



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL
CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESORES DE LA
I.E.P FREDERICK SANGER S.R.L**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Portilla Puicon Raul Norberto

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2294-382X>

Asesor:

Dr. García Yovera Abraham José

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y emprendimiento

Pimentel – Perú

2022

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

TESIS

**ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA
ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESORES DE LA I.E.P
FREDERICK SANGER S.R.L**

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra
Nombre Completo Firma



Universidad
Señor de Sipán

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) **egresado (s)** del Programa de Estudios de Administración de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

LA SATISFACCION LABORAL Y EL DESEMPEÑO EN LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN IGNACIO, 2020

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Apellidos y nombres	DNI:	FIRMA
Portillo Ruizón Paul Norberto	73512221	

Pimentel, 10 de Junio de 2023

Dedicatoria

Dedico esta investigación mis padres y a mi asesora porque me han sabido guiar dándome ánimos y fortaleza para seguir continuando. Mis padres que han hecho que esto se haga posible. A Dios sobre todo por saber encaminarme hacia un objetivo la cual era culminar mi carrera. A mis hermanos dándome ánimos y yo mismo porque necesito que ellos vean en mí que con esfuerzo y espero puedes alcanzar y terminar tus objetivos propuestos.

Raúl.

Agradecimientos

A Dios,

Por haberme acompañado hasta el final dándome salud para poder alcanzar mi objetivo que era culminar mis estudios.

A mis padres,

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus palabras de aliento, la cual me permitió ser una persona de bien y con aspiraciones, también agradezco su amor incondicional.

Finalmente, a la I.E.P Frederick Sanger, por brindarme la información necesaria para la realización de esta tesis.

Raúl.

Resumen

La presente investigación se basó en la problemática de la institución educativa particular Frederick Sanger centrada en la gestión del talento humano, se planteó como objetivo general determinar la relación entre motivación y el clima organizacional de los profesores de la organización. El método que se empleó fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, inductiva, no experimental y transversal. El estudio mostró en sus resultados una correlación positiva que fue de 0.505 según coeficiente de Pearson que corresponde la motivación y el clima organizacional de la institución educativa. Dentro de los resultados descriptivos, se obtuvo que el 62.5% de respuestas obtuvieron aspectos positivos sobre las estrategias de motivación; por otro lado, el de 81.3% indicó que es muy buena en lo que respecta al clima organizacional. Finalmente se pudo concluir que con la implementación de estrategias de motivación ha permitido ampliar la mejora del clima organizacional dentro de la institución educativa.

Palabras claves: gestión, motivación, clima organizacional

Abstract

This research was based on the problem of the particular educational institution Frederick Sanger focused on the management of human talent, the general objective was to determine the relationship between motivation and the organizational climate of the teachers of the organization. The method used was quantitative, correlational, inductive, non-experimental and cross-sectional. The study showed in its results a positive correlation that was 0.505 according to Pearson's coefficient that corresponds to the motivation and organizational climate of the educational institution. Within the descriptive results, it was obtained that 62.5% of the responses obtained positive aspects about the motivation strategies; On the other hand, 81.3% indicated that it is very good in terms of organizational climate. Finally it was possible to conclude that with the implementation of motivational strategies it has allowed to expand the improvement of the organizational climate within the educational institution.

Keywords: management, motivation, organizational climate

Índice

Dedicatoria	iv
Agradecimientos	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Realidad problemática.....	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	28
1.5. Justificación e importancia del estudio	28
1.6. Hipótesis.....	29
1.7. Objetivos	30
1.7.1. Objetivo general	30
1.7.2. Objetivos específicos.....	30
II. MATERIAL Y MÉTODOS	30
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	30
2.2. Población, muestra y muestreo.....	31
2.3. Variables, Operacionalización	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5. Procedimientos de análisis de datos	37
2.6. Aspectos éticos	38
2.7. Criterios de rigor científico	38

III. RESULTADOS.....	39
3.1. Resultados descriptivos variable motivación	39
3.2. Resultados descriptivos variable motivación	49
3.2. Discusión de resultados	59
3.3. Propuesta	60
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
4.1. Conclusiones	68
4.2. Recomendaciones	69
REFERENCIAS.....	70
ANEXOS.....	74

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables independiente	33
Tabla 2 Operacionalización de variables dependiente	34
Tabla 3 Validación del instrumento total	36
Tabla 4 Validación del instrumento motivación	36
Tabla 5 Validación del instrumento clima organizacional.....	36
Tabla 6 Indicadores para medir y evaluar el trabajo	39
Tabla 7 Cumplimiento de funciones encomendadas.....	40
Tabla 8 Desarrollo de actividades diarias	41
Tabla 9 Soluciones originales a los problemas de trabajo	42
Tabla 10 Reconozco mis errores cometidos ante mis compañeros de trabajo	43
Tabla 11 Las condiciones ambientales de la institución facilitan mi actividad diaria	44
Tabla 12 Existe un ambiente de confianza entre mis compañeros.....	45
Tabla 13 Le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico	46
Tabla 14 Las capacitaciones son las suficientes para cada una de las áreas de la institución	47
Tabla 15 Te gusta permanecer en grupos y organizaciones que trabajar solo	48
Tabla 16 Tienen la facilidad para realizar su línea de carrera.....	49
Tabla 17 Las actividades del trabajo permiten aprender y desarrollar.....	50
Tabla 18 El Trabajador es considerado el factor clave para el éxito de la organización	51
Tabla 19 El Trabajador se siente comprometido con la organización	52
Tabla 20 El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos	53
Tabla 21 La evaluación que se hace ayuda en la mejora del trabajo	54
Tabla 22 La institución fomenta y promueve la comunicación interna	55
Tabla 23 La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.....	56
Tabla 24 Se cuenta con información necesaria para cumplir con el trabajo	57
Tabla 25 Se dispone de tecnología que facilite el trabajo	58
Tabla 26 Cronograma de actividades	64
Tabla 27 Programa de incentivos para los colaboradores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L.....	66
Tabla 28 Programa para reconocer el logro destacado de los colaboradores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L	66

Tabla 29 Programa de capacitación para los colaboradores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L.....	67
Tabla 30 Programa de actividades integradoras para la comunidad educativa de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L	67
Tabla 31 Presupuesto de los programas propuestos de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L..	67

Índice de figuras

Figura 1. Indicadores para medir y evaluar el trabajo.....	39
Figura 2. Cumplimiento de funciones encomendadas	40
Figura 3. Indicadores para las funciones encomendadas	41
Figura 4. Soluciones originales a los problemas de trabajo	42
Figura 5. Reconozco mis errores cometidos ante mis compañeros de trabajo.....	43
Figura 6. Las condiciones ambientales de la institución facilitan mi actividad diaria.....	44
Figura 7. Existe un ambiente de confianza entre mis compañeros	45
Figura 8. Le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico	46
Figura 9. Las capacitaciones son las suficientes para cada una de las áreas de la institución	47
Figura 10. Te gusta permanecer en grupos y organizaciones que trabajar solo.....	48
Figura 11. Tienen la facilidad para realizar su línea de carrera	49
Figura 12. Las actividades del trabajo permiten aprender y desarrollar	50
Figura 13. El Trabajador es considerado el factor clave para el éxito de la organización..	51
Figura 14. El Trabajador se siente comprometido con la organización	52
Figura 15. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos	53
Figura 16. La evaluación que se hace ayuda en la mejora del trabajo	54
Figura 17. La evaluación que se hace ayuda en la mejora del trabajo	55
Figura 18. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones	56
Figura 19. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones	57
Figura 20. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.....	58

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Contexto internacional

Los aspectos internacionales constantemente hablan sobre la motivación vs clima laboral como componentes fundamentales para el desarrollo de la empresa, Ortiz y Bastidas (2018) consideran que ambas variables son importantes y trascendentales para que la organización pueda crecer dentro de su entorno, pues sin ellas es imposible que se establezcan y que puedan generar un sostenimiento a lo largo de los años.

Por otro lado, Sánchez y Sánchez (2018) expresaron que muchos estudios abordan las complejas relaciones que hay entre los factores personales y los organizacionales, es decir, que la motivación no solo resulta de aspectos de comportamiento del individuo, sino que se amoldan según el tipo de empresa en la que se desempeña, y que para hacer que los trabajadores rindan, se requiere de bienestar físico y emocional, y que se deben de estimular mediante una serie de acciones, situación que no pasa en muchas empresas.

Contexto nacional

Así como Valenzuela y Morón (2019) refieren que el problema en la actualidad es que cada tipo de organización busca la mejora constante pero no tienen la capacidad de identificar a profundidad la situación de sus colaboradores, y que esto dificulta el crecimiento de manera que no se pueda planificar con un criterio adecuado las actividades dentro de un periodo de tiempo, esto conlleva a desgaste de recursos y personas.

Por su parte, Huaripoma y Rosado indicaron que los estudios sobre el clima laboral son básicos para toda organización, y que se requieren de mejorar todo el desempeño de los colaboradores de forma que se puedan establecer como elementos primordiales para el posicionamiento como una empresa donde la gente guste trabajar, es por ese motivo, que muchos indicadores se han tenido que agregar en este tipo de estudios, pues las exigencias hoy son mayores dentro de la organización.

Contexto local

En la actualidad la I.E.P Frederick Sanger S.R.L que se ubica en Chiclayo, se encuentra en pleno incremento suscitado al aumentar la demanda de alumnos, esto genera que los profesores estén atareados y estresados en el ambiente laboral, dicha institución no presenta estrategias de motivación; esta investigación es para ayudar a crear estrategias de motivación que mejore el clima laboral de profesores y conseguir tener la eficiencia y eficacia que necesita la institución para estar al mismo o mayor nivel que otras instituciones educativas.

1.2. Trabajos previos

Contexto internacional

La motivación forma parte del clima organizacional, ya que es un factor clave en el desarrollo de las instituciones y con ello permitirá que su ambiente de trabajo vaya mejorando. El grado de motivación de cada trabajador y la cultura de una organización se ve reflejada tanto en su comportamiento, producción, servicio como también en su calidad de activos que depende de la sostenibilidad y crecimiento de una empresa moderna.

García (2016) en el siguiente estudio *Aprender sin dañar. Motivación y estrategia en lo aprendizajes de los estudiantes de Enfermería de la UCAM que cursa la simulación clínica* nos da una observación estadística con una significación positiva con el rendimiento adquirido en cada sesión de simulación clínica y la estrategia afectiva, de apoyo y control utilizados, sobre todo con una estrategia motivacional y metacognitivas, similar a la investigación presente que se utiliza una estrategia motivacional para la mejora del clima laboral de los profesores de la I.E.P Frederick Sanger.

Según Lasluisa (2016) su investigación *“Clima Organizacional y Desempeño Laboral En el trabajador de la Empresa Capolivery.Cia.Ltda”*; da a conocer su objetivo general como determinar cómo incide el clima organizacional en el desempeño laboral de cada trabajador, de Ambato, provincia de Tungurahua asimismo su estudio fue un enfoque cualitativo y cuantitativo, como conclusión el desarrollo del estudio se llegó a la conclusión que el clima organizacional manejado dentro en una empresa incide directamente en el desempeño

laboral de cada uno de sus integrantes, pues el éxito empresarial depende de cada nivel de satisfacción y compromiso que poseen los trabajadores hacia la institución.

Como menciona Contreras y Jiménez (2016) con la investigación cuya finalidad general Describir los estilos de liderazgo de cada directivo y cada característica del clima organizacional de un Colegio de Cundinamarca, teniendo en cuenta las perspectivas de cada actor de la comunidad educativa, para con base en ello, lograr un diseño de cada lineamiento de intervención que ayuden al bienestar de la comunidad educativa; por otra parte el estudio tiene un enfoque cuantitativo la cual nos lleva a una conclusión y una tendencia clara hacia los estilos de liderazgo no deseados que ejercen en la institución y marca una propensión evidente la ejecución de malas prácticas que se reflejan en la mayor parte de un adjetivo desfavorables a un liderazgo pertinente.

Indica Fernández (2016) que en Chile la comunicación interna es uno de los factores más trascendentales en el desarrollo del clima organizacional ya que se encarga de certificar una excelente relación entre la empresa y el trabajador, la cual es muy beneficiosa para motivar al equipo y brindar mejor confianza a los trabajadores y así puedan trabajar y desarrollarse en un buen ambiente laboral.

En América Latina donde estableció que las instituciones que aún tienen el régimen antiguo, pueden estos llegar a ser disfuncionales si es que no ponen en práctica nuevas técnicas que proporcionen un cambio metodológico con la finalidad de que sea eficiente para las empresas de los países subdesarrollados, ya que ello incidirá en el modo de dirigir, implantar ambientes de trabajo que posean motivaciones (Uría, 2016).

Contexto nacional

Muñoz (2017) con su estudio “Estrategia motivacional del docente y la convivencia escolar, desde una perspectiva de la gerencia en el aula” tiene como propósito primordial la identificación de una relación existente de las estrategias motivacionales aplicadas por los docentes en la institución en estudio, así mismo el estudio de la investigación tiene un enfoque cuantitativo. La metodología utilizada fue un trabajo con un método hipotético-deductivo, finalmente concluimos que existe relación estadística significativa positiva moderada con una valoración de $Rho = 0.476$ y la $sig = 0.00$

De acuerdo a Espinoza y Espinoza (2018) tiene como propósito general analizar la relación de la motivación y el rendimiento en matemática en estudiantes del 2° grado de la I.E. N° 36120 de Pantachi Sur de Yauli de Huancavelica, la cual tiene un enfoque cuantitativo no experimental y descriptivo, con lo que podemos concluir que el nivel de motivación para el área de matemática, del estudiante del 2° grado de la I.E. N° 36120 de Pantachi Sur del distrito de Yauli, son: en el nivel alto no se ubicó a ningún estudiante, en el nivel medio se encuentran el 55% de ellos y en el nivel bajo se ubican 45% de los participantes.

Miranda (2020) con el estudio “Estrategias metodológicas para la motivación por el aprendizaje en los estudiantes del nivel intermedio de inglés de una institución educativa superior de Lima” da a conocer como finalidad general Diseñar una estratégica metodológica para contribuir al desarrollo de la motivación por el aprendizaje en los estudiantes del Nivel Intermedio de Inglés de una institución educativa superior privada de Lima; nos comenta que tiene un tipo de investigación con un enfoque inductivo y deductivo; por la cual podemos dar la siguiente conclusión, como parte del procedimiento de investigación se cumplió con el propósito primordial de diseñar una estrategia metodológica para contribuir al desarrollo de la motivación por el aprendizaje en los estudiantes del Nivel Intermedio de Inglés de una institución educativa superior de Lima como respuesta al problema de la investigación.

Contexto local

Según Idrogo (2018) con el tiene un propósito primordial de identificar la relación entre el clima organizacional con la motivación de los colaboradores de la Oficina de Gestión Administrativa – Ugel Provincia de Lambayeque, dicho estudio posee un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental. Con lo que podemos concluir El actual estudio dio a conocer que el trabajador que labora en la “Oficina de Gestión Administrativa de la entidad en estudio”, en cuanto a la situación del clima organizacional, se encuentran con un clima organizacional medianamente aceptable. Se denota que existen políticas sólidas y la institución brinda la seguridad para con los trabajadores, sin embargo, existen muchas deficiencias por mejorar por lo que el ambiente no es del todo óptimo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Motivación

La Motivación, quiere decir que en el instante que movimiento se puede señalar como el “Indicador o énfasis que se descubre en un trabajador o persona hacia un medio de relajación o satisfacción.

También lo definimos como la “raíz denominada del comportamiento” es decir los factores u determinantes que inicia una acción. La motivación está compuesta por la causa y efecto esto lleva capaz a iniciar, mantener y dirigir una conducta hacia una persona u objetivo. La motivación también es considerada como un impulso que lleva a una persona a seleccionar, realizar y modificar la acción que tiene con alternativas que se presentan al su alrededor tomando una determinada solución. En efecto, la motivación está sujeta con el impulso de una persona porque este provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a adquirir los puntos específicos de la organización, y dirige al individuo a la búsqueda continua de mejores alternativas de solución a fin de realizarse profesional y personalmente, uniéndolo al grupo laboral donde su acción tiene significado y validez (Pink, 2009).

La motivación es la herramienta de seguir hacia adelante hasta alcanzar los objetivos que quieres llegar, por otra parte, estar desmotivado representa la falta de interés y de no querer llegar al objetivo de conseguirlo. La supervivencia a estado, está y estará cuando uno lucha por la vida, esto quiere decir que la motivación deriva de la satisfacción de las necesidad primaria y secundaria (abrigo, seguridad, hambre, sexo, sed; que estos son los puntos más importantes para la supervivencia de un ser).

Tipos de motivación

También es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta, la motivación puede dirigirse en:

La Motivación Intrínseca (interna)

La Motivación Extrínseca (Externa)

Motivación intrínseca, es aquella acción que tiene un fin de sí mismo y no permite ningún premio o recompensa en su acción que está realizando. El trabajador está totalmente auto motivado (Flores, 2010).

Motivación extrínseca, es aquella acción consecuencia de la existencia de factores externos, es decir, tomando como referencia algún elemento motivacional de tipo economía (Flores, 2010).

Motivación y Conducta

Explicar la relación entre motivación- conducta, es importante partir de algunos puntos o teorías que tienen coincidencia en la existencia de ciertas leyes o principios basados en la acumulación de información empírica.

Encontramos tres conductas explican la naturaleza de los seres humanos. Estas son:

- a. El comportamiento es provocado. Esto quiere decir que existe una causa interna como externa que tiene un principio en el comportamiento humano, que lleva de la influencia de la herencia y del medio en el que te rodeas.
- b. El comportamiento es motivado o impulsados. La necesidad de un ser tiene deseos, necesidades o tendencias; estos son los motivos del comportamiento de una persona o animal que está motivado.
- c. El comportamiento está dirigido hacia un objetivo. Hay una causa que genera el comportamiento de los seres humanos teniendo una finalidad, que es ir hacia un objetivo específico (Chiavenato, 1988).

El Ciclo Motivacional

Si dirigimos la motivación como un acceso para satisfacer las necesidades, surgen hipótesis de que se denomina el ciclo motivacional, cuyas fases son:

- a. Homeostasis: esto nos quiere dar a conocer que el cuerpo del ser humano se encuentra en un punto neutro o en equilibrio.

- b. Estimulo: esto se da cuando aparece una necesidad y genera estimulo hacia la persona o ser.
- c. Necesidad: la necesidad que aún no está satisfecha genera un estado de tensión o incomodidad.
- d. Estado de tensión: la tensión genera un impulso que lleva a un comportamiento o acción.
- e. Comportamiento: el comportamiento activa una necesidad para alcanzar su objetivo y a si estar satisfactoriamente consigo mismo.
- f. Satisfacción: al llegar a ese estado el cuerpo está en satisfacción, esto quiere decir que el organismo está en un punto d equilibrio, hasta que aparezca otro estímulo y se genere el circulo que acabamos de ver anteriormente (Flórez, 2010).

Motivación humana

Para comprender el comportamiento de los seres humanos es conocer su principal motivación. El significado de motivación se ha utilizado con diferentes términos, mayormente; el motivo es el impulso que lleva al ser humano a tener diferentes reacciones que determinada la manera de un comportamiento específico, este comportamiento da a actuar en diferentes maneras a un estímulo externo, que proviene del medio que está rodeado, generado variedad de procesos mentales al ser. En este aspecto la motivación se asemeja con el comportamiento de cognición del individuo. Cognición o conocimiento presenta que las personas saben de sí mismo y del medio en que los rodea. El sistema cognitivo de cada ser humano está constituido por valores que están inculcados por su medio ambiente tanto físico y social. En consecuencia, todos los actos del humano están dirigidos por lo que siente, piensa y cree (Maslow, 2012).

La motivación es la acción que tienen las personas y eso les lleva el impulso a diferentes actividades. Las necesidades de las personas son motivadas por el comportamiento humano que tienen comportamiento que son diferentes entre dos o más individuos. El sistema cognitivo de la persona, son las habilidades para llegar a los objetivos propuestos. Las capacidades varían en el mismo de los individuos en el transcurso del tiempo (Maslow, 2012).

Motivación en la Gestión Empresarial

Para mayor entendimiento de los recursos humanos en el ámbito laboral, es primordial conocer los factores que originan un comportamiento humano. El comportamiento es causado, motivado y dirigido hacia los objetivos específicos del ser humano. El manejo de la motivación es que el administrador puede manipular estos con la finalidad de que su empresa funcione más adecuadamente y los trabajadores estén más satisfechos; en tanto se manejen con más cuidado las otras variables de la producción.

La motivación se convierte primordial en un punto muy importante, entre otros, que permitirá enfocar el esmero, la fuerza y la responsabilidad en generar al trabajador el logro de los objetivos que se interesa la empresa y la misma persona. Por esta razón los dueños y administradores deben recurrir a estos aspectos importantes que están relacionados con la motivación, para conseguir sus objetivos de la mejor manera (Maslow, 2012).

Ahora la gran pregunta sería: ¿Qué produce a los seres humanos a tomar decisiones de tal manera se comporten, piensen o sientan?; ¿Cómo podemos observar los puntos que motivan a los empleados para tener una mejor producción?

Sin embargo, tener conocimiento sobre las ventajas de la motivación es tan dificultoso en el pensamiento humano. Si observamos las causas por las cuales un trabajador aporta su esfuerzo a una empresa, encontraremos que existen variedad de factores, desde querer más ingreso de dinero para poder cubrir sus necesidades básicas (alimento, comida, seguridad, vestido, hogar).

Esta situación nos lleva, a un lado por tener en consideración los aspectos socio-culturales de la sociedad donde se desenvuelve el empleado y por otro individualmente.

El comportamiento empresarial ha estudiado la motivación con la finalidad de dar respuesta a la pregunta ¿Por qué trabajan las personas? Y para dar una respuesta, necesitamos una teoría que nos defina lo siguiente:

Un empleado motivado será un buen trabajador en estado de tensión.

- Para aliviar la tensión, el trabajador adquiere el esfuerzo que se reduce en un comportamiento.
- Al aumentar la motivación, aumenta la tensión y consecuentemente el aumento de esfuerzo.
- Si ese esfuerzo o esfuerzo lleva a la productividad se disminuye la tensión (Maslow, 2012).

La empatía

De acuerdo a Machuca (2009), es la captación que tienes hacia la otra persona; es ponerte en su lugar y poder sentir, pensar o incluso como actuar con lo sucedido, para esto encontramos cinco aptitudes emocionales que son:

- a. Comprender a los demás: sentir, percibir, las preocupaciones ajenas de las demás personas.
- b. Ayudar a los demás: a mejorar su capacidad de desarrollo para hacer sus labores o actividades.
- c. Orientación hacia el servicio: observar las necesidades y reconocer las necesidades del cliente para que este fidelizado más con la empresa.
- d. Aprovechar la diversidad: enseñar las oportunidades laborales a través de esas personas.
- e. Conciencia política: señalar las políticas sociales y laborales.

Las habilidades sociales.

Son para conducir hacia las respuestas esperadas. Estas habilidades sociales contienen, ocho principales emocionales que son:

- a. Influencia: Implementar tácticas de persuasión efectiva;
- b. Comunicación: Escuchar abiertamente y transmitir mensajes convincentes;
- c. Manejo de conflictos: Manejar y resolver desacuerdos;

- d. Liderazgo: Inspirar y guiar a individuos o grupos;
- e. Catalizador de cambios: Iniciar o manejar los cambios;
- f. Establecer vínculos: Alimentar las relaciones instrumentales;
- g. Colaboración y cooperación: Trabajar con otros para alcanzar objetivos compartidos.
- h. Habilidades de equipo: Crear sinergia para Trabajar en pos de las metas colectivas.

Principales teorías desarrolladas sobre la motivación

Estas teorías resaltan la importancia de los factores del ser humano, esto determina formar y realizar las tareas con la que se desarrollan. De esta forma se analizan las necesidades y los esfuerzos relacionados con la actuación de las personas en el entorno laboral. (Machuca, 2009)

Entre las teorías de contenido de la motivación se pueden destacar los siguientes autores:

- Maslow. Teoría de la jerarquía de necesidad.
- Herzberg. Teoría bifactorial.
- McClelland. Teoría de las necesidades aprendidas.

Teoría de la jerarquía de necesidades

En su obra motivación y personalidad. Maslow define la motivación como un conjunto de necesidades del individuo jerarquizadas en forma de pirámide, según la importancia que cada persona les concede en función de sus circunstancias.

Así en la parte inferior de la pirámide están las necesidades más básicas del individuo y el nivel superior se sitúan sus últimos deseos o aspiraciones, ya que el afán de superación es intrínseco a ser humano.

- Necesidad fisiológica: Son las necesidades principales para el ser humano como: alimentarse, saciar la sed, mantener una temperatura corporal adecuada, etc.

- Necesidad de seguridad: son las necesidades la cual el ser humano necesita protegerse de algo que no conoce o peligros a que se expone.

- Necesidad social: el ser humano tiene la necesidad de estar acompañando con un grupo de personas, para sociabilizar, dar y recibir afecto, comunicarse.

- Necesidad de reconocimiento y estima: el ser humano necesita sentirse reconocido y estimado, consigo mismo como también en un grupo de personas, esto también incluye autovaloración y el respeto hacia sí mismo.

- Necesidad de autorrealización: esta necesidad permite alcanzar al máximo las capacidades personales mejorando su creatividad y talento (también se le conoce como auto superación o auto realización) (Maslow, 1963)

Teoría de Herzberg

La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

Factores de motivación

- Logros
- Reconocimientos.
- Independencia laboral
- Responsabilidad
- Promoción

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo (Herzberg, 1950).

Teoría de las necesidades aprendidas

Esta teoría nos dice que el ser humano aprende con las vivencias del entorno social, económico y cultural. Así encontramos a varias como:

- Motivador de afiliación: esta persona enseña mayormente a la persona que es nueva a que integre con el resto de grupo, ya que toda persona necesita estar tranquilo y sentirse querido por el grupo que está rodeado.

- Motivador de logro: son aquellas personas que tratan de actuar lo mejor que puedan para alcanzar el éxito en todo lo que realicen.

- Motivador de poder: son aquellas personas que utilizan la motivación para poder controlar o persuadir al resto de trabajadores para salir adelante en una situación que ellos mismos lo toman personal.

- Motivador de la competencia: a estas personas no les gusta perder o quedar en segundo puesto, siempre buscan salir adelante por sus propios medios, demostrando ser el mejor ya que quiere ser notado por el grupo en el que está, estas personas siempre están motivadas en la expectativa laboral. (Mc Clelland, 1989)

¿Qué es clima Organizacional?

“Es el ambiente entre los miembros de la organización se llama clima organizacional y está estrechamente ligado al grado de motivación de las personas, por lo tanto, se basa en los estados emocionales de los colaboradores, los mismo que son producto de la forma que ellos perciben diversos aspectos dentro de su empresa, ya sea sobre la comunicación, el liderazgo de sus jefes, sus perspectivas de desarrollo, el reconocimiento que reciben o el sistema de compensaciones.” (Chiavenato, 2012).

“en una forma global el clima organizacional es el reflejo de los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que, debido a su naturaleza, se transforma a su vez en elementos del clima que se viene a crear una personalidad de la organización que puede ser sana o malsana.” (Brunet, 2002)

Chester (citado por Kreither y Kinicki, 1997, p. 534) define la organización como un sistema de actividades o fuerzas conscientes coordinadas de dos o más personas”.

Recursos: es el medio que dispone cada empresa para operar y lograr sus metas.

Los recursos que tiene una empresa son los recursos financieros, materiales. Etc.

- Capital Humano: son las personas que toman las decisiones, administran, controlan y evalúan los procesos. El capital humano es el activo, as importante que se tiene una empresa, ya que el capital humano hace operar los demás recursos de la organización.
- Conocimiento tecnológico: es todo el conocimiento que tiene la empresa; principalmente las máquinas, procesos de capacitación, que ayudan a mejorar el servicio o producto con mayor calidad a la vez tratar de disminuir costos sin afectar su producto.
- Medio ambiente interno; también conocido como clima organizacional esto no quiere decir como el trabajador se comporta en el medio laboral que esta con el resto de los empleados y si son los correctos para el mejoramiento de la institución en la que labora.
- Medio ambiente externo macro: estos eventos suceden fuera de la empresa. La institución no puede intervenir en los trabajadores ya que no están laborando dentro de ella. Por otro lado, los trabajadores pueden ejercer una influencia significativa en la organización.
- Medio ambiente externo micro: estos son los proveedores, clientes, trabajadores, público en general, consumidores, que pueden influir negativamente o positivamente con las actividades de la empresa.

El clima laboral quiere decir que es un conjunto de elementos institucionales, observadas directa como indirectamente por los trabajadores que supone sin fuerza que influye en la personalidad del trabajador. (Hall, 1996)

Brow y Moberd (1990) nos quiere decir que el clima se refiere a un suceso de características del medio laboral interno.

Dessler (1993) dice que el clima organizacional es una serie de características que permiten describir una organización, la distinguen de otra por su labor de los trabajadores que lo conforman.

Pérez M. y Toro J. (1999) nos séllala que el clima organizacional es responsable de la producción de los empleados; y a este influye la perseverancia, el optimismo y la eficacia laboral.

Teoría del clima organizacional de Likert

Existen tres tipos de variables que determinan la característica de una organización que son:

- . Variables causales
- . Variables intermediarias
- . Variables finales

Teoría del Clima Organizacional

Según Chiavenato (2000) menciona que el clima organizacional está ligado a grado de motivación, esto quiere decir que, si los trabajadores inician de manera específica su laboral, será cada vez mejor para la organización.

Motivación

Según Daniel Pink (2009) que significa causa del movimiento se define como el “señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio. (p.3)

Motivación: Son las tendencias emocionales que guían o facilitan la obtención de los metas esta motivación comprende, a su vez cuatro aptitudes. Emocionales (p. 7)

Clima Organizacional

Según Forehand y Gilmer (citados por Dessler, 1993, pp. 181,) definen el clima organizacional como ...es una serie de características que describen a una organización, se diferencian una de la otra, por el comportamiento de los trabajadores que conforman dichas empresas.

Condiciones laborales:

Según Palma (2004), son reglas que la institución impone a los trabajadores, por otro lado, les facilita los elementos como; materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para que cumplan con su labor institucional.

Cultura Organizacional:

Según Álvarez (2001) es un proceso en la cual se toman decisiones para seguir con un protocolo de control; la organización debe enseñar a sus trabajadores valores, reglas, procedimientos, para obtener una cultura organizacional diferentes a las otras empresas, ese es el método en donde se diferencian de la otra haciendo que se identifiquen con su organización.

Estado del arte:

Se concluye que las dimensiones entre sí tienen un alto grado de correlación (Sotelo, 2014)

En su artículo denominado Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional presentan una caracterización de diferentes instrumentos de evaluación del clima organizacional. Se halló que existe un grupo de 8 dimensiones que se repiten en la mayoría de los instrumentos: toma de decisiones, claridad organizacional, liderazgo, interrelación social, motivación industrial, sistema de recompensas e incentivos, apertura organizacional y supervisión (Cardona, 2014)

1.4. Formulación del problema

¿De qué manera se puede mejorar el clima organizacional en los profesores de la IEP FREDERICK SANGER SRL 2019?

Problemas específicos

- ¿Existen estrategias de motivación para los profesores de la I.E.P. Frederick Sanger SRL?
- ¿Cómo es el Clima Organización de los profesores de la IEP Frederick Sanger SRL?
- ¿Cuáles van a ser las estrategias de motivación para mejorar el Clima Organizacional de los profesores de la I.E.P. Frederick Sanger SRL?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Ñaupas, Mejía y Novoa (2013) argumenta y expresa fundamentar las causas por las cuales se ejecuta el estudio. Y que la finalidad de estas, pueden acoplarse en razones, como tenemos las teóricas, metodológicas y sociales.

Justificación Teórica

Justificación teórica de la motivación es crear incentivos tanto salariales como no salariales para mejorar su estado de ánimo y puedan seguir con su trabajo de la mejor manera. Justificación teórica del Clima organizacional; crearemos debates, charlas, que hagan que

los profesores se sientan cómodos y participativos en un determinado medio con un mayor auto estima y mejores relaciones.

Justificación Metodológica.

La presente investigación pretende probar la relación entre la motivación y el clima organizacional mediante encuestas que lleva a una serie de cuestionarios para implementar estrategias de motivación y poder mejorar el clima organizacional de la I.E.P Frederick Sanger S.R.L. Desde el punto de vista metodológico esta investigación es de tipo inductivo, porque identificamos los problemas específicos y vamos a lo general.

Justificación Social

Mediante dicha investigación la I.E.P Frederick Sanger S.R.L beneficiara a los profesores para que ellos brinden una enseñanza mucho mejor a los alumnos, para que mejoren su aprendizaje, por otro lado, la institución será reconocida por el servicio educativo que brinda esto llevara a tener un mejor nivel y este a la altura de otras instituciones educativas.

Como estudiante universitario, el hecho de realizar esta investigación de este tipo e involucrarme en el tema, ampliará mis conocimientos y habilidades, que no sólo me beneficiarán como profesional, sino también al Colegio Frederick Sanger.

1.6. Hipótesis

Con las estrategias que apliquemos se permitirá mejorar la motivación y el clima organizacional de los profesores de la I.E.P Frederick Sanger S.R.L

H1: Si, se propone estrategias de motivación para mejorar el clima organizacional de los profesores de la I.E.P Frederick Sanger S.R.L

H0: No, se propone estrategias de motivación para mejorar el clima organizacional de los profesores de la I.E.P Frederick Sanger S.R.L

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Proponer estrategias de motivación para mejorar el Clima Organizacional de los profesores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L.

1.7.2. Objetivos específicos

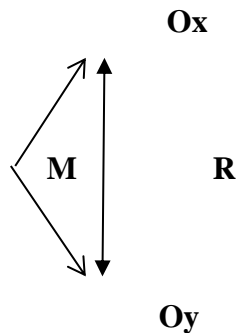
- Analizar la situación actual respecto a la motivación de los profesores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L”
- Determinar el nivel del clima organizacional de los profesores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L”
- Proponer estrategias de motivación para mejorar el clima organizacional de los profesores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L”

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de investigación

El diseño de la tesis desarrollada es Diagnostica o Propositiva es un proceso dialectico que utiliza un conjunto de técnicas y procedimientos con la finalidad de diagnosticar y resolver problemas fundamentales, encontrar respuestas a preguntas

científicamente preparadas, estudiar la relación entre factores y acontecimientos o generar conocimientos científicos en La I.E.P “Frederick Sanger S.R.L”.



Dónde:

M: Muestra de la investigación

Ox: Observación de la Motivación

R: Relación

Oy: observación del Clima Organizacional

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

La población está compuesta por 16 profesores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L”

Muestra

La muestra de investigación está conformada por 16 profesores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L”

2.3. Variables, Operacionalización

Variable Independiente: Motivación

Según Daniel Pink (2009) Motivación es el resultado de la combinación de los vocablos latinos Matus traducido “motivo” y metió que significa “movimiento”. Motivación,

que nos quiere decir;el efecto del movimiento se puede definir como es “señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacción.”

Variable Dependiente: Clima Organizacional

Según Chiavenato (2000) Afirma “ se refiere al ambiente laboral de la empresa, está vinculado al nivel de motivación de los trabajadores, esto indica las propiedades del ambiente institucional, es decir, que los aspectos de la empresa se desencadenan en diversos factores de motivación entre los trabajadores”. (p. 119).

Tabla 1
Operacionalización de variables independiente

Variables independientes	Dimensión	Escala	técnica/instrumento
	Planificación		
	Responsabilidad	Nunca	
		Casi nunca	
Motivación	Calidad de trabajo	A veces	Encuesta
		Casi siempre	
	Iniciativa	Siempre	
	Relaciones interpersonales		

Tabla 2
Operacionalización de variables dependiente

Variable dependiente	Dimensión	Escala	técnica/instrumento	
clima organizacional	Autorrealización			
	Involucramiento o Laboral	Nunca		
		Casi nunca		
	Supervisión	A veces		Encuesta
		Casi siempre		
		Siempre		
Comunicación				
Condiciones laborales				

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

Método Propositivo

El método propositivo es aquella que condice a la creación de nuevas estructuras de investigación, mediante la relación éntrelos problemas de la realidad y sus alternativas de solución. Bartra (2008) determina que es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales, este método permite que se realice de una manera adecuada la formación de hipótesis.

Técnicas de recolección de datos

En cuanto a los métodos de investigación se estudiarán dos maneras generales. Técnica documental y técnica de campo. La técnica documental permítela almacenar información para enunciar las teorías que declaran al estudio de los fenómenos y procesos. Teniendo en cuenta el uso de herramientas según la fuente documental a que hace referencia. Recopilación de datos secundarios: se hará uso de los libros, revistas, periódicos y tesis. Consulta bibliográfica impresa y digital: esta técnica nos permitirá contar con toda la ayuda tanto digital como impresa.

La técnica de campo permite la verificar el contacto directo con el objeto de estudio, y el acopio de testimonios que llevaran a confrontar la teoría con la práctica en la búsqueda de la verdad objetiva.

Observación: el método de la observación se llevó permanentemente a lo largo del proceso de duración de la investigación.

Encuestas: teniendo como información de los profesores o trabajadores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L” S.R.L.

Instrumento de recolección de datos: Kerlinger et al., 2002 define que una vez recopilada toda la información, que fue efectuada la codificación y tabulación de los datos.

Los resultados de los entrevistados son las respuestas para que tengan una categoría específica, con propósito de analizar las encuestas.

La validación del instrumento es la información que obtuvimos por medio de los instrumentos de trabajo, la cual fue revisada y evaluada por especialistas para comprobar los atributos o resultados del estudio.

Tabla 3
Validación del instrumento total

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,707	10

Nota: SPSS

La siguiente tabla presentada del Alfa Cronbrach, se observa que los indicadores son aceptados por los profesores, dado que el valor es mayor a 0.5.

Tabla 4
Validación del instrumento motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,505	10

Nota: SPSS

La siguiente tabla presentada del Alfa Cronbrach, se observa que los indicadores son aceptados por los profesores, dado que el valor es mayor a 0.5.

Tabla 5
Validación del instrumento clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,707	10

Nora: SPSS

La siguiente tabla presentada del Alfa Cronbrach, se observa que los indicadores son aceptados por los profesores, dado que el valor es mayor a 0.5.

Validación de los instrumentos: Para la presente investigación, se contó con la validación del cuestionario por partes de tres expertos, los cuales garantizaron la validez del mismo.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Elaboración de la encuesta

La recolección de datos se realizó mediante una encuesta debidamente valida por un jurado, basada en un cuestionario de 10 preguntas cada encuesta con medición en escala de Likert.

Malave (2007) Da a conocer que la escala de Likert mide actitudes, es decir, que se utiliza para medir el grado en que se da una actitud o disposición de los encuestados sujetos o individuos ene los contextos sociales particulares. El principal objetivo es agrupar numéricamente los datos que se expresa verbalmente para poder operar con ellos, como si se tratara de datos cuantitativos para poder analizarlos.

Desarrollo de la Encuesta

Las encuestas de motivación y Clima Organizacional lo realizamos dentro de la muestra total de la I.E.P”Frederick Sanger” que son 16 profesores.

Análisis Estadísticos e Interpretación de Datos

Para el procedimiento estadístico de datos se usó el software Microsoft Excel para los cuales los datos se presentaron en tablas y en gráficos estadísticos.

2.6. Aspectos éticos

La siguiente investigación, considera como condiciones éticas Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012) los siguientes principios:

Principio características éticas del principio:

Confidencialidad:

Observación participante

2.7. Criterios de rigor científico

Para la presente investigación, determino criterios de rigor científico, por lo mismo se consideró los siguientes para contar con la fiabilidad del estudio: credibilidad, debido a que a que la recolección de datos y los resultados se realizaron en el colegio, por ello se establece la aproximación del mismo frente a la problema de estudio; reflexividad, debido a que los resultados de la recolección de datos en el enfoque cuantitativo reflejan la veracidad de la percepción de las varias en estudio por parte de los encuestados y consistencia, ya que el estudio no existe posibilidad de una réplica.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos variable motivación

Tabla 6
Indicadores para medir y evaluar el trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
A veces	2	12,5
Casi siempre	8	50,0
Siempre	6	37,5
Nunca	0	0,0
Casi nunca	0	0,0
Total	16	100,0

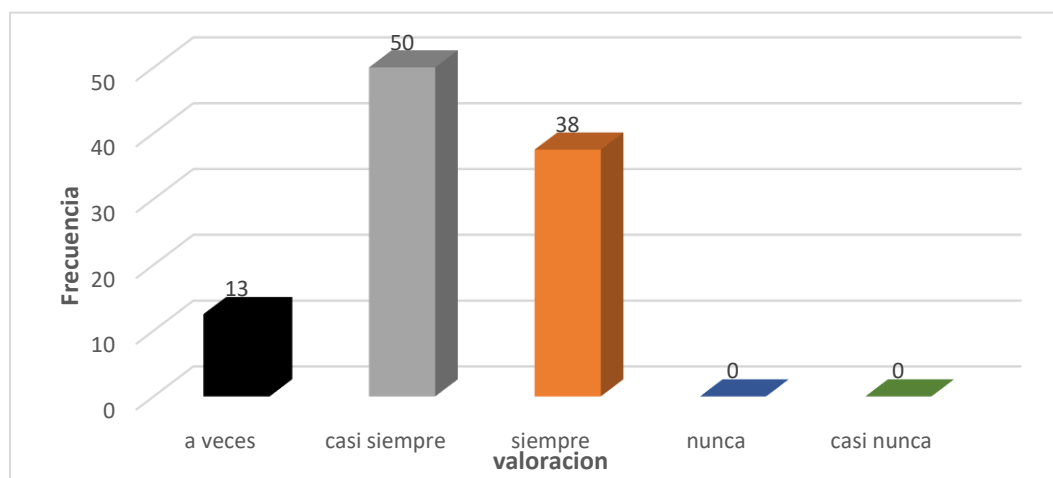


Figura 1. Indicadores para medir y evaluar el trabajo

Según lo observado respecto a los indicadores para medir y evaluar el trabajo podemos decir que en un 50% casi siempre la institución cuenta con indicadores para medir y evaluar el trabajo, mientras que un 38% nos dice que siempre cuentan con indicadores y un 13% indica que a veces.

Tabla 7
Cumplimiento de funciones encomendadas

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	11	69
Siempre	5	31
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	16	100

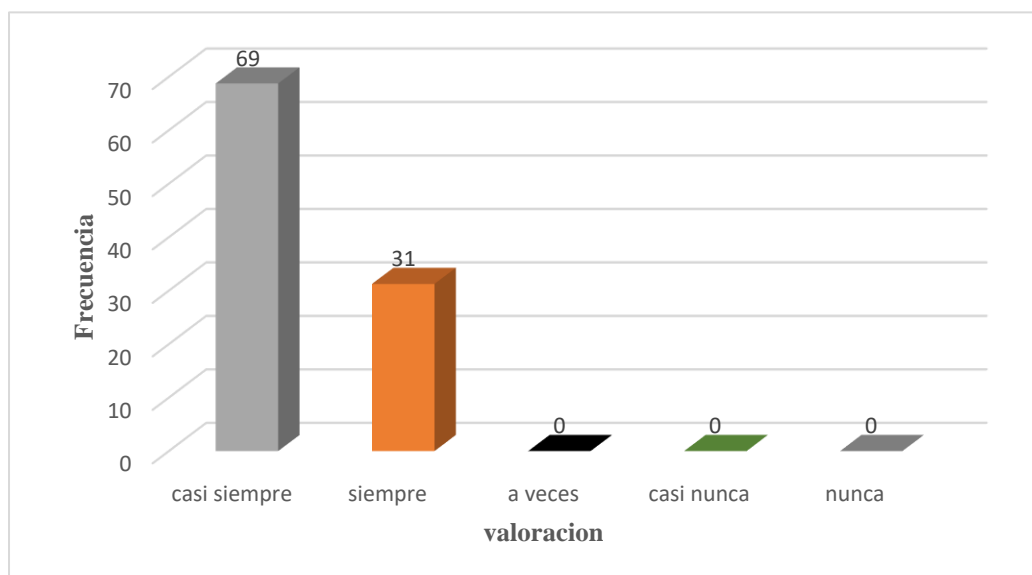


Figura 2. Cumplimiento de funciones encomendadas

La siguiente figura presenta que un 69% casi siempre se cumplen las funciones encomendadas y un 31% siempre se cumple con las funciones.

Tabla 8
Desarrollo de actividades diarias

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	6	38
Siempre	10	63
A veces	0	0
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	16	100

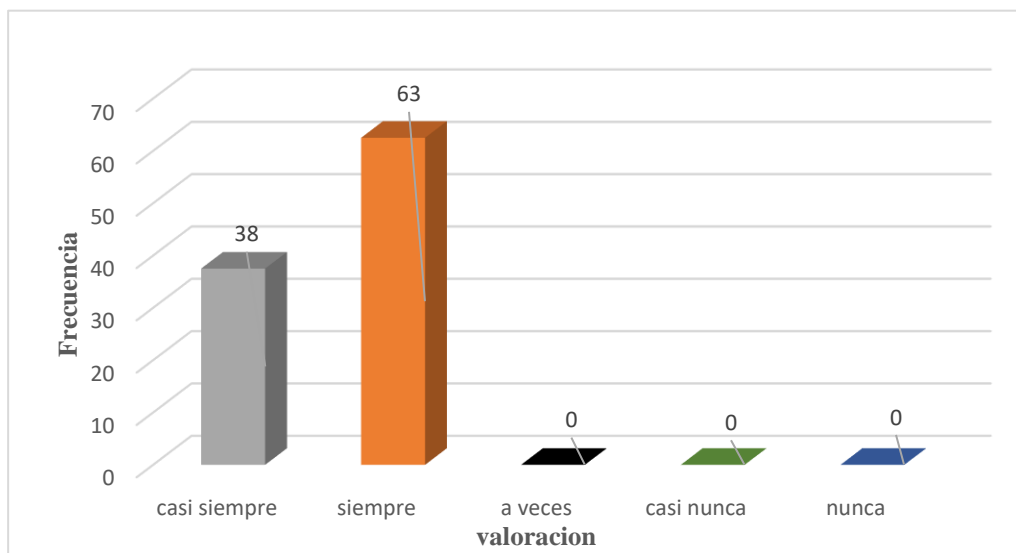


Figura 3. Desarrollo de actividades diarias

Muestra que el trabajo genera consistencia, presión y orden que un 63% siempre genera consistencia, presión y orden y un 38% casi siempre genera constancia y orden

Tabla 9
Soluciones originales a los problemas de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
A veces	3	19
Casi siempre	8	50
Siempre	5	31
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
Total	16	100

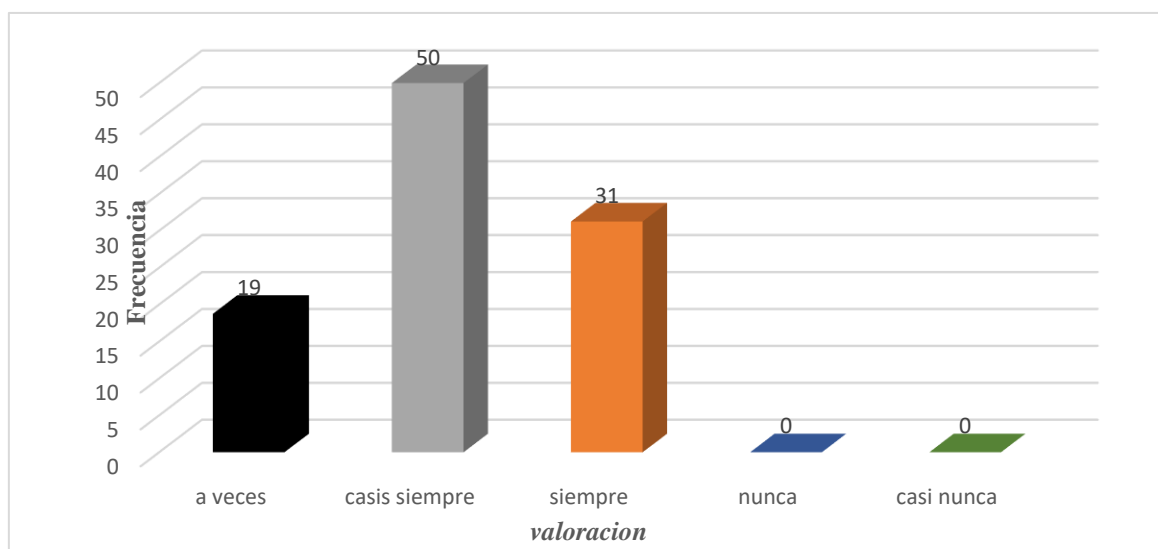


Figura 4. Soluciones originales a los problemas de trabajo

A continuación, la figura muestra la originalidad de las soluciones ante los problemas de trabajo, con un 50% casi siempre genera con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo, con un 31% siempre genero soluciones ante los problemas de trabajo y un 19% a veces se genera soluciones ante los problemas de trabajo

Tabla 10

Reconozco mis errores cometidos ante mis compañeros de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
A veces	3	19
Casi siempre	5	31
Siempre	8	50
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	16	100

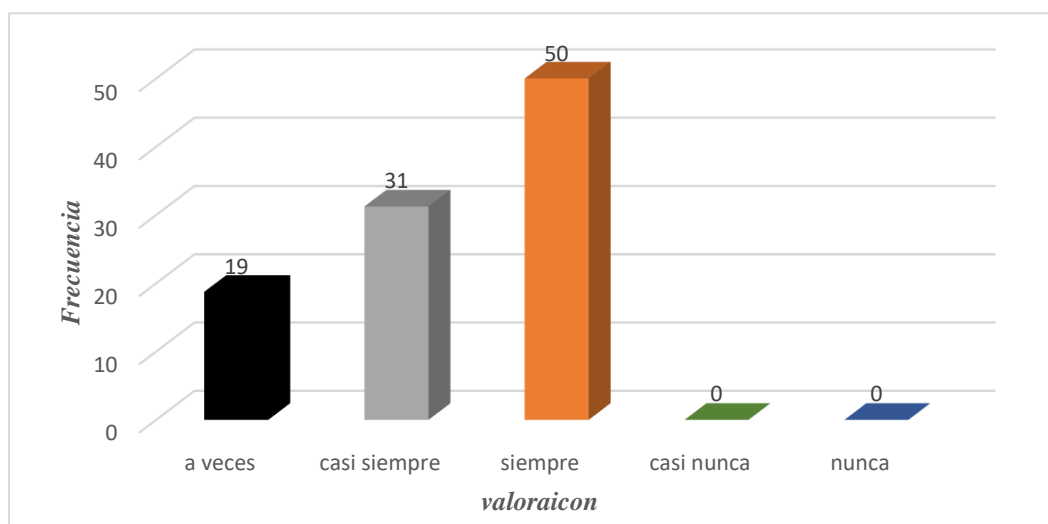


Figura 5. Reconozco mis errores cometidos ante mis compañeros de trabajo

La siguiente figura muestra que reconocen los errores cometidos ante sus compañeros de trabajo, que un 50% siempre reconocen sus errores cometidos ante sus compañeros, un 31% casi siempre reconocen sus errores cometidos y un 19% a veces reconocen sus errores cometidos ante sus compañeros de trabajo.

Tabla 11
Las condiciones ambientales de la institución facilitan mi actividad diaria

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
A veces	0	0
Casi siempre	2	13
Siempre	4	25
Casi nunca	7	44
Nunca	3	19
Total	16	100

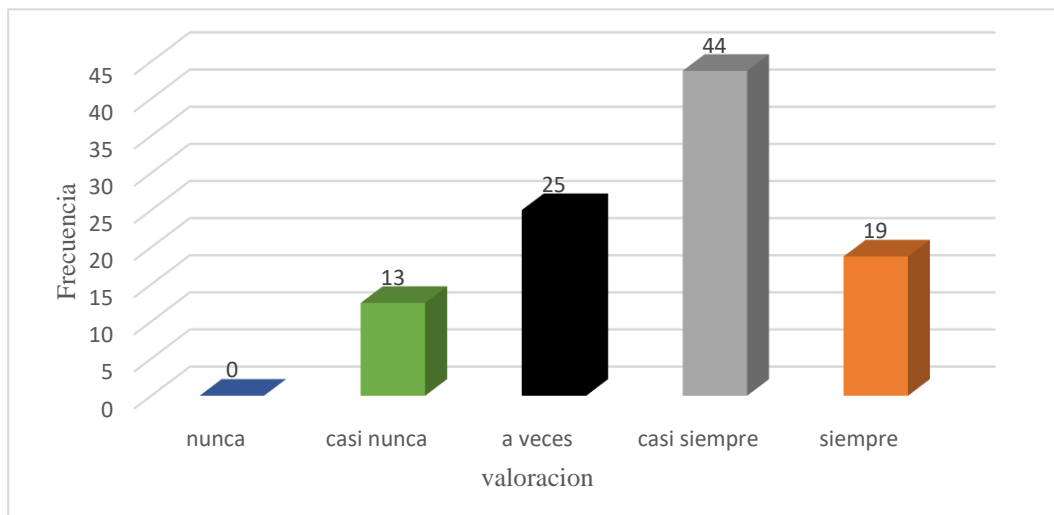


Figura 6. Las condiciones ambientales de la institución facilitan mi actividad diaria

Según lo observado, muestra que las condiciones ambientales de la institución facilitan la actividad diaria, con un 44% casi siempre las condiciones ambientales facilitan la actividad diaria, con un 25% a veces las condiciones ambientales facilitan la actividad diaria, con un 19% siempre facilitan las condiciones ambientales y un 13% casi nunca las condiciones ambientales facilitan la actividad diaria.

Tabla 12
Existe un ambiente de confianza entre mis compañeros

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
A veces	4	25
Casi siempre	7	44
Siempre	5	31
Casi nunca	0	0
Nunca	0	0
Total	16	100

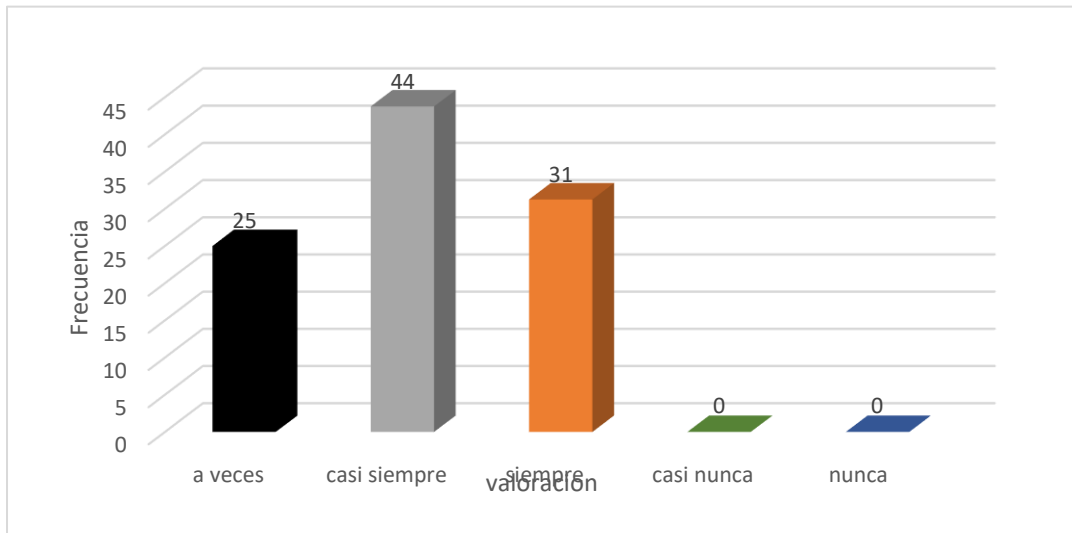


Figura 7. Existe un ambiente de confianza entre mis compañeros

Observamos que existe un ambiente de confianza entre mis compañeros, con un 44% casi siempre existe un ambiente de confianza, un 31% siempre existe un ambiente de confianza y un 25% a veces existe un ambiente de confianza entre mis compañeros

Tabla 13

Le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
A veces	1	6
Casi siempre	0	0
Siempre	5	31
Casi nunca	6	38
Nunca	4	25
Total	16	100

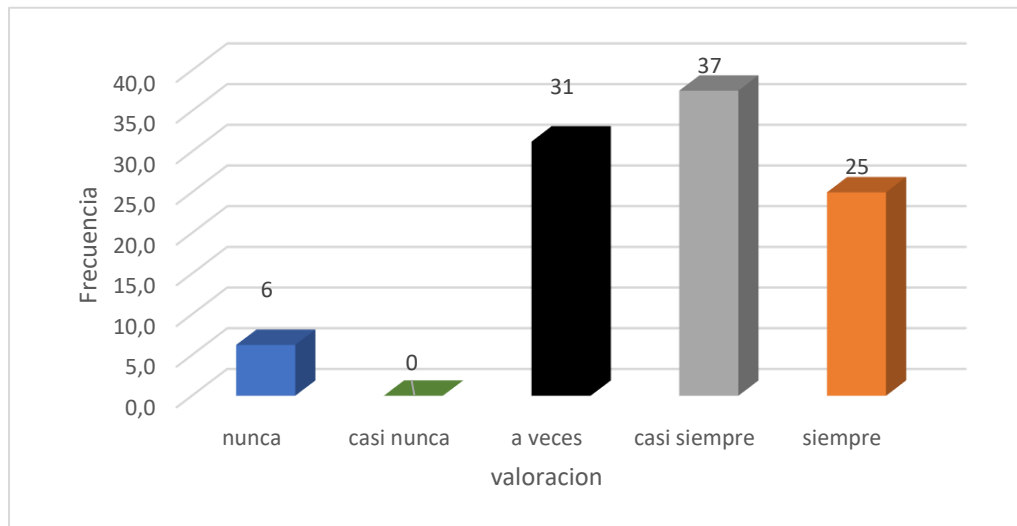


Figura 8. Le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico

En esta figura observamos el trabajo a presión por parte del personal jerárquico, con un 38% casi siempre le agrada el trabajo a presión, con un 31% a veces le agrada el trabajo a presión, un 25% siempre le agrada el trabajo a presión y un 6% nunca le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico.

Tabla 14

Las capacitaciones son las suficientes para cada una de las áreas de la institución

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
A veces	0	0
Casi siempre	2	13
Siempre	4	25
Casi nunca	4	25
Nunca	6	38
Total	16	100

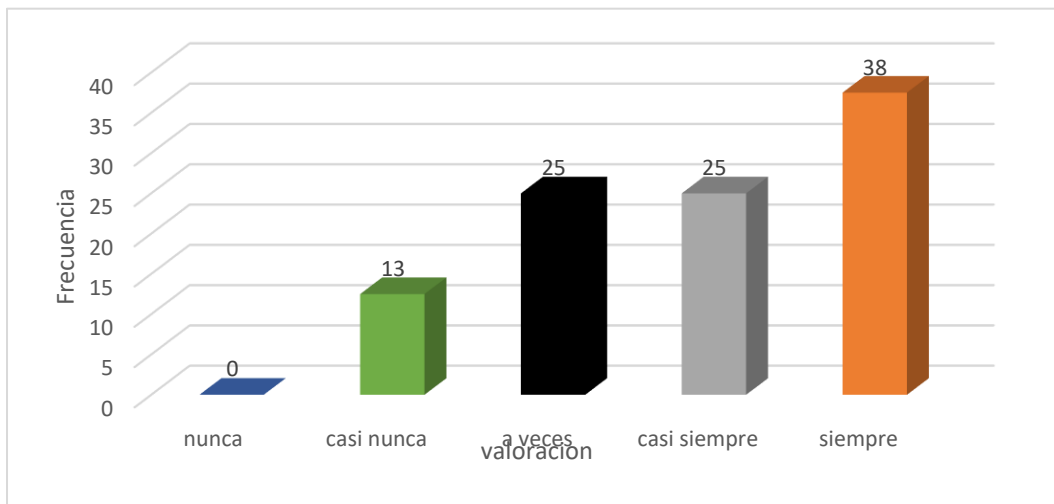


Figura 9. Las capacitaciones son las suficientes para cada una de las áreas de la institución

Según lo observado las capacitaciones son suficientes para cada una de las áreas de la institución, con un 38% siempre las capacitaciones son suficientes, con un 50% casi siempre y a veces las capacitaciones son suficientes y un 13% casi nunca las capacitaciones son suficientes para cada una de las áreas de la institución.

Tabla 15

Te gusta permanecer en grupos y organizaciones que trabajar solo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
A veces	0	0
Casi siempre	1	6
Siempre	2	13
Casi nunca	7	44
Nunca	6	38
Total	16	100

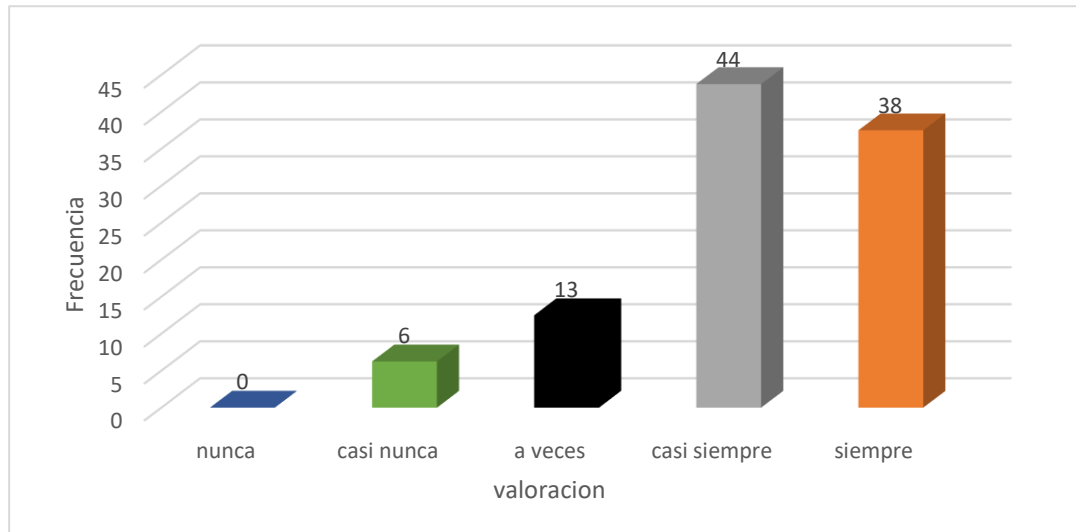


Figura 10. Te gusta permanecer en grupos y organizaciones que trabajar solo

Nos muestra, te gusta permanecer en grupos y organizaciones que trabajar solo, con un 44% casi siempre les gusta permanecer en grupos, un 38% siempre les gusta trabajar en grupo, un 13% a veces les gusta trabajar en grupo y con un 6% casi nunca les gusta trabajar en grupos y organizaciones que trabajar solo.

3.2. Resultados descriptivos variable motivación

Tabla 16
Tienen la facilidad para realizar su línea de carrera

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	1	6
Casi siempre	6	38
Siempre	9	56
Total	16	100

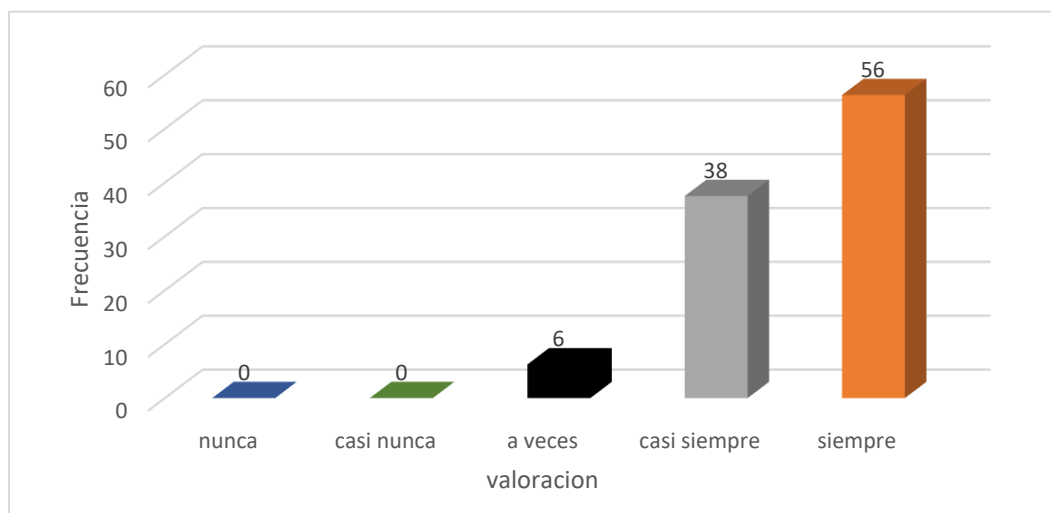


Figura 11. Tienen la facilidad para realizar su línea de carrera

Se muestra que tienen la facilidad para realizar su línea de carrera, con un 56% siempre tienen la facilidad, con un 38% casi siempre tienen la facilidad y con un 6% a veces tienen la facilidad para realizar su línea de carrera.

Tabla 17
Las actividades del trabajo permiten aprender y desarrollar

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	1	6
Casi siempre	2	13
Siempre	13	81
Total	16	100

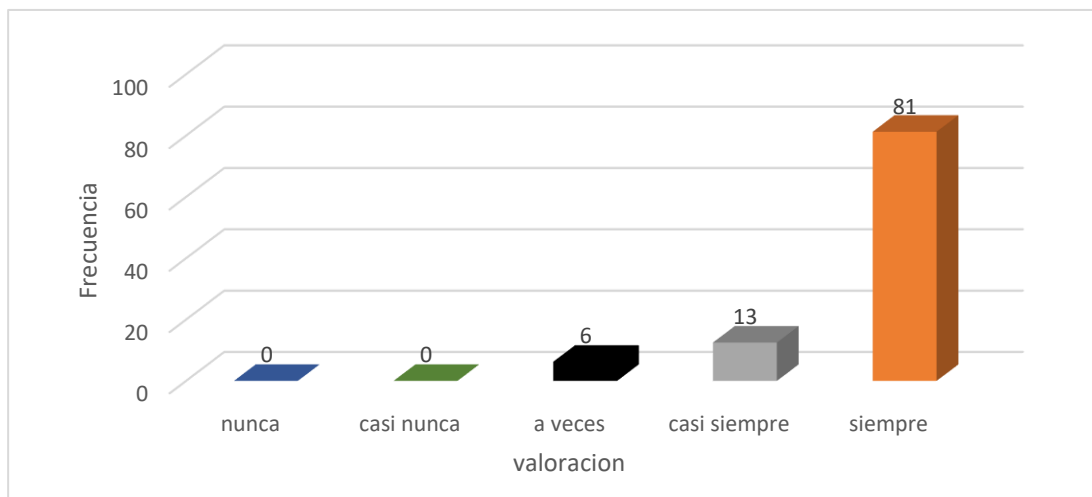


Figura 12. Las actividades del trabajo permiten aprender y desarrollar

Observamos que las actividades del trabajo permiten aprender y desarrollar personalmente, con un 81% siempre las actividades del trabajo permiten aprender, con un 13% casi siempre las actividades permiten aprender y con un 6% a veces las actividades del trabajo permiten aprender y desarrollar profesionalmente.

Tabla 18

El Trabajador es considerado el factor clave para el éxito de la organización

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	1	6
Casi siempre	5	31
Siempre	10	63
Total	16	100

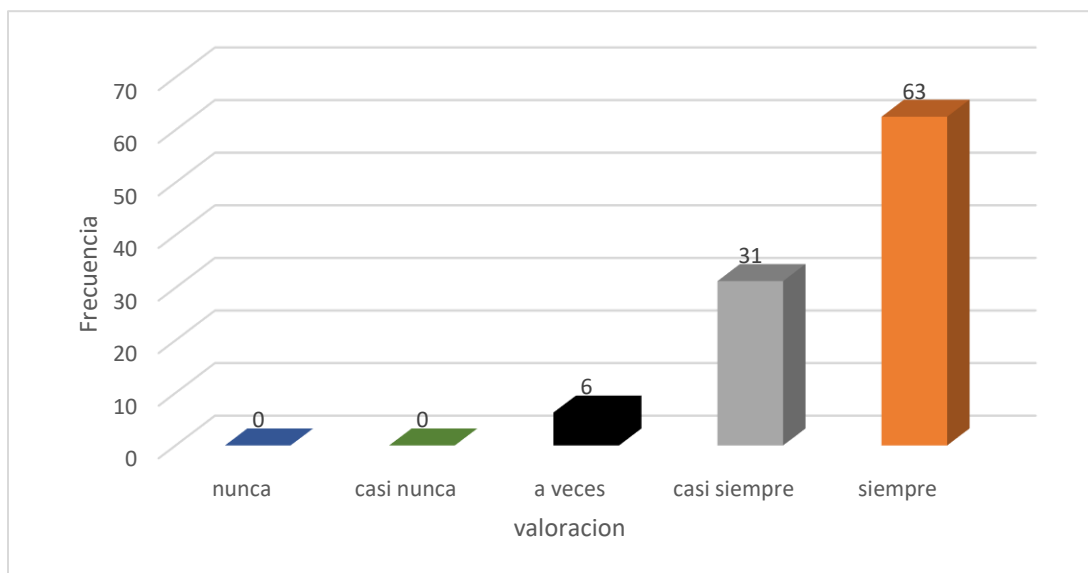


Figura 13. El Trabajador es considerado el factor clave para el éxito de la organización

En la siguiente figura se muestra que el trabajador es considerado el factor clave para el éxito de la organización, con un 63% siempre el trabajador es considerado el factor clave, con un 31% casi siempre el trabajador es considerado el factor clave y con un 6% a veces el trabajador es considerado el factor clave para el éxito de la organización.

Tabla 19
El Trabajador se siente comprometido con la organización

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	1	6
Casi siempre	0	0
Siempre	15	94
Total	16	100

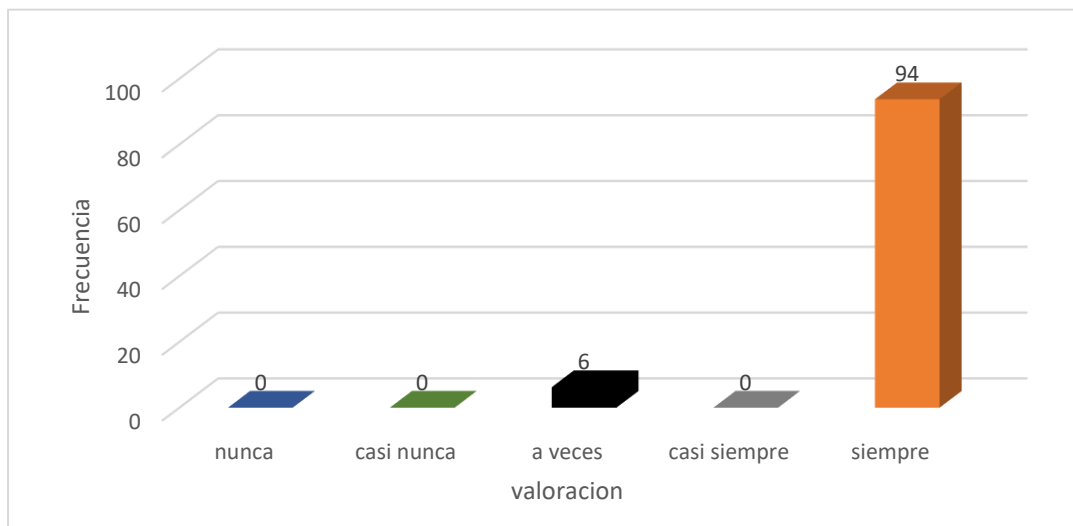


Figura 14. El Trabajador se siente comprometido con la organización

Nos muestra que el trabajador se siente comprometido con la organización, con un 94% siempre el trabajador se siente comprometido y un 6% a veces el trabajador se siente comprometido con la organización.

Tabla 20
El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	0	0
Casi siempre	9	56
Siempre	7	44
Total	16	100

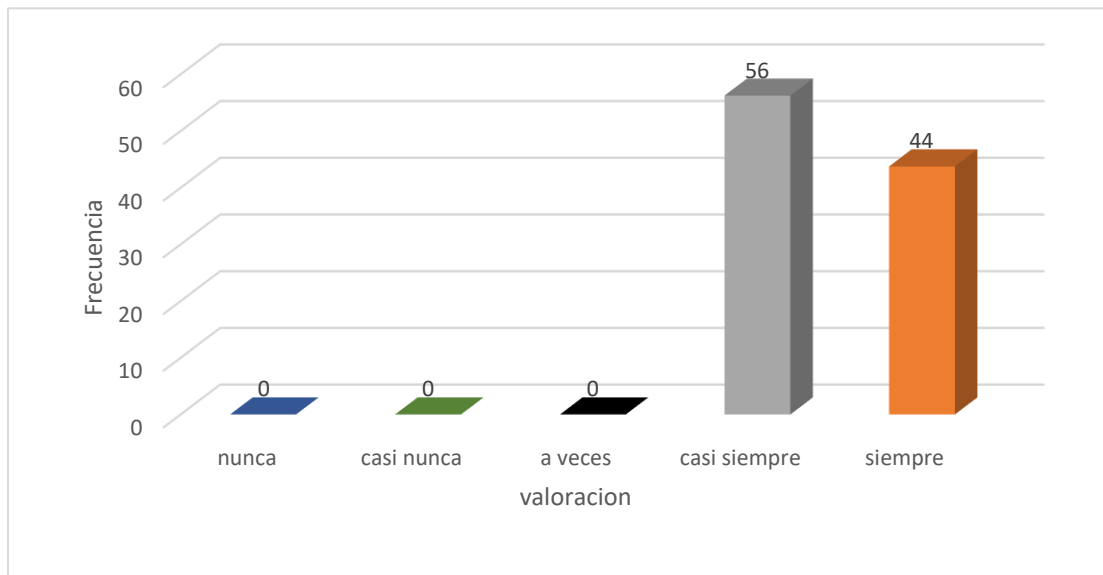


Figura 15. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos

Observamos que el supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos, con un 56% casi siempre el supervisor brinda apoyo y un 44% siempre el supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos.

Tabla 21

La evaluación que se hace ayuda en la mejora del trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	0	0
Casi siempre	7	44
Siempre	9	56
Total	16	100

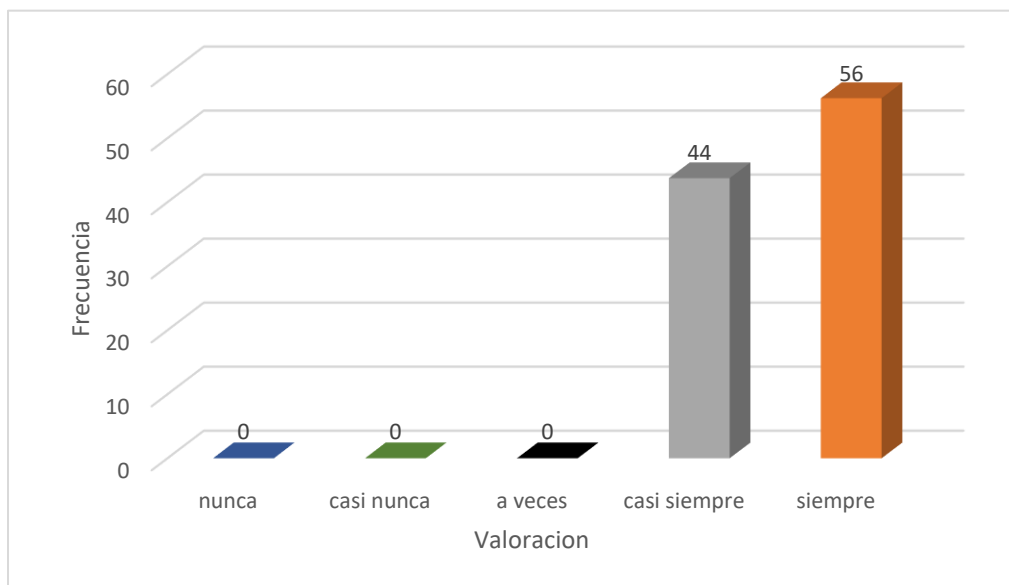


Figura 16. La evaluación que se hace ayuda en la mejora del trabajo

En esta figura la evaluación que se hace ayuda en la mejora del trabajo, con un 56% siempre la evaluación que se hace ayuda y un 44% casi siempre la evaluación que se hace ayuda en la mejora del trabajo.

Tabla 22

La institución fomenta y promueve la comunicación interna

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	2	13
Casi siempre	6	38
Siempre	8	50
Total	16	100

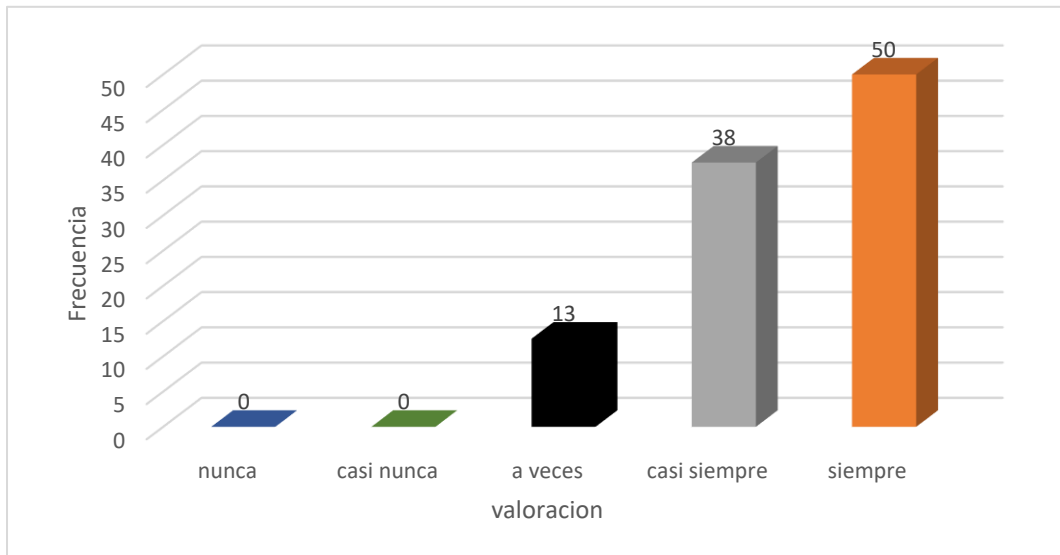


Figura 17. La evaluación que se hace ayuda en la mejora del trabajo

Observamos la institución fomenta y promueve la comunicación interna, con un 50% siempre la institución fomenta la comunicación, con un 38% casi siempre promueve la comunicación y con un 13% a veces la institución fomenta y promueve la comunicación interna.

Tabla 23

La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	5	31
Casi siempre	9	56
Siempre	2	13
Total	16	100

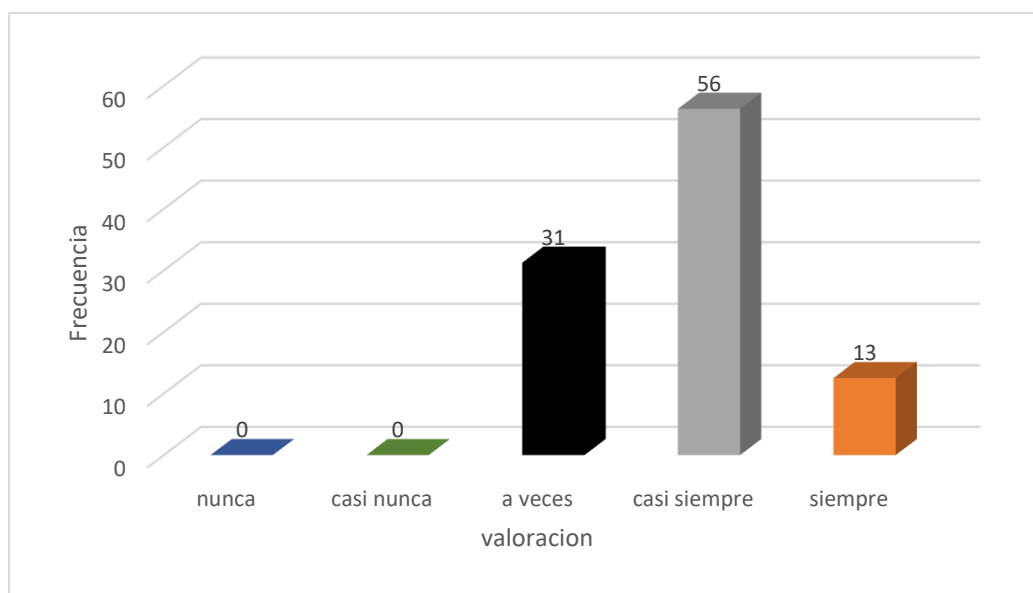


Figura 18. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones

Se observa que la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones, 56% casi siempre la remuneración es atractiva, con un 31% a veces la remuneración es atractiva y un 13% siempre la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.

Tabla 24

Se cuenta con información necesaria para cumplir con el trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	1	6
Casi siempre	9	56
Siempre	6	38
Total	16	100

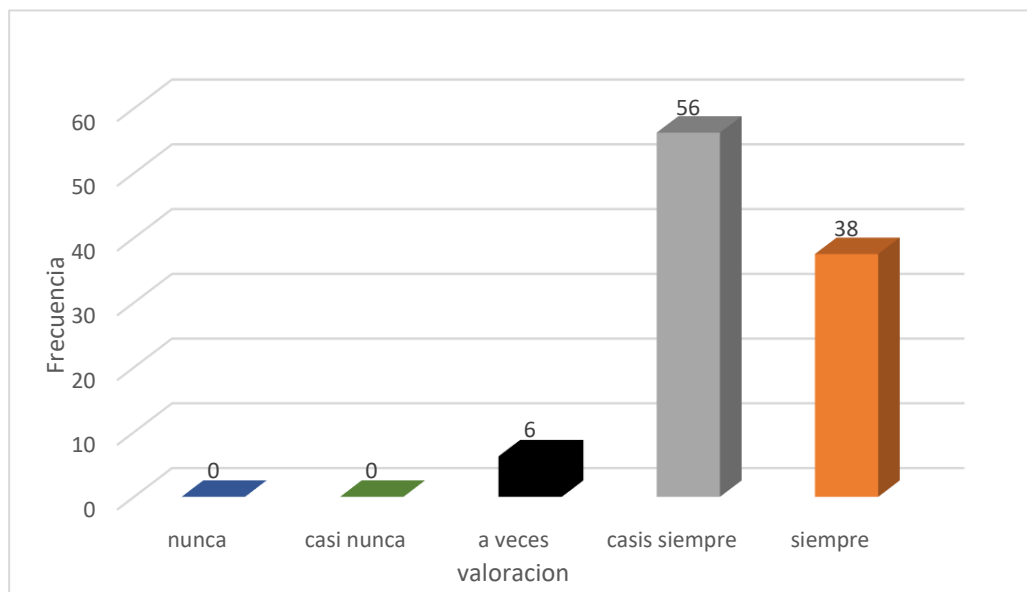


Figura 19. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones

Según lo observado se cuenta con información necesaria para cumplir con el trabajo, 56% casi siempre se cuenta con información, con 38% siempre se cuenta con información y con un 6% a veces se cuenta con información necesaria para cumplir con el trabajo.

Tabla 25
Se dispone de tecnología que facilite el trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0
Casi nunca	0	0
A veces	4	25
Casi siempre	9	56
Siempre	3	19
Total	16	100

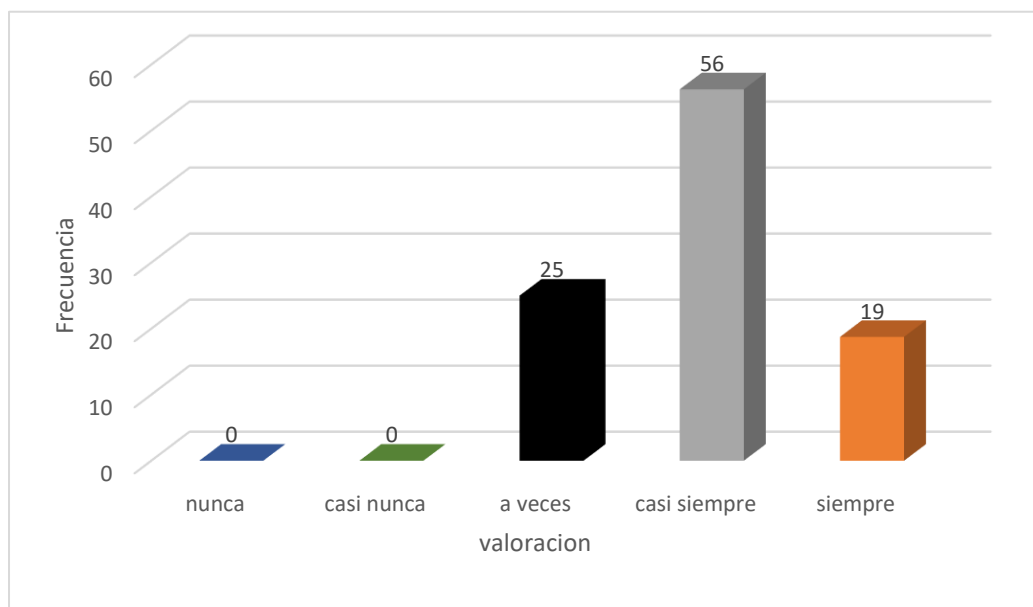


Figura 20. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo

A continuación, SE muestra que se dispone de tecnología que facilite el trabajo, con un 56% casi siempre se dispone de tecnología, con un 25% a veces se dispone de tecnología y un 19% siempre se dispone de tecnología que facilite el trabajo

3.2. Discusión de resultados

Analizar la situación actual de la motivación de los profesores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L” Se evidencia que todas las dimensiones de la motivación donde analizaremos cual es la que tiene mayor o menor porcentaje. Donde la planificación es un 50% muy Bueno y Bueno lo que podemos decir que está en un buen nivel, la responsabilidad con un 62.5% muy Bueno y un 37.5% Bueno, calidad de trabajo observamos que un 37.5% es muy bueno, un 37.5% bueno y un 12.5% regular (en esta dimensión se tiene que mejorar con las estrategias que se mostraran más adelante); iniciativa con un 37.5% muy bueno, un 56.3% bueno y un 6.3% malo (en esta dimensión observamos un pequeño grupo que falta mejorar); relaciones interpersonales con un 31.3% muy bueno, 56.3% bueno y un 12.5% regular.

Forero y otros (2008) investigo la motivación, liderazgo y sentido que pertenece el clima organizacional, con el objetivo de permanecer en la institución, por eso mismo gracias a las encuestas verificamos que el 94% de los trabajadores están comprometidos con su trabajo se sienten motivados dentro del clima organizacional que brinda dicha institución, por otro lado, esta juega un rol de mantenimiento oportuno de las instalaciones y suministros para que realicen sus labores con mejor eficacia

Analizar el nivel del clima organizacional de los profesores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L”, mostrando la evidencia que nos brinda la tabla n°37 donde vemos los resultados de las dimensiones; Autorrealización 81.3% muy bueno y un 18.8% bueno; involucramiento laboral con un 87.5% muy bueno y un 12.5% bueno; supervisión con un 75% muy bueno y un 25% bueno; comunicación con un 50% muy bueno y 43.8% bueno; condiciones laborales 43.8% muy bueno, 50% bueno y un 6.3% regular.

Pérez (2015) manifiesta que en las empresas peruanas es necesario la aplicación de estímulos organizacionales con la finalidad de que en un grupo de trabajo exista cooperación mutua, comunicación, disciplina, ética y asistencia entre las personas que forman parte de dicha institución, esto permitirá que los profesores se identifiquen con el centro laboral, por eso el departamento de recursos humanos debe de mejorar, capacitar, implementar evaluaciones y conocimientos a los docentes para que su funcionamiento laboral mejore y ellos mismos se sientan involucrados ya que también están aprendiendo de ella.

Proponer estrategias de motivación para mejorar el clima organizacional de los profesores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L”. De acuerdo con los datos obtenidos de la tabla n° 24 podemos ver que la motivación mejora y aumenta el nivel de productividad del clima organizacional, dando como resultado un 62.5% muy Buena la motivación en la I.E.P”Frederick Sanger”, así mismo un 37.5% la motivación es buena, dando como resultado que la motivación en dicha institución no tiene un punto bajo.

Quiroz. (2011). Lambayeque, Perú. En su tesis “La motivación es fundamental para la gestión de los profesores en los niveles primario y secundario. La investigación fue hecha para estudiar la falta de motivación en la enseñanza de los estudiantes de nivel primario y secundario, la observación y análisis fue el instrumento de medición, se utilizó la encuesta para ver el trabajo de los docente, se utilizó como método, el método histórico comparativo y documental, el diseño de investigación empleada es de tipo prospectiva porque consiste en hacer una solución que tendrá su aplicación en un determinado tiempo, el cual permitirá observar los cambios obtenidos.

Gracias a las encuestas realizadas se pudo verificar que es lo que falta mejorar en la enseñanza de los profesores, existen múltiples factores como incentivos salariales o reconocimiento al mejor profesor, etc. Con este cuestionario podemos mejorar el 37.5% que es bueno a muy bueno y a si llegar al 100% de la capacidad de los profesores que laboral en la institución.

3.3. Propuesta

En el siguiente capítulo se proponen diversas estrategias con la finalidad de que la I.E.P “Frederick Sanger” mejore la calidad de su ambiente laboral. Ya que al momento de realizar una encuesta a los profesores que se encuentran trabajando en dichas instituciones se dio cuenta que existe algunos puntos que se deberá mejorar para que su nivel laboral sea más eficiente y eficaz y así puedan brindar a los alumnos una enseñanza correcta donde tanto alumno como profesor se sientan bien en un ambiente cálido.

- Objetivo general

Proponer estrategia de Motivación para mejorar el Clima Organizacional de los profesores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L 2017”

- Objetivos específicos

- Diseñar un programa de incentivos para los colaboradores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L”
- Diseñar un programa para reconocer el logro destacado de nuestros colaboradores
- Diseñar un programa de capacitación para los colaboradores de la I.E.P”Frederick Sanger”
- Diseñar un programa de actividades integradoras para la comunidad educativa I.E.P “Frederick Sanger S.R.L”

Propuesta de investigación

Con los resultados de las encuestas podemos dar las siguientes propuestas para mejorar la motivación y el clima organizacional de la I.E.P “Frederick Sanger”. Primero tenemos que centrarnos en las condiciones laborales del centro educativo ya que un profesor para que brinde una mejor enseñanza tiene que sentirse bien en el ambiente donde se encuentra realizando una actividad que le guste, pero en el caso de la institución que estamos analizando podemos ver que un 13% de los profesores no están a gusto con el ambiente de trabajo, por lo que se deberá adaptar o adecuar un ambiente donde puedan realizar sus tareas que le son encomendadas.

En cuanto a la confianza que debe existir entre compañeros de trabajo es muy importante ya que permitirá que se sientan bien en dicho ambiente laboral, en el caso de la I.E.P Frederick Sanger, el 25 % no tiene confianza con sus compañeros por lo que generara que no haya buenos resultados en la institución, por lo tanto se propone que se realicen más charlas o actividades donde los integrante puedan interactuar entre ello con la finalidad| de que puedan con ello surja una amistad y poder mejorar el entorno solo laboral, sino también

económico, social y cultural. Si se implementaría esta propuesta, se generar un buen clima organizacional ya que la confianza va de la mano con la comunicación, y en este caso tampoco existe comunicación entre los trabajadores ya que así se pudo presenciar en la encuesta, por lo tanto, si no promueve la comunicación no existirá confianza entre sus trabajadores.

Así mismo si no existen capacitaciones en un trabajador por lo tanto su productividad no será llegar a lo pensado, es así que se propone capacitaciones que pueden ser mensuales con la finalidad de que mejoren sus métodos de enseñanzas. También propondremos que exista dialogo con los profesores ya que el 6% de los profesores casi nunca le gusta trabajar en equipo, lo cual genera complicaciones en el ambiente laboral, pues la mayoría de instituciones creen conveniente trabajar en equipo para lograr mejores resultados.

La siguiente propuesta consiste que los profesores deben sentirse cómodos con las remuneraciones que se le brinda la institución, el 31 % de los profesores a veces se siente cómodos con la paga, por lo que se propone pagar a los profesores un sueldo similar al de otras instituciones, ya que ello es un factor clave de una de las estrategias y así mantener motivado al trabajador con un salario que identifique su esfuerzo.

Es así que si el personal no está capacitado no va a laboral el 100% mucho menos llegara al objetivo que debe de alcanzar, por lo que los profesores de la institución educativa tienen que tener información para poder cumplir su trabajo, por lo que se propone brindar material adecuado con la finalidad de que se realice na actividad adecuado y eficiente.

Finalmente, no podemos dejar de mencionar que la tecnología nos ayudara a cumplir con efectividad un trabajo que se no ha encomendado, ello también va de la mano con las capacitaciones para los profesores, por lo que ello influirá no solo en la motivación de los trabajadores, sino que también existirá un mejor clima organizacional en la institución.

Propuestas de Motivación:

En este indicador usaremos las estrategias de motivación las cuales son:

- Incentivos salariales: es importante se desarrolle una escala de incentivos para todos los colaboradores basados en elementos como la experiencia, las

evaluaciones, las metas alcanzadas, los objetivos logrados. Para ello se debe de trabajar con la oficina de Planificación para que se pueda presupuestar estos montos.

- Reconocer con resolución y diploma el logro destacado de nuestros colaboradores: a través de la Dirección de la institución, se deben de elaborar resoluciones para que se puedan reconocer al personal que logre el mejor puntaje, además, este debe ir a su file personal dentro de su legajo en el área de recursos humanos.
- Celebrar los cumpleaños de los docentes: reuniones programadas bajo un compartir con el personal colaborador para que pueda integrarse todo el equipo, desde administrativos hasta la plana docente y otros colaboradores.
- Tener la oportunidad de ascender como subdirector o director respetando la meritocracia: esto debe ser publicado de forma abierta en las redes sociales de la institución y que pueda permitir a los colaboradores, participar de todas las oportunidades de crecimiento dentro del IEP.

Propuestas de Clima Organizacional

En este indicador del clima organizacional propondremos algunas propuestas que son las siguientes:

- Materiales de escritorio: como parte del trabajo se debe de asegurar que todo el material de escritorio este completo.
- Equipar un aula de audio visuales: mediante la adquisición de equipos y un sistema que permita que el aula tenga la dinámica audiovisual para ser usado en todo momento que se requiera, desde reuniones hasta enlaces internacionales.
- Considerar un programa de capacitación anual para los profesores, en donde se les provea las técnicas y estrategias - enseñanza que necesita, de los cursos a enseñar (Matemática, Comunicación, Ciencia y ambiente, Personal social, Educación

Física, etc.).

- Realizar mediciones de clima organizacional en el futuro, de forma periódica con el fin de mantener un ambiente sano, esto va permitir que se pueda establecer un mejor control de las actividades y que se pueda reconocer el trabajo en equipo.
- Fomentar el trabajo en equipo de los profesores con los alumnos en horario extracurricular (música, deportes, visitas a museos)
- Generar una relación con el jefe inmediato (director)

Cronograma de actividades

Las actividades de las propuestas de la investigación se detallan a continuación:

Tabla 26

Cronograma de actividades

Actividades		2022				
		abril	Mayo	junio	julio	agosto
1	Elaboración de la propuesta					
	Investigación de la propuesta	X	X			
2	Presentación de la propuesta					
	Revisión de la propuesta por el asesor metodólogo		X			
	Revisión completa por		X			

	el asesor metodólogo					
	Revisión completa por un asesor especialista		X			
	Levantamiento de observaciones			X		
	Aprobación de la propuesta			X		
3	Realización de la propuesta					
	Inicio de las propuestas realizadas			X		
	Programa de incentivos				X	
	Programa para reconocer el logro				X	
	Programa de capacitación					X

	Programa de actividades integradoras					X
--	--------------------------------------	--	--	--	--	---

Nota: Elaboración Propia

Presupuesto

Presupuesto estimado para la investigación se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 27

Programa de incentivos para los colaboradores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L

Programa de incentivos	Total
Regalos de cumpleaños	S/15
Horas extras	S/20
Asignación familiar	S/80
Total	S/115

Tabla 28

Programa para reconocer el logro destacado de los colaboradores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L

Programa de logros destacados	Total
Pago extra cuando ganan feria de ciencia entre otros con los alumnos	S/100
Pago extra al mejor profesor del mes	S/50
Total	S/150

Tabla 29

Programa de capacitación para los colaboradores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L

Programa de capacitación	Total
Capacitación anual	S/400
Total	S/400

Tabla 30

Programa de actividades integradoras para la comunidad educativa de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L

Programa de actividades integradoras	Total
Día de platos típicos	S/20
actuaciones para el colegio	S/20
Paseos	S/30
Total	S/70

Nota: Elaboración Propia

Tabla 31

Presupuesto de los programas propuestos de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L

Presupuesto de programas	Pagados por los mismos profesores	Total
Programa de capacitación		S/400
Programa de logros		S/150
Programas de incentivos	(S/-15)	S/115
Total		S/650

Nota: Elaboración Propia

Financiamiento

El financiamiento de la propuesta de investigación tendrá que ser financiado por si misma I.E.P “Frederick Sanger S.R.L” por el monto de 650 soles.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

En la actualidad la I.E.P “Frederick Sanger” S.R.L, está en pleno crecimiento por el aumento de la demanda de alumnos, esto genera que los profesores estén desmotivados en el ambiente laboral, dicha institución no presenta estrategias de motivación; esta investigación es para ayudar a crear estrategias de motivación para mejorar el clima organizacional de profesores y conseguir tener la eficiencia y eficacia que necesita la institución para estar al mismo o mayor nivel que otras instituciones educativas.

Se concluye que la gran mayoría del personal está muy comprometida con la I.E.P Frederick Sanger, pero clima organización donde laboran no muy implementado para que los profesores puedan realizar sus actividades con eficiencia, esto genera un poco de desmotivación, observando que una pequeña parte de los profesores no están a gustos con el ambiente laboral.

Otra de las conclusiones es la falta comunicación y el ambiente laboral que están dentro clima organizacional por la cual he propuesto algunas estrategias de motivación para mejorar el clima organizacional de los profesores: I.E.P Frederick Sanger.

La propuesta de motivación se ha centrado en tomar indicadores que se usarán en las estrategias de motivación como los incentivos salariales (al mejor profesor del mes), reconocer con resolución y diploma el logro destacado de nuestros colaboradores (ganar algún concurso de matemática o ciencias), celebrar los cumpleaños de los docentes y tener la oportunidad de ascender como subdirector o director respetando la meritocracia.

Finalmente concluimos que la medición y evaluación del trabajo es casi siempre con un 50%, por otro lado, observamos que algunos profesores indican que un 13% a veces son evaluados. Esto nos muestra que un parte de los profesores no se sienten motivados para enseñar, ya que no existe una evaluación continua hacia los profesores, esto pudiera tener un descontento por parte de los alumnos y más adelante generar disminución de los alumnos, por la sencilla razón que sienten que están siendo educados y se van a otras instituciones educativas.

4.2. Recomendaciones

Se recomienda al director/administrador mejorar las condiciones laborales para que los trabajadores (profesores) puedan realizar su tarea de la mejor manera, eso quiere decir disponer de los materiales de trabajo, como información, instrumentos, renovar tecnología etc.

Otra recomendación que piden los profesores al director de la I.E.P Frederick Sanger es tener las capacitaciones necesarias para poder laborar (de los cursos asignados para cada profesor: matemática, comunicación, educación física, etc.) y estén actualizados con temas a tratar en sus distintas clases para el aprendizaje de los alumnos. Gracias a estas capacitaciones anuales los profesores estarán actualizados en la educación para poder brindarles los conocimientos necesarios a los alumnos de dicha institución educativa.

Se les recomienda a los profesores tener una mejor comunicación con los demás trabajadores para generar confianza y obtener un buen clima laboral; por otro lado, se le recomienda al director/ administrador tener reuniones de confraternidad para que los profesores se conozcan y compartan un tiempo y se puedan comunicar ya que es un indicador que revelo la encuesta. También se le recomienda al Director tener una conversación con el contador para poder aumentar la remuneración ya que es otro indicador que quiere que mejoren los docentes

REFERENCIAS

- Agüero, M y Segura, R. (2012) “Relación del clima Organizacional y satisfacción laboral en el personal Docente y administrativo de la facultad de administración de empresas de la UNCP”. Perú: Universidad nacional del centro del Perú
- Abraham Maslow. (2012) “Teoría de la Motivación Humana”. A theory of human motivation, Psychological Review, New York, Vol. 50, 1943
- Alma Rossa Machuca Camaza. 2009.” Las Organizaciones Del Siglo XXI” Apuntes de Administracion general
- Álvarez, A. (2001). “Introducción: Culturas, Desarrollo Humano y Escuela. Hacia el diseño cultural de la Educación”. México: Francis.
- Bartra, L. F. (2008). Método deductivo e inductivo. Universidad Nacional de Ingenieros. Recuperado de <http://fillerbartra.blogspot.pe/2008/04/metodo-deductivo-e-inductivo.html>
- Brunet, H. (2002). “El Clima del Trabajo en las Organizaciones”. México: Trillas.
- Brown WB, Moberg DJ, (1990) “Teoría de la Organización y la Administración: Enfoque integral”. México: Editorial Limusa.
- Cañedo, R. (2007). La motivación pertenencia, responsabilidad en busca de una cultura de excelencia. La Habana. Recuperado: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S102494352007001000001&script=sci_arttext&tlng=pt
- Cardona, Z. y Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. Elsevier, 184-189.
- Chiavenato, I. (2012). “Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las Organizaciones”. México: Mc Grill.
- Dan Pink (2009) “La sorprendente ciencia de la motivación”. https://wwten.com/.../dan_pink-on-motivacion
- Fernandez, J. (2012). “Empresa y Administración”. Editorial: EDITEX. España, Madrid.

- Flores, M. (2014). “Contraste de un modelo del compromiso laboral en centros de salud pública”. UNAM. México.
- Florez Gracia Rada Javier. 2010. El comportamiento Humano en las Organizaciones. - Lima: Universidad del Pacifico.
- Forero, M.; Rincón, X. y Velandia, M. (2008) “Motivación, liderazgo y Sentido de Pertenencia. Clima Organizacional Flores La Balvanera Ltda.”. Bogotá; Universidad de la Salle.
- García, S (2014). “Características organizacionales”. Perú:Mediographic. Recuperado en: <http://new.medigraphic.com/cgi-bin/resumen.cgi?IDARTICULO=13901>.
- Goleman, D. (1999). “La inteligencia Emocional en la empresa”. Editorial Vergara. España. Tercera edición.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., y Baptista, L. P. (2014). Metodología de la investigación. (6ta Edición). México, D.F: McGraw-Hill Educación.
- Hinojosa, C. (2010). Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses (tesis de doctorado). Universidad Playa Ancha de Valparaíso, Chile.
- Huaripoma, M. y Rosado, P. (2018). Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de lima 2017. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.
- Kerlinger, F., Lee H. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales. México: McGraw-Hill.
- Kreither, R. & Kinicki, A. (1997). “Comportamiento de las Organizaciones”. Madrid: ,McGrill.
- Malave, N. (2007). Modelo para enfoques de investigación acción participativa. Instituto universitario de tecnología Jacinto Navarro Vallenilla – Venezuela Recuperado de: <http://uptparia.edu.ve/F%C3%Dsico%20de%20Escala%20Likert.pdf>

- Murillo, J. (2012). "El Proceso de Cambio Escolar. Una guía para impulsar y Sostener las Mejoras de las Escuelas". Barcelona: REICE. DOI: <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol10num1/art2.pdf>
- Ñaupas, P., Mejía, M., Novoa, R. y Villagómez, P. (2013). Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis. (3ra edición). Perú: Editorial e imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ortiz, I. y Bastidas, P. (2018). La motivación y el clima laboral de los colaboradores en el centro de clínicas Odontológicas "Dentium" del cantón Ambato, provincia de Tungurahua. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/27063>
- Palma, S. (2002) "La Motivación y el Clima Laboral en trabajadores de instituciones universitarias". Perú
- Pérez M. & Toro J. (1999). "Clima Organizacional y gerencia: Inductores del Cambio Organizacional". Venezuela: RevinPost.
- Pink, D. (2009). "Unidad: La sorprendente verdad acerca de lo que nos motiva". New York: Riverhead.
- Quiroz (2011). La motivación como propuesta estrategia de gestión docente en el nivel primario de la I.E N° 2008 El Rosario. Lambayeque, Perú. Biblioteca de la Universidad Cesar Vallejo
- Quintero, N. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago- Ecuador.
- Rovello, C. (2014). "Análisis del clima organizacional para la mejora del desempeño laboral de la empresa Agro Pucalá S.A.A". Universidad Señor de Sipan. Pimentel.
- Sánchez, M. y Sánchez, P. Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en España y hallazgos en otros países. Maderas, Cienc. tecnol. vol.20 no.4 Concepción oct. 2018.
- Segura. F & Vásquez. J (2015). Estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional del área de ventas de la empresa consorcio rojas distribuidoras de Chiclayo 2015. Universidad Señor de Sipan. Pimentel.

- Sotelo, J.. (2014). “Clima organizacional en las unidades de venta de las tiendas de ISSSTE del municipio de Durango del Estado de México”. Revista Global de Negocios. Pp. 71-80. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2498636
- Tello. A (2012) “Relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción del cliente en la empresa Molinos e Inversiones Octavil E.I.R.L de Chiclayo”
- Uría, D. (2012).” El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de los trabajadores de "Andelas Cía Ltda." de la ciudad de Ambato”. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.
- Valenzuela, R. y Morón, E. (2019). Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de lima 2017. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima.

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta

El propósito de la encuesta fue analizar la Motivación en la I.E.P”Frederick Sanger” para mejorar el Clima Organizacional

Clima Organizacional

N	CN	AV	CS	S
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N	ITEM	N	CN	AV	CS	S
1	Los profesores tienen la facilidad para realizar su línea de carrera y permitir su progreso en la institución					
2	Las actividades del trabajo permiten aprender y desarrollar en lo personal y profesionalmente					
3	El Trabajador es considerado para el factor clave para el éxito de la organización.					
4	El Trabajador se siente comprometido con la organización					
5	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos.					
6	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar					
7	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
8	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.					
9	Se cuenta con información necesaria para cumplir con el trabajo.					
10	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo					

Motivación

	ITEM	N	CN	AV	CS	S
1	Existen indicadores propuestos por la I.E.P "Frederick Sanger" S.R.L para medir y evaluar mi propio trabajo					
2	Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas					
3	Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.					
4	Genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo					
5	Actuó con humildad al conocer los errores cometidos por mis compañeros de trabajo, para comprenderlo e identificándome con él.					
6	las condiciones ambientales de la institución (iluminación, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria					
7	existe un ambiente de confianza entre mis compañeros.					
8	le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico.					
9	Consideras que las capacitaciones programadas por la organización son las suficientes para el desenvolvimiento en cada una de las áreas conformadas de la institución					
10	te gusta permanecer en grupos y organizaciones que trabajar solo					

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Consuelo Lopez Los Miras</i>
	PROFESIÓN	<i>Administrador de Empresas</i>
	ESPECIALIDAD	<i>Localización Operativa / H. Ed. / R. E. H. A.</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	<i>7 años</i>
	CARGO	<i>Docente T.P.</i>
DATOS DE LOS TESISISTAS:		
NOMBRES	Portilla Puicón Raúl Norberto	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN	
INSTRUMENTO EVALUADO	ENTREVISTA	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	GENERAL: Determinar la Estrategia de motivación para mejorar el Clima Organizacional de los profesores de la I.E.P "Frederick Sanger S.R.L 2017"	
	ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none"> a. Se debe analizar a los profesores con respecto a la motivación de la I.E.P "Frederick Sanger" S.R.L. b. Determinar el nivel del clima organizacional de los profesores de la I.E.P "Frederick Sanger" S.R.L c. Proponer estrategias de motivación para mejorar el clima organizacional de los profesores de la I.E.P "Frederick Sanger" S.R.L d. Validar las estrategias de motivación para mantener el clima organizacional de los profesores de la I.E.P "Frederick Sanger" S.R.L. 	
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "SI" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
DETALLE DE LOS ITEMS	El instrumento consta de 6 reactivos y ha sido	

DEL INSTRUMENTO	construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el Y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
¿Cuáles son las oportunidades dentro del trabajo permiten progresar en la institución?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Que actividades de trabajo permiten aprender y desarrollar en lo personal y profesionalmente?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Cómo el trabajador es considerado para el factor clave para el éxito de la organización?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Cómo el supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Que evaluación se hace para ayudar en la mejora del trabajo?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
La institución ¿Cómo fomenta y promueve la comunicación interna?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Cómo es la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____

Se cuenta con información necesaria para cumplir con el trabajo.	TA() TD() SUGERENCIAS: _____
Se dispone de tecnología que facilite el trabajo	TA() TD() SUGERENCIAS: _____

PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
1. COMENTARIO GENERALES	
<p style="text-align: center;"><i>Indicadores acorde con Indicadores</i></p> 2. OBSERVACIONES	


JUEZ - EXPERTO
 42388746

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		<i>Mg. Sonia Palma Ruiz E.</i>
	PROFESIÓN	<i>Administrador</i>
	ESPECIALIDAD	<i>Marketing</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	<i>20 años</i>
	CARGO	<i>Jefe de</i>
DATOS DE LOS TESISISTAS:		
NOMBRES	Portilla Puicon Raúl Norberto	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<p>GENERAL: Determinar la Estrategia de motivación para mejorar el Clima Organizacional de los profesores de la I.E.P "Frederick Sanger S.R.L. 2017"</p>	
	<p>ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Se debe analizar a los profesores con respecto a la motivación de la I.E "Frederick Sanger S.R.L". b. Determinar el nivel del clima organizacional de los profesores de la I.E.P "Frederick Sanger S.R.L. c. Proponer estrategias de motivación para mejorar el clima organizacional de los profesores de la I.E.P "Frederick Sanger S.R.L". d. Validar las estrategias de motivación para mantener el clima organizacional de los profesores de la I.E.P "Frederick Sanger S.R.L". 	
<p>EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "SI" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 18 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará	

	la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el Y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
¿Existen indicadores propuestos por la I.E.P "Frederick Sanger" S.R.L para medir y evaluar mi propio trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS:
¿Se cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS:
En el desarrollo diario del trabajo encomendado generan en mí la consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo.	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS:
¿Genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS:
¿Reconozco mis errores cometidos ante mis compañeros de trabajo, para comprenderlo e identificándome con él?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS:
¿Las condiciones ambientales de la institución (iluminación, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS:
¿Existe un ambiente de confianza entre mis compañeros?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS:
¿ le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS:
¿ Consideras que las capacitaciones programadas	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()

<p>por la organización son las suficientes para el desenvolvimiento en cada una de las áreas conformadas de la institución?</p>	<p>SUGERENCIAS:</p>
<p>¿Te gusta permanecer en grupos y organizaciones que trabajar solo?</p>	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS</p>

<p>1. PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA _____ N° TD _____</p>
<p>2. COMENTARIO GENERALES <i>Las preguntas formuladas están bien planteadas.</i></p>	
<p>3. OBSERVACIONES</p>	

[Handwritten Signature]

JUEZ - EXPERTO

DEL INSTRUMENTO	construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el Y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
¿Cuáles son las oportunidades dentro del trabajo permiten progresar en la institución?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Que actividades de trabajo permiten aprender y desarrollar en lo personal y profesionalmente?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Cómo el trabajador es considerado para el factor clave para el éxito de la organización?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Cómo el supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Que evaluación se hace para ayudar en la mejora del trabajo?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
La institución ¿Cómo fomenta y promueve la comunicación interna?	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____
¿Cómo es la remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones	TA() TD() SUGERENCIAS: _____ _____

	la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el Y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
¿Existen indicadores propuestos por la I.E.P "Frederick Sanger" S.R.L para medir y evaluar mi propio trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS:
¿Se cumplió oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS:
¿Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado?	TA() TD() SUGERENCIAS:
¿Genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS:
¿ Actuó con humildad al conocer los errores cometidos por mis compañeros de trabajo, para comprenderlo e identificándome con él.?	TA() TD() SUGERENCIAS:
¿ las condiciones ambientales de la institución (iluminación, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS:
¿ existe un ambiente de confianza entre mis compañeros.?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS:
¿ le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico?	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD() SUGERENCIAS:
¿ Consideras que las capacitaciones programadas	TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()

por la organización son las suficientes para el desenvolvimiento en cada una de las áreas conformadas de la institución ?	SUGERENCIAS:
¿Te gusta permanecer en grupos y organizaciones que trabajar solo?	TA <input checked="" type="checkbox"/> TD () SUGERENCIAS

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA <u>11</u> N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



JUEZ - EXPERTO

Anexo 3: Matriz de consistencia

Problema	objetivo	hipótesis	variables independientes	Dimensión	Indicador	tipo de investigación	población / muestra		
¿Existe relación entre la motivación y clima organizacional en los profesores de la I.E.P “FREDERICK SANGER” S.R.L 2017?	Determinar la Estrategia para mejorar la Motivación y el Clima Organizacional de los profesores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L 2017”	Con las Estrategias que apliquemos se permitirá mejorar la motivación y el clima organizacional de los profesores de la I.E.P”Frederick Sanger” S.R.L	clima organizacional	Autorrealización	Las oportunidades dentro del trabajo permiten progresar en la institución.	Inductiva propositiva	La población está compuesta por 16 profesores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L 2017”		
					Las actividades del trabajo permiten aprender y desarrollarse en lo personal y profesionalmente				
				Involucramiento Laboral	El Trabajador es factor clave para el éxito de la organización				
					El Trabajador se siente comprometido con la organización				
				Supervisión	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos				
					La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar				
				Comunicación	Se cuenta con información necesaria para cumplir con el trabajo.			Inductiva propositiva	La población está compuesta por 16 profesores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L 2017”
					La institución fomenta y promueve la comunicación interna.				
				Condiciones laborales	La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones				

					Se dispone de tecnología que facilite el trabajo		
--	--	--	--	--	--	--	--

Problema	objetivo	hipótesis	variables independientes	Dimensión	Indicador	tipo de investigación	población / muestra
¿Existe relación entre la motivación y clima organizacional en los profesores de la I.E.P "FREDERICK SANGER" S.R.L 2017?	Determinar la Estrategia para mejorar la Motivación y el Clima Organizacional de los profesores de la I.E.P "Frederick Sanger S.R.L 2017"	Con las Estrategias que apliquemos se permitirá mejorar la motivación y el clima organizacional de los profesores de la I.E.P"Frederick Sanger" S.R.L	Motivación	Planificación	Existen indicadores propuestos por la I.E.P "Frederick Sanger" S.R.L para medir y evaluar mi propio trabajo	Inductivo propositiva	La población está compuesta por 16 profesores de la I.E.P "Frederick Sanger S.R.L 2017"
					Cumplo oportuna y adecuadamente el compromiso asumido ante las funciones encomendadas		
				Responsabilidad	Desarrollo mis actividades laborales diarias con consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.		
					Genero con originalidad soluciones ante los problemas de trabajo		
				Calidad de Trabajo	Las condiciones ambientales de la institución (iluminación, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria		
					Actuó con humildad al conocer los errores cometidos por mis compañeros de		

				trabajo, para comprenderlo e identificándome con él.		
			Iniciativa	Existe un ambiente de confianza entre mis compañeros	Inductivo propositiva	La población está compuesta por 16 profesores de la I.E.P “Frederick Sanger S.R.L 2017”
				Le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico.		
		Relaciones Interpersonales	Las capacitaciones por la organización son conformadas para las áreas de la institución	te gusta permanecer en grupos y organizaciones que trabajar solo		

Chiclayo, 07 de julio de 2021.

VISTO:

El Oficio N°0157-2021/FACEM-DA-USS de fecha 28/06/2021, y el proveído del Decano de FACEM, de fecha 07/07/2021, y;

CONSIDERANDO:

Que, la constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que "Cada Universidad es autónoma en su régimen normativo de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios Estatutos en el marco de la constitución y las leyes"

Que acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, la autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley y demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo de gobierno, académico, administrativo y económico. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la constitución política del estado y de ley Universitaria N° 30220

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia Inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.

Que, según Oficio N°0157-2021/FACEM-DA-USS de fecha 28/06/2021, la Directora de la Escuela Profesional de Administración, Dra. Janet Isabel Cubas Carranza, solicita aprobación de título de proyecto de tesis de los estudiantes del curso de actualización 4to grupo – 2021, a cargo de la Mg. Ana María Guerrero Millones,

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los títulos de proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso de actualización, 4to Grupo - 2021, de la Escuela Profesional de Administración, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Dr. EDGAR ROLAND TUESTA TORRES
Decano(e)
Facultad de Ciencias Empresariales



Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaría Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

N°	AUTOR(S)	TÍTULO	LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
1	- ARRIOLA LLANOS CHARBEL JEANPIERRE - SEGURA PERLECHE IAN SET HUMBERTO	ESTRATEGIAS DE MARKETING EXPERIENCIAL PARA MEJORAR EL POSICIONAMIENTO DE LA FINANCIERA OH CHICLAYO-2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	- CUZQUEN GUERRERO KEVIN OSCAR	FUENTES DE FINANCIAMIENTO Y SU IMPACTO EN LA RENTABILIDAD DE LAS MICROEMPRESAS MANUFACTURERAS DEDICADAS A LA IMPRENTA - CHICLAYO, 2019	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	- DÍAZ PINTO JHADY VANESA - MENDOZA FERNÁNDEZ YEISY SADITH	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CALIDAD DE SERVICIO PÚBLICO DE TAXIS EN LA GERENCIA DE DESARROLLO VIAL Y TRANSPORTE-MUNICIPALIDAD DE CHICLAYO	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	- PORTILLA PUICON RAUL NORBERTO	STRATEGIA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESORES DE LA I.E.P "FREDERICK SANGER S.R.L"	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	- TORO CUNEO CLAUDIA PIERINA	MARKETING DE REDES SOCIALES Y SU INFLUENCIA EN LA DECISION DE COMPRA DEL CONSUMIDOR EN LA DISCOTECA RECUERDOS CHICLAYO - 2018	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	- BENAVIDES CAMACHO, EDWIN JHOSMER	PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y SU RELACION CON LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN CAMPOS POLLERIA - CHICLAYO 2021	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

**FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, noviembre de 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Portilla Puicon Raúl Norberto, con DNI 73512221, En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: **ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESORES DE LA I.E.P FREDERICK SANGER S.R.L.** presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar el título de Licenciado en Administración, de la Facultad de Ciencias empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
Portilla Puicon Raúl Norberto	73512221	



"Año del Bicentenario Del Perú; 200 años de Independencia"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA FREDERICK SANGER

Pimentel, noviembre del 2022

Sra.
Directora de escuela profesional de Administración
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

Asunto: Autorizo levantamiento de información para proyecto de investigación.

De mi especial consideración

Es dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la I.E.P "Frederick Sanger S.R.L", asimismo hacerle de su conocimiento que el Sr. Portilla Puicón Raúl Norberto identificado con DNI N° 73512221, Bachiller de la escuela profesional de administración, ha sido admitido en mi Institución para realizar su proyecto de investigación titulado **ESTRATEGIAS DE MOTIVACION PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESORES DE LA I.E.P FREDERICK SANGER S.R.L, CHICLAYO 2022**

Conociendo que su proyecto de investigación será de beneficio para la institución se le brindará toda la información que el interesado solicite.

Esperando su atención al presente aprovecho la oportunidad para reiterarle mi especial consideración y estima.

Atentamente,


INSTITUCIÓN EDUCATIVA P.R.S.
I.E.P. "FREDERICK SANGER"
DIRECCIÓN
CHICLAYO
Luz A. Burga Cueva
DIRECTORA

Correo: Jonathan.galvez@colegiosanger.com
Call: 937 585 994 / 074 229 365

NOMBRE DEL TRABAJO

MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

AUTOR

Raúl Norberto Portilla Puicon

RECUENTO DE PALABRAS

10086 Words

RECUENTO DE CARACTERES

53824 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

57 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

251.3KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 12, 2023 8:26 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 12, 2023 8:27 AM GMT-5**● 25% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 24% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados
- 9% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0561-FACEM-USS-2021, presentado por los Bachilleres, Bach. Portilla Puicon Raúl Norberto, con su tesis Titulada ESTRATEGIA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS PROFESORES DE LA I.E.P FREDERICK SANGER S.R.L

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 25% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 12 de junio de 2023



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

