

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
SALUD

Carrera de Psicología

“LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA
MOTIVACIÓN AUTO DETERMINADA EN
DOCENTES DE COLEGIOS PRIVADOS DEL
DISTRITO DE LOS OLIVOS EN EL 2019”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Psicología



Autor:
Michael Steve Tito Müller

Asesor:
Mg. Karim Elisa Talledo Sánchez

Lima - Perú

2020

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se la dedicó en primer lugar a Dios que siempre iluminas mis objetivos, a mi padre Carlos Antonio Tito Rolando por el gran apoyo y soporte que me brinda, asimismo a mi hija Damaris Michelle Tito Sobrado quien es la fuente de inspiración y fortaleza para el cumplimiento de metas personales y laborales.

AGRADECIMIENTO

Agradezco al equipo docente de esta casa de estudios y en especial al coordinador de la carrera de psicología Mg. Mauro Cerón Salazar, quienes gracias a su profesionalismo y apoyo constante, me han hecho amar la carrera y seguir con mis objetivos; asimismo agradecer a la asesora M. Karim Talledo Sánchez, quien gracias a su orientación y conocimientos me ha permitido concretar esta investigación.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
RESUMEN.....	6
ABSTRACT.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	14
CAPÍTULO III. RESULTADOS	21
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	24
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación de docentes pertenecientes a colegios privados en Los Olivos.	15
Tabla 2 Variable comunicación organizacional.	17
Tabla 3 Variable motivación auto determinada	18
Tabla 4 Relación entre las variables de comunicación organizacional y motivación auto determinada en los docentes de colegios privados de los Olivos en el 2019.	21
Tabla 5 Relación entre comunicación organizacional ascendente y la motivación auto determinada en los docentes de colegios privados de Los Olivos en el 2019.	21
Tabla 6 Relación entre la comunicación organizacional descendente y la motivación auto determinada en los docentes de colegios privados de Los Olivos en el 2019.	22
Tabla 7 Relación entre la comunicación organizacional horizontal y la motivación auto determinada en los docentes de colegios privados de Los Olivos en el 2019.	22

RESUMEN

Esta investigación busca determinar la relación entre la comunicación organizacional y la motivación auto determinada en docentes de colegios privados del distrito de Los Olivos en el 2019, empleándose a través de la encuesta, dos instrumentos validados en el contexto peruano para medir y analizar las variables de investigación. Del mismo modo, se aplicó la metodología hipotética deductiva, siendo el nivel de investigación causal, con un enfoque no experimental de corte transversal y de diseño cuantitativo. Se empleó una población de 132 docentes, obteniendo una muestra conformada por 99 docentes de tres colegios privados en el distrito de Los Olivos en el período del 2019, los cuales respondieron a los instrumentos. La correlación entre las variables, según el resultado obtenido demostró que existe una relación significativa, es decir que al aplicar el coeficiente de Spearman (Rho) se demuestra que existe una correlación positiva de $\rho = 0,519$, evidenciando así que se presenta una relación directa significativa y positiva entre la comunicación organizacional y la motivación auto determinada en docentes de los tres colegios privados del distrito de Los Olivos en el 2019.

Palabras clave: Comunicación organizacional formal; motivación orientada a la autodeterminación; comunicación ascendente; descendente y horizontal.

ABSTRACT

This research determines the relation between internal communication and motivation oriented towards self-determination in private schools from Los Olivos in 2019.

In order to succeed with the aim and measure the research variables, the survey was used through two instruments, which are validated for its application in post grade thesis in Peruvian context. Therefore, the methodology used is hypothetical deductive, with a causal research level, with a non experimental cross sectional approach with a quantity design. The population is about 132 teachers, having a sample composed by 99 teachers, who belongs to three private schools from Los Olivos in 2019, who answered the instruments. The correlation between both variables according to the result obtained, shows that there is a significant relation. In other words, when Spearman coefficient (RHO) was applied, it demonstrated a positive correlation of $p=0,519$. This means that there is a positive and significant relationship between formal organizational communication and motivation oriented towards self-determination in three private schools in Los Olivos in 2019.

Key words: Formal organizational communication; motivation oriented towards self-determination; upward communication, downward communication, Horizontal communication.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

En la actualidad los cambios en la globalización (i.e. economía, tecnología y salud) han generado transformaciones en la sociedad, articulando interacciones frecuentes entre personas de diversas partes del mundo y evolucionando constantemente en el mercado internacional (Avendaño y Guacaneme, 2016), por lo que esta demanda exige que los estudiantes se preparen para afrontar los desafíos laborales y sociales en base a diversas competencias, teniendo los docentes un rol importante con ellos, siendo mediadores del proceso de aprendizaje y desarrollando todas sus capacidades que permitan su pleno desarrollo para desempeñar un papel activo en la sociedad y continúen desenvolviendo a lo largo de sus vidas (Ministerio de Educación (MINEDU), 2016).

Este proceso de desarrollo se va fortaleciendo mediante la retroalimentación, la cual es una comunicación constante con el estudiante, ejercida por el docente con el propósito de mejorar el logro de los objetivos de enseñanza (Martínez, 2012); por lo que ese modelo de comunicación en las instituciones educativas debe ser replicada de igual forma por directivos y docentes; sin embargo en la práctica se percibe que en algunas instituciones educativas no se toma en cuenta ciertos procedimientos, sugerencias, aportes o insatisfacción de los profesores, siendo en ese caso la comunicación un elemento clave en las organizaciones educativas, debido a que permite emitir, percibir y recopilar información crucial de cada uno de los miembros de las instituciones educativas a través de diversos niveles de comunicación organizacional como ascendente, descendente y horizontal (Fernández, 2005), con la finalidad de poder obtener una información precisa y oportuna entre los docentes para trabajar con eficiencia los objetivos propuestos según la necesidad de las instituciones educativas.

Por lo tanto la comunicación en las organizaciones como estímulo externo conllevará a que los docentes se sientan motivados, contribuyendo que esta motivación pase por un proceso, desde un nivel extrínseco para que gradualmente lo asuman como parte de ellos mismos y logren desempeñarse en sus funciones, competencias y trabajo con sus pares desde una postura auto determinada, que haga que ellos mismos deseen realizar sus actividades (Ryan y Deci, 2000); sin embargo si el proceso comunicativo en estos colegios no se da de manera correcta, podría causar una desmotivación en los docentes; tal como se evidenció en una investigación realizada en México

donde el 17% de los trabajadores presentaban una motivación baja en relación a su centro de trabajo (Williams, 2013); debido a que la comunicación y la relación entre los colaboradores era deficiente por lo que se encontraban insatisfechos con la labor dentro de la organización.

Del mismo modo, en una investigación peruana se logró identificar la relación entre la comunicación interna y la motivación en trabajadores del área administrativa de una institución educativa, estableciendo un vínculo muy estrecho entre ambas variables (Angeles, 2018); sin embargo no existen muchas investigaciones con las variables mencionadas enfocadas en docentes, por lo que esta realidad podría estar presentándose en escuelas peruanas, es por ello que se sugiere una revisión en base a lo percibido por docentes en algunos colegios particulares de Los Olivos, quienes manifiestan que los directivos descuidan los procedimientos, políticas, protocolos de comunicación y trato hacia al personal, ya sea por desconocimiento o competencias no idóneas de liderazgo educativo (v.g. competencia de gestión del aprendizaje y competencia de relación con las personas), siendo estas competencias las que permiten supervisar la labor docente, fomentando así su desarrollo profesional y generando relaciones adecuadas entre directivos y docentes para gestionar los proyectos institucionales en conjunto (Sierra, 2016); de tal modo se percibe que cuando los docentes de estos colegios privados quieren interactuar con sus jefes, presentar algún proyecto, propuesta de mejora o solicitar materiales para alguna actividad institucional, ellos se sienten rechazados sin el respaldo de los directivos ya que éstos les responden los correos institucionales de manera extemporánea, los derivan de un jefe a otro o no les dan las facilidades que solicitan, generando un malestar, descontento y desmotivación entre los docentes; por lo tanto ante esta necesidad es vital que los líderes de estas instituciones desarrollen una comunicación organizacional de manera clara, precisa y eficaz con la finalidad de motivar a sus colaboradores para que facilite el proceso de cambio hacia la realización de actividades auto determinadas, presentando de esa manera un servicio de calidad (Ryan y Deci, 2000).

Por otro lado, durante el proceso de coordinación entre pares que se ampara en el Marco del Buen desempeño Docente, se puede observar el trabajo en equipo a través de un clima de confianza e integración, con la finalidad de apoyarse y compartir experiencias entre ellos (MINEDU, 2016) por lo que, diversas investigaciones han demostrado que la comunicación organizacional influye en las actitudes de los miembros de la organización, afectando en el rendimiento laboral (Lagos, 2015; Bustamante, 2013).

Sin embargo, hoy en día no se toma en cuenta que el proceso comunicativo en las organizaciones ha ido evolucionando desde el siglo XX, tomando como punto de partida las investigaciones de Henry Fayol (1841 - 1925) quien indicaba que la comunicación solamente debe realizarse de forma descendente con el propósito que los trabajadores se informen, acaten órdenes y cumplan sus labores, posteriormente esta teoría fue refrendada por Elton Mayo (1932) quien a través de su experimento en Hawthorne postuló que la comunicación involucra las relaciones humanas, comportamiento y desempeño laboral, continuando así con la teoría de Douglas McGregor (1960) quien respalda la comunicación entre los miembros de un grupo, la conducta y el comportamiento organizacional (citados en Palacios, 2015), siguiéndoles investigaciones actuales como la de Incel y Gül en el 2011 quienes determinaron que la comunicación se basa en informar, expandirla e influir en los colaboradores con la finalidad de aumentar los niveles de motivación y satisfacción laboral (citado en Reyes y Ayarza, 2018); es por ello que es crucial entender que el motivar no solamente implica proporcionar a los colaboradores ciertos recursos externos (v.g. bonos, recompensas, días libres, etc.) los cuales, para la creencia de muchos directivos, pueden mejorar el desempeño esperado de los docentes, como la planificación de sus clases, la actualización profesional, el desarrollo de sus contenidos y uso creativo de estrategias orientadas a la visión institucional y de la educación. (MINEDU, 2016); sin embargo, esos motivadores podrían ser efímeros o solo funcionar en un momento determinado, por lo que no solo se busca motivarlos de manera externa sino que se oriente al docente hacia un proceso autónomo en la realización de las tareas encomendadas, por ende si se tiene un colaborador “en nuestro caso un docente” motivado de manera auto determinada, realizará sus actividades por sí mismo, mediante un impulso y energía interna de motivación intrínseca, la cual será direccionada a cumplir con alguna intención o acción, sin ser necesario recurrir a factores externos o de control, siendo beneficioso y contribuyendo a que desarrolle un bienestar psicológico; para ello su motivación estará basada en tres necesidades básicas: En primer lugar, buscando un sentido de competencia, que le permita utilizar sus talentos o destrezas, con el propósito de realizar acciones y lograr los resultados esperados; en segundo lugar a través de la toma de decisiones o elección de algunas actividades que motiven al docente mediante la autonomía de sus acciones y finalmente sentirse aceptado y con la colaboración de los integrantes (Ryan y Deci, 2000).

Como se ha planteado en investigaciones revisadas, la motivación auto determinada logra impactar en el rendimiento en diversas áreas, tales como en el ámbito laboral, donde los trabajadores con perfiles motivacionales más auto determinados se mostraban más comprometidos con las tareas, experimentando emociones positivas y se encontraban más satisfechos con su trabajo; en el área educativa, se encontró que los estudiantes con perfiles motivacionales autónomos, tenía mejores desempeños y ajuste a la vida académica; asimismo en al área deportiva, los atletas que exhiben perfiles más auto determinados alcanzan mejores rendimientos deportivos. (Stover, Bruno, Uriel, 2017 y Conte, 2011).

Por lo expuesto en líneas anteriores, debido a los nuevos desafíos en el sector educativo, será muy importante analizar cómo se relaciona la comunicación organizacional con la motivación auto determinada de los docentes, generando nuevas propuestas de investigación en el ámbito científico orientadas al contexto organizacional del sector educativo; por consiguiente conociendo los resultados de la investigación, permitirá que los directivos desarrollen una participación fundamental para establecer estrategias o propuestas de mejora que permitan manejar la interacción con los docentes y mantener una organización escolar eficiente (Papic, 2016). Asimismo, la información recogida sumada a nuevas investigaciones, contribuirá a conocer la realidad de otros contextos, tanto en instituciones educativas privadas como en públicas o en otras organizaciones de nuestro país que se encargan de la educación.

¿Qué tan importante será la comunicación del líder para el establecimiento de funciones de una organización educativa? ¿Es posible que la motivación auto determinada en los docentes se relacione a un adecuado manejo de la comunicación organizacional formal?

Por consiguiente, se plantea como objetivo general de la investigación el determinar la relación entre la comunicación organizacional y la motivación auto determinada en docentes de colegios privados de Los Olivos en el 2019, teniendo, así como objetivos específicos el determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la comunicación (ascendente, descendente y horizontal) y la motivación auto determinada de estos docentes.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación organizacional y la motivación auto determinada en docentes de colegios privados de Los Olivos en el 2019?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la comunicación organizacional y la motivación auto determinada en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos en el 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la comunicación organizacional ascendente y la motivación auto determinada en docentes de colegios privados de Los Olivos en el 2019.
- Determinar la relación entre la comunicación organizacional descendente y la motivación auto determinada en docentes de colegios privados de Los Olivos en el 2019.
- Determinar la relación entre la comunicación organizacional horizontal y la motivación auto determinada en docentes de colegios privados de Los Olivos en el 2019.

1.4 Hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

La comunicación organizacional se relaciona positiva y significativamente con la motivación auto determinada en docentes de colegios privados de Los Olivos en el 2019.

1.4.2 Hipótesis específicas

- La comunicación organizacional ascendente se relaciona positiva y significativamente con la motivación auto determinada en docentes de colegios privados de Los Olivos en el 2019.

- La comunicación organizacional descendente se relaciona positiva y significativamente con la motivación auto determinada en docentes de colegios privados de Los Olivos en el 2019.

- La comunicación organizacional horizontal se relaciona positiva y significativamente con la motivación auto determinada en docentes de las instituciones educativas privadas de Los Olivos en el 2019.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo de investigación

2.1.1 Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, puesto que no se pretende manipular las variables, sino solamente observar y analizar un fenómeno en su estado natural sin alterar o ejercer control sobre ellas. Del mismo modo, esta investigación es transeccional ya que se recolectará y analizará información en un tiempo determinado (Hernández, et al. ,2014).

2.1.2 Tipo de investigación

Se realizará la investigación de campo ya que el estudio se analizará y recogerá información en un contexto real, realizando los hallazgos en condiciones verdaderas (Tamayo, 2003), del mismo modo esta investigación es básica o pura, debido a que se tiene como objetivo aportar nuevos conocimientos a la comunidad científica en relación a las variables comunicación organizacional y motivación auto determinada (Sánchez y Reyes ,1998).

2.1.3 Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptivo correlacional, por lo que pretende evaluar la asociación o relación entre ambas variables (mencionar variables) mediante el establecimiento de hipótesis, comprobación de resultados y conclusiones. (Arias, 2012)

2.2 Población y muestra

2.2.1. Población

Según (Carrasco, 2009) señala que la población es un conjunto total de todos los elementos que se encuentran en un espacio determinado donde se llevará a cabo la investigación, la cual está constituida por 132 docentes de colegios privados de Los Olivos, los cuales tenían características en común tales como: Docentes de ambos sexos, de los tres niveles educativos, a tiempo parcial o

completo pertenecientes a colegios privados en los Olivos, que tengan un año de antigüedad en esas instituciones y los cuales se encontraban bajo un mando directivo similar (promotor, administrador y director). Lo mencionado se detalla en la siguiente información:

Tabla n° 1

Relación de docentes pertenecientes a colegios privados en Los Olivos.

Institución	Personal	N
Escuela 1	Docente	57
Escuela 2	Docente	43
Escuela 3	Docente	32
Total		132 trabajadores

Nota: Elaboración propia

2.2.2 Muestra

Según Hernández, et al. (2014) señalan que la muestra es una porción representativa de la población, de donde se van a seleccionar datos importantes, definiéndolas y delimitándolas con precisión, por lo que en la investigación se realizó una muestra no probabilística de toda la población docente de los colegios privados mencionados, con la finalidad de realizar un cálculo matemático; obteniendo la muestra a evaluar a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}{(N-1)e^2 + z_{\alpha/2}^2 P(1-P)}$$

Donde:

Z (1.96): Valor de la distribución normal

P (0.5): Proporción de éxito

Q (0.5): Proporción de fracaso $Q = (1 - P)$

e (0.05): Tolerancia al error

N: Tamaño de la población

n: Tamaño de la muestra

Mediante el reemplazo de los valores en la ecuación, nos indica que la muestra con 5% de error será de 99.

Se tomó en cuenta realizar una muestra de la población docente debido a que se presentaron algunas limitaciones al aplicar los instrumentos, tales como cambios de locación (personal que se retiró de la institución educativa), alto grado de ausentismo (descansos médicos, faltas), actividades propias de las instituciones educativas y jornadas de reflexión, en la fecha de aplicación de encuesta, las que no hicieron posible aplicar al total de la población planteada en primera instancia; por ello se optó por tomar una muestra representativa para obtener resultados correctos en cuanto se quiere evaluar.

2.2.3 Muestreo

Se utilizó la técnica de muestreo no probabilística – intencional ya que los docentes evaluados no fueron seleccionados de forma aleatoria, debido a que no tuvieron la misma opción de ser elegidos (Hernández, et al., 2014)

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Técnicas

Se buscó recolectar información de los participantes en relación a las variables comunicación organizacional y motivación auto determinada a través de la técnica de encuesta (Arias, 2012), permitiendo así recabar información de la muestra de estudio, teniendo como instrumentos: el cuestionario de Comunicación organizacional y la escala de motivación laboral.

Ficha Técnica del instrumento para medir la comunicación organizacional

Nombre	: Cuestionario para medir la comunicación organizacional
Autor	: Di Nardo Yole (2005)
Validado en contexto peruano	: Ramos Casas Magaly Geovana (2017)
Forma de aplicación	: Individual
Usuarios	: Adultos
Duración	: 20 minutos
Descripción	: El cuestionario está compuesto por 25 ítems estructurados bajo una escala de tipo Likert de cinco categorías: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), parcialmente de acuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5) y está dividido en tres dimensiones: comunicación ascendente, descendente y horizontal.

Baremo del cuestionario de comunicación organizacional:

Inadecuada: [25 – 58]

Aceptable: [59 – 92]

Adecuada: [93 - 125]

Tabla n° 2

Variable: Comunicación organizacional

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos
Comunicación ascendente	Mensajes de empleados a superiores	1-8	Siempre (5) siempre (4)	Casi Adecuada (93 - 125) A
Comunicación descendente	Mensajes de superiores a empleados.	9-16	veces (3) Casi nunca (2)	Aceptable (59 - 92)
Comunicación formal	Comunicación entre personas del mismo nivel jerárquico.	17- 25	Nunca (1)	Inadecuada (25 - 58)

Ficha Técnica de la Escala de Motivación laboral

Nombre	: Escala de Motivación en el trabajo R - Maws
Autor	: Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010)
Adaptación al español	: Gagne et. al., (2012)
Validación en el contexto peruano	: Reategui Angulo Liliana (2016)
Forma de aplicación	: Individual y colectiva
Usuarios	: Adultos
Duración	: No presenta límite de tiempo, se estima un aproximado de 10 a 15 minutos.

Baremo de la Escala de Motivación laboral:

Bajo: [76 – 84]

Medio: [85 – 96]

Alto: [97 - 106]

Tabla n° 3.

Variable: Motivación auto determinada.

Dimensiones	Items	Escala	Nivel y rangos
Desmotivación	2,15,16		6 a más (alto)
			4 a 5 (medio) menor a 3 (bajo)
Regulación externa	3,8,9,10,14,17	Alto Medio Bajo	30 a más (alto)
			21 a 29 (medio) menor a 20 (bajo)
Regulación introyectada	1,5,7,19		26 a más (alto)
			21 a 25 (medio) menor a 20 (bajo)
Regulación identificada	4,11,18		21 a más (alto)
			18 a 20 (medio) menor a 17 (bajo)

Motivación intrínseca	6,12,13	20 a más (alto)
		16 a 19 (medio)
		menor a 15 (bajo)

2.4 Procedimiento

2.4.1 Procedimiento de recolección de datos

Para proceder a recabar los datos, se solicitó una carta de presentación dirigida a las autoridades de los colegios privados donde se realizó la investigación, con el propósito de aplicar los instrumentos de comunicación organizacional y motivación auto determinada, solicitando a los administrativos y/o encargados de estas instituciones educativas las facilidades necesarias en cuanto a tiempo y espacio.

Después de haber sido aceptada la solicitud por parte de los directivos, se entregó a cada docente evaluado un carta de consentimiento informado sobre los instrumentos con los que se les iba a evaluar y resaltando que este procedimiento es de carácter anónimo (anexo 1) con la finalidad de obtener respuestas objetivas, posteriormente se procedió con la aplicación de los instrumentos a los docentes de las instituciones educativas, ejecutándolas de forma individual para así evitar que pierdan el orden en su centro laboral; finalmente se les agradeció a los participantes por su tiempo y dedicación en sus respuestas. Esta encuesta se realizó en una única fecha.

En relación a los aspectos éticos de la investigación, se recopiló la información gracias a los permisos y al consentimiento obtenido por parte de los directivos de las instituciones educativas, aplicando con total confidencialidad los instrumentos de medición, explicando los objetivos que se pretenden con la investigación y las implicancias del manejo de información extraída de sus respuestas.

Por otro lado, se ha procurado utilizar las citas adecuadamente de las fuentes textuales, bibliografía, artículos o páginas web, con la finalidad de evitar el plagio.

2.4.2 Procedimiento de tratamiento y análisis de datos

Los procedimientos de relación de los datos se organizaron colocando las respuestas de los encuestados a una hoja de cálculo de Excel, donde de acuerdo a cada pregunta se colocó el rango de puntajes para posteriormente sumarlos de acuerdo a las dimensiones.

Posteriormente, se elevó este análisis de datos al programa SPSS versión 24 para después interpretar los resultados de cada variable, la prueba de hipótesis y obtener las relaciones entre variables y dimensiones de cada una de ellas.

Asimismo, se realizó la prueba de normalidad determinando una distribución anormal, por lo que se trabajó con el coeficiente de correlación no paramétrica rho de Spearman, buscando determinar el nivel de confianza del 95% y significancia al 5%.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Tabla n° 4.

Relación entre las variables de comunicación organizacional y motivación auto determinada en los docentes de colegios privados de los Olivos en el 2019.

	Correlación	Motivación auto determinada
Comunicación organizacional formal	Rho	,519**
	P	0.000
	N	99

La investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la comunicación organizacional y motivación auto determinada en los docentes de colegios privados de Los Olivos en el 2019, por lo que en la tabla 4 se puede analizar que existe una relación moderada entre la comunicación organizacional y la motivación auto determinada, ya que el valor de Rho = ,519 lo que demuestra que la relación entre ambas variables es directa, moderada y altamente significativa $p < 0,01$, por tal motivo se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula:

Tabla n° 5

Relación entre comunicación organizacional ascendente y la motivación auto determinada en los docentes de colegios privados de Los Olivos en el 2019.

	Correlación	Motivación orientada a la autodeterminación
Formal ascendente	Rho	,494**
	P	0.000
	N	99

En la tabla n° 5, se puede notar que existe una relación directa y moderada ($\rho = ,494$) entre las variables comunicación organizacional ascendente y motivación auto determinada. Asimismo, el

nivel de significancia corresponde a $p = 0,000$ por lo que es menor a 0,05; aceptando de esta manera la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula; es decir, existe una relación directa y media entre

comunicación organizacional formal ascendente y la motivación auto determinada de los docentes de colegios privados de Los Olivos en el 2019.

Tabla n° 6

Relación entre la comunicación organizacional descendente y la motivación auto determinada en los docentes de colegios privados de Los Olivos en el 2019.

Correlación		Motivación orientada a la autodeterminación
Formal descendente	Rho	,462**
	P	0.000
	N	99

En la tabla n° 6 se demuestra que existe relación directa y moderada entre la comunicación formal descendente y la motivación auto determinada en docentes de colegios privadas de Los Olivos, teniendo un valor de rho= ,462 y un nivel de significancia $p < 0,05$, teniendo como resultado la aceptación de la hipótesis alterna y rechazo de la hipótesis nula.

Tabla n° 7

Relación entre la comunicación organizacional horizontal y la motivación auto determinada en los docentes de colegios privados de Los Olivos en el 2019.

Correlación		Motivación orientada a la autodeterminación
Formal horizontal	Rho	,347**
	P	0.000
	N	99

En la tabla 7 se demuestra una relación entre la comunicación organizacional y la motivación orientada a la autodeterminación, determinada por el Rho de Spearman $p = 0,347$ lo cual significa que existe una correlación directa y baja entre las variables, frente $< 0,05$ por lo tanto se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula: Existe relación significativa entre la comunicación

organizacional formal horizontal y la motivación orientada a la autodeterminación de los docentes de instituciones educativas de Los Olivos en el 2019.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

La comunicación es un elemento importante en las organizaciones, la cual se da con la emisión de mensajes claros y precisos entre todos los miembros de la organización, teniendo todos los integrantes una responsabilidad crucial del cómo llevarla a través de los tres niveles (ascendente, descendente y horizontal), con la finalidad de que se realicen las actividades eficientemente (Fernández, 2005); sin embargo en el sector educativo no existe mucha investigación sobre ello, siendo fundamental realizarlo, ya que a través de este proceso comunicativo los docentes junto a los directivos, toman acuerdos e implementan estrategias para alinearse con los objetivos institucionales, manteniendo un entorno favorable entre los actores educativos (MINEDU, 2016), lo que hace que la comunicación esté asociada con la motivación de los docentes, generando un ambiente de trabajo motivador para que los profesores se sientan escuchados, puedan asumir retos competentes, alcanzar logros y progresivamente ir orientándolos para que puedan asumir sus actividades de manera autónoma haciendo que se sientan satisfechos y teniendo el compromiso de cumplir con los objetivos de la institución (Ryan y Deci, 2000), por lo que esto es sugerido con la evidencia empírica de esta investigación, demostrando una relación moderada, directa y altamente significativa entre ambas variables ($\rho = ,519$ $p=0,000$), aceptando la hipótesis general alterna sobre la relación entre ambas variables, es decir que mientras mayor sea el índice de comunicación organizacional, se obtiene como resultado una fuerte motivación auto determinada.

Estos resultados coinciden con diversas investigaciones como la de Williams (2013) realizada en colaboradores de una dependencia pública de México, donde concluye que la comunicación organizacional se relaciona con la motivación de los colaboradores; asimismo en el sector educativo Ángeles (2018) en su investigación “Relación entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP La Salle Tigua” aplicada a 48 docentes, demuestra que existe una relación considerable y significativa entre ambas variables, concordando con la investigación de Papic (2016) quien señala que la comunicación organizacional se asocia con la motivación de los docentes lo cual permite realizar una eficaz gestión educativa, sin embargo, si este proceso no se realiza de manera adecuada, la motivación entre los miembros de la organización sería deficiente.

Es necesario resaltar que la presente investigación aporta un hallazgo importante respecto a la relación entre la comunicación ascendente y la motivación auto determinada, como se muestra en la Tabla N° 5, indicando que ambas variables se encuentran directa y moderadamente relacionadas, con un alto grado de significancia ($\rho = ,494$, con un $p=0.000$), dando como consecuencia la aceptación de la primera hipótesis específica alterna, demostrando que cuando los docentes desean consultar con sus jefes sobre la ejecución de sus trabajos, percepción sobre los procedimientos o políticas de la empresa o desempeño y esta transmisión de mensajes es aceptada de manera correcta por los superiores (Fernández, 2005), el colaborador se sentirá motivado para poder realizar su trabajo satisfactoriamente ya que se sentirá aceptado por sus jefes, formando parte de un entorno laboral saludable y permitiendo que asuma sus actividades de manera voluntaria como parte de ellos mismos. (Stover, Bruno y Uriel, 2017)

En relación a la comunicación organizacional descendente y la motivación auto determinada, se muestra en nuestros resultados que existe una relación directa y moderada entre ambas variables ($\rho = ,462$, $p= 0.000$) en los docentes de colegios privados de los Olivos, sugiriendo que cuando se envíen los mensajes, instrucciones o se les entrega la retroalimentación desde los directivos hacia los profesores (Fernández, 2005), debe fomentarse la motivación haciendo que ellos se sientan aceptados, logren sus objetivos personales y deseen mejorar en su formación profesional para que encaminen sus actividades como propias, contribuyendo así con el bienestar de las instituciones educativas. (Ryan y Deci, 2000)

Por último se muestra los resultados en la tabla N° 7 respecto a la comunicación organizacional horizontal y su relación con la motivación auto determinada, teniendo como resultado una relación directa y baja, entre ambas variables ($\rho = ,347$, $p= 0,000$), y teniendo en cuenta nuestra hipótesis se da una relación significativa, como en el caso de Fernández (2005), cuando la coordinación entre miembros de un mismo grupo o personal de otros departamentos, bajo la misma jerarquía se da rumbo a la ejecución favorable de objetivos organizacionales, los docentes se sentirán satisfechos producto de la aceptación de sus compañeros, generando competencia profesional entre ellos, así como regularán su locus de control interno de manera integrada disfrutando lo que hacen de manera voluntaria, generando que aumente la productividad en la organización (Ryan y Deci, 2000).

En la presente investigación se tuvo ciertas limitaciones, como el acceso a toda la población de docentes que se pretendía evaluar debido a licencias de permiso, reuniones, ausentismo, etc., por lo que se consideró trabajar con una muestra representativa de estudio, asimismo no se dominaba con gran experticia el programa de Spss, y por último no se contaba con muchos antecedentes de investigación sobre las variables de estudio orientadas al área organizacional en el sector educativo, siendo esto un aporte para nuevas investigaciones, así como la medición de los niveles de comunicación y motivación en este sector ya que con esta investigación se ha sugerido que existe relación en las variables mencionadas.

Los resultados obtenidos sugieren que existe una relación entre la comunicación organizacional y motivación auto determinada, lo que implica que los directivos analicen y fortalezcan los canales de comunicación, profundizando en los niveles ascendente y descendente los cuales han impactado más en la percepción de los docentes, estableciendo así estrategias, talleres o planes de capacitación para que se tome en cuenta y así contribuya a obtener docentes motivados, no solamente a través de factores externos sino que se desarrollen competentemente, logren sus objetivos profesionales y asuman sus responsabilidades laborales con pasión, consolidando su motivación de manera autónoma; creando espacios de reflexión en diversas instituciones educativas en torno al ámbito organizacional.

4.2 Conclusiones

- La comunicación organizacional se relaciona significativa y positivamente con la motivación auto determinada en docentes de colegios privados en el período de 2019, por lo cual se acepta la hipótesis alterna, es decir cuando los niveles de comunicación organizacional se elevan, los niveles de motivación auto determinada también se incrementarán.
- La comunicación organizacional formal ascendente se relaciona de manera positiva y moderada con la motivación auto determinada en docentes de colegios privados de los Olivos en el período 2019, aceptando la hipótesis alterna.

- La relación encontrada entre la comunicación organizacional formal descendente y la motivación auto determinada en docentes de colegios privados de los Olivos en el periodo 2019, da como resultado una correlación moderada y positiva, aceptando la hipótesis alterna.

- La relación encontrada entre la comunicación organizacional formal horizontal y la motivación auto determinada en docentes de colegios privados de Los Olivos en el periodo 2019, demuestra que existe una correlación positiva débil entre ambas variables; por lo que se acepta la hipótesis alterna sugerida

REFERENCIAS

- Angeles, M. (2018). *Relación entre la comunicación interna y la motivación laboral del área administrativa en la IEP La Salle - Tingua 2018*.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Avendaño, W., & Guacaneme, R. (2016). Educación y globalización: una visión crítica. *Civilizar*, 191 - 206.
- Bustamante, E. (2013). El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia. *Revista de Comunicación y Salud*, 35 - 49.
- Carrasco, D. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Conte, L. (2011). Validación de la Escala de "Satisfacción de las Necesidades Psicológicas Básicas" Validación de la Escala de "Satisfacción de las Necesidades Psicológicas Básica y del cuestionario de la "Regulación Conductual en el Deporte" al contexto español. *Revista internacional de ciencias del deporte*, 355 - 369.
- Educación, M. d. (2016). *Curriculo de Educación Básica* . Lima - Perú.
- Fernandez, C. (2005). *La comunicación en las organizaciones*. España: Editorial Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: Mc Graw Hill.
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas COPELEC*.
- Martinez, F. (2012). La evaluación formativa del aprendizaje en el aula en la bibliografía en inglés y francés. *Revista Mexicana de Investigación educativa*, 849 - 875.
- McClelland, D. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 321 - 333.
- Palacios, J. (2015). Historia y avances en la investigación en comunicación. 25 - 46.
- Papic, G. (2016). *La Comunicación Organizacional en Entidades Educativas*. Málaga.
- Ramos, M. (2017). *La comunicación organizacional y la gestión administrativa percibida por los trabajadores del Poder Judicial del Cono Norte, Lima. 2016*. Lima.
- Reategui, L. (2017). *Motivación y clima laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud - DIRESA AMAZONAS – Sede central*. Chachapoyas 2016. Chiclayo.

- Reyes, C., & Ayarza, A. (2018). *La comunicación organizacional y su influencia en el clima organizacional de los operarios de industrias San Miguel en el 2017*. Lima.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist Association*, 55(1), 68 - 78.
- Sanchez, H., & Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima : Editorial Mantaro.
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. 111 - 128.
- Stover, J., Bruno, F., Uriel, F., & Fernández Liporace, M. (2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 105 - 115.
- Tamayo, M. (2013). *El proceso de la investigación científica*. México, D. F.: Noriega Editores.
- Williams, L. (2013). *"Estudio diagnóstico del clima laboral en una dependencia pública"*. Monterrey, Nuevo León.

ANEXOS

Anexo 1

Estimado (a):

.....
con el debido respeto me presento ante usted, mi nombre es Michael Steve Tito Müller, egresado de la carrera de psicología de la Universidad Privada del Norte – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre: LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN AUTO DETERMINADA EN DOCENTES DE COLEGIOS PRIVADOS DE LOS OLIVOS EN EL 2019, para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de los siguientes instrumentos: Instrumento para medir la comunicación organizacional y la motivación auto determinada.

De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado sobre todos los procedimientos de la investigación, así como la confidencialidad en la entrega de mis datos. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atentamente

Michael Steve Tito Müller

Egresado carrera de Psicología

Yo,

.....
con número de DNI, acepto participar en la investigación: LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN AUTO DETERMINADA EN DOCENTES DE COLEGIOS PRIVADOS DE LOS OLIVOS EN EL 2019, afirmando haber sido informado sobre todos los procedimientos de la investigación, así como la confidencialidad en la entrega de mis datos. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se me explicará cada una de ellas.

Fecha: / /

FIRMA