



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Motivación y su influencia con el clima organizacional de
los docentes de una institución educativa. Guayaquil-
Ecuador, 2018.

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

AUTORA:

Br. López Merizalde, Evelyn Irina (ORCID: 0000-0001-5124-1662)

ASESORA:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Calidad Educativa

Piura- Perú

2019

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación, símbolo de todo mi esfuerzo, dedicación y sacrificio principalmente a Dios por darme la vida, fuerza de voluntad y fe para lograr siempre todo lo que me propongo.

A mi madre por todo el apoyo, la confianza y sobre todo el amor que me brinda.

A mi hija Odalis Pin, me ha dado fuerza para seguir luchando cada día de mi vida, por su comprensión y su infinito amor.

A mis Hermanas que me comprendieron y apoyaron en todo momento.

Evelyn Irina

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad de posgrado Cesar Vallejo, principalmente a la Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne , asesor del presente trabajo de investigación, por su apoyo constante e incondicional en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A los miembros del jurado, por sus acertadas sugerencias con contribuyeron al mejoramiento y culminación del presente estudio.

A la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza”, a su rector y docentes, por permitirme desarrollar el presente trabajo y brindarme las facilidades del caso; y a todos quienes hicieron posible la realización de esta tesis, por su apoyo incondicional.

La Autora



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 14:30PM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA. GUAYAQUIL, 2018.". presentada/o por el /la bachiller **LÓPEZ MERIZALDE EVELYN IRINA**

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

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como apto. para recibir el grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Piura, 10 de Abril del 2019



DR. BRIONES MENDOZA MARIO NAPOLEÓN
PRESIDENTE



DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL
SECRETARIO



DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de Autenticidad

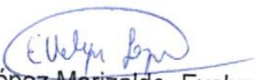
Yo, López Merizalde Evelyn Irina, estudiante del Programa de Maestría en Administración Educativa de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con la DNI N° 0926323809, con la tesis titulada "Motivación y su influencia con clima organizacional de los Docentes de la Unidad Educativa "Dr. Manuel Córdova Galarza" de la Ciudad de Guayaquil, 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado: es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo a título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de: 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 Cesar Vallejo.

Perú, 10 de abril del 2019


López Merizalde, Evelyn Irina



N. 002007681

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
Justificación del estudio.....	17
Hipótesis	18
Hipótesis específica:	18
Objetivos.....	18
Objetivo general	18
Objetivo específico	19
II. MÉTODO	20
2.1 Tipo de investigación.....	20
2.2 Variables, operacionalización.....	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	23
2.4.1 Instrumento	23
2.1.1.1 Validez y confiabilidad	23
2.5 Métodos de análisis.....	24
2.6 Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXO	40
Anexo 01: instrumento de la variable motivación.....	41
Anexo 2: ficha técnica de la variable motivación.....	42
Anexo 3: base de datos de la variable motivación.	45
Anexo 4: Estadística de fiabilidad de la variable motivación.	46

Anexo 5: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable motivación.....	47
Anexo 6: Instrumento de la variable clima organizacional.	50
Anexo 7: Ficha técnica de la variable clima organizacional.	51
Anexo 8: Base de datos de la variable clima organizacional.	54
Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable clima organizacional.....	55
Anexo 10 : Matriz de validación del experto del instrumento de la variable clima organizacional	56
Anexo 11: matriz de consistencia.....	59
Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio.	61
Anexo 13: Documento de autorización del estudio.	62
Anexo 14: Protocolo de consentimiento.....	63
Anexo 15: Fotografía.....	64
Anexo 16: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis.....	66
Anexo 17: Pantallazo del Software Turnitin	67
Anexo 18: Formulario de Autorización para la publicación de tesis	68
Anexo 19: Autorización de versión final del trabajo de Investigación.	69

Índice de tablas

Tabla :1 Población	22
Tabla 2 Muestra de la institución.....	22
Tabla 3 Influencia de la motivación con el clima organizacional	25
Tabla 4 influencia de la intensidad con el clima organizacional.....	26
Tabla 5 Influencia de la dirección con el clima organizacional	27
Tabla 6 influencia de la persistencia con el clima organizacional.....	28
Tabla 7 La motivación influye en el clima organizacional	29
Tabla 8 La intensidad influye significativamente con el clima organizacional	30
Tabla 9 La dimensión dirección influye significativamente con el clima organizacional.....	31
Tabla 10 La dimensión persistencia influye significativamente con el clima organizacional.....	32

RESUMEN

El estudio denominado “la Motivación y su influencia con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa. Guayaquil, 2018. Realizado en la Unidad Educativa fiscal “Dr. Manuel Córdova Galarza “, tuvo como finalidad Establecer la influencia de la motivación en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa de Guayaquil, durante el periodo lectivo 2018-2019,

La investigación plantea la hipótesis que afirmaba que la motivación influye significativamente con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018. La población de estudio corresponde a 60 docentes y la muestra fue de 20 docentes siendo no probabilísticos intencional. El estudio es no experimental, asume el diseño de correlacional causal. La investigación desarrollo la técnica de la encuesta y la entrevista, validaron dos cuestionarios con respuesta de escala ordinal con los coeficientes 0,783 para la variable motivación y 0,898 para la variable clima organizacional. Para el procesamiento de datos se utilizó la técnica SPSS con la correlación de Pearson.

El resultado del estudio de correlación determina que en la tabla 1 presenta que el 50%(10) de muestra coincide en calificar nivel alto las variables: motivación y clima organizacional. Asimismo el 35% (7) considera nivel medio a la variable clima organizacional pero nivel alto en motivación. La tabla 5 muestra que el valor sig. 0,225 y el valor de Rho (0,284) significa que existe correlación positiva débil entre la variable motivación y la variable clima organizacional. En cuanto a R^2 el valor alcanzado (0,0807) señala que la variable motivación influyen en un 8.07% en la variable clima organizacional, por lo tanto la investigación concluye que la motivación no influye significativamente con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Palabras claves: intensidad, persistencia, relaciones interpersonales y comunicación.

ABSTRACT

The study called "Motivation and its influence with the organizational climate of teachers of an educational institution. Guayaquil, 2018. Carried out in the Fiscal Education Unit "Dr. Manuel Córdova Galarza ", aimed to establish the influence of motivation in the organizational climate of teachers of an educational institution in Guayaquil, during the school year 2018-2019

The research proposes the hypothesis that motivation significantly influences the organizational climate of teachers in an educational institution, Guayaquil, Ecuador, 2018. The study population corresponds to 60 teachers and the sample was 20 teachers being intentional non-probabilistic. the study is non-experimental, assumes the causal correlational design. the investigation developed the technique of the survey and the interview, validated two questionnaires with answer of ordinal scale with the coefficients 0.783 for the motivation variable and 0.888 for the organizational climate variable. The SPSS technique with the Pearson correlation was used for data processing

The result of the correlation study determines that in Table 1 it shows that 50% (10) of the sample coincides in rating the motivation and organizational climate variables high. Also, 35% (7) considers the organizational climate as a medium level but a high level of motivation. Table 5 shows that the value sig. 0.225 and the value of Rho (0.284) means that there is a weak positive correlation between the motivation variable and the organizational climate variable. As for R (linear regression), the value reached (0.0807) indicates that the motivation variable influences 8.07% in the organizational climate variable; therefore, the research concludes that the motivation does not significantly influence the organizational climate of the teaching staff. an educational institution, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Keywords: intensity, persistence, interpersonal relationships, and communicat

I. INTRODUCCIÓN

Según considera Bruner (1999), aborda que la investigación de tres variables: (a) variables ambientales, tales como: tamaño, estructura organizacional y gestión del personal; b) Variables personales, referidas a la idoneidad del sujeto, actitudes y motivaciones. Finalmente, (c) las variables resultantes, en las cuales se tienen en cuenta el bienestar y la producción, que siendo afectadas por las variables circunstanciales y particulares.

Continuando con la expresión de Brunet (1987), indica que el clima organizacional debe estar dentro de los principales parámetros de la gestión administrativa ya que ellos son responsables de mantener las relaciones que siembren un ambiente satisfactorio cumpliendo necesidades intrínsecas que el trabajo requiere esto a la vez siendo una herramienta eficaz en la motivación implementando diversas actividades que promuevan la misión activa de cada uno de los integrantes de la comunidad educativa, que les permite sentir que ellos pertenecen a ella y pueden valorarse de forma independiente o como parte de un engrama para conseguir un objetivo competente.

Así mismo Vallecilla (2013), expresa que su investigación en el centro educativo Eva Riascos Plata, en Colombia es identificar cómo las influencias de autoridad sobre el clima organizacional y la cultura sirven para asemejar las actitudes que el empleado tiene sobre su trabajo, el resultado de este estudio es determinar un fenómeno o situación mostrando sus características más originales, que obtuvo como producto de definir el contexto, el encuadramiento teórico, para diagnosticar el clima y la cultura organizacional.

Según Hese (2012), expresa que en su investigación sobre la organización del clima de la Facultad de Ciencias Administrativas del Instituto Tecnológico de Morelia, manifiesta que se debe analizar el nivel en que

el sueldo, equipos de trabajo, promociones, motivación, liderazgo y equidad de género infliere sobre el Clima organizacional, mediante trabajo de campo con una muestra de 40 docentes directamente a través de la aplicación de la técnica de indagación aplicando una encuesta que dio como resultado productos no conformes en términos de motivación y liderazgo. En términos de variables salariales, promociones y equipos de trabajo, también se ha determinado que el desempeño cumple con los requerimientos.

De acuerdo con Bonilla (2015), sugiere en su estudio que el clima organizacional de los docentes en la Escuela Tecnológica Superior de la Universidad Nacional de Piura , tanto por el método de la investigación en las urnas fue de relaciones de grupo, motivación y toma de decisiones en el para observar la ubicación, el desacuerdo con las relaciones de grupo, ya que el comportamiento de interacción no se genera en el desempeño de sus componentes, ya que se ha considerado como un producto en términos de la motivación de los profesores no para ellos en la planificación de cuentas, ni asignar recursos, para el reconocimiento, Para proporcionar capacitación o actualización.

De acuerdo con Ruiz (2013), en su investigación sobre las relaciones interpersonales entre los docentes y administrativos del Colegio Jacinto Collahuazo de la ciudad de Otavalo, Los datos proporcionada por docentes y administrativos de la institución , permitió explicar el fenómeno social y su relación entre sí, el método que se utilizó fue el desarrollo de un programa para mejorar las relaciones interpersonales con el objetivo de regenerar las relaciones interpersonales entre docentes y administrativos, Esto sería útil para optimizar el entorno de trabajo y garantizar que la plantilla del personal cumpla con los estándares de calidad y las expectativas.

Según Klever (2015), en su trabajo investigativo de maestría Desempeño laboral y Motivación del personal docente del colegio de educación secundaria La Divina Providencia del distrito de Surquillo “ el estudio tiene por objetivo establecer la

influencia sobre la motivación en el desempeño del personal docente del mencionado colegio, utilizando lineamientos durante el año 2015 establecidos por el Ministerio de Educación de Perú para la evaluación del desempeño docente; Para obtener la información sobre la motivación del personal docente se aplicó como instrumento un cuestionario conformado por diez preguntas de motivación en una escala de Likert del 1 al 7.

Ramírez (2015) en su tesis titulada “Clima organizacional y la motivación en una institución pública del estado de Veracruz el mismo que certifica que las técnicas en la motivación son fundamentales para que un profesional ejecute adecuadamente sus funciones, ofreciendo beneficios a la institución educativa, perfeccionando sus procesos y el lapso de tiempo seleccionando colaboradores de forma que los recursos puedan ser manipulados para la estimulación. Además al lograr un resultado positivo de crear un apropiado perfil.

Entendiendo que la motivación es la unidad de los aspectos de la materia prima y psicológica que dan al ser humano la satisfacción de sus necesidades primordiales, incitando a un comportamiento disímil que logrará conseguir excelentes resultados dentro de los objetivos planteados en un institución educativa” Robbins, (1999).

Donde a partir de la relación encontrada entre las variables estudiadas, se considera que la aplicación de las acciones propuestas podría modificar la percepción del trabajador, su actitud, su comportamiento y su motivación, contribuyendo con ello, a la consecución y logro de objetivos institucionales, e influyendo positivamente en la calidad de los servicios brindados a los usuarios. Al incrementarse la motivación en la población estudiada, se espera generar un clima organizacional armónico, lo que completaría el ciclo Motivación-Clima Organizacional.

Segura (2014), el propósito de que este estudio es que la motivación influye en la diligencia y conducta de los individuos, ofreciéndole un desarrollo en sus plazas de trabajo, que sin estar en constante vigilancia puede realizar sus tareas, al contener la identificación de las necesidades de los trabajadores, ya que cada ser humano es

diferente, es significativo ejecutar una indagación a fondo que permita resolver las diversas problemáticas, particularidades o provechos que tienen, analizando las expectativas sobre la motivación.

Siendo la población según Segura (2014), conformada por 65 docentes de las localidades que conforman el distrito antes mencionado. Es una investigación no experimental transversal correlacional. Se deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente.

En los aspectos nacionales podemos mencionar al estudio realizado por Quispe Miriam, Rodríguez Edgar, Arellano Otto, Ayaviri Víctor, (2017) en su artículo la reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador para la revista espacios el estudio de investigación evalúa el impacto de la ley orgánica de educación intercultural y su reglamento en el clima organizacional y laboral en las instituciones educativas de básica media del Ecuador. La investigación es de tipo aplicado y empírico por lo que se aplica el análisis factorial que reconoce los elementos relacionados al clima laboral; asimismo una regresión lineal para revelar los efectos de las variables estudiadas.

Las deducciones de la investigación manifiestan que la satisfacción laboral del profesor es determinada por las realidades del clima organizacional y el clima laboral, el software de kmo arroja un coeficiente de 0,944 lo que quiere decir que tiene un nivel de significancia; además, las reformas y aplicación de políticas educativas inciden en el clima organizacional de los profesores en conclusión un adecuado clima organizacional depende de factores como la comunicación, la motivación, las condiciones de trabajo, el liderazgo, el clima social, la remuneración, la gestión individual y participativa. Así, el estudio de la ley tuvo un impacto poco favorable en el ámbito laboral.

Medina (2017), en su tesis “Sucesos del clima organizacional y motivación de los docentes del establecimiento educativo “Santo Domingo de Guzmán”, de la ciudad de Quito- Ecuador sustentada en la universidad “Andina Simón Bolívar”;

programo el objetivo de establecer si coexiste una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación en los docentes, la misma investigación que fue de tipo descriptivo y utilizando la técnica SPSS con la correlación de Pearson, con una población de cincuenta personas que de forma aleatoria decidieron participar en el proceso.

Poseyendo un cálculo en el clima organizacional realizado mediante un cuestionario de Haymber que está conformado por 90 reactivos, los mismos que miden el nivel de la percepción de los trabajadores en torno a las dimensiones de responsabilidad, estándares, claridad, recompensas, flexibilidad, y espíritu de equipo. La evaluación del desempeño docente se ejecutó con cuatro (4) instrumentos institucionales realizados de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación, realizados para lograr el objetivo y consideran las dimensiones siguientes: desarrollo profesional, comisión del aprendizaje, dominio disciplinar y deber ético.

Según la estadista del estudio de Medina (2017), de correlación determina que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente. Asimismo se demostró que existe una brecha en escala crítica en cuanto a la dimensión de recompensas del variable clima organizacional, pero no incide en el desempeño.

Según Chicaiza (2016), en su estudio sobre motivación escolar y el rendimiento académico en Educación General Básica de la Unidad Educativa Luis a Martínez en el Cantón Ambato; estableciendo una población de 70 personas que están distribuidas de la siguiente manera: siete docentes y sesenta y cinco alumnos de quinto de Educación General Básica, Instrumento utilizado cuestionario estructurado para estudiantes y encuesta; Una vez concluida la investigación se ha obtenidos los resultados de las encuestas realizadas se concluye que la motivación.

Finalmente Chicaiza (2016), determina que en el ámbito local no se encontraron antecedentes que describan a las variables de la investigación con el mismo grado o

nivel ni coincida con la clase de población estudiada, por esta razón es la inclinación a realizar la investigación la localidad.

De acuerdo a las teorías relacionadas a la motivación emana por los vocablos latinos “motus que significa movido; y motio que se asemeja al movimiento”. Definiendo la relación entre la voluntad e interés, es decir, la motivación es el interés de hacer un esfuerzo y alcanzar los objetivos determinados y planteados. La motivación comprende la existencia de alguna necesidad sea relativa, absoluta, placer o lujo. Cuando una persona está motivada por algo, eso se convierte en un activador para realizar lo propuesto.

De acuerdo con Maslow (1961), dice que: “la motivación es un impulso del hombre para cumplir sus carestías”, en este contexto, se convierte la motivación en un impulso sobre un adecuado comportamiento humano. Los estados motivadores, así como las actitudes, se generan a través del impacto de una serie de factores o variables que interactúan.

De acuerdo con Koenes (1996), la motivación del ser humano se entiende como una etapa emocional que genera el individuo como resultado de la influencia de ciertos motivos en actitudes o conductas. Podemos citar a McGregor (1974), indicando que existen diferentes niveles de estructura y desarrollo de la motivación; A veces, incluso si la necesidad no es satisfecha entonces no hay motivo para frustrarse, por el sencillo hecho de que se convierte en otra necesidad... Satisfacer ciertas necesidades es temporal porque la conducta humana es un proceso continuo de resolución y satisfacción de las necesidades del problema. La forma en que se expresa la causa depende de la personalidad individual. Justificación, según Atkinson, es las características especiales del entorno que las experiencias individuales, lo que conducirá a cambios en el modelo debido a la motivación.

Hay varias teorías sobre la motivación para el trabajo, de las cuales sólo algunas conocidas y aceptadas fueron tenidas en cuenta. A continuación se muestra un resumen y una descripción compendiada de las principales teorías.

Según la teoría de la jerarquía de las necesidades humanas es una propuesta por Maslow (1943), el propósito es mostrar la importancia del comportamiento Organizacional de acuerdo con Maslow (1943) estima a la motivación humana en términos de una comparación entre las necesidades que se clasifican en bajas y de orden superior.

Según Maslow lo fisiológico representa el nivel primario de todas las necesidades humanas pero de vital importancia. Las necesidades fisiológicas están relacionadas con la supervivencia del individuo y la conservación de la especie. Si una de estas necesidades no se cumple, domina la dirección del comportamiento.

Seguridad: Constituyendo el segundo nivel de necesidades humanas. Ellos son Necesidades de seguridad, estabilidad, buscar protección contra amenazas o privaciones y escapar del peligro.

Social o amor: nacen en el comportamiento cuando las necesidades más bajas están relativamente satisfechas. Entre las necesidades sociales existe la necesidad de participación, asociación, aprobación por parte de colegas, de amistad y el amor.

Según la estima: Están las necesidades relacionadas con la forma en que el individuo es visto y evaluado. Incluye autoevaluación, autoconfianza, siendo la necesidad del reconocimiento social y respeto, estatus, prestigio y Consideración También incluyen el deseo de fortaleza y adecuación, confianza hacia el mundo, independencia y autonomía. Satisfacer las necesidades de las estimaciones lleva a sentimientos de autoconfianza, coraje, fuerza, prestigio, poder y capacidad.

Según las teoría de las interrelaciones de McGregor (1966), indica que Él usó la jerarquía de necesidades de Maslow como base para sus suposiciones y la nombro teoría X y teoría Y, la cual comprende 2 percepciones opuestas sobre su forma de pensar, sentir y actuar según el medio en que se desenvuelva. La primera teoría (X) presume que las personas se sienten reacias a trabajar y evitarlo; Las personas necesitan ser dirigidas, controladas y, en ocasiones, amenazadas para enfocarse en

alcanzar las metas de la entidad. El estímulo para los empleados es el sueldo. La segunda teoría (Y), es contradictorio, tiene una perspectiva positiva del rendimiento humano.

Así mismo depende de ciertos escenarios para ellos el trabajo es una satisfacción y generalmente asume la responsabilidad en condiciones normales. La satisfacción de la necesidad de autorrealización es una recompensa importante para el hombre es Koenes (1996), Los estudios de McGregor (1960) no son empíricamente apoyados, pero han sido muy útiles como referencia para otros estudios.

De acuerdo a los estudios realizados por Piaget, este psicólogo, pedagogo más conocido por sus contribuciones la disertación de la infancia y el perfeccionamiento epistemológico, definiendo a la motivación “como el carácter de instruirse, entendido como la utilidad de los estudiantes para absorber y aprender todo lo relacionado con su entorno”. Siendo el punto de partida de la Teoría de Piaget en el nacimiento; el mundo real y la concepción de las relaciones de causalidad considerando la causa y efecto; que se constituyen en la mente del individuo. Donde a su vez la inteligencia se despliega a través del aprovechamiento el contexto y el ajuste de ésta realidad.

En la teoría de la satisfacción de la necesidad según Schein (1991), Alude que esta teoría refiere a 3 necesidades significativas que pueden definir a la motivación: podemos mencionar como: la primera que es la de realización que alienta al individuo a ejecutar un rol eficaz en la precisión de resultado; A ellos les gusta planificar sus propias oportunidades. La segunda es la necesidad de poder, manifestada a través de acciones que buscan ejercer control y dominación que no es malo; las personas quieren cambiar, cambiar el comportamiento de los individuos, influenciar y tener el dominio sobre los demás individuos, y la tercera es la de filiación, es inferida por obtención de comportamientos, preservar y regenerar una relación amorosa con alguien, mantener relaciones de amistad. En otras palabras, ser innovador en su espacio y, al mismo tiempo, disfrutar de su empoderamiento en el trabajo.

Esta perspectiva facilitó comprender algunas de las características del comportamiento humano, como gestiones dirigidas a la afiliación, la realización y el poder. Por este motivo, se realizaron suposiciones sobre por qué algunos individuos tienen un mejor desempeño que otros en sus labores; Todos esos comportamientos muestran resultados significativos sobre la eficacia del trabajo y el clima organizacional de una entidad Toro (1981); con esta hipótesis se descubrió características de grandes cineastas y se la uso para dar inicio al estudio de competencias diferenciadas en los empleados relacionándoles con su perfil.

Así mismo en las Dimensiones de la Motivación tenemos a la dimensión intensidad: se refiere a la cantidad de perseverancia y esfuerzo que el hombre emplea en la ejecución de un trabajo encomendado. Muchinsky (2000).

La dimensión dirección: se define como la orientación del esfuerzo hacia la ejecución de un objetivo específico. Involucra la elección de las actividades en las que el individuo se enfocará en su esfuerzo por alcanzar ese objetivo. Robbins (2004).

Según Chiavenato (2013), en su Introducción a la Teoría General de la Administración se refiere a que la dimensión dirección es la función administrativa que interpreta los objetivos y planes para alcanzarlos; lleva y orienta a la gente hacia ellos.

La dirección es un proceso por el cual los directores buscan influenciar a sus dependientes a alcanzar los objetivos a través de la comunicación, es decir que la gestión se distingue de otros procesos de gestión, según su naturaleza interpersonal. La dimensión persistencia: Es la continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo.

La persistencia fue estudiada por la Teoría de la Motivación y la Psicología de la personalidad. A partir de un enfoque conductual, la persistencia puede ser considerada mediante el mantenimiento de la medida de contradicción en una tarea de adquisición / extinción, bajo un programa de refuerzo negativo. Hernández, (2004).

Según Feather (1962) “el modelo general en la que la constancia en los seres humanos es afrontar una tarea difícil o insoluble, sin condición de época o de intentos.

Según el Clima organizacional la investigación aprueba la definición de Álvarez (2006), que indica que la noción de clima organizacional emana de la Sociología. El clima organizacional es el modo de cómo los ser humanos desarrollan interacción social entre ellos, logrando convivir en armonía.

Los conceptos de clima organizacional se caracterizan de acuerdo a métodos de medición y modelos acogidos por los investigadores que trabajan en el tema. En una exploración de la literatura sobre la definición del clima organizacional podemos mencionar a los autores: McGregor (1960), y McClelland (1975), Gibson et al (1984), estos investigadores son estudiados y referenciados por (Álvarez, 1992) el cual presenta resultados en el concepto de clima organizacional, en particular.

La convivencia armónica en las instituciones educativas es esencial para la motivación siendo una clasificación de cualidad indispensable en las actividades diarias, fundadas en satisfacer a sus trabajadores con apremios que cambien su conducta perfeccionando su práctica laboral, cuando una institución obtenga empleados con un nivel alto de motivación permitiéndoles el desarrollo adecuadamente sus ocupaciones y acciones que beneficien su establecimiento, la misma que obtendrá resultados positivos respecto a sus objetivos planteados.

El clima organizacional estipula cómo las personas perciben el ambiente de trabajo, su desempeño personal, su nivel de productividad y el nivel de satisfacción que perciben como parte de la organización en la que trabajan (Martínez, 2003).

El clima organizacional indica la calidad en las instituciones educativas. Por eso

los administrativo, en unión con todo el personal docente deben trabajar en la mejora del clima Viñas, (2007). Las instituciones educativas donde predomina un excelente clima organizacional se convierten en un espacio agradable y confortante donde los estudiantes se sienten en un ambiente cómodo, asimismo el cuerpo docente, personal de servicio , directivos y padres de familia se encuentra a satisfecho y motivación razones suficientes para tener unaexcelente relación .

La convivencia armónica de los miembros de la comunidad educativa es la fuerza transcendental para remediar los problemas que se presentan en algún momento siendo preciso que en las organizaciones educativas conste una ilustración de intervención y denuedo de manera pacífica, oportunamente como un estado primordial para la relación proactiva de los integrantes.

La construcción y sostenimiento de un clima organizacional adecuado para la convivencia e interacción pacífica de los sujetos requiere el desarrollo de buenas relaciones interpersonales, una fluida y permanente comunicación, así como el fomento del trabajo en equipo.

Según Brunet (1987), hace referencia que el clima organizacional comprende tres importantes variables que son:

- a) variante en el entorno, que involucra la distribución de la organización y la gestión del personal fuera del trabajador;
- b) variables personales, tales como habilidades, actitudes, motivaciones de los empleados y
- c) variables resultantes, son las que son influenciadas por las variantes del ambiente y variantes personales y dan como resultado la satisfacción y productividad.

El Departamento Administrativo de Función Pública (2001), revela tres planteamientos sugeridos para comprender de la variable clima organizacional y su naturaleza:

Objetivo: testifica que el comportamiento humano es influenciado por agrupación de permanentes características que detallan una estructura, que la diferencia una de la otra e influye en la conducta de los individuos que la conforman, es personal: recalca la percepción intrínseca de la organización y el punto de vista del individuo sobre si sus necesidades sociales.

Integrador: conceptúe en el clima organizacional iniciando con una naturaleza objetiva y subjetiva, en una variable intercalada entre una los valores organizacionales y el estilo, la estructura y el liderazgo con las variables finales de resultado que son la satisfacción y el desempeño.

Toro (2001), confirma que el discernimiento es relativo que la administración, el sindicato, los funcionarios e incluso los clientes pueden verla de manera diferente, inclusive en el interior de la institución educativa donde la apreciación transforma de acuerdo a sus funciones, empleo, escuela y género.

Moreno (1999), informa que en la presente investigación señala que algunas particularidades en el clima organizacional que se puede resumir de la siguiente manera: la inteligencia de la satisfacción de las necesidades personales (percepción fisiológica), la percepción la atmósfera de apoyo con los líderes y compañeros, las percepciones acerca de lo que los gerentes saben cómo dirigir, estructura organizativa (reglas, regulaciones, trámites y restricciones) autonomía y recompensas adecuadas y justas.

Likert, en su teoría del clima organizacional de se encuentra basado prototipos variables:

- Las variables independientes o causales son las que se pueden modificarse o agregarse a otros componentes de los miembros de la organización
- Los intermedios que muestran los comportamientos manifestados por individuos como la motivación, actitud, el desempeño, la eficiencia de

comunicación y toma de decisiones.

- Variables finales, que muestran los logros obtenidos por la organización como son la eficiencia y la productividad.

Según Brunet (1987), establece que estas variables combinadas son dos tipos diferentes de clima organizacional que rige desde el sistema autorizado hasta un sistema participante. En contradicción a lo que postula Litwin y Stringer sobre el clima organizacional que se refiere a la existencia de seis dimensiones que manifiestan el clima existente en una compañía en particular las cuales son: consistencia, responsabilidad, apoyo, claridad organizacional, patrones de excelencia, cordialidad y recompensa Sudarsky, (1974).

De la Corte (2004), en las dimensiones del clima organizacional tenemos a las relaciones interpersonales que están consideradas como una relación entre dos o más personas, produciendo un efecto fundamental, donde la influencia se da a través de la enseñanza, el interaprendizaje, también se mencionarían las transformaciones de actitudes en la colectividad, mediante la comunicación, estimando que el ser humano es eminentemente social.

En las familias, en la comunidad o en el trabajo, el individuo se encuentra construyendo siempre relaciones que espera sean sólidas y duraderas. En el hogar, las buenas relaciones contribuyen a la unidad familiar; en la comunidad, a la convivencia pacífica y en el trabajo a la satisfacción que cada uno de los trabajadores puede experimentar como parte de un grupo vinculado identificado por metas y objetivos institucionales comunes. Consciente que en todo momento construye y elabora su espacio, correlacionándolas con lo que cuenta en esos momentos.

Los trabajadores que mantienen buenas relaciones interpersonales al interior de una organización se apoyan mutuamente, con perspectiva de lograr los objetivos y metas propuestas, porque esperan ver crecer a su organización y a ellos mismos con esta última. Pero las relaciones interpersonales son complejas, por ello dentro de las

organizaciones cada individuo debe aprender a sobrellevar los modos de ser y actuar de sus congéneres.

Según Mapcal (1998), En los establecimientos la misión de las relaciones interpersonales está a cargo de un líder que sea capaz de inspeccionar a las personas, pero sin someterlas a ningún agravio, que incite permanentemente la comunicación como resolución de conflictos de forma pacífica, que escuche activamente, que tramite las relaciones e inspeccione talentosamente las rebeldías personales de forma negativa evitando afectar la sana confraternidad.

De acuerdo con Wiemann (2011), Los individuos que valoran y cuidan sus relaciones interpersonales aprenden a gestionar emociones positivas y negativas; obedeciendo a la situación que viva en ese instante y de cómo en la vida saben regocijarse en los sucesos agradables y enfrentar insensiblemente lo riguroso; gozando de los momentos emocionantes tanto como del éxito de los demás.

El conjunto de colaboradores siendo la ejecución del proyecto a cargo de un grupo de personas. Un elemento clave del trabajo en equipo es la capacidad de autogestión, es decir que el grupo de personas están capacitadas para realizar las acciones de las cuales depende la ejecución del proyecto (Mapcal, 1998) .El trabajo en equipo es una forma de aprovechar el talento colectivo, los conocimientos y experiencia del personal para que los niveles de productividad de la organización mejoren.

Al referirse a los beneficios del trabajo en equipo, Mapcal (1998) al trabajo en conjunto con las entidades educativas aprovechando el talento del personal docente para optimizar el servicio educativo de calidad a la comunidad; señala que este tiende al potenciar la sensibilidad del personal respecto a la importancia del cambio, mejorar la gestión del conocimiento dentro de la organización, generar una actitud más proactiva hacia la innovación. (p. 14).

El empoderamiento aporta esfuerzos donde intervienen los conocimientos de los demás cuando aportan con sus ideas se enriquecen recíprocamente, al tener poder sobre su propia existencia, el saber decidir, logrando cumplir con sus objetivos en la vida, siendo un conjunto de experiencias donde cada día se decide aprender.

Así mismo Martínez (1998). Expresa que la comunicación puede ser conceptualizada como un proceso por medio del cual una persona entra en contacto con los demás a través de un mensaje, y espera que la última sea una opinión, actividad o comportamiento; contribuyendo a la labor educativa.

Según Nosnik, (1998), indica que en pocas palabras, la comunicación es una transmisión de información entre un individuo a otro, donde existen varios elementos buscando una reacción a la notificación que se ha enviado en un contexto determinado.

De acuerdo con Nosnik, (1998) indica que la comunicación interpersonal se da cuando un emisor o receptor intercambia mensajes a través de los cuales interactúan socialmente. Para que la comunicación sea eficaz, el mensaje del emisor debe estar adecuado al receptor, comunicarse en el momento apropiado y por medio del canal adecuado.

Según Gámez, la comunicación organizacional tiene por finalidad rescatar la contribución activa de todas las personas que integran la organización, es una condición elemental para que exista la organización y se desarrolle eficientemente. De su adecuado manejo depende el éxito de la organización cumpliendo con las funciones: Controlar la conducta de los miembros, motivando a los colaboradores para que realicen de manera eficiente su trabajo.

En la motivación interceden factores que son comparados con el clima organizacional son la satisfacción organizativa y la cultura organizacional a menudo se consideran similares. Estas variables tienen diferentes teorías, modelos y encuestas. Por esta razón Toro F. (2001) da la

diferencia entre satisfacción laboral, motivación y el clima organizacional además aclara que aunque las tres presentan resultados sobre la productividad, la motivación es el interés en promover el resultado, la satisfacción emocional es el resultado de la autoestima o la antipatía y el clima es una manera colectiva de observar la realidad.

Siendo el nivel alto en la cultura las creencias que comparten los integrantes de una empresa e inconscientemente actúan para resolver la acción, mientras que el clima organizacional es producido por la percepción común, consciente y medible. También agrega que a medida en que las percepciones influyen en la realidad la cultura forma el clima organizacional.

El clima afecta la demostración del conocimiento, las evaluaciones, la motivación, satisfacción y acción. La motivación afecta directamente el impacto en el rendimiento del trabajo y la eficiencia. Al mismo tiempo afecta a la cultura todo. En la institución educativa el clima organizacional regula la motivación, el compromiso, el rendimiento de las personas en el trabajo y el desarrollo de la empresa, e interviene como un facilitador de la realidad del medio ambiente (Toro, 1981) Indica que la motivación y el compromiso es una variable causal o independiente con relación al clima organizacional. Además se refiere que una manifestación de la motivación es el compromiso; la templanza sistematiza en la motivación y al compromiso organizacional.

Por otro lado, Colquitt (2000), sostienen que la mayor influencia de la motivación son los factores personales como las cualidades, las consecuencias de aprendizaje, la personalidad y destrezas, además se refiere que las diferentes situaciones de clima organizacional afecta a la persona y su comportamiento.

Justificación del estudio

La investigación se realizó para medir la influencia de la variante motivación en el clima organizacional de los docentes de la institución educativa Dr. Manuel Córdova Galarza en la ciudad de Guayaquil en el presente año 2018.

Es conveniente el trabajo investigativo permitiendo conocer los factores que influyen en el clima organizacional en los docentes de la institución educativa Dr. Manuel Córdova Galarza, con el propósito de mejorar los procesos de gestión relacionados con la motivación, que conllevará a su vez al progreso del servicio educativo en el establecimiento.

Según la relevancia social, el clima organizacional puede ser mejorado y reconocido ante la sociedad como un elemento fundamental para un grupo de trabajo .Si el cuerpo docente se siente en un ambiente armónico asumirá el lema de perfeccionar la educación.

Es práctica y que fomenta la motivación como un factor esencial que engrandecerá la calidad en el clima organizacional de los docentes Dr. Manuel Córdova Galarza mediante la valoración y el reconocimiento de sus experiencias concretas y eso se traduce en resultados.

Posee un valor teórico, apoya a otras ciencias del conocimiento, no sólo en la dirección, sino también en el campo de la pedagogía, ya que la conducta del individuo depende de varias implicaciones que moldean su forma de actuar dentro de una organización.

De acuerdo con los aspectos metodológicos, la presente estudio aporta con una metodología que desarrolla conocimiento confiable y valido que puede ser manipulado en nuevos estudios de otros centros educativos.

Hipótesis

La motivación influye significativamente con el clima organizacional de los docentes de la institución educativa Dr. Manuel Córdova Galarza, Guayaquil, 2018.

Hipótesis específica:

La dimensión energía influye significativamente con el Clima organizacional de los docentes de la institución educativa.

La dimensión orientación influye significativamente con el Clima organizacional de los docentes de la institución educativa.

La dimensión constancia influye significativamente con el Clima organizacional de los docentes de la institución educativa.

Objetivos

Objetivo general

Instituir la influencia de la motivación en el clima organizacional de los docentes de la institución educativa Dr. Manuel Córdova Galarza, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Objetivo específico

Determinar la influencia de la dimensión intensidad con el clima organizacional de los docentes de la institución educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Establecer la influencia de la dimensión dirección con el clima organizacional de los docentes de la institución educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Identificar la influencia de la dimensión persistencia con el clima organizacional de los docentes de la institución educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza”, Guayaquil, Ecuador, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo de investigación

De según Hernández (2004), “el diseño de la investigación, no experimental: correlaciona causal se fundamenta en los hechos observados en estado natural sin manipular o intervenir en la investigación, obteniendo una finalidad básica ya que se fundamenta en un argumento teórico, desarrollando una teoría para obtener nuevos conocimientos amplios y confiables”.

Para Hernández y Fernández (2004), la investigación de campo ocurre cuando se desarrolla la investigación en campo ya que los datos se recolectan en el mismo lugar donde se encuentra el problema y se recogen directamente de la realidad.

El presente estudio se aplicó el diseño correlacional, al utilizar ambas variables, con la muestra que examina la asociación o relación existentes entre las variables que se investigación o sujeto de estudio dentro de una misma unidad.



X: Motivación

Y: Clima organizacional

→ : Influye

2.2 Variables, operacionalización.

Variable independiente: La motivación es el impulso del hombre para satisfacer sus necesidades. En este contexto, la motivación se convierte en un activador del comportamiento humano. Los estados motivadores, así como las actitudes, se generan a través del impacto de una serie de factores o variables que interactúan. MASLOW (2010).

Variable pendiente: definen al clima organizacional como la unión de características y regularidades constantes y perdurables dentro de una organización; expresa la atmósfera emocional vigente en la organización. Acosta, (2002)

2.3 Población, muestra

Según Chávez (2005), el número total de individuos que se pretende investigar para generalizar resultados es la población, y consiste en extractos o características que le permiten separar los temas entre sí. En definitiva con estas declaraciones, la población es el número de sujetos o individuos que componen el universo para investigar.

En el establecimiento educativo Dr. Manuel Córdova Galarza en el presente periodo lectivo 2018, en la encuesta se utilizó una población representada por 60 docentes miembros activos en el plantel.

Tabla 1.

Población objetivo de la investigación

administrativo	Docentes hombres	Docentes mujeres	total
1	12	47	60

Tabla :1Población

Fuente: distributivo docente de la institución educativa” Dr. Manuel Córdova Galarza “, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Elaboración propia.

La muestra estuvo constituida por 20 docentes seleccionados por antigüedad de manera no probabilística

Tabla 2. Muestra de la institución educativa” Dr. Manuel Córdova Galarza “

Docentes hombres	Docentes mujeres	total
2	18	20

Tabla 2Muestra de la institución

Fuente: distributivo docente de la institución educativa Dr. Manuel Córdova Galarza, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Elaboración propia.

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

En esta investigación la técnica que se utilizó fue la encuesta, para (Arias, 2004) la técnica es la que permite obtener datos que proporcione la muestra o un grupo de individuos acerca de un tema específico o en relación a sí mismo. Por lo tanto, la técnica manejada es la encuesta.

2.4.1 Instrumento

Siendo el cuestionario de acuerdo Tejada (1997), se puede definir como “Un conjunto de preguntas o el sujeto de un problema específico que se encuentra bajo investigación, y cuya respuesta debe ser respondida por escrito Su uso es aconsejable cuando la intención es la de preservar el anonimato de las fuentes”; lo que puede conseguir una amplia gama de información y confirmar la información.

se implementó el desarrollo de una encuesta como técnica, la cual se suministró a la muestra del personal docente de la institución educativa un cuestionario con escala tipo Likert para medir las variables. Para la variable motivación, se usó la siguiente escala de Likert.

2.1.1.1 Validez y confiabilidad

Al establecer la eficacia del instrumento aplicado se estableció por medio de la revisión del experto, donde el instrumento presenta coherencia, comprendiendo la relación entre las variables de la investigación con los ítems de las dimensiones.

Así mismo el instrumento es pertinente debido al tipo de naturaleza, facilitando la demostración de las suposiciones que se plantean en la indagación, donde la encuesta es capaz de demostrar los resultados precisos

para determinar las variables de estudio.

Al medir la confiabilidad del cuestionario se recurrió a utilizar el coeficiente de alfa Cronbach en efecto, aplicando una prueba piloto a diez (10) docentes de la unidad educativa Dr. Manuel Córdova Galarza. A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,783. Con respecto a la prueba ítem-total para la variable motivación y para el variable clima organizacional A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,898.

Lo que quiere decir que el cuestionario brinda la confianza requerida para a través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,783. Con respecto a la prueba ítem-total para la variable motivación y para el variable clima organizacional A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,898. Lo que quiere decir que el cuestionario brinda seguridad y confianza para medir las variables.

2.5 Métodos de análisis

Se prescribe en generar un cómputo cuantitativo con la finalidad de determinar cómo influyen los datos, con los objetivos de la Investigación de las dos variables. La escala de la motivación y el clima organizacional de los docentes están formados por ítems establecidos por el cuestionario elaborado. De acuerdo a los indicadores de cada dimensión de la variable en disertación.

2.6 Aspectos éticos

La presente investigación se desplegó mediante las consideraciones y principios de orden ético y moral, obteniendo un valor confiable, lo que representa una discreción en la importancia científica de la indagación, los cuales se respetaron la aplicación del instrumento, análisis, marco conceptual, antecedentes y teorías relacionadas.

III. RESULTADOS

Establecer la influencia de la motivación en el clima organizacional de los docentes de la institución educativa Dr. Manuel Córdova Galarza, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Tabla 3
Influencia de la motivación en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa.

		Clima organizacional			
		medio	alto	Total	
motivación	Medio	Recuento	2	1	3
		% del total	10,0%	5,0%	15,0%
	Alto	Recuento	7	10	17
		% del total	35,0%	50,0%	85,0%
Total		Recuento	9	11	20
		% del total	45,0%	55,0%	100,0%

Tabla 3 Influencia de la motivación con el clima organizacional

Fuente: cuestionario sobre motivación y clima organizacional realizado a los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla 3 presenta que un 50%(10) de muestra coincide en calificar nivel alto las variables motivación y clima organizacional, También el 35% (7) considera nivel medio la variable clima organizacional.

Determinar la influencia de la intensidad con el clima organizacional de los docentes.

Tabla 4.

Influencia de la intensidad con el clima organizacional de los docentes.

		<u>Clima organizacional</u>			
intensidad	Alto	Recuento	medio	alto	Total
			9	11	20
		% del total	45,0%	55,0%	100,0%
Total		Recuento	9	11	20
		% del total	45,0%	55,0%	100,0%

Tabla 4 influencia de la intensidad con el clima organizacional

Fuente: cuestionario sobre motivación y clima organizacional realizado a los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla 4 presenta que un 55%(11) de la muestra coincide en calificar nivel alto la dimensión intensidad con la variable clima organizacional. Del mismo modo el 45% (9) califica a la variable clima organizacional en nivel medio pero la dimensión intensidad con nivel alto este apartado grupal indica que existe algo de desmotivación que le dificulta cumplir con objetivo trazados.

Constituir la influencia de la dirección con el clima organizacional de los docentes.

Tabla 5:

Influencia de la dirección con el clima organizacional de los docentes.

dirección	Medio	<u>Recuento</u>	variable organizacional		Total
			medio	alto	
		<u>4</u>	<u>3</u>	<u>7</u>	
		% del total	20,0%	15,0%	35,0%
	Alto	Recuento	5	8	13
		% del total	25,0%	40,0%	65,0%
Total		Recuento	9	11	20
		% del total	45,0%	55,0%	100,0%

Tabla 5 Influencia de la dirección con el clima organizacional

Fuente: cuestionario sobre motivación y clima organizacional realizado a los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla 5 presenta que un 40%(8) de muestra coincide en calificar nivel alto en la variable clima organizacional y a la dimensión dirección, mientras que en un 25% (5) considera nivel medio la variable clima organizacional pero nivel alto en la dimensión dirección.

Establecer la influencia de la persistencia con el clima organizacional de los docentes.

Tabla 6:
Influencia de la persistencia con el clima organizacional de los docentes.

persistencia			Clima organizacional		Total
			medio	alto	
	Bajo	Recuento	1	0	1
		% del total	5,0%	0,0%	5,0%
	Medio	Recuento	6	6	12
		% del total	30,0%	30,0%	60,0%
	Alto	Recuento	2	5	7
		% del total	10,0%	25,0%	35,0%
Total		Recuento	9	11	20
		% del total	45,0%	55,0%	100,0%

Tabla 6 Influencia de la persistencia con el clima organizacional

Fuente: cuestionario sobre motivación y clima organizacional realizado a los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Elaboración propia.

Interpretación:

En la sexta tabla presenta que un 30%(6) de muestra coincide en calificar nivel alto la variable clima organizacional y a la dimensión persistencia.

Mientras que el 30% (6) considera nivel medio la variable clima organizacional y la dimensión persistencia.

Hipótesis general:

Hi: La motivación influye significativamente con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Ho: La motivación no influye significativamente con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Tabla 7:

La motivación influye significativamente con el clima organizacional de los docentes

	Variable motivación	Coeficiente	Variable clima organizacional
Rho			,284
de Spearman		de correlación	
		Sig. (bilateral)	,225
		N	20
	R cuadrado		,081

Tabla 7 La motivación influye en el clima organizacional

Fuente: cuestionario sobre motivación y clima organizacional realizado a los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Elaboración propia.

La tabla 7 muestra que en el caso de la Spearman, el valor sig. 0,225 es mayor a 0,05, y el valor de Rho (0,284) quiere decir que la relación existente es positiva pero débil entre la variable motivación y la variable clima organizacional. En cuanto a R² el valor alcanzado (0,081) señala que la variable motivación influye en un 08,07 % en el clima organizacional en el Spearman, por lo tanto se desestima la hipótesis de la investigación y se admite la hipótesis nula.

Hipótesis específica primera:

Ho: La intensidad no influye significativamente con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Hi: La intensidad influye significativamente con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Tabla 8:
La intensidad influye significativamente con el clima organizacional de los docentes.

		Dimensión intensidad	
Rho	clima organizacional	Coefficiente	,312
Spearman		correlación	
		Sig. (bilateral)	,181
		N	20
	R cuadrado		,097

Tabla 8 *La intensidad influye significativamente con el clima organizacional*

Fuente: cuestionario sobre motivación y clima organizacional realizado a los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Elaboración propia.

En la tabla 8 muestra que aplicando la prueba de Spearman, el valor sig. 0,181 es mayor a 0.05, y el valor de Rho (0,312) representa que el valor correlación existente es positiva débil entre la dimensión intensidad y la variable clima organizacional. En cuanto a R² el valor alcanzado (0,097) señala que la dimensión intensidad influye en un 09.73% en el clima organizacional en el Spearman, por lo tanto se desestima la hipótesis de la investigación y se admite la hipótesis nula.

Hipótesis específica segunda:

Ho: La dimensión orientación no influye significativamente con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Hi: La dimensión orientación influye significativamente con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Tabla 9:
La dimensión dirección influye significativamente con el clima organizacional de los docentes.

			Dimensión dirección
Rho	Variable	Coeficiente	,219
de	cli		
Spearman	ma organizacional	de correlación	
		Sig. (bilateral)	,354
		N	20
	R cuadrado		,048

Tabla 9 La dimensión dirección influye significativamente con el clima organizacional

Fuente: cuestionario sobre motivación y clima organizacional realizado a los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Elaboración propia.

La tabla 9 muestra que en el caso de la Spearman, el valor sig. 0,354 es mayor a 0.05 y el valor de Rho (0,219) quiere decir que existe correlación positiva débil entre la dimensión dirección y la variable clima organizacional. En cuanto a R² el valor alcanzado (0,048) señala que la dimensión intensidad influye en un 04.8% en el clima organizacional en el Spearman, por lo tanto se admite la hipótesis nula.

Hipótesis específica tercera:

Ho: La dimensión persistencia no influye significativamente con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Hi: La dimensión persistencia influye significativamente con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Tabla 10:

La dimensión persistencia influye significativamente con el clima organizacional

			Dimensión persistencia
Rho	Variable	Coeficiente	,283
	cli		
de	ma organizacional	de correlación	
Spearman			
		Sig. (bilateral)	,227
		N	20
	R cuadrado		,080

Tabla 10 La dimensión persistencia influye significativamente con el clima organizacional

Fuente: cuestionario sobre motivación y clima organizacional realizado a los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Elaboración propia.

La tabla 10 muestra que en el caso de la Spearman, el valor sig. De 22.7% (0,227) es mayor a 0.05 y el valor de Rho (0,283) se refiere a que la correlación existente es positiva débil entre la dimensión persistencia y la variable clima organizacional. En cuanto a R² el valor alcanzado (0,080) señala que la dimensión persistencia influye en un 08.01% en el clima organizacional en el Spearman, por lo tanto se desestima la hipótesis de la indagación y se admite la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

Al establecer la influencia de la motivación en el clima organizacional de los docentes de la institución educativa se considera el referente teórico de Toro (2001), indica que la motivación es el interés en promover el resultado y que el clima es una manera colectiva de observar la realidad; coincidiendo con los resultados de la tabla 3 presenta que un 50% de muestra coincide en calificar nivel alto las variables motivación y clima organizacional esto hace referencia que el docente ejecuta un verdadero liderazgo en el campo organizacional con los miembros de la comunidad educativa logrando alcanzar los objetivos, la misión y visión propuesta. También el 35% considera nivel medio el variable clima organizacional. Asimismo coinciden con los resultados definidos por Sánchez (2016).

Al determinar la influencia de la dimensión intensidad con el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza “el referente teórico de (Muchinsky, 2000) indica que la dimensión intensidad es la cantidad de esfuerzo que el individuo invierte en la realización de una tarea. Coincidiendo con los resultados de la tabla 4 que refleja que un 55% de la muestra coincide en calificar nivel alto la dimensión intensidad con el clima organizacional, del mismo modo el 45% considera en el nivel medio a la variable clima organizacional el estudio realizado por (García, 2014), deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá u buen desempeño docente

La influencia de la dirección con el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza “. El referente teórico de Robbins, (2004) indica que la dimensión dirección es la orientación del esfuerzo hacia la realización de un objetivo esto implica la elección de las actividades en las que el individuo enfocará su esfuerzo por alcanzar lo propuesto para Goncalves, 2000), una parte fundamental del clima organizacional es la percepción del empleado de las estructuras y procesos que ocurren en el ambiente de trabajo. Estas percepciones dependen de las actividades, interacciones y otras experiencias que cada miembro tenga con la compañía y La tabla 5 presenta que un 40%(8) de muestra coincide en calificar nivel alto la variable clima organizacional.

De acuerdo con el tercer objetivo de equilibrar la influencia de la persistencia con el clima organizacional de los docentes de la unidad educativa “Dr. Manuel Córdova Galarza” Los referentes teóricos mencionan que la dimensión persistencia Es la continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo. La persistencia hace que el individuo supere los obstáculos que encuentra en su progreso para alcanzar el objetivo. (Muchinsky, 2000), esta teoría difiere con los resultados la tabla 6 ya que el 30% (es decir menos de la mitad de muestra) coincide en calificar nivel alto la variable clima organizacional y nivel medio a la dimensión persistencia lo que refleja que el docente muestra relativa motivación en su labor educativa, manifestando en su trabajo dificultad de lograr objetivos planteados. No se encontraron estudios relacionados a la continuidad de esfuerzo y clima organizacional.

V. CONCLUSIONES

La motivación no influye significativamente con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018 los valores alcanzados en la tabla 7 muestra el valor sig. 0,225 Rho (0,284) y R^2 (0,081) los resultados obtenidos demuestran que la correlación es positiva débil entre la variable motivación y la variable clima organizacional y su influencia es 08.07%.

En la dimensión energía se verifica que no influye significativamente con el clima organizacional de los docentes de la institución educativa Dr. Manuel Córdova Galarza, Guayaquil, Ecuador, 2018. Los valores alcanzados de la tabla 8 el valor sig. 0,181 Rho (0,312) y R^2 (0,097) estos datos refieren que correlación existente es positiva débil entre la dimensión intensidad y la variable clima organizacional e influyen en un 09.73%

La dimensión dirección no influye significativamente con el clima organizacional de los docentes de la institución educativa Dr. Manuel Córdova Galarza, Guayaquil, Ecuador, 2018. La tabla 9 muestra el valor sig. 0,354 es mayor a 0.05 y el valor de Rho (0,219) y R^2 (0,047) quiere decir que la correlación existente es positiva débil entre la dimensión orientación y la variable clima organizacional e influyen en un 04.8%.

En la dimensión constancia no influye significativamente con el clima organizacional de los docentes de la institución educativa Dr. Manuel Córdova Galarza, Guayaquil, Ecuador, 2018. Los valores alcanzados de la tabla 10 muestra el valor sig. De 22.7% (0,227) es mayor a 0.05 y el valor de Rho (0,283) y R^2 (0,080) esta estadista determina que la correlación es positiva débil entre la dimensión persistencia y la variable clima organizacional e influyen en un 8.01%

VI. RECOMENDACIONES

Al rector del plantel Manuel Córdova Galarza buscar estrategias para motivar a los docentes en forma general ya que solo la mitad de la muestra indica sentirse motivado y tener buen clima organizacional, (Colquitt, J.; LePine, J.A. & Noe, R., 2000) sostienen que la mayor influencia de la motivación son los factores personales como las actitudes, los resultados de aprendizaje, la personalidad y habilidades cognitivas, además se refiere que las diferentes situaciones de clima organizacional afecta a la persona y su comportamiento.

El personal directivo del establecimiento educativo debe implementar actividades que gratifiquen el esfuerzo de los docentes y mejoren sus relaciones interpersonales; según (Wiemann, 2011) los sujetos que valoran y cuidan sus relaciones interpersonales aprenden a gestionar emociones positivas y negativas; saben disfrutar de los sucesos agradables y enfrentar estoicamente los desagradables; disfrutan de los momentos emocionantes tanto como del éxito de los demás.

Al rector del establecimiento educativo flexibilizando las rígidas estructuras burocráticas y dar apertura al trabajo en equipo y al dialogo; según (Mapcal, 1998) el trabajo en equipo es una forma de aprovechar el talento colectivo, los conocimientos y experiencia del personal para que los niveles de productividad de la organización mejoren.

El personal directivo del establecimiento educativo debe considerar el nivel regular obtenido debe fomentar estrategias dirigidas a mejorar el enfoque conductual del personal docente; según (McGregor D, 1960) teoría X y teoría Y, la cual comprende dos percepciones opuestas sobre la forma de pensar, sentir y actuar según el medio en que se desenvuelva. La teoría (X) presume que las personas se sienten reacias a trabajar; Las personas necesitan ser dirigidas, controladas y, en ocasiones, amenazadas para enfocarse en alcanzar las metas de la entidad. El estímulo para los empleados es el sueldo. La segunda teoría (Y), es contradictorio, tiene una perspectiva positiva del rendimiento humano. Depende de ciertos escenarios para ellos el trabajo es una satisfacción y generalmente asume la responsabilidad en condiciones normales.

REFERENCIAS

- Acosta, C. (2002). Cuatro preguntas para iniciar el cambio organizacional. revista colombiana de psicología, 11, 9-24.
- Alvarez, G. (1992). El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 11.
- Bolarin, M. (. (2015). Dimensiones d ela Motivación . Psicología , 599-610.
- Bonilla. (2015). tesis sobre el Clima organizacional. Piura, Perú.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. Mexico: Trillas.
- Brunet, l. (2012). clima de trabajo en las organizaciones. trillas.
- Chiavenato, I. (2013). Comportamiento Organizacional. El éxito organizacional. DF México: Editorial Mc.Graw Hill.
- Chicaiza, R. (2016). La motivación escolar y el rendimiento académico de los niños y niñas de Educación General Básica de la Unidad Educativa “Luis a Martínez”. Tesis de Grado .
- Colquitt, J.; LePine, J.A. & Noe, R. (2000). Toward an Integrative Theory of Training Motivation. Journal of Applied Psychology, , 85, 679-707.
- Denny, R. (2014). Motivar para ganar . Reino Unido : Richard Denny Group.
- Feather, N. (1962). Psychological Bulletin. Journal Article, 94-115 VOL59.
- Fischman, D. (2014). La motivación. Argentina : Aguilar Paidos .
- Garcia G. , Segura L. (2014). clima organizacional y su relación con el desempeño docente. Obtenido de http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia_Segura_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garcia, A. (2014). Adaptación y Validación Psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. Obtenido de [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(14\)70381-3](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(14)70381-3)
- Goncalves. (2000). fundamentos del clima organizacional. mexico: SLC.
- Hernández, J.; García-Leal, O.; Rubio, V ; Santacreu ,J. (2004). Psicothema. Obtenido de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=1158>
- Hérrnandez, R., & Fernández, C. y. (2014). Metodología de la Investigación . Mexico : Mc Graw Hill-Education.
- Hernandez; Fernandez;. (2004). metodologia de la investigacion. mexico: McGraw-hill interamericana.
- Hesee Harriet;Bonales Joel. (2012). Clima organizacional del departamento administrativo del instituto de Morelía . Morelía.

- Klever, G. (2015). Motivación y desempeño laboral del personal docente de un colegio de educación secundaria. Obtenido de <http://repositorio.lamolina.edu.pe/handle/UNALM/2805>
- Koenes. (1996). Gestión y motivación persona. Madrid: Diaz de Santos.
- Mapcal. (1998). Estrategias de crecimiento. Mexico: Diza Santos S.A.
- Maslow, A. H. (1961). motivacion y personalidad. Diaz de Santos.
- McClelland. (1975). Testing for competent rather the intelligence. USA: American Psychologist.
- McGregor, D. (1960). El lado humano de las organizaciones. Mexico: MIT Sloan School of Management.
- McGregor, D. (1974). Mando y motivación. mexico: Diana 231.p.
- Medina, A. (2017). Obtenido de UASB-DIGITAL: <http://hdl.handle.net/10644/5611>
- Mendez Alvarez, C. E. (2006). Clima organizacional en Colombia El IMCOC : un método de análisis para su intervención. Obtenido de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Ministerio de Educación. (2016). Currículo Basico. Ecuador : ME.
- Ministerio de Educación del Ecuador . (2011). Estándares de desempeño profesional docente. . Ecuador : ME.
- Muchinsky, P. (2000). Psicología aplicada al trabajo. . Madrid: Thomas Learning Editores/Paraninfo.
- Quispe Miriam, Rodríguez Edgar, Arellano Otto , Ayaviri Víctor. (2017). La reforma educativa y su impacto en el clima organizacional y laboral en la educación básica escolarizada en Ecuador. espacio, 23.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación (10ª ed).
- Ruiz ; Vera. (2013). tesis sobre relaciones interpersonales entre docentes y personal administrativo. otavo.
- Sanchez ; Diaz;Garcia. (2016). Estudio del clima organizacional y motivación en una dependencia pública. Obtenido de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2017/03/22CA201602.pdf>
- Schein, E. (1991). Psicología de la organización. Mexico: Prentice-Hall.
- Toro, F. &. (1981). Motivacion para el trabajo. Medellin: graficas.
- Toro, F. (2001). El clima organizacional: perfil de empresas colombianas. Medellín: Cincel.
- Vallecilla Ascencio, Kreisberger Ana. (2013). EL PODER SU INFLUENCIA EN LA CULTURA Y EL CLIMA. COLOMBIA.

Wiemann, M. (2011). LA COMUNICACION EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES. Cataluña: UOC (UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA).

ANEXOS

Anexo 01: instrumento de la variable motivación

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional que se identifica en su institución educativa. Dicha información es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la universidad Cesar Vallejo **DATOS GENERALES**

(Marque con una X su respuesta)

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: De 20 a 30 años () De 31 a 50 años () De 51 a más años ()

Condición laboral: Contratado () Nombrado ()

Instrucciones:

Estimado (a) profesor (a):

A continuación se le presenta una serie de preguntas, que deberá responder marcando con una (X) la opción que considere expresa mejor su percepción sobre el tema.

MOTIVACIÓN

Para evaluar las variables marca una "X" en el casillero de su preferencia del ítem correspondientes utilice la siguiente escala:

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA

Nº	ÍTEMS	5	4	3	2	1
	DIMENSIÓN: La Intensidad					
1	¿Su jefe práctica la axiología en la entidad?					
2	¿Ud. como trabajador cumple con la responsabilidad en su área?					
3	¿Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad?					
4	¿Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo?					
5	¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área?					
6	¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo?					
	DIMENSIÓN: La Dirección					
7	¿Usted siempre toma la batuta en la organización de un evento?					
8	¿Cree que los jefes se relacionan con los demás trabajadores positivamente?					
9	¿El personal soluciona cualquier dificultad en su trabajo?					
10	¿Ud. Como trabajador acepta el comportamiento de su jefe?					
11	¿Cuándo su jefe no está asume el cargo en su área de trabajo?					
	DIMENSIÓN: La persistencia					
12	¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes?					
13	¿Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina?					
14	¿Tu jefe te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está de ausente?					
15	¿Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad?					

Anexo 2: ficha técnica de la variable motivación.

FICHA TÉCNICA DE LA MOTIVACIÓN

1. **NOMBRE** : Escala para medir la motivación
 2. **AUTORES** : Reynaga Yolanda
 3. **FECHA** : 2005
 4. **ADAPTACIÓN** : Evelyn López
 5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
 6. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel del desarrollo de la motivación en sus dimensiones intensidad, dirección y persistencia de los docentes de la unidad educativa
 7. **APLICACIÓN** : docentes de la institución educativa
 8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
 9. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
 10. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
 11. **Nº DE ÍTEMS** : 15
 12. **DISTRIBUCIÓN** : **Dimensiones e indicadores**
 1. La intensidad : 06 ítems
 - Los valores 1,2
 - La Actitud.3,4
 - Satisfacción con el trabajo 5,6
 2. *Dirección : 05 ítems*
 - Liderazgo.7
 - Comunicación 8
 - Comportamiento individual y de grupo.9
 - Toma de decisión 10,11
 3. *persistencia: 04 ítems*
 - Logro en el trabajo. 13 ,14
 - Aprendizaje en el trabajo. 12,
 - Empoderamiento 15
- Total de ítems: 15**
13. **EVALUACIÓN**
 - **Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	nunca	4	Casi siempre
2	Casi nunca	5	siempre
3	A veces		

- Evaluación en niveles por dimensión**

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>						
	<i>Niveles</i>	<i>intensidad</i>		<i>dirección</i>		<i>persistencia</i>	
		Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	10	1	8	1	7	
Regular	11	20	9	16	8	14	
alto	21	30	17	25	15	20	

- Evaluación de variable**

<i>Niveles</i>	<i>Motivación</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	3	25
Regular	28	50
Alto	53	75

DIMENSION	Nº ITEMS	BAJO	REGULAR	ALTO
intensidad	6	1 a 10	11 a 20	21 a 30
dirección	5	1 a 8	9 a 16	17 a 25
persistencia	4	1 a 7	8 a 14	15 a 20
MOTIVACIÓN	15	3 a 25	28 a 50	53 a 75

NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL BAJO
El o la docente que se encuentra en este nivel de motivación muestra un bajo rendimiento en el clima organizacional de la institución educativa, provocando así discrepancias entre sus miembros, por lo cual requiere de una permanente atención de parte de los directivos. Su puntuación oscila entre 3 a 25.	El o la docente que se encuentra en este nivel de motivación muestra un conveniente compromiso en el clima organizacional en la institución educativa, sin embargo requiere del estímulo por parte de los directivos. Su puntuación oscila entre 28 a 50.	El o la docente que se encuentra en este nivel de motivación ejecuta un verdadero liderazgo en el campo organizacional con los miembros de la comunidad educativa logrando los objetivos, la misión y visión propuesta. Su puntuación oscila entre 53 a 75.

14. **Validación :** La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema
15. **Confiabilidad: :** A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,783. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0 y 1

Anexo 3: base de datos de la variable motivación.

N°	intensidad							DIRECCIÓN						PERSISTENCIA					TG
	1	2	3	4	5	6	T	7	8	9	10	11	T	12	13	14	15	T	
1	3	4	4	3	3	4	21	3	3	2	2	1	11	3	1	1	1	6	38
2	4	4	5	4	5	5	27	4	4	4	4	5	21	5	2	2	3	12	60
3	3	5	5	3	4	3	23	3	3	3	4	3	16	4	3	3	4	14	53
4	4	5	5	3	3	3	23	4	2	4	3	1	14	5	1	2	3	11	48
5	4	4	4	4	4	4	24	5	4	3	4	3	19	4	1	4	4	13	56
6	4	4	5	4	4	4	25	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	15	59
7	3	4	5	2	5	5	24	3	3	4	3	5	18	5	4	3	3	15	57
8	4	5	5	4	4	4	26	3	3	4	3	4	17	4	1	1	4	10	53
9	4	5	5	4	5	3	26	3	4	3	3	1	14	4	1	1	4	10	50
10	3	5	5	2	5	5	25	3	3	4	4	5	19	5	1	3	4	13	57
11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	60
12	5	5	4	3	5	5	27	3	3	5	3	1	15	5	1	1	5	12	54
13	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	59
14	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	4	21	5	5	4	5	19	70
15	4	4	5	5	5	5	28	5	5	3	5	3	21	5	1	5	5	16	65
16	4	4	4	3	4	4	23	5	3	3	5	5	21	4	1	3	3	11	55
17	4	4	5	4	4	4	25	3	4	4	3	2	16	4	4	4	4	16	57
18	5	4	4	4	3	4	24	4	3	4	4	3	18	5	1	4	3	13	55
19	4	4	5	3	5	5	26	4	3	4	5	1	17	4	1	1	5	11	54
20	4	5	5	4	4	4	26	3	3	3	4	3	16	4	1	1	4	10	52

Anexo 4: Estadística de fiabilidad de la variable motivación.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,783	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	49,5000	41,389	,167	,784
VAR00002	48,6000	44,044	-,222	,802
VAR00003	48,3000	40,233	,440	,773
VAR00004	49,8000	42,400	-,029	,801
VAR00005	48,9000	36,322	,612	,754
VAR00006	49,1000	38,322	,374	,772
VAR00007	49,6000	40,267	,223	,782
VAR00008	49,8000	39,289	,357	,774
VAR00009	49,7000	37,789	,522	,762
VAR00010	49,7000	35,567	,805	,743
VAR00011	49,9000	27,433	,707	,736
VAR00012	48,8000	37,733	,552	,761
VAR00013	51,3000	37,344	,298	,782
VAR00014	50,7000	34,456	,503	,760
VAR00015	49,7000	34,900	,607	,750

Anexo 5: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable motivación.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "cuestionario sobre la motivación"

1. **OBJETIVO:** Conocer el nivel del desarrollo de la motivación de los docentes de la unidad educativa "Dr. Manuel Córdova Galarza", Guayaquil 2018

DIRIGIDO A: Docentes de la institución "Dr. Manuel Córdova Galarza"

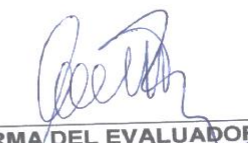
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

DOCTORADO

VALORACIÓN:

<input checked="" type="checkbox"/> ADECUADO	<input type="checkbox"/> REGULAR	<input type="checkbox"/> INADECUADO
--	----------------------------------	-------------------------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación y su influencia con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES				
				siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
<p>La motivación es el lazo que lleva esa acción a satisfacer la necesidad. En este sentido, la motivación se convierte en un activador de la conducta humana. Los estados motivacionales, lo mismo que los actitudes, se generan por efecto de un conjunto de factores o variables que se interaccionan. (p. 08) MASLOW(2010)</p>	<p>La intensidad: Es la cantidad de esfuerzo que el individuo invierte en la realización de una tarea. (Robbins op.cit: pp. 155-156), (Muchinsky 2000, p. 192)</p>	Los valores	<p>1¿Su jefe práctica la axiología en la entidad? 2¿Ud. como trabajador cumple con la responsabilidad en su área?</p>																	
		La Actitud	<p>3¿Ud. Cumple con el horario establecido de la entidad? 4¿Su jefe le ofrece opiniones favorables para el trabajo?</p>																	
		Satisfacción con el trabajo	<p>5¿Cómo trabajador tiene la capacidad de desarrollar las actividades en su área? 6¿Cómo trabajador se siente cómodo en su área de trabajo?</p>																	
		La dirección	<p>Es la orientación del esfuerzo hacia la consecución de una</p>	Liderazgo.	<p>7¿Usted siempre toma la batuta en la organización de un evento?</p>															

meta específica. Implica la elección de las actividades en las cuales el individuo centrará su esfuerzo para alcanzar dicha meta. (Robins, 2001)		9 ¿El personal soluciona cualquier dificultad en su trabajo de su jefe?											✓	✓	✓	✓		
	Comunicación	8 ¿Cree que los jefes se relacionan con los demás trabajadores positivamente?											✓	✓	✓	✓		
	Comportamiento individual y de grupo	10 ¿Ud. Como trabajador acepta el comportamiento											✓	✓	✓	✓		
	• Toma de decisión	11 ¿Cuándo su jefe no está asume el cargo en su área de trabajo											✓	✓	✓	✓		
La persistencia: Es la continuidad del esfuerzo a lo largo del tiempo. La persistencia hace que el individuo super los obstáculos que encuentre en su marcia hacia el logro de la meta. (Muchinsky, 2011).	Logro en el trabajo.	12 ¿Cómo personal de trabajo ha cumplido con su meta trazada durante el mes?											✓	✓	✓	✓		
	Aprendizaje en el trabajo	14 ¿Tu jefe te dio pautas para la ejecución del trabajo cuando está de ausente? 15 ¿Su jefe forma grupos de trabajo con los compañeros en la entidad?											✓	✓	✓	✓		
	Empoderamiento	13 ¿Usted cuando el jefe está ausente asume el cargo de la oficina?											✓	✓	✓	✓		

FIRMA DEL EVALUADOR



Anexo 6: Instrumento de la variable clima organizacional.

5	4	3	2	1
TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO

ITEMS

TOTALMENTE EN
EN
DESACUERDO
NI DE ACUERDO NI EN
DE ACUERDO
TOTALMENTE DE ACUERDO

RELACIONES INTTERPERSONALES

1 2 3 4 5

1. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.
2. Recibo buen trato de mis colegas de trabajo.
3. En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada.
4. El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno.
5. La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente.

TRABAJO EN EQUIPO

6. Los docentes de otras aulas y/o áreas me ayudan cuando los necesito.
7. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras aulas y/o áreas son frecuentes.
8. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.
9. El ambiente físico de mi aula y/o área me permite trabajar cómodamente.

10. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los conflictos laborales.

Comunicación

11. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.
12. Mi director me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.
13. La información de interés debe ser compartida con los demás.
14. Presto atención a los comunicados que emite el director.
15. Existe desconfianza en compartir los conocimientos adquiridos entre docentes de la institución.

Anexo 7: Ficha técnica de la variable clima organizacional.

1. **NOMBRE** : Escala para medir el clima organizacional
2. **AUTORES** : Prof. Gregorio García
3. **FECHA** : 2013
4. **ADAPTACIÓN** : Evelyn López
5. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2018
6. **OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel del desarrollo del clima organizacional en sus dimensiones relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación de los docentes de la unidad educativa
7. **APLICACIÓN** : docentes de la institución educativa
8. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
9. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
10. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
11. **N° DE ÍTEMS** : 15
12. **DISTRIBUCIÓN** : **Dimensiones e indicadores**
 1. **Relaciones interpersonales** : 05 ítems
 - Tolerancia 1,2
 - Aceptación 3,4
 - Empatía 5
 2. **Trabajo en equipo** : 05 ítems
 - Participación 6, 8,10
 - Compromiso 7,9
 3. **Comunicación** : 05 ítems
 - Logro en el trabajo. 13 ,14
 - Aprendizaje en el trabajo. 12,
 - Empoderamiento 15

Total de ítems: 15

13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	nunca	4	Casi siempre
2	Casi nunca	5	siempre
3	A veces		

- Evaluación en niveles por dimensión**

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>						
	Niveles	<i>RELACIONES INTERPERSONALS</i>		<i>TRABAJO EN EQUIPO</i>		<i>COMUNICACIÓN</i>	
		Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	8	1	8	1	8	
Medio	9	16	9	16	9	16	
alto	17	25	17	25	17	25	

- Evaluación de variable**

Niveles	<i>CLIMA ORGANIZACIONAL</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	3	25
Regular	26	50
Alto	51	75

DIMENSION	N° ITEMS	BAJO	REGULAR	ALTO
Relaciones interpersonales	5	1 a 8	9 a 16	17 a 25
Trabajo en equipo	5	1 a 8	9 a 16	17 a 25

comunicación	5	1 a 8	9 a 16	17 a 25
CLIMA ORGANIZACIONAL	15	3 a 25	26 a 50	51 a 75

NIVEL BAJO

El o la docente que se encuentra en este nivel de clima organizacional muestra una baja motivación en su labor educativa afectando así a los demás miembros de la comunidad educativa, por lo cual requiere de una permanente motivación por parte de las autoridades competentes de manera grupal e individual. Su puntuación oscila entre 3 a 25.

NIVEL Medio

El o la docente que se encuentra en este nivel de clima organizacional muestra motivación en su labor educativa, sin embargo, solicita el apoyo permanente en el proceso a las autoridades y demás docentes de la institución, caso contrario se desmotiva y se le dificulta el logro de los objetivos planteados. Su puntuación oscila entre 26 a 50.

NIVEL ALTO

El o la docente que se encuentra en este nivel de clima organizacional constituye el eje central para motivar a los demás miembros de la comunidad educativa en sus actividades, para juntos lograr los objetivos propuestos alcanzando la misión y visión. Su puntuación oscila entre 51 a 75.

14. **Validación** : La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

15. **Confiabilidad** : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,898. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre _____ y _____

Anexo 8: Base de datos de la variable clima organizacional.

N°	RELACIONES INTERPERSONALES						TRABAJO EN EQUIPO						COMUNICACIÓN					TG	
	1	2	3	4	5	T	6	7	8	9	10	T	11	12	13	14	15		T
1	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	2	3	4	3	12	39
2	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	3	12	3	2	3	3	2	10	37
3	3	3	3	3	3	15	3	5	3	3	3	17	3	3	2	3	2	10	42
4	4	4	3	3	4	18	3	3	4	3	3	16	4	3	4	4	3	14	48
5	5	5	3	3	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	3	17	57
6	4	4	3	4	4	19	3	3	4	4	3	17	4	3	4	4	3	14	50
7	5	4	2	3	4	18	4	5	4	5	4	22	4	3	5	5	5	18	58
8	5	5	4	4	2	20	4	2	4	3	4	17	5	4	4	4	4	16	53
9	5	3	4	4	3	19	4	3	3	3	3	16	3	3	5	5	4	17	52
10	4	4	2	4	4	18	4	4	4	5	4	21	4	3	4	4	2	13	52
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	16	56
12	4	4	2	3	4	17	4	3	3	4	5	19	3	3	3	4	3	13	49
13	3	3	3	3	2	14	3	3	3	2	3	14	3	1	3	1	3	8	36
14	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	4	18	64
15	2	1	5	5	4	17	2	4	5	4	4	19	2	5	4	5	2	16	52
16	5	5	2	3	4	19	3	4	4	4	3	18	3	4	4	4	1	13	50
17	4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	16	53
18	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	4	16	3	3	3	5	3	14	44
19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	18	3	3	4	5	4	16	53
20	5	5	3	4	2	19	4	4	4	2	3	17	3	3	4	4	4	15	51

Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable clima organizacional.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	48,4000	47,822	,910	,877
VAR00002	48,7000	50,900	,719	,886
VAR00003	49,6000	58,933	,012	,911
VAR00004	49,2000	54,844	,431	,897
VAR00005	49,1000	56,322	,267	,902
VAR00006	49,0000	53,333	,779	,888
VAR00007	49,1000	55,656	,175	,913
VAR00008	49,0000	51,111	,791	,884
VAR00009	49,0000	49,778	,648	,889
VAR00010	49,2000	51,733	,764	,886
VAR00011	48,8000	52,622	,667	,889
VAR00012	49,5000	51,833	,764	,886
VAR00013	48,6000	47,600	,803	,881
VAR00014	48,4000	51,156	,750	,886
VAR00015	49,4000	50,933	,542	,894

Anexo 10 : Matriz de validación del experto del instrumento de la variable clima organizacional

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “cuestionario del clima organizacional”

OBJETIVO: conocer el nivel de desarrollo del clima organizacional en los docentes de la unidad educativa “**Dr. Manuel Córdova Galarza**”

DIRIGIDO A: Docentes de la unidad educativa “**Dr. Manuel Córdova Galarza**”

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar Liliana Ivonne

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: doctorado

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
-----------------	----------------	-------------------



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Motivación y su influencia con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				TOTAL DESACUERDO EN DESACUERDO	NI ACUERDO, NI DESACUERDO DE ACUERDO	TOTALMENTE DEACUERDO	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO
<p>CLIMA ORGANIZACIONAL. La noción de clima organizacional emana de la Sociología. El clima organizacional resulta de la forma cómo las personas establecen procesos de interacción social (Méndez, 2006).</p>	<p>Relaciones interpersonales Las relaciones interpersonales son interacciones que se producen entre dos o más personas en un entorno social determinado: el hogar, la comunidad, el centro de trabajo o cualquier otro tipo de organización. Las relaciones interpersonales producen un efecto fundamental: la influencia. Es a través de esta influencia que se produce la enseñanza, el aprendizaje, la formación y</p>	Tolerancia	1. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi institución.					✓	✓	✓	✓				
		Aceptación	2. Recibo buen trato de mis colegas de trabajo. 3. En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada					✓	✓	✓	✓				
		Empatía	4. El trabajo que realizan los directivos para manejar conflictos es bueno. 5. La relación con otras aulas y/o áreas permite trabajar cómodamente.					✓	✓	✓	✓				

Abraham
Nosnik.(1998)

	realizando bien o mal mi trabajo.																			
asertividad	14. Presto atención a los comunicados que emite el director.						✓		✓			✓			✓					


FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 11: matriz de consistencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA



Título: *Motivación y el clima organizacional* de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

Problema general	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿Cómo influye la motivación en el clima organizacional de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018?	establecer la influencia de la <i>motivación</i> en el <i>clima organizacional</i> de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018.	la <i>motivación</i> influye significativamente con el <i>clima organizacional</i> de los docente	Motivación	intensidad dirección persistencia	<ul style="list-style-type: none"> • Los valores • La Actitud. • Satisfacción con el trabajo • Liderazgo. • Comunicación • Comportamiento individual y de grupo. • Toma. de decisión • Logro en el trabajo. • Aprendizaje en el trabajo. • Empoderamiento 	Cuеста: estionario
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICA				

<p>¿Cómo influye la intensidad en el clima organizacional de los docentes?</p>	<p>Determinar la influencia de la intensidad con el clima organizacional</p>	<p>La intensidad influye significativamente con el clima organizacional.</p>	<p>Clima organizacional</p>			
<p>¿De qué manera influye la dirección con el clima organizacional de los docentes?</p>	<p>Establecer la influencia de la dirección con el clima organizacional.</p>	<p>La dirección influye significativamente con el clima organizacional.</p>				
<p>¿En qué medida la persistencia influye en el clima organizacional de los docentes?</p>	<p>Identificar la influencia de la persistencia con el clima organizacional</p>	<p>La persistencia influye significativamente con el clima organizacional.</p>				

Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio.

Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza”.

Lcda. Carlos Tóala.

Rector

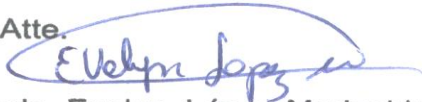
De mis consideraciones:

Reciba un cordial saludo, el presente escrito es para solicitar a usted que me permita realizar con los docentes de la jornada matutina, una prueba piloto para obtener mi grado de maestría, que estoy realizando en la Universidad Ces Vallejo.

Considerando que el cuestionario a llenar es de manera anónima e beneficia a un proyecto investigativo.

De antemano muchas gracias.

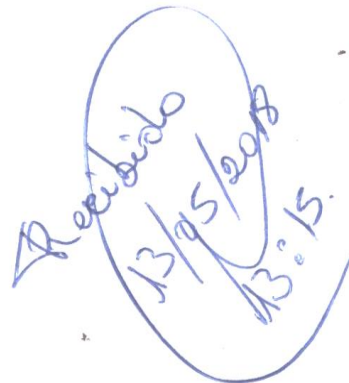
Atte.



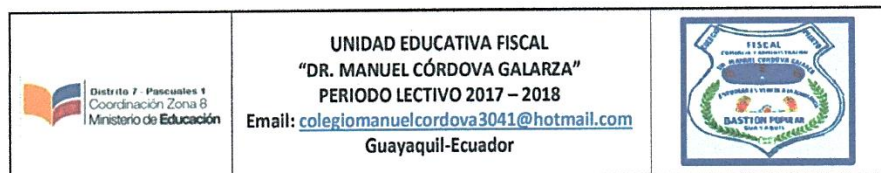
Lcda. Evelyn López Merizalde.

Ci. 0926323809

e.lopez8851@gmail.com



Anexo 13: Documento de autorización del estudio.



Guayaquil, 1 de junio del 2018.

De: rectorado

Para: Lcda. López Merizalde Evelyn Irina

Reciba un cordiales saludos, a la vez comunicarle que se otorga el consentimiento de realizar la encuesta a los docentes solicitada en días anteriores para la realización de su investigación.

Augurarle el mayor éxito en sus labores .

Atentamente,



Lcdo. Carlos Tóala Parrales

Rector (e).

Anexo 14: Protocolo de consentimiento.



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Motivación y su influencia con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa. Guayaquil, 2018.

Objetivo de la investigación: Establecer la influencia de la *motivación en el clima organizacional* de los docentes de una institución educativa, Guayaquil, Ecuador, 2018

Autor: López Merizalde, Evelyn Irina

Lugar donde se realizará la investigación: Colegio "Manuel Córdova Galarza"

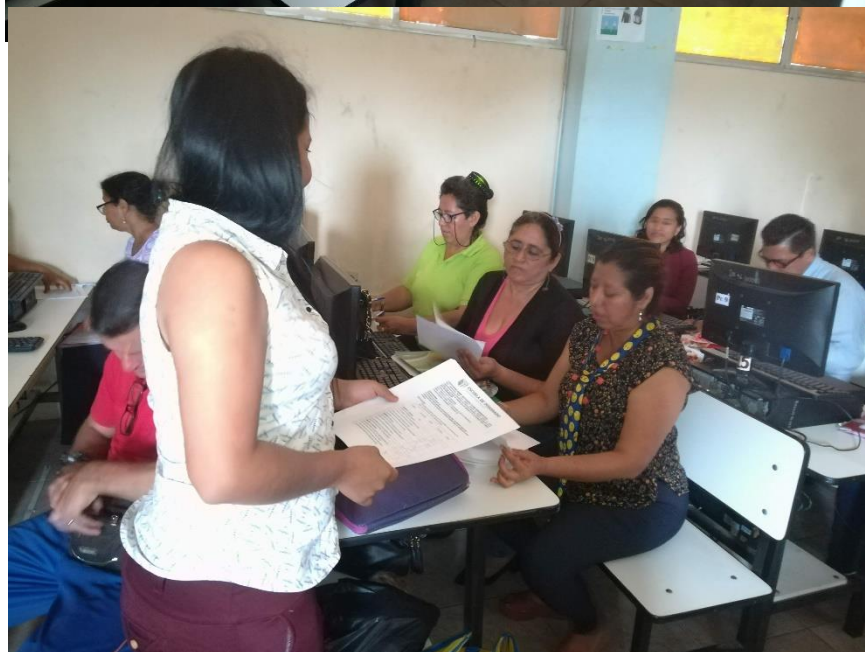
Nombre del participante: Bella Campos

Yo, Bella Campos Bacuy,
identificado con documento de identidad N° 0920798031 he
sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines
científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de
investigación.

Firma: Bella Campos Bacuy

Guayaquil, 15 de junio de 2018

Anexo 15: Fotografía.





Anexo 16: Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

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

Yo, Liliana Ivonne Espinoza Salazar docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisora de la tesis titulada "Motivación y su influencia con el clima de los docentes de una institución educativa. Guayaquil- Ecuador, 2018" de la estudiante López Merizalde Evelyn Irina constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Piura, 01 de febrero del 2020


Firma

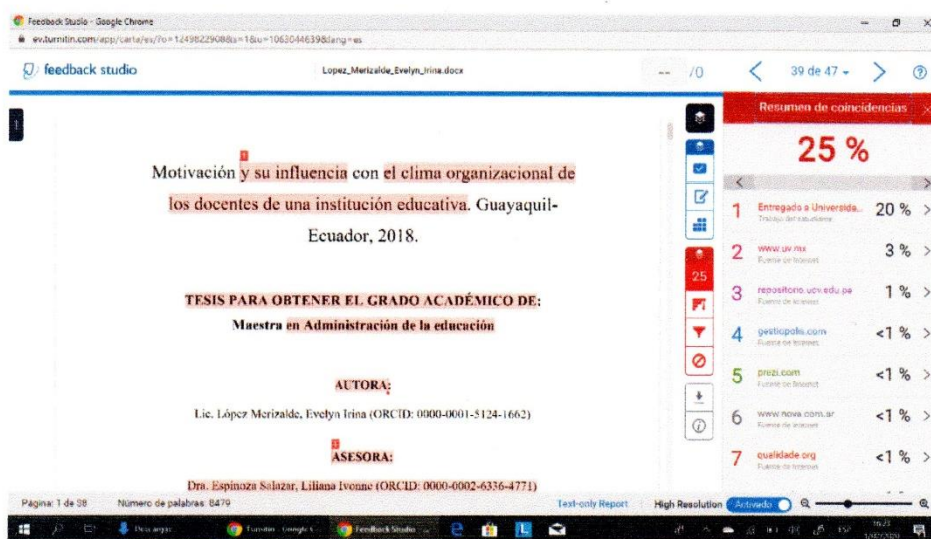
Dra. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

DNI:02684276

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

Anexo 17: Pantallazo del Software Turnitin .

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



Resumen de coincidencias

25 %

- 1 Entregado a Universidad. 20 % >
- 2 www.uv.mx 3 % >
- 3 repositorio.uco.edu.pe 1 % >
- 4 gesticpolis.com <1 % >
- 5 prezi.com <1 % >
- 6 www.nova.com.ar <1 % >
- 7 calidadde.org <1 % >

Motivación y su influencia con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa. Guayaquil-Ecuador, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la educación


AUTORA:
 Lic. López Merizalde, Evelyn Irina (ORCID: 0000-0001-5124-1662)

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



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

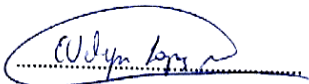
Anexo 18: Formulario de Autorización para la publicación de tesis

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 10-04 -2019 Página : 1 de 1
---	--	--

Yo, López Merizalde Evelyn Irina , identificado con DNI N° 0926323809, egresado del Programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Motivación y su influencia con el clima organizacional de los docentes de una institución educativa. Guayaquil, 2018" en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: N° 0926323809

FECHA: PIURA, 10 DE ABRIL del 2019



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

Anexo 19: Autorización de versión final del trabajo de Investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

LÓPEZ MERIZALDE, EVELYN IRINA

INFORME TITULADO:

“MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA CON EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA GUYAQUIL, 2018”.

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRA EN EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL DEL 2019.

NOTA O MENCIÓN: Aprobada por Unanimidad





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