

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Motivación y clima organizacional en los trabajadores de la
Unidad de Gestión Educativa Local - Sullana
**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Aponte Chunga, Miguel Alonso

Asesor:

Mg. Pereda Chávez Eberth

Piura - Perú

2019

PALABRAS CLAVES

Tema	Motivación, Clima organizacional
Especialidad	Administración

Keywords

Topic	Motivation. Organizational climate
Specialty	Administration

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Área	Ciencias Sociales
Sub área	Economía y Negocios
Disciplina	Negocios y Management

Line of research

Area	Sciences Social
Sub area	Economy and Business
Discipline	Business and Management

**Motivación y clima organizacional en los trabajadores de
la Unidad de Gestión Educativa Local - Sullana**

RESUMEN

El presente estudio tiene por finalidad establecer la relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local- Sullana 2018, es decir donde es posible reconocer el comportamiento del grupo institucional.

Se desarrolló una metodología de tipo Descriptiva –Correlacional, diseño no experimental para conocer la relación entre estas dos variables, el fundamento teórico de la investigación preciso como variable independiente Motivación y como variable dependiente Clima Organizacional. La población está conformada por 55 personas que laboran en la Institución.

La Motivación en los trabajadores de la Unidad de Gestion Educativa Local Sullana es alta con un 78%, mientras que el clima organizacional se presenta en su mayoría un clima regular con el 58%. Del estudio y análisis realizado y de los resultados obtenidos se concluye que la motivación tiene una relación estadísticamente significativa frente al clima organizacional.

ABSTRACT

The purpose of this study is to establish the relationship between motivation and organizational climate in the workers of the Local Educational Management unit - Sullana 2018, that is, where it is possible to recognize the behavior of the institutional group.

A methodology of Descriptive -relational type, non-experimental design will be developed to know the relationship between these two variables, the theoretical basis of the precise investigation as an independent variable Motivation and as a dependent variable Organizational Climate. The population is made up of 55 people who work in the Institution.

The Motivation in the workers of the Local Education Management Unit Sullana is high with 78%, while the organizational climate is mostly a regular climate with 58%. From the study and analysis carried out and the results obtained, it is concluded that the motivation has a statistically significant relationship with the organizational climate

ÍNDICE

PALABRAS CLAVES – LINEA DE INVESTIGACION.....	i
TITULO DE INVESTIGACION	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT.....	iv
INDICE.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGIA.....	18
III. RESULTADOS.....	21
IV. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	29
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES	33
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	35
AGRADECIMIENTOS.....	38
ANEXO N° 01.....	40
ANEXO N° 02.....	43
ANEXO N° 03.....	45
ANEXO N° 04.....	46
ANEXO N° 05.....	47

1. Introducción

1.1 Antecedentes y Fundamentación Científica

1.1.1. Antecedentes

Valdez (2004), realizó la presente investigación sobre validación de los resultados de la medición de los factores en el clima organizacional de una corporación financiera fusionada, evaluados en el año 2000 y 2003, presentada en la Universidad de Lima concluye que: Al realizar el estudio de los datos del cuestionario aplicados a los administradores, no existían cambios significativos de los resultados obtenidos de la medición de los elementos factoriales en el clima organizacional aplicados en el 2000 y reaplicados en el 2003.

Pérez (2005), dentro de su trabajo estrategias para mejorar el clima organizacional en confitería Loro C. A., sucursal la Concordia en Colombia, concluye lo siguiente: El mejorar el clima organizacional va a permitir lograr un buen éxito empresarial y por añadidura laboral, el personal expresó que pone su esfuerzo durante este proceso. Se demostró que el personal posee motivación y lo permite el desenvolvimiento eficaz y eficiente en la actividad que ejecuta. Se sugiere la apertura de un departamento ligado a los recursos humanos con la iniciativa de implementar programas ligados a la seguridad industrial.

Baldizón (2005), presentó su trabajo sobre análisis del clima laboral en empresas guatemaltecas de la industria manufacturera que utilizan el cuadro de mando integral, estudio presentado en la Universidad Rafael Landívar en Guatemala, concluyó que: Dentro de los factores más débiles en el personal de apoyo es la motivación, esto es a que no hay expectativas de desarrollo ni conformidad con el sueldo, presentándose una baja satisfacción. Dentro del sector de comunicación y responsabilidad y claridad se evidencia un nivel de clasificación satisfactoria. Los supervisores poseen una buena apreciación del clima laboral del ámbito interior del lugar.

Chaparro (2006), en su artículo motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada), estudio realizado, en el sector telecomunicaciones de Bogotá, donde describe y hace una comparación de los factores motivacionales y su relación con el clima organizacional entre los trabajadores de una empresa pública y privada, empleando para ello herramientas de apoyo como el Cuestionario de Motivación del Trabajo (CMT) y la prueba Test TECLA, donde Concluye en: Que no existe diferencia significativa entre las variables clima organizacional y motivación laboral, entre este tipo de empresas, públicas y privadas; esto fue importante dado que siempre existe la discusión que en la empresa pública siempre los rendimientos son menores que los empleados de las empresas privadas.

Bedodo y Giglio (2006), dentro de su propuesta motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica, llevada a cabo en la Universidad de Chile, concluyó que: Se reconoce la tendencia que las compensaciones, comprendidas en su significado integral, están entrelazados con la motivación en el trabajo, de tal manera que logran influir en la motivación del trabajador, al lograr mejores desempeños. Esta compensación logra influir a partir de un estímulo intrínseco o extrínseco. Para implementar cualquier plan de compensación es preciso tener en cuenta algunos de los factores para lograr el éxito y las metas que se plantee: mantener, atraer y motivar al empleador; ello está referido a la estructura organizacional, tanto a la cultura y valores, al estilo de administración y la comunicación; también las compensaciones están estrechamente relacionadas con las tareas de los recursos humanos, siendo la coordinación estratégica fundamental.

Garza (2010) en su estudio sobre el clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública de Tamaulipas, concluye que: El ambiente de trabajo de la dirección general de sanciones que forma parte de la Secretaría de Seguridad es de desacuerdo y neutral, dado que los

trabajadores no están de acuerdo con la implementación y desarrollo de las dimensiones de autonomía, trabajo en equipo, innovación, apoyo, equidad, comunicación, percepción de la organización, sueldos y salarios. A diferencia de las dimensiones de reconocimiento, motivación intrínseca, presión, satisfacción general y una visión que cuentan con aprobación.

Palma (1999), en su trabajo presentado sobre aspectos psicológicos del clima laboral en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en Lima, concluye: Tanto las dos variables son importantes indicadores para la actividad psicológica del recurso humano en las instituciones organizadas. Todas las producciones de investigación vinculadas directamente a las variables en un logro de exitoso de funcionamiento.

Sánchez, F., Bardales, M. y Perales, M. (1999). en su trabajo presentado sobre percepción del clima organizacional en un grupo de trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera, publicada por la revista peruana de psicología, concluye: Se encontró una percepción desfavorable en las sub escalas referentes al apoyo que reciben de sus jefes, a iniciativas propias, el conocer las reglas y planes de trabajo, así como de la mejora de ambiente físico, con una tendencia más favorable en las sub escalas que miden la importancia que se da a la buena organización y planificación. Se capta una tendencia más favorable en la sub escala que evalúa el uso de reglas para ejercer control con los empleados.

Dionisio (2006), en la tesis sobre influencia de las relaciones Interpersonales de los trabajadores en el clima organizacional de la Caja Trujillo S.A., presentada en la Universidad Nacional de Trujillo, concluye: Existe una influencia significativa de las relaciones personales en el clima de los colaboradores de dicha institución, de tipo organizacional. Además, el clima organizacional es captado de forma regular o media demostrando que los aspectos a mejorar como estabilidad,

satisfacción, seguridad y compatibilidad está circunscrito en el interior del grupo laboral.

Molocho (2010), presentó su tesis sobre influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01 – Lima Sur - 2009, publicada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, concluye que: Indica que el Clima Institucional, expresado en el potencial humano, en el diseño organizacional influye en un 43,8% calificado como de nivel medio sobre la Gestión Institucional de la Sede Administrativa de la UGEL N° 01 Lima Sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación al 95,0% de confianza.

Vargas (2012), en su trabajo presentado sobre la motivación de logro en emprendedores de negocios culturales de la ciudad de Huamanga - Ayacucho, presentada por la Universidad Católica del Perú, concluye: Cuando los sujetos de estudio presentan un nivel de motivación más bajo experimentan mayores problemas en el aprendizaje, en caso deciden participar en programas educativos empresariales de tipo formal y/o no formal, debido a que sus metas no están enfocadas a su auto-superación y la búsqueda permanente de retroalimentaciones sobre sus acciones y progresos.

Vásquez (2013), en su trabajo presentado sobre factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del centro quirúrgico, presentada en la Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, concluye: Existen factores emocionales que perjudican el comportamiento organizativo del equipo de personal del centro quirúrgico. Hay una ausencia de reconocimiento sobre todo en estos últimos años por parte de la Dirección del Hospital. Los resultados del 45.2% están en muy en desacuerdo y el 35.7% en desacuerdo porque no han recibido reconocimiento alguno.

1.1.2. Fundamentación científica

Motivación

Freud (1948), precisa que la persona cuenta con aspectos motivaciones inconscientes que van a condicionar y determinar sus acciones y sus decisiones. A dichas motivaciones las llama pulsiones por ser inconscientes. El psicoanalista dice que la pulsión mueve básicamente al hombre es la libido. Según él, la libido la considera como una pulsión, la energía pulsional concomitante a todo aquello susceptible de ser comprendido bajo el nombre de amor, o sea, a lo sexual, del individuo hacia sí, materno y filial, a todos los seres, u objetos y a pensamientos abstractas.

Según Maslow (1954), la motivación se concibe como el impulso que mueve al individuo a llevar a fin sus necesidades. El autor diferencia que existe una clasificación y son 5 necesidades y las lleva a una pirámide.

Teniendo en cuenta dichas necesidades básicas, que son necesidades identificadas con las de supervivencia; en el segundo escalón están las necesidades de seguridad y de protección; en el tercer escalón están aquellas vinculadas con nuestro carácter social, llamadas necesidades de afiliación; en el cuarto escalón se encuentran las de la estima dirigidas a uno mismo, son las denominadas de reconocimiento, y en último término, en la cúspide, están las necesidades de autorrealización. Lo primordial es que estas sólo se logran satisfacer las denominadas necesidades superiores cuando se han satisfecho las de más abajo, es decir, no puedes pasar a la que sigue hasta que no se logra satisfacer la anterior.

Herzberg (1959), su estudio se orienta a la forma de trabajo de los colaboradores y la de gestionar desde dentro la empresa, define la motivación como el influjo de resultados de factor: motivacionales y los de higiene. Los primeros (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a

la satisfacción del trabajador, mientras que si los segundo (como el salario, contexto físico, relaciones con otros individuos...) si estos fallaron o son inadecuados, van a causar insatisfacción en el trabajador.

McClelland (1989), el estudioso explica que la motivación de un sujeto se debe a que se moviliza a la complacencia de tres necesidades:

La primera de logro: relacionada con aquellas actividades que requieren un desafío, la lucha por el éxito, la superación personal, etc. Además, la necesidad de poder, la cual se refiere al deseo de tener influencia sobre los demás, de lograr controlarlos; de impactar en los demás. Por último, la de afiliación donde existe un deseo de establecer unión con los demás, de integrarse a un grupo; todo aquello relacionado con relacionarse con otros.

Chiavenato (1989), también es otro estudioso que nos dice que la motivación es el producto de la interacción entre el sujeto y la situación circundante. Solo va a depender de la condición que vive el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

Dimensiones de Motivación

- a) **Valor:** Está asociado a los motivos o la razón para implicarse en la consecución de una actividad. Estos puntos se encuentran enmarcados en el interior de lo que es el componente motivacional de valor, ya que la mayor o mínima importancia y relevancia que un individuo le otorga a la realización de una tarea es lo que determina, en este caso, que la lleve a cabo o no.

- b) **Expectativas:** Denominada componente de expectativa, engloba las percepciones y creencias individuales sobre la capacidad para realizar una tarea. Para este punto, puede que las autopercepciones y lo uno cree de sí,

entendidas como la propia capacidad y competencia se convierten en pilares fundamentales que nos jala a lo académico.

- c) **Afectivo:** Esta dimensión llamada también emocional porque encierra los sentimientos, emociones y, en general, las reacciones afectivas que produce la realización de un ejercicio que forma el otro de los fundamentos de la motivación que da sentido y significado a nuestras acciones y moviliza nuestra conducta hacia la consecución de fines emocionales que son deseables y adaptativas.
- d) **Destrezas:** Alude al número y diversidad de habilidades solicitadas en la culminación de tareas diversas.
- e) **Identidad de Tareas:** Se dice del número y la diversidad de habilidades requeridas para llegar a concluir acciones diversas.

Clima Organizacional

Likert y Gibson (1986), sustentan que para percibir dentro del clima organizacional existen tres variables que ejercen influencia. Primero está en función de las causas referidas a: estructuras de la organización y su administración: reglas, decisiones, competencias y actitudes entre otras. Al hablar de las intermediarias, donde se refiere al estado interno y la salud de una empresa educativa y son parte de los procesos. Por último, las variables que resulta de obtener 2 interiores y tienen un impacto en la institución: productividad, ganancias y pérdida (Brunet: 2004).

Chiavenato (1999), propone en sus estudios que el clima organizacional es integrante del medio nuclear de una Institución, la atmosfera psicológica característica que es propia de una entidad. Desde luego hay que pregonar que el concepto de clima organizacional encierra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, según el caso la clase de localidad, su tecnología, políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes que posea, plan de valores y formas de comportarse en la sociedad que son impulsadas o sancionadas (factores sociales).

Seisdedos (1996), designa que el clima organizacional es una miscelánea de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. Este autor recita que lo primordial es cómo percibe el sujeto en su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto, es más una dimensión del sujeto.

Martín y Colbs (1998), haciendo alusión a las consiguientes escuelas: Estructuralistas, humanistas sociopolítica y crítica. Para los estructuralistas, traen a colación que el clima surge desde los aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o lo contrario de la toma de decisiones, la cuota de nivelación jerárquica de autoridad, la muestra de tecnología empleada, la regulación del comportamiento del individual.

Aunque, con lo vertido, los representantes no pretenden negar la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos organizacionales, sino que su punto central son los elementos estructurales de naturaleza objetiva. Para entendidos humanistas, el clima se concibe como el cúmulo de percepciones generales que los individuos obtienen de su entorno y que reflejan la interacción entre los distintivos del individuo también de entidades.

Anzola (2003), considera que el clima son lo que percibimos e interpretamos de modo relativo permanentes que las personas tienen con respecto a su lugar, que a su vez influyen en las reacciones de los operarios, diferenciando una organización de otra.

Brunet (2004), en el fondo de la definición de clima organizacional hayamos una combinación de aportaciones de dos escuelas: la gestalt y funcionalista. En la aportación de la primera Escuela, está centrada en la organización de la que percibimos, aquí se entiende como la captación del todo, la cual es totalmente distinto a la adición de los elementos que la conforman.

Se presentan dos fundamentos importantes de la manera de la percepción. Visualizar según la disposición en que observan los objetos. Concebir una nueva ordenación haciendo uso del proceso de integral a crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a la altura del pensamiento. Los lineamientos de los gestalistas dicen que, el hombre hace suyo el mundo que los rodea a partir de la percepción e infiriendo y ejercen una conducta en función de los que pueden observar de esta realidad.

Traemos a colación, que lo percibido del ámbito del trabajo o del entorno circundante es lo que va a condicionar la conducta que se ejerza. En cambio, para los funcionalistas, tanto el pensamiento como el comportamiento van a depender de lo que lo rodea y de las características singulares de cada uno, porque tendrá un cometido prioritario en su adecuación.

Dimensiones del Clima Organizacional

Likert, nos hace la siguiente propuesta:

- **Los métodos de mando:** hace mención a como se ejecuta el liderazgo con el objetivo de influenciar en los trabajadores.
- **Las características de las fuerzas motivacionales:** cuando un procedimiento se transforma en instrumento y es utilizado para motivar según las necesidades del personal.
- **Las características de los procesos de comunicación:** considerando los tipos de comunicación dentro de una institución cada una tiene una manera aplicativa.
- **Las características de los procesos de toma de decisiones:** las decisiones se originan de la pertinencia de información que llegue y de las funciones que cada uno desempeñe.
- **Las características de los procesos de planificación:** los objetivos o metas deben de estar bien establecidas por el sistema.

1.2 Justificación de la investigación

Este proyecto de investigación se elaboró para conocer qué relación puede existir entre la motivación y clima laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local –Sullana 2018.

- **Justificación Teórica:** Esta investigación se ha realizado con el propósito de buscar el resultado de estas variables como son motivación y clima organizacional teniendo como la teoría de Herbert en el cual mide la satisfacción de los trabajadores a través de dos factores.

- **Justificación Práctica:** El estudio mostrará las estrategias que utilizará el cuadro directivo de la Unidad de Gestión Educativa Local- Sullana 2018, con el fin de mantener motivados a los trabajadores y cumplir con las metas y objetivos deseados en un tiempo determinado.

- **Justificación Metodológica:** En esta metodología se aplicará el cuestionario para medir el grado de influencia entre motivación y clima organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local- Sullana, para mostrar en el estado en que se encuentra la Institución.

- **Justificación Científica:** La investigación dará a conocer la relación de estas variables y servirá como antecedente a los próximos investigadores relacionadas a este estudio.

1.3 Problema

¿Cuál es la relación entre la motivación y el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Sullana 2018?

1.4 Marco Conceptual

Motivación: Es el impulso que se da en una persona para realizar una tarea.

Motivación Intrínseca: Es la motivación que nace de uno mismo para llevar a cabo una acción.

Motivación Extrínseca: Es cuando realizas una acción a cambio de algo (recompensa, premio, reconocimientos, etc.).

Clima Organizacional: Es el ambiente que se percibe en una organización generando satisfacción o incomodidad en un grupo de personas.

Organización: Son estructuras organizativas con la finalidad de cumplir metas y objetivos trazadas en un determinado periodo.

Educación: Es la forma de educar a una persona con el fin de que sea integro en un mundo competitivo.

Equipo de trabajo: Conjunto de personas con el propósito de cumplir una labor, trabajando de forma unida para tener un resultado favorable.

Sector Público: Personas del estado que laboran para ofrecer un servicio de calidad a la ciudadanía.

1.5 Operacionalización de las Variables

- Motivación
- Clima Organizacional

MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE MOTIVACION

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación	1. Valor Está asociado a los motivos o la razón para implicarse en la consecución de una actividad. Estos puntos se encuentran enmarcados en el interior de lo que es el componente motivacional de valor, ya que la mayor o mínima importancia y relevancia que un individuo le otorga a la realización de una tarea es lo que determina, en este caso, que la lleve a cabo o no.	Valoración de su trabajo	1
		Son competentes	2
		Estabilidad laboral	3
		Esfuerzo	4
	2. Expectativas Denominada componente de expectativa, engloba las percepciones y creencias individuales sobre la capacidad para realizar una tarea. Para este punto, puede que las autopercepciones y lo uno cree de sí, entendidas como la propia capacidad y competencia se convierten en pilares fundamentales que nos jala a lo académico.	Capacitación	5
		Condiciones laborales	6
		Satisfacción personal	7
		Desarrollo personal	8
	3. Afectivo Esta dimensión llamada también emocional porque encierra los sentimientos, emociones y, en general, las reacciones afectivas que produce la realización de un ejercicio que forma el otro de los fundamentos de la motivación que da	Tratamiento laboral	9
		Responsabilidad	10

Motivación	sentido y significado a nuestras acciones y moviliza nuestra conducta hacia la consecución de fines emocionales que son deseables y adaptativas.	Solidaridad	11
		Compromiso	12
	4. Destrezas Alude al número y diversidad de habilidades solicitadas en la culminación de tareas diversas.	Seguridad	13
		Competente.	14
		Eficiencia	15
	5. Identidad de Tareas Se dice del número y la diversidad de habilidades requeridas para llegar a concluir acciones diversas.	Identificación	16
		Equipo de trabajo	17
		Toma de decisiones	18

MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACIÓN Y CONCEPTUALIZACIÓN DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Clima Organizacional	Los métodos de mando: hace mención a como se ejecuta el liderazgo con el objetivo de influenciar en los trabajadores.	Dirección	19
		Jerarquía	20
		Delegación de responsabilidades	21
	Las características de las fuerzas motivacionales: cuando un procedimiento se trasforma en instrumento y es utilizado para motivar según las necesidades del personal.	Esfuerzo	22
		Reconocimiento	23
		Logro	24
Practicar deporte		25	
Esparcimiento social		26	

	<p>Las características de los procesos de comunicación: considerando los tipos de comunicación dentro de una institución cada una tiene una manera aplicativa.</p>	Transparencia	27
		Resultados de gestión	28
		Imagen	29
<p>Clima Organizacional</p>	<p>Las características de los procesos de toma de decisiones: las decisiones se originan de la pertinencia de información que llegue y de las funciones que cada uno desempeñe.</p>	Sistemas Administrativos	30
		Procedimientos administrativos	31
		Información oportuna	32
	<p>Las características de los procesos de planificación: Los objetivos o metas deben de estar bien establecidas por el sistema.</p>	Organización	33
		Estilos de estrategias	34
		Objetivos	35

1.6 Hipótesis

Hi: Existe una relación directa y positiva entre la motivación y el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Sullana, 2018.

Ho: No existe una relación directa y positiva entre la motivación y el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Sullana, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Sullana, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

- Mostrar los niveles de la motivación en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Sullana, 2018.
- Mostrar los niveles de clima organizacional en los trabajadores de la unidad de Gestión Educativa Local – Sullana, 2018.
- Identificar la relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Sullana, 2018.
- Identificar la relación entre la motivación en su dimensión valor y el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Sullana, 2018.
- Identificar la relación entre la motivación en su dimensión expectativa y el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Sullana, 2018.
- Identificar la relación entre la motivación en su dimensión afectiva y el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Sullana, 2018.

- Identificar la relación entre la motivación en su dimensión destreza y el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local –Sullana, 2018.
- Identificar la relación entre la motivación en su dimensión identidad de tareas y el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local –Sullana, 2018.

2. Metodología

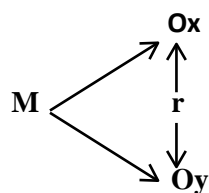
2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación es descriptiva correlacional, que tiene por finalidad conocer la relación entre estas variables; motivación y clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Sullana 2018.

2.1.2 Diseño de Investigación

El Diseño es, no experimental y de nivel descriptivo correlacional donde se determinará el grado de influencia entre motivación y clima Organizacional en los trabajadores Unidad de Gestión Educativa Local – Sullana 2018.



Dónde:

M : Trabajadores de la unidad de gestión educativa local Sullana – 2018.

Ox: Variable motivación.

Oy: Variable clima organizacional.

r: Relación

Este diseño mostrará la relación entre estas dos variables como Ox y Oy en una población.

2.2 Población y Muestra

2.2.1 Población

La población está conformada por 55 personas que laboran en la Institución Educativa Sede Administrativa-Unidad de Gestión Educativa Local de Sullana 2018.

CARGOS	CANTIDAD
Técnico	15
Auxiliar	4
Funcionario	6
Profesional	19
Docente	11
Total	55

Por ser una población pequeña y manejable para ésta investigación se tomará como muestra a la misma población, es decir los 55 colaboradores, entre funcionarios, profesionales, docentes, técnicos y auxiliares.

2.2.2 Muestra

No existe muestra porque se trabajará con toda la población.

2.2.3 Técnicas e instrumento de investigación

La técnica e instrumento ah utilizar para el presente trabajo de investigación son:

N°	Técnicas	Instrumentos
1	Encuesta	Cuestionario

La validez interna presentado a través de la confiabilidad según el alfa de Cronbach, nos indica que el instrumento de medición del nivel de motivación presenta un 91.1% de confiabilidad considerándose bueno y la validez interna presentado a través de la confiabilidad según el alfa de Cronbach, nos indica que el instrumento de medición del nivel del Clima Organizacional presenta un 83.2% de confiabilidad considerándose bueno (ver anexo).

3. Resultados

Tabla 1: Nivel de Motivación en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Sullana 2018.

MOTIVACION	Frecuencia	Porcentaje
Alta	39	78.0
Media	11	22.0
Valor	Frecuencia	Porcentaje
Alta	32	64.0
Media	16	32.0
Baja	2	4.0
Expectativa	Frecuencia	Porcentaje
Alta	30	60.0
Media	19	38.0
Baja	1	2.0
Afectivo	Frecuencia	Porcentaje
Alta	45	90.0
Media	5	10.0
Destreza	Frecuencia	Porcentaje
Alta	47	94.0
Media	3	6.0
Identidad	Frecuencia	Porcentaje
Alta	25	50.0
Media	24	48.0
Baja	1	2.0
Total	50	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL – Sullana, 2018

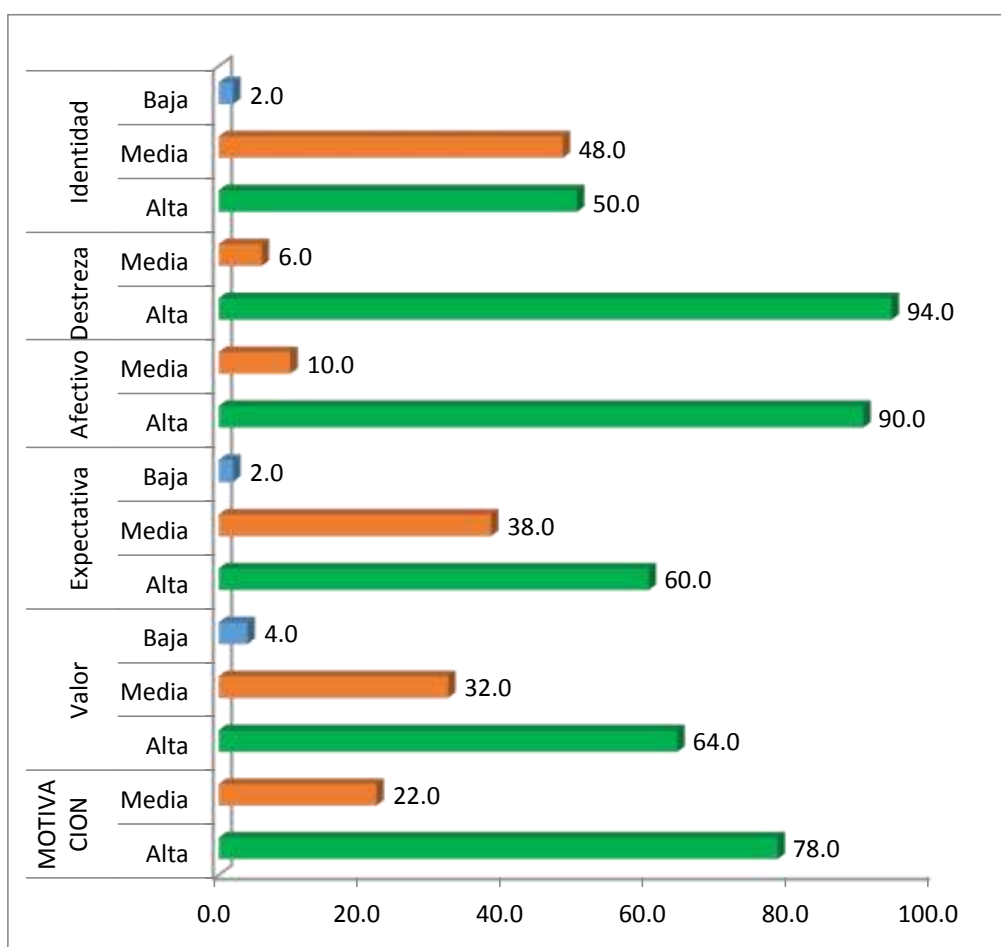


Figura1: Nivel de Motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local - Sullana 2018.

Interpretación:

La tabla y figura 1, nos muestra que el 78% de los colaboradores de la de la Unidad de Gestión Local de Sullana tienen un nivel de motivación alta mientras que el 22% media. En la dimensión Valor, el 64% presenta una motivación alta, el 32% media y el 4% baja; para la dimensión Expectativas el 60% presenta una motivación alta, el 38% media y el 2% baja; para la dimensión Afectivo el 90% presenta una motivación alta y el 6% media, para la dimensión Destreza el 94% presenta una motivación alta y el 6% media, finalmente en la dimensión Identidad el 50% presenta una motivación alta, el 48% media y el 2% baja.

Tabla 2: Nivel de Clima Organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Sullana 2018.

CLIMA ORGANIZACIONAL	Frecuencia	Porcentaje
Buena	21	42.0
Regular	29	58.0
Método de mando	Frecuencia	Porcentaje
Buena	32	64.0
Regular	11	22.0
Mala	7	14.0
Fuerza de motivación	Frecuencia	Porcentaje
Buena	19	38.0
Regular	20	40.0
Mala	11	22.0
Procesos de comunicación	Frecuencia	Porcentaje
Buena	18	36.0
Regular	22	44.0
Mala	10	20.0
Toma de decisión	Frecuencia	Porcentaje
Buena	25	50.0
Regular	22	44.0
Mala	3	6.0
Planificación	Frecuencia	Porcentaje
Buena	27	54.0
Regular	18	36.0
Mala	5	10.0
Total	50	100.0

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores de la UGEL – Sullana, 2018

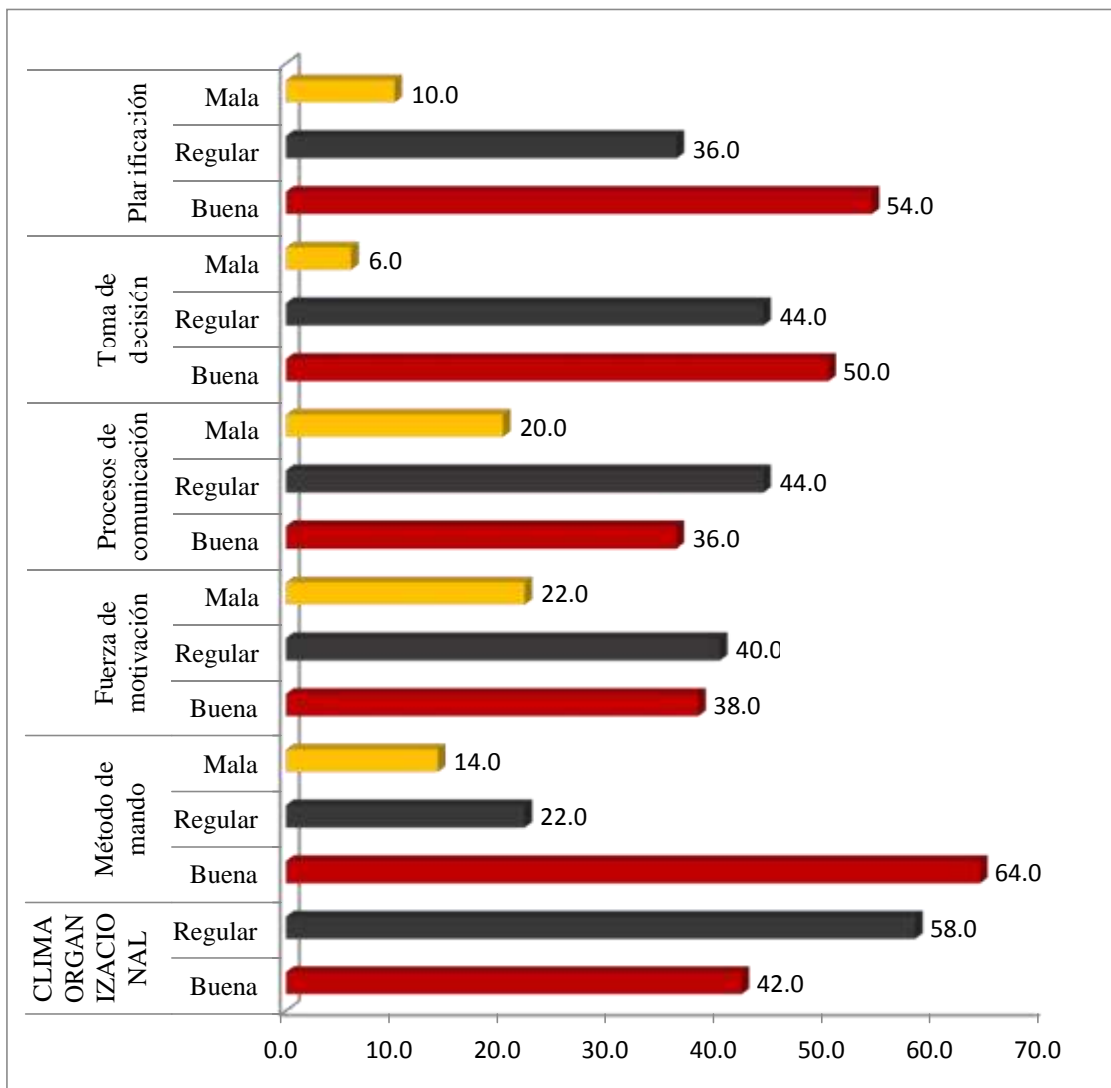


Figura 2: Nivel de Clima Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local - Sullana 2018.

En la tabla y figura 2, nos muestra el nivel de clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local en Sullana en un 58% es regular mientras que el 42% es buena; en la dimensión Método de mando el 64% presenta un clima organizacional bueno, el 22% regular y el 14% malo; en la dimensión Fuerza de motivación el 38% presenta un clima organizacional bueno, el 40% regular y el 22% malo; en la dimensión Procesos de comunicación el 64% presenta un clima organizacional bueno, el 22% regular y el 14% malo; en la dimensión Toma de decisión el 50% presenta un clima organizacional bueno, el 44% regular y el 6% malo; finalmente en la Planificación de mando el 54% presenta un clima organizacional bueno, el 36% regular y el 10% malo.

Tabla 3: Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACION	.093	50	.200
Valor	.175	50	.001
Expectativa	.141	50	.015
Afectivo	.188	50	.000
Destreza	.233	50	.000
Identidad	.175	50	.001
CLIMA ORGANIZACIONAL	.087	50	.200
Método de mando	.224	50	.000
Fuerza de motivación	.126	50	.045
Procesos de comunicación	.147	50	.009
Toma de decisión	.120	50	.069
Planificación	.150	50	.007

En la variable la Motivación, el valor estadístico relacionado a la prueba nos indica un valor de 0.093 con 50 grados de libertad, el valor de significancia es igual a 0.200, como este valor es superior a 0.05 se infiere que hay razones suficientes para aceptar la distribución normal de los valores de la variable.

Sobre las dimensiones: Valor, Expectativa, Afectivo, Destreza e Identidad observamos que el nivel de significancia de la prueba es inferior al 0.05 por tanto se infiere que no hay razones suficientes para aceptar la distribución normal de los valores de la variable.

Sobre la variable la Clima Organizacional, el valor estadístico relacionado de la prueba nos indica un valor de 0.087 con 50 grados de libertad, el valor de significancia es igual a 0.200, como este valor es superior a 0.05 se infiere que hay razones suficientes para aceptar la distribución normal de los valores de la variable.

Sobre las dimensiones: Método de mando, Fuerza de motivación, Procesos de comunicación, Toma de decisiones y Planificación, observamos que el nivel de significancia de la prueba es inferior al 0.05 por tanto se infiere que no hay razones suficientes para aceptar la distribución normal de los valores de la variable.

Conclusiones de la prueba de normalidad

La variable en la medición presenta distribución simétrica, por lo que, para efectuar la prueba de hipótesis a alcance correlacional se deberá utilizar el estadígrafo de R de Pearson, al ser exhaustivo para determinar la correlación entre las variables.

Tabla 4. Matriz de correlación de Pearson

Valor	Interpretación
-1	Correlación negativa perfecta
-0.90 a -0.99	Correlación negativa muy alta (muy fuerte)
-0.70 a -0.89	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.40 a -0.69	Correlación negativa moderada (media)
-0.20 a -0.39	Correlación negativa baja (débil)
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja (muy débil)
00	Correlación nula (no existe correlación)
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja (débil)
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada (media)
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1	Correlación positiva perfecta

Tabla 5: Relación entre la Motivación y el Clima Organizacional en la Unidad de Gestión Educativa Local - Sullana 2018.

		Valor	Expectativa	Afectivo	Destreza	Identidad	MOTIVACION
Método de mando	Coefficiente de correlación	.477	.410	.384	.454	.727	.646
	Sig. (bilateral)	.000	.003	.006	.001	.000	.000
Fuerza de motivación	Coefficiente de correlación	.576	.570	.449	.499	.653	.723
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.001	.000	.000	.000
Procesos de comunicación	Coefficiente de correlación	.387	.400	.246	.264	.324	.425
	Sig. (bilateral)	.006	.004	.085	.063	.022	.002
Toma de decisión	Coefficiente de correlación	.341	.368	.335	.238	.329	.434
	Sig. (bilateral)	.015	.009	.017	.096	.020	.002
Planificación	Coefficiente de correlación	.107	.133	-.007	.187	.217	.179
	Sig. (bilateral)	.461	.357	.959	.193	.130	.213
CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	.506	.500	.364	.426	.608	.609
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.009	.002	.000	.000

La tabla 5, nos muestra las correlaciones de las variables y sus respectivas dimensiones, así tenemos que la Motivación tienen una relación estadísticamente significativamente frente al Clima Organizacional, prueba que se corrobora con el valor de $r(x,y) = 0.609$, considerándose una correlación positiva moderada (media), y $p = 0.0000$ inferior al 5%. Asimismo, el Clima Organizacional frente a las dimensiones de la motivación se presenta de la siguiente manera:

- Clima Organizacional frente a la motivación en su dimensión valor, tienen una correlación de $r(x,y) = 0.506$, considerándose una correlación positiva moderada (media), y $p = 0.0000$ inferior al 5%.
- Clima Organizacional frente a la motivación en su dimensión expectativa, tienen una correlación de $r(x,y) = 0.500$ considerándose una correlación positiva moderada (media), y $p = 0.000$ inferior al 5%.
- Clima Organizacional frente a la motivación en su dimensión efectivo, tienen una correlación de $r(x,y) = 0.364$, considerándose una correlación positiva baja (débil), y $p = 0.009$ inferior al 5%.
- Clima Organizacional frente a la motivación en su dimensión destreza, tienen una correlación de $r(x,y) = 0.426$, considerándose una correlación positiva moderada (media), y $p = 0.002$ inferior al 5%.
- Clima Organizacional frente a la motivación en su dimensión Identidad de Tareas, tienen una correlación de $r(x,y) = 0.608$, considerándose una correlación positiva moderada (media), y $p = 0.000$ inferior al 5%.

4. Análisis y discusión de resultados

La presente investigación concluye que los trabajadores UGEL Sullana presentan una alta motivación, observándose el mismo nivel en las dimensiones Valor, Expectativa, afectivo, destreza e identidad. Al hacer referencia del clima organizacional de los trabajadores de la UGEL Sullana el nivel es regular dónde las dimensiones Método de mando, Toma de Decisión y planificación se presentan en un nivel bueno, no obstante, la Fuerza de motivación y el Proceso de comunicación se presentan en un nivel regular.

En cuanto a las variables de estudio, motivación y clima organizacional, éstas presentan relaciones estadísticamente significativas, ocurriendo lo mismo entre la variable de estudio referente al clima organizacional y las dimensiones: valor, expectativa, efectiva, destreza. Coincidiendo con Pérez (2005) quien afirma que mejorar el clima organizacional va a permitir lograr un buen éxito empresarial y por añadidura laboral permitiendo un desenvolvimiento eficaz y eficiente en la actividad que ejecuta. En ese sentido, Bedodo y Giglio (2006) reconoce que las compensaciones están entrelazadas con la motivación intrínseca o extrínseca en el trabajo, de tal manera que logran influir en la motivación del trabajador, al lograr mejores desempeños; coincidiendo con Palma (1999) quien sostiene que las dos variables son importantes indicadores para la actividad psicológica del recurso humano en las instituciones organizadas. Todas las producciones de investigación vinculadas directamente a las variables en un logro de exitoso de funcionamiento.

Estos hallazgos se relacionan con lo que concluye Dionisio (2006) quien alega que existe una influencia significativa de las relaciones personales en el clima de los colaboradores de dicha institución, de tipo organizacional; a su vez Molocho (2010) señala que el Clima Institucional, expresado en el potencial humano, en el diseño organizacional influye sobre la Gestión Institucional. Bajo esa perspectiva Vargas (2012) argumenta que los sujetos de estudio presentan un nivel de motivación más bajo experimentan mayores problemas en el aprendizaje debido a

que sus metas no están enfocadas a su auto-superación y la búsqueda permanente de retroalimentaciones sobre sus acciones y progresos, coincidiendo con Vásquez (2013) quien manifiesta que existen factores emocionales que perjudican el comportamiento organizativo del equipo de personal del centro quirúrgico.

En contraposición a lo hallado en esta investigación, Valdez (2004) alega que existían cambios significativos de los resultados obtenidos de la medición de los elementos factoriales en el clima organizacional, a su vez Baldizón (2005) afirma que los factores más débiles en el personal de apoyo es la motivación, esto es a que no hay expectativas de desarrollo ni conformidad con el sueldo, presentándose una baja satisfacción, mientras que Chaparro (2006) sostiene que no existe diferencia significativa entre las variables clima organizacional y motivación laboral, entre empresas, públicas y privadas.

El mismo contraste se da con los hallazgos de Sánchez (2006) quien afirma haber encontrado una percepción desfavorable en las sub escalas referentes al apoyo que reciben de sus jefes, a iniciativas propias. Se capta una tendencia más favorable en la sub escala que evalúa el uso de reglas para ejercer control con los empleados. Asimismo, Garza (2010) concluye que los trabajadores no están de acuerdo con la implementación y desarrollo de las dimensiones de autonomía, trabajo en equipo, innovación, apoyo, equidad, comunicación, percepción de la organización, sueldos y salarios. A diferencia de las dimensiones de reconocimiento, motivación intrínseca, presión, satisfacción general y una visión que cuentan con aprobación.

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

- a. Del estudio y análisis realizado y de los resultados obtenidos, se concluye que la Motivación tiene una relación estadísticamente significativa frente al Clima Organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana, prueba que se ha corroborado con el valor de $r(x,y) = 0.609$, considerándose una correlación positiva moderada (media) y $p = 0.000$ inferior al 5 %.
- b. La Motivación en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local en Sullana, presentan en su mayoría una alta motivación, que reflejado en términos porcentuales representa un 78 %. Además, observamos que las dimensiones Valor (64 %), Expectativa (60), Afectivo (90 %), Destreza (94 %) e Identidad (50 %), la motivación es alta.
- c. El Clima Organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local en Sullana presenta en su mayoría un regular clima organizacional que expresado porcentualmente es del orden 58 %. Además, observamos que las dimensiones Método de Mando (64 %), Toma de Decisión (50 %) y Planificación (54%) muestran un buen nivel de clima organizacional; mientras que las dimensiones Fuerza de motivación (40 %) y Proceso de comunicación (44 %), se presentan en un nivel regular de clima organizacional.
- d. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Valor y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana, prueba que se corrobora con el valor $r(x, y) = 0.506$, considerándose una correlación positiva moderada (media), y $p = 0.000$ inferior a 5 %.

- e. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Expectativa y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana, prueba que se corrobora con el valor $r(x, y) = 0.500$, considerándose una correlación positiva moderada (media), y $p = 0.000$ inferior a 5 %.

- f. La relación estadística entre la dimensión Afectivo y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana, muestra una correlación $r(x, y) = 0.364$, considerándose una correlación positiva baja (débil), y $p = 0.009$ inferior a 5 %.

- g. La relación estadística entre la dimensión Destreza y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana, muestra una correlación $r(x, y) = 0.426$, considerándose una correlación positiva moderada (media), y $p = 0.002$ inferior a 5 %.

- h. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión Identidad de Tareas y el Clima Organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana, prueba que se corrobora con el valor $r(x, y) = 0.608$, considerándose una correlación positiva moderada (media), y $p = 0.000$ inferior a 5 %.

5.2.1 Recomendaciones

- a. Implementar por parte del nivel directivo de la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana, programas de desarrollo y apoyo a las iniciativas y propuestas de los colaboradores de la empresa con la finalidad de mejorar la relación entre la Motivación y el Clima Organizacional, así como también impulsar un clima de innovación y apoyo a la creatividad.

- b. Involucrar al personal en los procesos de cambio que tengan impacto en la empresa con el fin de mantener la sostenibilidad del alto nivel de motivación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana, y mantenerlos informados referente a las políticas de cambio a implementarse en el tiempo que conlleve a evitar consecuencias afecten el deterioro de relaciones y productividad.

- c. Fomentar políticas y programas para la mejorar del clima organizacional, que permitan generar sinergia entre los empleados y el desarrollo de sus labores, con el fin de llevarlos a un punto en donde integren fácilmente todas sus actividades y aprovechen de manera positiva los resultados obtenidos.

- d. Estructurar el tipo de información de los resultados obtenidos en la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana, que conlleve a generar un intercambio de información entre las diferentes unidades orgánicas de la organización, considerando que la difusión de los mismos, permitirá una mejor identificación y compromiso con la organización.

- e. Establecer un proceso fluido de comunicación que evite barreras de información, de tal forma que sea posible el cumplimiento de los lineamientos y estrategias trazadas por la alta dirección de la empresa.

- f Implementar programas de incentivos y reconocimiento al personal, que permita estimular a los trabajadores las buenas prácticas laborales, así como también reconocer su desempeño laboral, evitando el favoritismo, envidias y discordias entre colaboradores.

6. Referencias Bibliográficas

- Anzola, M. (2003). Una mirada de la cultura corporativa. Editorial. Universidad externado de Colombia. Colombia.
- Baldizón, R. (2005). Análisis del clima laboral en empresas guatemaltecas de la industria manufacturera que utilizan el cuadro de Mando Integral. (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Landívar; Guatemala.
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). Motivación laboral y compensaciones en el marco de las organizaciones. Universidad de Chile Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39bedobov244.pdf?s>
- Brunet, L. (2004). El clima de trabajo en las organizaciones: definición diagnóstica y consecuencias. México: Trillas. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis>
- Chaparro, L. (2006), Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. Bogotá. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81802802.pdf>
- Chiavenato I (1999). Administración de los recursos humanos. (5.ª ed.). México: McGraw-Hill/interamericana editores, S.A de C.V.
- Chiavenato, I. (1989). Introducción a la teoría general de la Administración. México. McGraw Hill. Interamericana de México. S.A.
- Dionisio, R. (2006). Influencia de las relaciones Interpersonales de los trabajadores en el clima organizacional de la Caja Trujillo S.A., Universidad Nacional de Trujillo.
- Freud, S. (1948). Obras completas. Madrid. Editorial Biblioteca Nueva.
- Garza, D. (2010). El clima organizacional en la Dirección General de ejecución de sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Tamaulipas; México.
- Herzberg, F. (1959). Motivation at Work. United States: Second Edition.
- Likert, R. y Gibson, J. (1986) Nuevas Formas para Solucionar Conflictos. Editorial Trillas.

- Martín, M. y Colbs, (1998) Clima de trabajo y participación en las organizaciones y funcionamiento de los centros de educación inicial, primaria y secundaria. España. Ministerio de educación y cultura. Universidad de Alcalá.
- Maslow, A. (1954), Motivación y personalidad. Ediciones Díaz de Santos. S.A.
- McClelland, D. (1989). Estudio de la motivación Humana. Madrid Narcea
- Molocho, N. (2010). Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N 01- Lima Sur-2009. Universidad Mayor de San Marcos; Lima. Recuperado 28 de agosto del 2018: unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3230/1/molocho_bn.pdf
- Palma. S. (1999). Aspectos psicológicos del Clima Laboral. (Tesis de Maestría). Universidad Mayor de San Marcos; Lima, Perú.
- Pérez, D. (2005). Estrategias para mejorar el clima organizacional en Confitería El oro C.A. Sucursal La Concordia. (Tesis de Maestría). Colombia: Recuperado 27 de agosto 2018:<http://www.monografias.com/trabajos22/climaorganizacional/climaorganizacional.shtml>.
- Sánchez, F., Bardales, M. y Perales, M. (1999). Percepción del clima organizacional en un grupo de trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera, Revista Peruana de Psicología. Vol. 3 N° 5. Lima.
- Seisdedos, N. (1996). El clima laboral y su medida. Revista. Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Número 2
- Valdez, A. (2004). Validación de los resultados de la medición de los factores en el clima organizacional de una corporación financiera fusionada, evaluados en el año 2000 y 2003. (Tesis de Maestría). Universidad de Lima; Lima, Perú
- Vargas, P. (2012), La Motivación de Logro en Emprendedores de Negocios Culturales de la Ciudad de Huamanga Ayacucho.(tesis de título) Universidad Católica del Perú. [.http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4443/vargas_galvez_pablo_motivacion_ayacucho.pdf?sequence=1&isallowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4443/vargas_galvez_pablo_motivacion_ayacucho.pdf?sequence=1&isallowed=y)
- Vásquez, M. (2013). Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud, Centro Quirúrgico HRDLM, Chiclayo

2011 (tesis de maestría) Universidad Católica de Santo Toribio de
Mogrovejo. Chiclayo. Perú.

Agradecimientos

*Quiero agradecerle a Dios por esta oportunidad de obtener mi Título de Licenciado en Administración de Empresas, a mis Padres **Jorge Eduardo Aponte Rey** y **Ruby Consuelo Chunga Oviedo** por apoyarme en mi proyecto de investigación ya que sería muy difícil sin su apoyo y participación en mi tesis. Esperando que no sea el único mérito logrado, y así poder seguir avanzando profesionalmente. De igual forma a la Universidad por la formación brindada y a mis profesores por sus aportes, conocimientos, orientaciones que han sido la clave para poder realizar este buen trabajo.*

ANEXOS

ANEXO N° 01
CUESTIONARIO

Estimado Señor (a):

Le Agradecemos anticipadamente por su colaboración, por dar su opinión sobre la unidad de gestión educativa local - Sullana, para el trabajo de investigación titulado “Motivación y clima organizacional en los trabajadores de la unidad de gestión educativa local – Sullana 2018.” por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Para evaluar las variables marca una “X” en el casillero de su preferencia del ítem correspondientes utilice la siguiente escala. Gracias.

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

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que su jefe valora el trabajo que realiza en la entidad?					
2	¿Estima usted que el desempeño de su trabajo es competente?					
3	¿La remuneración económica que recibe por su trabajo le proporciona una estabilidad laboral para Usted y su familia?					
4	¿Usted considera que su jefe le ofrece opiniones favorables por el esfuerzo que realiza en su trabajo?					
5	¿Usted ha recibido de su entidad capacitación para un mejor desempeño laboral en los últimos cinco años?					
6	¿Considera usted que hay condiciones laborales adecuadas en su trabajo?					
7	¿Se siente usted Satisfecho de su trabajo que realiza?					

8	¿Considera usted que su trabajo le permite desarrollar su potencial humano?					
9	¿Recibe usted un trato cordial de parte de sus superiores y compañeros de trabajo?					
10	¿Usted es responsable en el desempeño de sus funciones del trabajo?					
11	¿Cree usted que sus compañeros de trabajo son solidarios consigo mismo?					
12	¿Usted se siente muy comprometido con su institución de trabajo?					
13	¿Considera usted que las habilidades que ha alcanzado le permiten desempeñarse con seguridad en su trabajo?					
14	¿Se considera usted competente en el puesto que ocupa en la organización?					
15	¿Usted realiza sus funciones de trabajo de forma eficiente?					
16	¿Usted se siente identificado con su trabajo plenamente?					
17	¿Usted forma parte de los equipos de trabajo en su organización?					
18	¿Considera usted que sus superiores le toman en cuenta sus apreciaciones en el proceso de toma de decisiones?					
19	¿Entiende usted el estilo de trabajo implantado por sus superiores?					
20	¿Conoce usted la estructura organizacional de su entidad?					
21	¿Su jefe le ha delegado a usted la facultad de asumir mayores responsabilidades de las que habitualmente debería realizar?					
22	¿Sus superiores le reconocen a usted el esfuerzo y dedicación que realiza en su trabajo?					
23	¿Usted ha recibido algún reconocimiento laboral por parte de su institución de trabajo?					
24	¿Usted se siente identificado con el logro de los objetivos institucionales?					
25	¿Usted participa de actividades deportivas en su centro de trabajo como una manera de integrarse?					
26	¿Participa usted de los programas de esparcimiento desarrollados por su institución?					

27	¿Se encuentra publicado en el portal de su entidad de trabajo información referente a gestión del gasto institucional?					
28	¿Los resultados que ha obtenido la institución son difundidos a la comunidad mediante los medios de comunicación oportunamente?					
29	¿Considera usted que la imagen de la institución es buena por parte de los administrados y usuarios?					
30	¿Conoce usted el funcionamiento de los sistemas administrativos de la entidad?					
31	¿Conoce usted los procedimientos administrativos que se utilizan en su Unidad y/Oficina?					
32	¿Considera usted que la información que fluye de las diferentes áreas administrativas es oportuna para la toma de decisiones?					
33	¿Su institución cuenta con los documentos de gestión actualizados (ROF, MOF y MAPRO)?					
34	¿Conoce usted los estilos de planificación estratégica, táctica y operativa de su institución?					
35	¿Conoce usted los objetivos estratégicos de la institución donde trabaja?					

ANEXO N° 02

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA
Motivación y clima organizacional en los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana	¿Cuál es la relación entre la Motivación y Clima Organizacional en los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana	<p><u>Objetivo General:</u> Determinar la relación entre la motivación y el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana</p> <p><u>Objetivos Específicos:</u> - Mostrar los niveles de la motivación en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana, 2018. - Mostrar los niveles de clima organizacional en los trabajadores de la unidad de Gestión Educativa Local – Sullana, 2018. - Identificar la relación entre la motivación y el clima organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana 2018. - Identificar la relación entre la motivación en su dimensión valor y el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Sullana, 2018.</p>	Existe una relación directa y positiva entre la motivación y el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Sullana, 2018.	El Diseño es, no experimental y de nivel descriptivo correlacional donde se determinará el grado de influencia entre motivación y clima Organizacional en los trabajadores Unidad de Gestión Educativa Local – Sullana 2018. En la cual se aplicará una encuesta a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana 2018.

		<ul style="list-style-type: none"> - Identificar la relación entre la motivación en su dimensión expectativa y el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local – Sullana, 2018. - Identificar la relación entre la motivación en su dimensión afectiva y el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local –Sullana, 2018. - Identificar la relación entre la motivación en su dimensión destreza y el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local –Sullana, 2018. - Identificar la relación entre la motivación en su dimensión identidad de tareas y el clima organizacional en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local –Sullana, 2018. 		
--	--	---	--	--

ANEXO N° 03

VALIDACION POR EXPERTOS

ANEXO N° 04

PLAN DE MEJORA DE COMUNICACIÓN

OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	METAS
Mejorar la comunicación interna entre los trabajadores de la UGEL Sullana	Constituir equipos de trabajo	Realizar actividades recreativas en grupo que permita crear lazos de confianza y afianzar la comunicación entre los trabajadores.	01 campeonato deportivo semestral
		Fomentar el bienestar y el compromiso de los colaboradores.	01 premio estímulo semestral
	Mejorar la Comunicación directa	La comunicación por medio de plataformas virtuales (Facebook, wasap, correos corporativos, sistemas de mensajes internos, etc.)	01 grupo en cada medio virtual
		Mejorar la forma de comunicación persona a persona	01 reunión mensual
	Entender la diversidad	Propiciar escenarios de respeto y claridad como factores vitales para tener éxito en los procesos comunicativos de la organización.	01 Curso de relaciones humanas semestral
		Entender y asumir esa diversidad para establecer un sistema de comunicación que permita respetar las opiniones de todas las personas sin importar su origen o costumbres.	
	Solucionar los conflictos	Mantener una conversación sincera y respetuosa entre jefes y los trabajadores	01 reunión mensual entre jefe y trabajadores de cada unidad orgánica
		Escuchar las razones de cada uno de los involucrados con el tiempo y la calma necesaria para resolver el problema	
		Reunirlos y permitirles exponer sus argumentos, escucharlos atentamente y tomar la decisión justa.	
		Solucionar y adoptar decisiones que favorezcan los intereses de la empresa y de los trabajadores.	

ANEXO 05

CONFIABILIDAD

La validez interna presentado a través de la confiabilidad según el alfa de Cronbach, nos indica que el instrumento de medición del nivel de motivación presenta un 91.1% de confiabilidad considerándose bueno.

Estadísticos de fiabilidad - Motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
.911	18

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	71.3333	112.952	.746	.902
VAR00002	70.8667	132.695	.394	.911
VAR00003	72.4667	120.267	.665	.904
VAR00004	71.1333	112.695	.946	.894
VAR00005	71.9333	127.067	.468	.910
VAR00006	71.3333	111.524	.883	.896
VAR00007	70.9333	121.352	.795	.900
VAR00008	71.3333	130.095	.473	.909
VAR00009	71.0667	117.495	.933	.896
VAR00010	70.7333	129.781	.418	.911
VAR00011	71.1333	129.410	.551	.907
VAR00012	70.5333	138.124	.273	.913
VAR00013	70.9333	133.781	.463	.910
VAR00014	70.6667	137.238	.304	.912
VAR00015	70.6000	138.543	.204	.913
VAR00016	70.7333	139.495	.100	.915
VAR00017	71.4000	122.829	.694	.903
VAR00018	71.5333	119.552	.650	.905

La validez interna presentado a través de la confiabilidad según el alfa de Cronbach, nos indica que el instrumento de medición del nivel del Clima Organizacional presenta un 83.2% de confiabilidad considerándose bueno.

**Estadísticos de
fiabilidad - Clima
Organizacional**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.832	17

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00019	57.0000	107.000	.481	.790
VAR00020	56.6667	129.667	.319	.830
VAR00021	57.2667	112.924	.344	.799
VAR00022	57.3333	101.238	.643	.777
VAR00023	58.7333	102.210	.807	.771
VAR00024	56.5333	118.410	.220	.805
VAR00025	57.5333	104.838	.566	.784
VAR00026	56.9333	112.210	.301	.802
VAR00027	57.9333	101.495	.597	.781
VAR00028	57.6000	96.400	.776	.765
VAR00029	57.2000	117.600	.157	.810
VAR00030	57.2667	106.067	.542	.786
VAR00031	56.8000	116.314	.251	.804
VAR00032	57.1333	107.267	.637	.783
VAR00033	56.8667	117.552	.104	.816
VAR00034	57.6000	109.971	.363	.798
VAR00035	57.4667	113.267	.233	.808