

CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN ESTATAL DE TRUJILLO

WORK CLIMATE AND LABOUR MOTIVATION IN TEACHERS OF A TRUJILLO CITY STATE INSTITUTION

Jomeiny Bardales Mostacero*
Carlos Borrego Rosas*

Recibido: 29 de setiembre del 2018
Aceptado: 09 de octubre del 2018

RESUMEN

Se realizó un estudio correlacional sobre clima laboral y motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo (Perú). Se trabajó con una muestra de 115 docentes varones y mujeres, entre 25 y 60 años de edad, empleando la Escala de clima social laboral (WES) de Moos, Moos y Trickett y el Cuestionario de motivación laboral de Steers y Braustein. Los resultados muestran una correlación muy significativa y positiva y niveles medios de clima laboral y motivación laboral a nivel general y entre las dimensiones de ambas variables.

Palabras clave: Clima laboral, motivación laboral, docentes.

ABSTRACT

A correlational research about Work Climate and Labour Motivation in teachers of a state educational institution from Trujillo city is presented. A sample of 115 teachers, men and women, between 25 and 60 years old, was tested with the Social Work Climate Scale (WES) and the Labour Motivation Questionnaire by Steers and Braustein. The results show a very significant and positive correlation. Besides, an average level of Work Climate and Labour Motivation prevails at a general scale and in its dimensions.

Key words: Work Climate, Labour Motivation, teachers.

* Escuela de Psicología, facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo Perú

INTRODUCCIÓN

Se entiende al clima laboral como el ambiente en el cual los empleados trabajan, ya sea en un departamento, una unidad o la organización entera (Silva, 2000). También es considerado como un sistema que refleja el estilo de vida de una organización. Rodríguez (2009) sostiene que el clima laboral es el conjunto de percepciones compartidas por los integrantes de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.

No siempre se establece un buen clima laboral debido a la mala interacción que hay entre trabajadores y jefes. Deficiente comunicación y autoritarismo en la toma de decisiones conducen a insatisfacción en los trabajadores, lo cual impide desarrollar su potencial al máximo y cumplir con los objetivos propuestos (Silva, 2000). Cabe destacar que los trabajadores son pieza clave para el desarrollo y el cambio dentro de las organizaciones.

En el ámbito de la educación, las instituciones estatales presentan distintos problemas relativos al clima laboral, tales como poca comunicación entre el personal docente y los directivos, desinterés por acoplarse o trabajar en equipo, desconfianza entre compañeros y aparición de conflictos, lo que genera un ambiente poco favorable para el cumplimiento de sus labores educativas.

Al igual que el clima laboral, otra variable de vital importancia en el comportamiento de los docentes de las instituciones educativas estatales es la motivación laboral, la cual es definida por Robbins (2009) como la voluntad para realizar un gran esfuerzo y alcanzar las metas de la organización, implicando además la disposición del trabajador para satisfacer, gracias a su trabajo, sus necesidades personales. A su vez, Rodríguez (2005) manifiesta que la motivación es el motor de nuestro obrar, es una fuerza capaz de impulsar nuestra conducta y también de sostenerla mientras dure esta energía. En consecuencia, la motivación precisa que la persona tenga una disposición interna a querer o desear hacer algo.

En las instituciones educativas públicas, como en cualquier empresa, existen dificultades para despertar la motivación de sus miembros. Los docentes, uno de los sectores más vulnerables a problemas de salud mental, entre ellos, el estrés, debido a que constantemente se encuentran frente a situaciones de tensión, generadas tanto en su interacción con los estudiantes, los directivos o a causa de la normatividad en general.

Si se analiza la realidad de los docentes de una institución educativa estatal de Trujillo, se puede mencionar que las dificultades que vivencian estos educadores en su contexto laboral tienden a afectar sus intereses personales, gustos y sensación de bienestar, influyendo así negativamente en el cumplimiento de los objetivos y metas de su puesto de trabajo. Es decir, tanto debido al clima laboral como a la motivación para trabajar, estos docentes experimentan dificultades.

De hecho, el correlato e interdependencia entre clima y motivación para el trabajo en entidades educativas ha sido probado en estudios foráneos (Prisco y Salaiza, 2012; Mejía, 2014), en el Perú (Rodríguez, 2015; Pisconti, 2014) y en la ciudad de Trujillo (Sáenz, 2014).

Como resultado de todo lo dicho surge el objetivo de la presente investigación: determinar la relación entre clima laboral y la motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo.

MÉTODO

Participantes

Para determinar el tamaño muestral se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia a partir de una población de 124 maestros, quedando la muestra constituida por 115 docentes, varones y mujeres, entre 25 y 60 años de edad, de una institución educativa estatal de la ciudad de Trujillo.

Instrumentos

Para la medición de las variables de estudio se emplearon dos instrumentos ampliamente conocidos y a los cuales se dotó de las indispensables validez y confiabilidad (Bardales, 2017). De un lado, la Escala de clima laboral en el trabajo (WES), de Moos, Moos y Trickett (1984). De otro lado, el Cuestionario de motivación laboral de R. Steers y D. Braustein (Bardales, 2017).

Procedimiento

Una vez conseguido el permiso, se coordinó los horarios con el coordinador académico para la aplicación de los instrumentos. En el horario acordado, se reunió a los docentes, se les leyó el consentimiento informado, se trató sobre el objetivo de la recolección de datos y se recaló su participación voluntaria. A continuación, se distribuyó y administró ambos cuestionarios.

RESULTADOS

Tabla 1: Nivel de clima laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo

Nivel de clima laboral	N	%
Bajo	43	37.4
Medio	54	47.0
Alto	18	15.7
Total	115	100.0

En la tabla 1 se aprecia una predominancia del nivel medio de clima laboral, representado por el 47.0% de docentes de una institución educativa estatal de Trujillo que presentan este nivel; seguido del 37.4% que presenta nivel bajo y el 15.7% que presenta nivel alto.

Tabla 2: Nivel de clima laboral según dimensiones, en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo

Nivel de clima laboral	N	%
Relaciones		
Bajo	38	33.0
Medio	51	44.3
Alto	26	22.6
Total	115	100.0

Autorrealización		
Bajo	37	32.2
Medio	45	39.1
Alto	33	28.7
Total	115	100.0
Estabilidad/Cambio		
Bajo	42	36.5
Medio	49	42.6
Alto	24	20.9
Total	115	100.0

En la tabla 2 se observa predominancia del nivel medio en las dimensiones del clima laboral, con porcentajes de docentes que registran este nivel y que oscilan entre 42.6% y 44.3%.

Tabla 3: Nivel de motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo

Nivel de motivación laboral		%
Bajo	39	33.9
Medio	45	39.1
Alto	31	27.0
Total	115	100.0

En la tabla 3 se aprecia predominancia del nivel medio de motivación laboral, representado por el 39.1% de docentes de una institución educativa estatal de Trujillo que presentan este nivel; seguido del 33.9% que presenta nivel bajo y el 27.0% nivel alto.

Tabla 4: Nivel de motivación laboral según dimensiones, en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo

Nivel de motivación laboral	N	%
Logro		
Bajo	38	33.0
Medio	46	40.3
Alto	31	26.7
Total	115	100.0
Afiliación		
Bajo	37	32.4
Medio	42	36.9
Alto	35	30.7
Total	115	100.0

Poder		
Bajo	40	35.2
Medio	45	39.2
Alto	29	25.6
Total	115	100.0

En la tabla 4 se observa predominancia del nivel medio en las dimensiones de motivación laboral con porcentajes de docentes que registran este nivel que oscilan entre 36.9% y 40.3%

Tabla 5: Correlación entre clima laboral y motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo

	Clima laboral (r)	Sig.(p)
Motivación laboral	.547	.000**

Nota

- r : Coeficiente de correlación de Spearman
- Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta
- **p<.01 : Muy significativa
- *p<.05 : Significativa

En la tabla 5 se presentan los resultados de la prueba de correlación de Spearman, donde se puede observar que existe una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva y en grado medio, entre el clima laboral y la motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo.

Tabla 6: Correlación entre la dimensión relaciones del clima laboral y las dimensiones de la motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo.

	Relaciones (r)	Sig.(p)
Logro	.408	.000 **
Afiliación	.368	.000 **
Poder	.387	.000 **

Nota

- r : Coeficiente de correlación de Spearman
- Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta
- **p<.01 : Muy significativa
- *p<.05 : Significativa

En la tabla 6 se observa que la prueba de correlación de Spearman identifica la existencia de una correlación muy significativa, positiva y en grado medio ($p<.01$) entre la dimensión relaciones del clima laboral y las dimensiones de la motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo.

Tabla 7: Correlación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y las dimensiones de la motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo.

	Relaciones (r)	Sig.(p)
Logro	.408	.000 **
Afiliación	.368	.000 **
Poder	.387	.000 **

Nota

- r : Coeficiente de correlación de Spearman
- Sig.(p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta
- **p<.01 : Muy significativa
- *p<.05 : Significativa

En la tabla 7 se observa que la prueba de correlación de Spearman identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva y en grado medio entre la dimensión autorrealización del clima laboral y las dimensiones de la motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo.

Tabla 8: Correlación entre la dimensión estabilidad/cambio del clima laboral y las dimensiones de la motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo

	Estabilidad/Cambio(r)	Sig.(p)
Logro	.415	.000 **
Afiliación	.348	.000 **
Poder	.372	.000 **

En la tabla 8 se observa que la prueba de correlación de Spearman identifica la existencia de una correlación muy significativa ($p<.01$), positiva y en grado medio entre la dimensión estabilidad/cambio del clima laboral y las dimensiones de la motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo.

DISCUSIÓN

Este estudio obtuvo un primer hallazgo central y coherente con su objetivo: existe una relación positiva y significativa entre el clima laboral y la motivación laboral en la muestra de docentes investigada, lo que coincide con lo reportado por estudios previos (Mejía, 2014; Pisconti, 2014; Prisco y Salaiza, 2012; Rodríguez, 2015; Sáenz, 2014). Esto significa que ambas variables presentan un comportamiento similar en función de otras características organizacionales. Adicionalmente, debe aclararse que la relación entre clima laboral y motivación laboral en docentes de instituciones educativas puede diferir de una realidad a otra, debido al contexto, las características sociodemográficas y la diversidad de factores emocionales que estos puedan presentar (Silva, 2000), por lo que no se puede generalizar los resultados alcanzados en la presente investigación.

De la relación entre la dimensión relaciones del clima laboral y la dimensión logro de la motivación laboral en los docentes evaluados, se concluye que el interés y el compromiso de este grupo de educadores con el trabajo que realizan, así como su percepción respecto al grado en que la dirección los apoya y los anima a trabajar en equipo, se relaciona con su actitud para superar los retos y obstáculos a fin de alcanzar metas, todo esto unido a su impulso por sobresalir y alcanzar el éxito (Chiavenato, 2000),

La relación identificada entre la dimensión relaciones del clima laboral y la dimensión afiliación de la motivación laboral lleva a considerar que la preocupación de este grupo de docentes por sus actividades laborales, su entrega a ellas y su percepción respecto a cómo los jefes ayudan y animan al personal para crear un buen clima social, respaldan su necesidad de establecer vínculos de cooperación y amistad con sus compañeros de trabajo.

Acercas de la relación precisada entre la dimensión relaciones del clima laboral y la dimensión poder de la motivación laboral, puede argumentarse que la visión de este grupo de docentes respecto al grado de ayuda mutua existente en la institución y la amabilidad en las relaciones con los compañeros de trabajo, se combina con su necesidad de influir en las personas y en las situaciones para provocar cambios, propiciando así liderazgo y dominio.

La relación evidente entre la dimensión autorrealización del clima laboral y la dimensión logro de la motivación laboral, hace suponer que los docentes evaluados perciben que su trabajo les proporciona satisfacciones trascendentes y les permite superar retos y obstáculos a fin de alcanzar metas que exigen de toda su creatividad.

En torno a la relación revelada entre la dimensión autorrealización del clima laboral y la dimensión afiliación de la motivación laboral, cabría presumir que los docentes valoran cómo la institución anima a sus empleados a ser autosuficientes y a tomar iniciativas propias, a la par del desarrollo de actividades laborales de forma organizada, y esto alimenta su necesidad de establecer vínculos de cooperación y amistad con sus compañeros de trabajo.

A propósito de la relación entre la dimensión autorrealización del clima laboral y la dimensión poder de la motivación laboral, puede anotarse algo ya señalado, la institución estimula a los empleados a ser autosuficientes y tomar sus propias decisiones, acorde al cumplimiento de las responsabilidades y deberes inherentes al cargo que ocupan, lo cual alimenta su necesidad de influir en personas y situaciones provocando así cambios, demostrando liderazgo o influencia.

De la relación entre la dimensión estabilidad/cambio del clima laboral y la dimensión logro de la motivación laboral, se deduce que el valor otorgado en la institución a la variedad, el cambio y las nuevas propuestas interactúa con la actitud de los maestros para superar los retos y obstáculos a fin de alcanzar metas ambiciosas pero realistas.

La relación entre la dimensión estabilidad/cambio del clima laboral y la dimensión afiliación de la motivación laboral, permite suponer que las tareas que realizan estos docentes cotidianamente y las reglas y planes para el trabajo dispuestos por la institución se vinculan con su necesidad de establecer vínculos de cooperación y amistad con sus compañeros de trabajo (Chiavenato, 2000).

De la relación entre la dimensión estabilidad/cambio del clima laboral y la dimensión poder de la motivación laboral, puede afirmarse que el grado en que este grupo de docentes conoce lo que se espera de su tarea diaria y la forma cómo se les explica las normas y planes de trabajo, así como la contribución de las condiciones físicas a la concreción de un ambiente laboral agradable, se relaciona con su necesidad de influir en las personas y en las situaciones provocando cambios y demostrando iniciativa (Chiavenato, 2000).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bardales, J. (2017). Clima laboral y motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo. Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
2. Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. 5ta. ed. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
3. Mejía, L. (2014). Factores motivacionales presentes en docentes de una institución educativa pública del sector norte de la dorada, y su relación con el clima laboral. Universidad de Manizales. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Maestría en Gerencia de Talento Humano. Manizales, Colombia.
4. Moos, R., Moos, B. y Trickett, E. (1984). Escalas de clima social (FES, WES, CIES, CES). Madrid: Ediciones TEA.
5. Pisconti, G. (2014). Motivación y clima laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL 03. Instituto Científica Tecnológico del Ejército. Escuela de Postgrado "Gral. Div. Edgardo Mercado Jarrin". Lima, Perú
6. Prisco, X. y Salaiza, F. (2012). Relación entre el clima laboral y la motivación del personal en una secundaria pública. XVII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Morelos, México. Recuperado de: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/E13.pdf>
7. Robbins, S. (2009). Habilidad y Motivación. Editorial Mc Grall Hill. México.
8. Rodríguez, D. (2001). Diagnóstico Organizacional. Editorial Alfaomega. México. D.F.
9. Rodríguez, E. (2015). Relación entre clima organizacional, desempeño y motivación docente. Universidad César Vallejo. Escuela de Posgrado. Trujillo, Perú. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos107/relacion-clima-organizacional-desempeno-y-motivacion-docente/relacion-clima-organizacional-desempeno-y-motivacion-docente.shtml#ixzz56YY8SGNP>
10. Rodríguez, M. B. (7 de 11 de 2005). La motivación en el mundo del trabajo. Recuperado de: <http://oser.wikispaces.com/file/view/Motivaci%C3%93N/+EN+EL+MUNDO+DEL+TRABAJO.PDF>
11. Sáenz, S. (2014). Clima y Motivación Laboral en Instituciones educativas de Miramar - Alto Salaverry. Tesis para obtener el grado académico de Doctora en Administración de la Educación. Universidad Cesar Vallejo. Escuela de Postgrado. Sección Educación e Idiomas. Trujillo, Perú.
12. Silva, O. (2000). Clima Organizacional en los centros educativos estatales secundarios de Cajamarca. Tesis para optar el grado de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación. Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados. Lima, Perú.