

MOTIVACIÓN Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA “SAN JOSÉ” – CHICLAYO, 2013.

MOTIVATION AND ITS INFLUENCE ON THE ORGANIZATIONAL CLIMATE IN THE FACULTY OF EDUCATIONAL INSTITUTION EMBLEMATIC "San Jose" - CHICLAYO, 2013.

JAIME CAMPOS QUINTANA¹

Fecha de recepción: 06 Mayo 2015

Fecha de aceptación: 15 Junio 2015

RESUMEN

El presente trabajo de investigación de naturaleza cuantitativa, con diseño descriptivo correlacional, con el objetivo de determinar la relación existente entre la motivación y el Clima Organizacional en los Docentes de la Institución Educativa Emblemática “San José” de Chiclayo. La muestra estuvo constituida por cuarentaicuatro profesores. Se utilizó como instrumento la Escala de Motivación de Steers y Braunstein y el Cuestionario del Clima Organizacional.

Los resultados muestran que los niveles de motivación tienden a niveles medios (47.7%), además, entre los factores del clima organizacional: los docentes consideran que hay niveles medios de comunicación (59.1%); en el factor liderazgo presentan niveles medios (45.5%) y bajos (25%) indicando que no hay un ejercicio activo de liderazgo, en cuanto al clima organizacional general, tiene prevalencia a niveles medianamente favorables (50%). Finalmente, las pruebas de correlación C de Pearson (0.675), indican que existe una influencia significativa entre los niveles de motivación y clima organizacional.

PALABRAS CLAVE: motivación, profesores, clima organizacional, liderazgo, comunicación.

¹ Adscrito a la EAP de Administración Pública, Licencias en Administración Pública, Universidad Señor de Sipan- Perú: email.cquintanaj@crece.uss.edu

ABSTRACT

This research was qualitative with descriptive correlational design with the objective of determining the relationship between motivation and organizational climate in Teachers of School Flagship "San Jose" from Chiclayo. The sample consisted of forty four teachers. Motivation Scale Steers and Braunstein and Organizational Climate Questionnaire was used as an instrument.

The results show that motivation levels tend to media (47.7%) levels also among the factors of organizational climate: teachers feel that there are average levels of communication (59.1%); leadership factor present in the media (45.5%) and low (25%) levels indicating no active exercise leadership in terms of overall organizational climate is moderately favorable, prevalence (50%).

Finally, tests of Pearson correlation C (0675) indicate that there is significant influence between levels of motivation and organizational climate.

KEYWORDS: Motivation, Teachers, organizational climate, leadership, communication.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es de importancia para cualquier área, si se aplica en el ámbito laboral se puede lograr que los empleados motivados, se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta de atender a sus clientes, si eso no es posible, al menos lo intentará.

La realización de esta investigación permitió conocer la situación actual de la I. E. “San José” en relación con el nivel motivación y clima organizacional de sus profesores, de la investigación realizada se obtuvieron una serie de conclusiones, las cuales originaron una serie de recomendaciones que se pueden poner en práctica para reforzar aquellos elementos que estén generando un buen clima laboral y mejorar los que no están funcionando en forma adecuada. En consecuencia, el problema de investigación es: ¿De qué manera influye la Motivación en el Clima Organizacional de los Docentes de la I.E.E San José – Chiclayo?

En tal sentido, el Objetivo General de esta investigación se orienta a determinar la relación existente entre la motivación y el Clima Organizacional en los Docente de la Institución Educativa Emblemática “San José” de Chiclayo.

La Hipótesis que se demostró fue: Los niveles de motivación laboral docente se correlacionan de manera positiva y significativa con el clima organizacional de la I. E. E. San José – Chiclayo; es decir, si los docentes mantienen mayores niveles de motivación tendrán un mejor clima organizacional.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. OBJETO DE ESTUDIO

Participaron en el estudio cuarenta y cuatro trabajadores docentes de la Institución Educativa Emblemática “San José”, los cuales cumplieron los criterios de selección, asimismo las variables de estudio fueron: motivación laboral y clima organizacional.

2.2. METODOS Y TECNICAS

Los métodos que se emplearon fueron, para la realización del presente artículo son: Método descriptivo para enumerar las características de la realidad, Método analítico para analizar y sistematizar los datos de la realidad y de la Base Teórico Científica, Método inductivo para establecer generalizaciones de los resultados,

Método deductivo para establecer la síntesis de antecedentes, teorías y propuesta. Método inductivo –deductivo para obtener las conclusiones.

Con respecto a las técnicas empleadas y utilizadas son: Análisis Documental: se aplicó a 15 libros, Cuestionario 1: Escala de Motivación de Steers y Braunstein aplicada a 44 docentes. Cuestionario 2: Cuestionario del clima organizacional. Las técnicas de procesamiento y análisis a utilizar son: La hoja de cálculo Excel (o SPSS) y la estadística descriptiva, respectivamente.

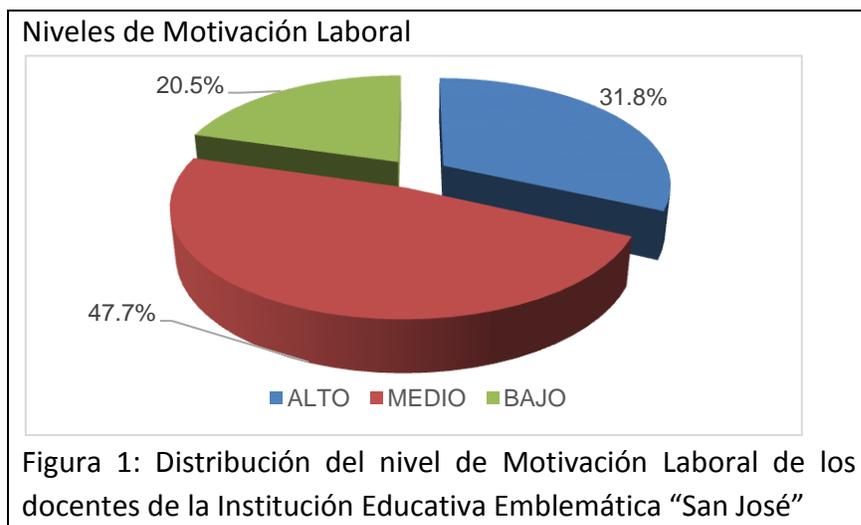
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Motivación General

La siguiente tabla, muestra los resultados de los niveles de motivación de los docentes de la Institución Educativa San José, luego de aplicarse el test “Escala de Motivación de Steers y Braunstein”

Gráfico N° 1:



De acuerdo con el gráfico N° 1, el 47.7% de los participantes muestra niveles medios de motivación laboral, el 31.8% mantiene niveles altos y el 20.5% de los docentes muestran niveles bajos de motivación laboral.

Los niveles medios de motivación, indican que los docentes encuentran situaciones satisfactorias en su trabajo que los impulsan a seguir con su labor pero también evidencia que hay elementos de insatisfacción o de malestar docente que afectan su motivación, obstaculizando que tengan niveles más altos de motivación laboral.

Clima Organizacional

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, todos estos elementos, va conformando lo que se denomina clima organizacional. El clima dentro de una institución está dado por la suma de varios factores como las habilidades comunicativas, el liderazgo y la satisfacción laboral.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos por los docentes de la Institución Educativa “San José”, luego de aplicarse el Inventario Psicológico de Clima Organizacional

Gráfico N° 2:



En el gráfico N° 2, se observa que el 50% de los docentes consideran que el clima organizacional dentro de la I.E. “San José” es medianamente favorable, el 29.5% de los participantes refieren que el clima organizacional es favorable y el 20.5% expresa que el clima organizacional es desfavorable.

Los resultados obtenidos muestran que la población de estudio experimenta un favorable clima laboral dentro de su institución, sintiéndose apreciados, con buenas relaciones interpersonales y mostrándose satisfechos con su trabajo, estos factores deben de potencializarse para que el clima organizacional continúe mejorando.

3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Los resultados de este estudio muestran el análisis y descripción de los niveles de motivación laboral de los docentes de la I. E. Emblemática “San José” y su relación con el Clima Organizacional, al establecer la correlación existente entre ambas variables se encontró que la prueba C de Pearson arroja un valor de 0.675, indicando que existe una influencia significativa entre los niveles de motivación laboral y clima organizacional, por lo cual un docente con niveles altos de motivación va a contribuir a un mejor clima laboral, mejorando su desempeño, mostrando buenas relaciones con sus colegas, ejerciendo un liderazgo eficiente y sintiendo más satisfacción laboral.

Esta situación concuerda con la encontrada por Castilla y Padilla (2011) en la investigación: “Clima Organizacional con Relación a la Motivación y la Calidad de Vida Laboral en los Empleados de la E.S.E. Hospital Local Arjona” quienes obtuvieron como resultados que los trabajadores expresan tener dentro de la organización un nivel de motivación de 66,44% y con respecto al Clima Organizacional un 87,68%, lo que permite a los trabajadores desempeñarse de manera apropiada en sus tareas a través de un ambiente favorable. Estos autores concluyen afirmando la existencia de una estrecha relación entre la calidad de vida laboral y el clima organizacional; la misma que radica, en que las empresas necesitan del capital humano para su óptimo funcionamiento.

Al analizar los niveles de Motivación, se encontró que el 47.7% de los participantes muestra niveles medios de motivación laboral, el 31.8% mantiene niveles altos y el 20.5% de los docentes muestran niveles bajos de motivación laboral.

La tendencia de los docentes en estudio va de niveles medios a altos, esto se debe a la presencia de varios factores como el económico que muchas veces es fuente de insatisfacción, también se encuentra el factor social, ya que desde los últimos años se observa un detrimento de la imagen social del docente, entre otros.

Rodríguez (2005), comenta que el clima organizacional “...se refiere a las percepciones compartidas por los miembros 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 a dicho trabajo.”

En el presente estudio, al analizar los niveles de clima organizacional, se observa una prevalencia de niveles medianamente favorables (50%), el 20.5% de los encuestados lo consideran desfavorable y solo el 29.5% de los participantes refieren que el clima organizacional es favorable.

CONCLUSIONES

Después de haber realizado el análisis correspondiente a cada una de las variables en estudio (Motivación y Clima Organizacional) se pueden exponer las siguientes conclusiones:

- El profesorado muestra niveles medios de Motivación Laboral, estos valores son indicativos de que los docentes encuentran situaciones satisfactorias en su trabajo que los impulsan a seguir con su labor pero también evidencia que hay elementos que afectan su motivación, obstaculizando que tengan niveles más altos de motivación laboral.
- Las características del clima organizacional son: los estilos de comunicación, el liderazgo, la satisfacción laboral entre otros.
- En cuanto al clima organizacional en general, se observa una prevalencia de niveles medianamente favorables, lo que permite que los docentes se sientan apreciados, mantengan buenas relaciones interpersonales y estén satisfechos con su trabajo, estos factores deben de potencializarse para que el clima organizacional continúe mejorando.
- Luego de aplicar las pruebas de correlación C de Pearson se obtuvo un resultado de 0.675, indicando que existe una influencia significativa entre los niveles de motivación laboral y clima organizacional. Por lo que, la generación de acciones encaminadas a fortalecer y desarrollar los niveles motivacionales del personal docente contribuirán mejorar las relaciones interpersonales, la satisfacción y comunicación laboral contribuyendo al mejoramiento del clima organizacional.

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

Castilla, K. y Padilla, J (2011) "Clima Organizacional con Relación a la Motivación y la Calidad de Vida Laboral en los Empleados de la E.S.E. Hospital Local Arjona". Colombia: Universidad de Cartagena.

Chiavenato (1988) Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.

Forero, M.; Rincón, X. y Velandia, M. (2008) "Motivación, Liderazgo y Sentido de Pertenencia. Clima Organizacional Flores La ValvaneraLtda". Bogotá: Universidad de La Salle.

Lahey, B. B. (1999) Introducción a la Psicología 6ta. Ed. Chicago, Mc Graw Hill.

Martínez R. y Ramírez M. (2010) "La Motivación y el Clima Organizacional en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla". México: Revista Internacional Administración y Finanzas.

Maslow A. (1991) "Motivación y personalidad". España: Ediciones Díaz de Santos

Palma, S. (2000) "Motivación y Clima Laboral en Personal de Entidades Universitarias". Perú: Universidad Mayor de San Marcos. Consultado en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf

Pineda, D. y Godínez, Y (2011) "La Motivación y el Clima Organizacional de los Trabajadores de la Inmobiliaria El Paradise". Guatemala: Universidad San Carlos de Guatemala.

Prisco, X y De la Cruz, F. (2012) "Relación entre el clima laboral y la motivación del personal en una secundaria pública". México: Universidad Nacional Autónoma de México

Palomo M. (2007). "Liderazgo y motivación de equipos de trabajo" (4ª Edición). España: Esic Editorial.