Buen nivel	18	Regular nivel	59	Regular nivel
8	18	Regular nivel	18	Regular nivel	18	Regular nivel	54	Regular nivel
9	12	Bajo nivel	15	Bajo nivel	13	Bajo nivel	40	Bajo nivel
10	13	Bajo nivel	16	Bajo nivel	28	Buen nivel	57	Regular nivel
11	8	Bajo nivel	12	Bajo nivel	24	Regular nivel	44	Bajo nivel
12	12	Bajo nivel	15	Bajo nivel	14	Bajo nivel	41	Bajo nivel
13	13	Bajo nivel	18	Regular nivel	22	Regular nivel	53	Regular nivel
14	27	Buen nivel	20	Regular nivel	21	Regular nivel	68	Regular nivel
15	15	Bajo nivel	31	Buen nivel	29	Buen nivel	75	Buen nivel
16	21	Regular nivel	16	Bajo nivel	19	Regular nivel	56	Regular nivel
17	27	Buen nivel	20	Regular nivel	17	Regular nivel	64	Regular nivel
18	20	Regular nivel	16	Bajo nivel	18	Regular nivel	54	Regular nivel
19	13	Bajo nivel	16	Bajo nivel	21	Regular nivel	50	Regular nivel
20	17	Regular nivel	18	Regular nivel	19	Regular nivel	54	Regular nivel
21	27	Buen nivel	20	Regular nivel	17	Regular nivel	64	Regular nivel
22	31	Buen nivel	25	Buen nivel	20	Regular nivel	76	Buen nivel
23	18	Regular nivel	17	Regular nivel	21	Regular nivel	56	Regular nivel
24	12	Bajo nivel	16	Bajo nivel	20	Regular nivel	48	Bajo nivel
25	30	Buen nivel	28	Buen nivel	14	Bajo nivel	72	Regular nivel
26	12	Bajo nivel	15	Bajo nivel	19	Regular nivel	46	Bajo nivel
27	13	Bajo nivel	18	Regular nivel	17	Regular nivel	48	Bajo nivel
28	8	Bajo nivel	16	Bajo nivel	20	Regular nivel	44	Bajo nivel
29	12	Bajo nivel	21	Regular nivel	22	Regular nivel	55	Regular nivel
30	12	Bajo nivel	16	Bajo nivel	16	Bajo nivel	44	Bajo nivel
31	13	Bajo nivel	21	Regular nivel	21	Regular nivel	55	Regular nivel
32	8	Bajo nivel	19	Regular nivel	19	Regular nivel	46	Bajo nivel

Anexo N° 05 Artículo Científico

ARTICULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO: Cultura organizacional y motivación laboral en los docentes de la I.E. 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.

2. AUTORA: Yizza Paola Olaya Carbajal

CORREO: carbajalpaoyizz@hotmail.com

AFILIACION INSTITUCIONAL: Universidad César Vallejo

3. RESUMEN

El presente trabajo de investigación presento como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017. El estudio es del tipo descriptivo no experimental, con un diseño correlacional, en una población muestral conformada por 32 educadores de la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia; se asumió como técnica la encuesta y como instrumentos la escala valorativa de cultura organizacional basada en el modelo de cultura de Denison (2000) y la Escala valorativa para evaluar la motivación laboral sustentado en la teoría de McClelland (1996), ambos validados mediante consulta a expertos y cuyos niveles de confiabilidad son altos con los valores 0.771 y 0,862 respectivamente. Los resultados indican que las variables cultura organizacional y motivación laboral se caracterizan por ser de buen nivel; asimismo, la correlación entre ambas resulta ser alta con un valor r de Pearson igual a 0,795 que resulta ser significativa; por lo cual se concluye que existe relación directa y positiva entre cultura organizacional y motivación laboral que se muestra a su vez significativa.

4. PALABRAS CLAVES: Cultura organizacional, involucramiento, consistencia, adaptabilidad, misión, motivación laboral.

5. ABSTRACT

The present research work aimed to determine the relationship between organizational culture and work motivation of teachers in the I.E. No. 89001 "Prevocacional" de Chimbote, 2017. The study is descriptive non-experimental, with a correlational design, in a sample population made up of 32 educators from the I.E. N° 89001 "Prevocacional" of Chimbote, selected by non-probabilistic sampling for convenience; It was assumed as a technique the survey and as instruments the value scale of organizational culture based on the model of culture of Denison (2000) and the Valuation Scale to evaluate the

motivation labor supported by McClelland's theory (1996), both validated by consulting Experts and whose reliability levels are high with the values 0.771 and 0.862 respectively. The results indicate that the variables organizational culture and labor motivation are characterized by being of good level; Also, the correlation between the two results to be high with a Pearson r value equal to 0.795 that turns out to be significant; For which it is concluded that there is a direct and positive relationship between organizational culture and work motivation, which is also significant.

6. KEYWORDS: Organizational culture, involvement, consistency, adaptability, mission, work motivation.

7. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la motivación en las instituciones es un elemento importante, que muchas veces es el reflejo de cómo se encuentra organizada la institución. La realidad indica que el nivel de relación, entre la cultura organizacional y la motivación laboral es evidenciado en países como Japón, Estados Unidos, donde han entendido que una adecuada motivación en sus organizaciones es reflejo de una acertada cultura organizacional. Frente a lo descrito, las tareas realizadas por la investigadora fue la identificación de investigaciones relacionadas con el presente estudio a fin de establecer sus contribuciones para la investigación considerando a Meneses (2011), que en su tesis indica que debido a la inspiración de la mayoría de los docentes, esta institución puede sentirse orgullosa de tener una cultura y una atmósfera autorizada; Montaña y Torres (2015), que en su tesis indican que el éxito de los procesos de cambio depende de la capacidad que tengan la alta dirección y los facilitadores del proceso, de conocer previamente los rasgos de cultura organizacional; Montalvo (2011), quien realizó la tesis titulada "El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente" indica que hay un impacto crítico entre la cultura organizacional y su impacto en la gestión educativa en los establecimientos educativos;

Maguiña (2013), en su tesis concluyó que la cultura organizacional demuestra bajos niveles de peso en el trabajo; Velásquez (2015), en su tesis concluye que la cultura organizacional es crítica para el logro, es además una metodología exitosa y el mejor dispositivo para Los mejores instructores, fortificando su dedicación, su confianza y su eficiencia.

Con referencia a los fundamentos teóricos para la variable Cultura organizacional, el modelo asumido para la presente investigación recoge la propuesta de Denison (1989)

quien sostiene que la cultura organizacional alude a las cualidades, convicciones y reglas esenciales que constituyen el establecimiento del marco administrativo de una institución. Respecto a las características culturales del modelo de Denison (2000) depende de cuatro atributos sociales, o tipologías de ejemplos de conducta o tipos de actividad, que parecen impactar la ejecución autorizada: Involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión. El involucramiento, se interpreta que los miembros de la organización deben estar comprometidos con su trabajo y sentir que poseen una parte de la organización. Esta característica, tal como lo señala el gráfico se mide con tres índices: Facultamiento, Orientación al equipo y Desarrollo de capacidades. Consistencia, que según esta característica el comportamiento de las personas se fundamenta en un conjunto de valores centrales, donde los directivos y trabajadores poseen la habilidad de lograr acuerdos y las actividades de la organización están bien coordinadas e integradas. Esta característica se mide con los índices: Valores Centrales, Acuerdo y Coordinación e Integración. La adaptabilidad, que para la investigación asumió que las organizaciones que se adaptan fuertemente incrementan la producción de sus miembros y se incorporan al sistema al cual pertenecen. Esta característica se mide con los siguientes tres índices: creación de cambio, enfoque en el cliente y aprendizaje Organizacional. La Misión, indica que las organizaciones exitosas tienen un claro sentido de propósito y una dirección que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos y que expresa la visión de lo que la organización quiere ser en el futuro (Hamel y Prahalad, 1994,). Esta característica se mide con los siguientes índices: Dirección e Intención Estratégicas, Metas, Objetivos y Visión.

Mientras que para la variable Motivación laboral, para darle sustento epistemológico, se consideró la Teoría de la motivación: Necesidades Adquiridas, cuyas revisiones dirigidas por McClelland (1996) expresan que las necesidades de las personas son descubiertas o adquiridas en su institución con la naturaleza, social y socialmente. Con referencia a las dimensiones de la motivación laboral, hay que indicar que el presente trabajo de investigación estuvo basado en la hipótesis de McClelland (1996), considerando como una primera dimensión la Motivación de Logro, sobre la que indica que es la motivación para progresar y destacar. Es el más investigado de todos. Cuando es abrumador, se muestra ordinariamente en una extrema distracción para fijar objetivos en el trabajo de peligro directo y problemas, para luchar para contactarlos, para adquirir críticas sobre la ejecución y para obtener reconocimiento por el logro. Una segunda dimensión ubica a la Motivación de Poder, que se puede describir como la motivación para crear impacto y recoger el reconocimiento de la significación. El objetivo de la inspiración para el poder es

"sentirse capaz". Una tercera dimensión involucra a la Motivación de Afiliación, sobre la que se indica que es la motivación para mantener las conexiones apetecibles, invitar y cerrar, sentir parte de una reunión. Son individuos que se alegran de ser adorados y tienen una tendencia a alejarse del tormento de ser rechazados por la reunión social.

En la presente investigación se formuló el problema ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes en la I.E. N° 89001 "Prevocacional" de Chimbote, 2017? Frente a dicha formulación, se planteó la hipótesis: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes en la I.E. N° 89001 "Prevocacional" de Chimbote, 2017. Siendo el objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes en la I.E. N° 89001 "Prevocacional" de Chimbote, 2017.

8. MÉTODO

El presente estudio se enmarcó dentro de la investigación correlacional; pues busco conocer buscó establecer la relación la variable cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 89001 "Prevocacional" de Chimbote. Se asumió como diseño el correlacional. La población estuvo constituida por los 32 educadores; la muestra la constituyo la misma población, establecida por estrategias no probabilísticas.

Para el caso de la presente investigación se empleó como técnica la encuesta, la misma que según afirma Avila (2006), es un método que se utiliza para estudiar poblaciones mediante el análisis de muestras representativas a fin de explicar las variables de estudio y su frecuencia. Como instrumento se empleó los empleados fueron el Cuestionario de evaluación de la cultura organizacional, que es un instrumento auto administrado de sencilla y rápida aplicación y de fácil comprensión. Consta de 36 ítems, 3 para a cada una de las 12 subescalas o índices propuestos en el modelo de cultura organizacional de Denison. La escala valorativa de evaluación de la motivación laboral es un instrumento que consta de 24 ítems distribuidos en las 3 dimensiones, los cuales obtuvieron validez mediante juicio de expertos y confiabilidad a través del alpha de Cronbach que determinó el nivel de confiabilidad de los instrumentos siendo los valores 0.701 y 0,862 respectivamente que indican una confiabilidad muy alta. Finalmente para el análisis de los datos se empleó el coeficiente de Correlación de Pearson y para evaluar la hipótesis se empleó la prueba de significancia de Pearson, que permitió establecer la relación significativa entre dos variables.

9. RESULTADOS

Tabla 1:

Nivel de correlación entre la cultura organizacional y motivación laboral en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional”

Correlación de Pearson		MOTIVACION LABORAL
CULTURA ORGANIZACIONAL	r	0,795
	Sig. (bilateral)	p=0,044*
	N	32

Correlación bilateral a nivel de significancia 0,05*

De acuerdo con los datos numéricos señalados en la tabla 1 para la relación entre cultura organizacional y motivación laboral se evidencia un nivel de correlación “Alta”, con un valor r de Pearson igual a 0,795; resultado que indica una relación directa positiva entre las variables analizadas. Asimismo, se muestra la prueba de significancia evidenciando un valor $p= 0,044$ que resulta ser inferior al valor bilateral establecido $\alpha= 0,05$ lo que indica que la relación es significativa; asumiendo por tanto, la aceptación de la hipótesis *existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017.*

10. DISCUSIÓN

Para la presente investigación se pensó en establecer los niveles en los cuales se encuentran las variables asumidas para el presente estudio, como son la cultura organizacional y la motivación laboral; para posteriormente establecer la relación entre ambas, los resultados del procesamiento de la información indican:

Con relación al objetivo señalado para identificar el nivel de la cultura organizacional en la I.E. N° 89001 esta se considera de regular nivel con 59,38%, datos que analizados desde nuestra experiencia laboral en diversas instituciones tanto públicas como privadas, permite señalar que la falta de identidad de muchos docentes, conlleva a una mala comunicación, la formación de grupos que propicia la división entre docentes, todo ello permite ubicar con frecuencia resultados similares al encontrado a partir de la apreciación de la muestra; que de acuerdo con Chiavenato (2005), la cultura organizacional es evidencia clara de las expectativas, ideas, valores, actitudes y conductas compartidas por los docentes en la institución

Respecto al objetivo que se orientó identificar el nivel de motivación laboral en los docentes de la I.E. N° 89001, se evidencia que el 56,25 % de la muestra la considera de regular nivel; este dato analizado desde la experiencia docente permite señalar que

muchos de nuestros colegas sienten que a través de la profesión elegida por vocación no han podido alcanzar sus metas personales, de allí un alto porcentaje negativo en motivación de logro, se muestra relación con lo descrito por García (2012), que en su tesis difiere de nuestros resultados al indicar que el 55% se sienten desmotivados por el mal ambiente laboral, lo que no sucede con nuestra muestra, por lo cual se asume que la desmotivación no solo afecta al docente, sino también, repercute en los estudiantes.

Con referencia al objetivo que busco establecer la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de logro, se evidencia un nivel de correlación “Alta”, se establece relación con lo indicado por Llacchua (2015), en su tesis indica que el coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0,415 lo cual indica que existe correlación positiva moderada entre las dos variables de estudio, por lo que se concluye que existe relación entre la cultura organizacional y bienestar laboral, con lo cual es lógico, de acuerdo al investigador los docentes se sientan identificados con la institución.

Con referencia al objetivo orientado a establecer la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de poder, se asume un nivel de correlación “Alta”, los datos presentados a la luz de la experiencia adquirida como docente permite señalar que los actuales momentos de desprestigio de la carrera, la desvalorización profesional del docente. Con referencia al objetivo orientado a establecer la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dimensión motivación de afiliación se señala un nivel de correlación “Regular”, se establece relación con lo indicado por Vacas (2011), en su tesis donde señala que es necesario contar con programas de intervención para sensibilizar y motivar al personal docente que deriven en cambios positivos en las relaciones interpersonales y el servicio educativo brindado por la institución.

Con relación al objetivo señalado para determinar la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral se establece un nivel de correlación “Alta”, a su vez se muestra relación con lo indicado por Velásquez (2015), en su tesis donde indica que la cultura organizacional es clave para el éxito, asimismo, es una estrategia eficaz y la mejor herramienta para retener a los mejores docentes, fortaleciendo su compromiso, su moral y su productividad.

11. CONCLUSION

Se determinó que la cultura organizacional presentan una relación directa positiva con la motivación laboral de los docentes en la I.E. N° 89001 “Prevocacional” del distrito de Chimbote, estadísticamente evidenciado en un nivel de correlación “Alta”, con un valor r

de Pearson igual a 0,795; asimismo, los niveles más altos de correlación ubican un 40,6 % indicando que la cultura organizacional y la motivación laboral son de regular nivel; mientras que, el 31,3 % indica que la cultura organizacional es de regular nivel y la motivación laboral es de bajo nivel, por lo que se concluye que existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral.

12. REFERENCIAS

- Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Edición electrónica. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros/2006c/203/>
- Chiavenato, A. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Denison, D. (1990). *La cultura corporativa y la eficacia de la organización*. New York: John Wiley and Sons.
- Denison, D. (2000). *Cultura organizacional: ¿Puede ser una palanca clave para impulsar el cambio organizacional?* New York: International Institute for Management Development.
- Montaña, A. y Torres, G. (2015). *Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Caso empresa sector financiero*. (Tesis de maestría). Bogotá: Universidad Del Rosario.
- Hamel, G., & Prahalad, C. (1994). *Competencias para el futuro*. Boston: Harvard Business School Press.
- Llacchua, F. (2015). *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas*. (Tesis de maestría). Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Meneses, C. (2011). *La cultura organizacional y las competencias de gestión en los sistemas de coordinación educativa artística en Madeira*. (Tesis doctoral). España: Universidad de Cádiz.
- Montalvo (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí-2008*. (Tesis doctoral) Lima: Universidad de Huarochirí.
- McClelland, D. (1996). *La Sociedad Logradora*. New York: Van Nostrand Company.
- Vacas, F. (2011). *Plan Estratégico del trabajo en equipo, para fomentar la cultura organizacional en el personal en la I.E.P "Dos de mayo" de Pacarisca*. (Tesis maestría). Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Velásquez, E. (2015). *Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes desde la percepción de los estudiantes del Instituto de Educación Superior Pedagógico Público Chimbote – 2014*. (Tesis Doctoral). Chimbote: UCV

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

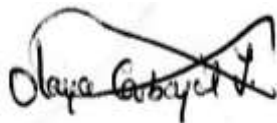
Yo, Yizza Paola Olaya Carbajal, estudiante del Programa de maestría en Educación con mención en Docencia y Gestión educativa de la Escuela de Pos grado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 42592473. Con el artículo titulado:

“Cultura organizacional y motivación laboral en los docentes de la I.E. 89001 “Prevocacional” de Chimbote, 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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.

Chimbote, setiembre 2017



Yizza Paola Olaya Carbajal

DNI N° 42592473