

# EL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS

**Hellen Edith VADILLO DIONICIO**

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Hellen\_fis22@hotmail.com

**Edgar Froilán DAMIÁN NÚÑEZ**

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

edamiann@unmsm.edu.pe

## RESUMEN

El clima laboral y la motivación son parte importante del desarrollo educativo por un lado se sabe que la motivación en los docentes está catalogada como una pieza fundamental para que la organización pueda funcionar sin problema alguno. También se sabe que el clima laboral también es uno de los factores determinantes que influye en la conducta de los miembros de la educación y que condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional; es necesario plantear la investigación que busca establecer la relación entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 para lo cual se ha diseñado una investigación descriptiva correlación bajo un enfoque cuantitativo donde se encontró la existencia de una relación con un coeficiente de correlación de Pearson = 0,952 y un coeficiente de significancia de 0 por lo cual se puede afirmar que existe una relación entre el clima organizacional y la motivación.

## PALABRAS CLAVE

Clima laboral, motivación, incentivo, social y social.

## THE WORK ENVIRONMENT AND MOTIVATION IN UNIVERSITY TEACHERS

## ABSTRACT

The work environment and motivation are an important part of educational development. On the one hand, it is known that motivation in teachers is classified as a fundamental piece for the organization to function without any problem. It is also known that the work environment is also one of the determining factors that influence the behavior of the members of the education and that condition the levels of work motivation and professional performance; It is necessary to raise the research that seeks to establish the relationship between the work environment and motivation in the teachers of the Professional School of Physical Education of the Faculty of Education of the National University of San Marcos in 2018 for which it has been designed a descriptive correlation investigation under a quantitative approach where the existence of a relationship with a Pearson correlation coefficient = 0.952 and a significance coefficient of 0 was found, which is why it can be stated that there is a relationship between organizational climate and motivation.

## KEYWORDS

Work environment, motivation, incentive, social and social.

Recibido: 12/07/2021

Aprobado: 20/09/2021

## INTRODUCCIÓN

Con nuevas exigencias actuales en un contexto globalizante y complejo, las universidades deben adaptarse para la formación de profesionales adaptándose a los nuevos requerimientos para mantener su competitividad. Por tanto, una universidad debe preocuparse por sus docentes en sentido de su motivación y el contexto de trabajo en el cual se desenvuelven. La importancia de establecer la relación entre el clima laboral y la motivación ya que con esta información se puede mejorar la calidad educativa, esto permitiría brindar a los estudiantes universitarios mejor calidad de formación profesional de tal manera que puedan afrontar las nuevas exigencias. Es imperioso establecer entonces esta relación entre las variables. Así este propósito se dirige el presente trabajo.

La motivación en los docentes está catalogada como una pieza fundamental para que la organización pueda funcionar sin problema alguno. El clima laboral es otro de los factores determinantes que influye en la conducta de los miembros de la educación y que condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional.

El clima laboral ha sido empleado en el campo de la administración, la psicología y las ciencias que estudian los grupos humanos y esas prácticas han contribuido a comprender lo importante de su estudio en las organizaciones o instituciones privadas o públicas, así como la necesidad de que los miembros que la integran se sientan involucrados además de motivados a fin de desarrollarse óptimamente en su labor que realizan día a día.

Por lo expuesto, debemos tener en cuenta que quienes tienen la tarea de llevar adelante la gestión de las organizaciones educativas deben tener la capacidad de concebir, percibir y conducir el cambio para la excelencia educativa u organizacional, vale decir, el director debe ser la cabeza y guía de la institución y debe actuar motivando, liderando, trabajando y comunicando o interrelacionándose con los partícipes de la labor educativa. Para alcanzar este propósito es necesario entender el cambio en primer lugar, como un proceso que exige desprendernos de lo conocido para incursionar en lo desconocido. Además, para percibir las prácticas docentes, las creencias que la sustentan, los valores que la impulsan y las relaciones que se producen dentro de la comunidad educativa.

Para ello, el cambio se debe comprender con la puesta en práctica de estrategias que permitan superar una situación dada por una nueva, de acuerdo a paradigmas e ideologías identificadas, contrastadas y asumidas hasta el momento, proporcionadas por la era del conocimiento. Asumiendo la carencia de calidad educativa y falta de un buen clima laboral en el quehacer docente y

ante los desafíos que plantea la sociedad actual a nuestros educandos y demás agentes educativos, como el profesor, por ejemplo, ¿cómo es realmente la motivación docente en las aulas?, pues ubicamos nuestro estudio en el eje de las institucionales educativas públicas puesto que son las que más faltas o carencias presentan en su proceso de enseñanza-aprendizaje.

## CLIMA LABORAL EN AMBIENTES UNIVERSITARIOS

Palma Carrillo (2013), a través de su trabajo de investigación titulado: “Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias”, indica que el clima laboral en ambientes universitarios son el conjunto de percepciones compartidas que las personas forman acerca de las realidades del trabajo y de la empresa. Estas percepciones tienen un valor estratégico porque alimentan la formación de juicios con respecto a las realidades laborales. Dichos juicios son determinantes en las acciones, las reacciones y las decisiones de las personas. De esta manera las personas responden y actúan frente a sus realidades de trabajo por la percepción que guardan de ellas y por los juicios que de esta manera se forman.

Bermúdez Aponte, Pedraza Ortiz y Rincón Rivera (2015), a través de su publicación en la Revista electrónica de investigación educativa titulada: “El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes”, menciona que el clima laboral en las universidades se refiere a las percepciones que pueden llegar a afectar el comportamiento y rendimiento de sus integrantes.

La satisfacción del docente en el entorno laboral está condicionada en tres dimensiones:

- a) Actitudinal: relacionada a la disposición del personal en todas las áreas de actividad y actividades que desempeñan los miembros de la organización. Incluye aspectos como el liderazgo, la disposición para la solución de problemas, la creatividad, la disciplina, la solidaridad y el sentido de pertenencia.
- b) Administrativo: vinculado a la administración de recursos materiales, financieros y humanos del que dispone la institución. Está vinculada con las relaciones laborales, el control administrativo y el cumplimiento de la normatividad.
- c) Pedagógico curricular: aborda procesos de enseñanza y de aprendizaje, así como el desarrollo de actividades académicas para atender los requerimientos de los planes y programas de estudio.

En resumen, según los autores, el clima laboral en las universidades es entendida como la percepción de los miembros de la comunidad educativa referida a dimensiones académica, socio-afectiva, administrativa y ética que convergen en el entorno de la institución y que influyen sus acciones y conductas.

Zambrano Campoverde, Ramón Pineda y Espinoza Freire (2017), a través de su publicación en la Revista Universidad y Sociedad titulada: “Sobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala”, menciona que las

universidades son instituciones complejas desde su origen hasta los tiempos post modernos y aplican la teoría de sistemas para su estudio. Los autores señalan que el clima laboral que se produce al interior de los establecimientos educacionales sería una importante variable a la aparición del síndrome de Burnout de los docentes. En este sentido, cuanto mejor sea el clima reinante dentro de la organización, tanto más bajo serían los niveles de tensión.

En resumen, el clima laboral en las universidades se centra en la satisfacción laboral, en el éxito académico, en la construcción de significados, en el quehacer del docente y la calidad educativa. Además, se revela el uso de la motivación, el aprendizaje, la creatividad, el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales como factores que están presentes en los diferentes actores académicos: docentes, directivos, administrativos y personal de apoyo.

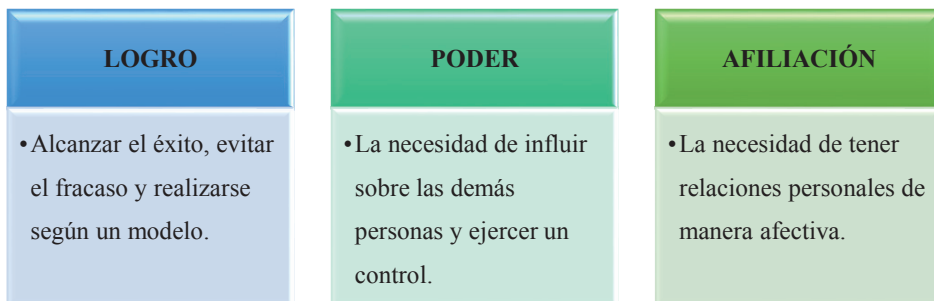
## **MOTIVACIÓN**

Cantón Mayo, Isabel; Téllez Martínez, Soni (2016), a través de su trabajo de su libro titulado: "La satisfacción laboral y profesional de los profesores", menciona que la motivación en docentes universitarios está vinculada con relación a la satisfacción laboral. La motivación se refiere a un impulso y al esfuerzo para satisfacer un deseo o meta y la satisfacción es el bienestar que se experimenta cuando un deseo ha sido conseguido.

Existen, además otros elementos que motivan a los docentes universitarios a trabajar, estos tienen que ver con los aportes de gerencia, los aportes del movimiento humanista. El dinero no solo motiva a los docentes sino las condiciones de trabajo, la seguridad y un estilo democrático de supervisión. Existen diversos aportes de la motivación docente y que se clasifican de manera fisiológica, de seguridad, de afiliación, de estima y de realización.

El trabajo de investigación de González indica, además, que existe una actitud hacia el trabajo marcada en una dirección positiva y que se dan siete factores que motivan dicha actitud: el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, el progreso, la posibilidad de desarrollo y la posibilidad de crecimiento personal y el desarrollo de diversas habilidades.

La motivación del docente universitario está en función a tres necesidades o motivos:

**Gráfico 1. Automotivación**

Pérez (2002), a través de su publicación en la Revista Interamericana de Psicología Ocupacional titulada : "La satisfacción en el trabajo: Un enfoque para su estudio", señala que la motivación no solo es un aspecto del docente universitario sino es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas y también en la vida misma, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que el ser humano realiza y hacia qué objetivos se dirige. La motivación docente en universidades está vinculado al conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. Este comportamiento es motivado, vigoroso, dirigido y sostenido.

El trabajo menciona que la motivación docente en las universidades se ha estudiado desde diversos enfoques y aquellos que han tenido trascendencia son los siguientes:

- a) Conductista: vinculada a las recompensas y a los castigos que dirigen la conducta del docente.
- b) Cognoscitiva: relacionada a la influencia de las atribuciones, de las percepciones de logro y la autoeficacia sobre la conducta hacia lo académico.
- c) Humanista: vinculada a las regulaciones de la motivación que son los motivos intrínsecos y el proyecto de vida.

**EL CLIMA LABORAL Y LA MOTIVACIÓN**

Prisco Cortés y Salaira Lizárraga (2012), a través de su trabajo de investigación titulado: "Relación entre el clima laboral y la motivación del personal docente en una institución pública", menciona que existe un grado de relación entre el clima laboral y la motivación del docente. lo que existe es una correlación entre el clima laboral y la motivación en cuanto al trabajo personal, la comunicación, el ambiente físico y cultural y la supervisión.

Los autores mencionan con respecto a la relación entre clima laboral y motivación, que la actividad motivada se vuelve imprescindible para el desarrollo de las tareas en el contexto laboral. La organización tiene la responsabilidad de

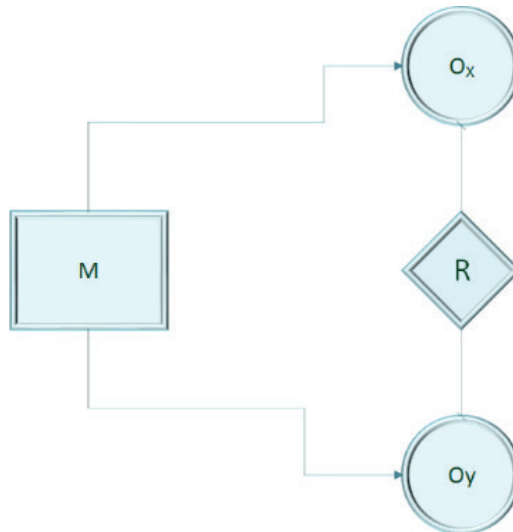
tratar de incentivar a sus equipos de trabajo para que se fueren en realizar un trabajo de manera eficaz.

En un ambiente de trabajo ameno, resulta una ventaja competitiva para la empresa. El clima laboral surge de la relación que establece la institución con sus colaboradores día a día, la gestión de normas internas, la capacitación a partir de las normas internas, la comunicación de manera interna, la retribución del empleado, etc. Un buen clima laboral de trabajo depende de líderes que formen equipos motivados y que su relación se base en una comunicación fluida y directa con el docente universitario.

### MÉTODO Y MATERIALES

La investigación es categorizada como Correlacional descriptiva, donde se usa el Método de Investigación cuantitativo, la tipología de la investigación es del tipo no experimental, porque toma los datos de una manera directa en los docentes de la escuela profesional de educación física, describiendo y describiendo mediante lo observado tal como se muestran en las en la recolección de datos. De la misma manera, la investigación se categoriza como una investigación del tipo descriptivo, porque se trata de identificar las características más resaltantes de las variables en la población representado la realidad. Tal como se representa en el siguiente gráfico::

**Gráfico 2.** Diseño de investigación



Donde:

M = Muestra

R = Relación

O<sub>x</sub> = Clima laboral

O<sub>y</sub> = Motivación

La población está conformada por el conjunto en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

**Tabla 1.** Población

DOCENTES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
<b>NOMBRADOS</b>	23	3	26
<b>CONTRATADOS</b>	12	6	18
<b>TOTAL</b>	35	9	44

Por lo tanto, se tiene que la población está determinada de 44 en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

Las siguientes tablas muestran la operacionalización para ambas variables:

**Tabla 2.** Operacionalización de Y

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	PUNTAJE
Clima laboral	Incentivo	Incentivos internos	1 - 2	[1-5]
		Incentivos externos	3 - 4	
	Comunicación	Transmisión efectiva de información.	5 - 6	
		Influencia otras personas.	7 - 8	
		Manifestación de los propios estados o pensamientos.	9	
		Realización eficaz de actos.	10	
		Liderazgo	El líder muestra tener conocimiento	
	El líder incentiva la confianza		12	
	Integridad en el líder.		13	
	Carisma para inspirar a sus subordinados.		14	
	Satisfacción	Agrado por su labor	15-16	
		Buen trato con superiores y personal administrativo	17-18	
		Cumple con sus objetivos	19-20	
	Trabajo en equipo	Establecimientos de situaciones dinámicas.	21	
		Se facilitan la información entre todos los integrantes.	22	
Cooperación entre todos los integrantes del grupo.		23		
Interacción entre los participantes		24		
	Asumir responsabilidad	25		

**Tabla 3.** Operacionalización de Y

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEM	PUNTAJE
Motivación	Social	Capacidad para realizar actividades	26 - 27	[1-5]
		Mi actividad es importante para la vida de otras personas.	28	
		Orgullo para realizar actividades.	29-30	
	Personal	Apoyo de compañeros.	31	
		Desarrollo de creatividad.	32 - 33	
		Despliegue de esfuerzo.	34 - 35	
		Buena actitud para los problemas	36	
		Autoeficacia en desenvolvimiento de sus actividades.	37	
		Desarrollo de la Autoestima.	38	
	Familiar	Apoyo familiar para al desarrollo profesional.	39 - 41	
		Apoyo familiar a desenvolvimiento del trabajo.	42 - 44	
	Profesional	Existe desarrollo profesional en mi ámbito laboral.	45 - 46	
		El trabajo actual permite el desarrollo profesional.	47 - 48	
		Satisfacción en el trabajo y los productos de profesión.	49 - 50	

### PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

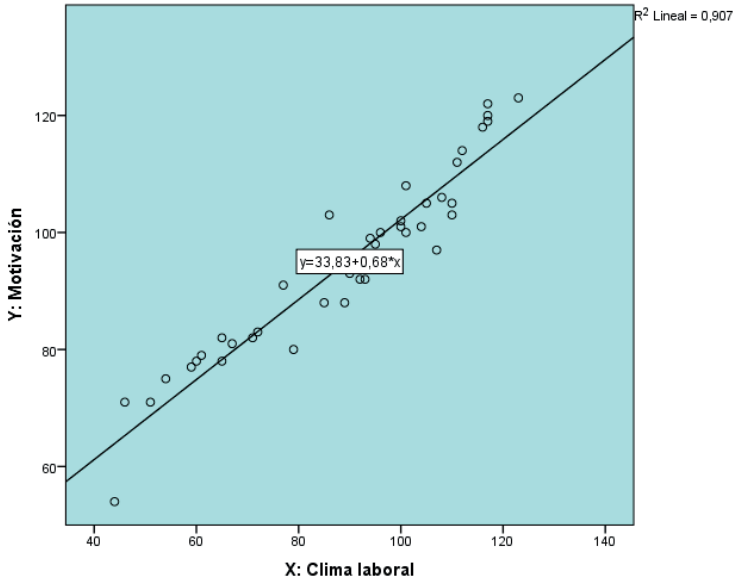
La hipótesis plantea la siguiente afirmación: Existe una relación directa y significativa entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018; de esta forma se plantean las hipótesis estadísticas.

- **H<sub>0</sub>:** No existe una relación entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.
- **H<sub>1</sub>:** Existe una relación entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018.

Para poder valorar el grado de significancia del coeficiente de Pearson se muestra el diagrama de dispersión:



**Gráfico 3.** Diagrama dispersión



La regla teórica para toma de decisión es: si el Valor p (Significación asintótica (bilateral))  $\geq 0.05$  se acepta la Hipótesis Nula ( $H_0$ ). Si el Valor p  $< 0.05$  se acepta la Hipótesis Alternativa ( $H_a$ ), si el p  $< 0.01$  entonces se dice que la relación entre ambas variables es altamente significativa.

**Tabla 4.** Correlación X e Y

		Y: Motivación	X: Clima laboral
Y: Motivación	Correlación de Pearson	1	,952**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
X: Clima laboral	Correlación de Pearson	,952**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Resultados

VALOR- P < VALOR X

0.0 < 0.01

$H_0 =$  Se rechaza

Del gráfico y tabla anterior se entiende que existe relación fuerte y muy alta entre el clima laboral y la motivación en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Física de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2018 con ajuste del 90.07%, un coeficiente de correlación de Pearson ( $r=0.952$ ) y coeficiente significancia igual a 0%.

El análisis de los resultados muestra la comprobación de las cinco, tanto de la hipótesis general y de las hipótesis específicas mostrando y afirmando lo que muestra la teoría, sin embargo, hay observar los resultados y las comparaciones según el coeficiente de variación (CV) y tener una idea acerca de homogeneidad entre las variables y las dimensiones, según las siguientes tablas:

**Tabla 5.** Estadísticos de X

		Estadísticos					
		X1: Incentivo	X2: Comunicación	X3: Liderazgo	X4: Satisfacción	X5: Trabajo en equipo	X: Clima laboral
N	Válido	44	44	44	44	44	44
	Perdidos	0	0	0	0	0	0
Media		13,23	20,68	15,82	21,70	17,70	89,14
Mediana		13,50	21,00	16,00	22,50	18,00	93,50
Moda		13 <sup>a</sup>	27 <sup>a</sup>	17	29	20 <sup>a</sup>	117
Desviación estándar		3,815	6,246	2,572	5,785	4,542	21,382
Coeficiente de variación		28,84%	30,20%	16,26%	26,65%	25,66%	23,99%

Se observa que la dimensión con un desarrollo más homogéneo del clima laboral es la dimensión X3: Liderazgo con un coeficiente de variación igual a 16,260% mostrando que los docentes tienen una percepción muy parecida entre si respecto del liderazgo. También se observa que la dimensión con desarrollo más heterogeneidad es la dimensión comunicación.

**Tabla 6.** Estadísticos de X

		Estadísticos				
		Y1: Social	Y2: Personal	Y3: Familiar	Y4: Profesional	Y: Motivación
N	Válido	44	44	44	44	44
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		20,75	24,30	24,73	25,02	94,80
Mediana		20,00	25,00	26,00	25,50	96,00
Moda		19	25	21 <sup>a</sup>	24 <sup>a</sup>	71 <sup>a</sup>

Continúa Tabla 6

Continúa Tabla 6

Desviación estándar	4,183	5,696	4,043	3,521	15,359
Coefficiente de variación	20,160	23,450	16,350	14,070	16,200

De la tabla anterior se muestra que la dimensión con mayor desarrollo homogéneo la variable Motivación es la dimensión Y4: Profesional con un coeficiente de variación igual a, decir que el existe una motivación en el sector profesional con valores muy parecidos entre sí, la dimensión con menor desarrollo o desarrollo más heterogéneo es la dimensión Y2: Personal con un coeficiente de variación 23.45. La variable con un desarrollo homogéneo es la variable la dimensión motivación, es decir que los docentes evaluados con la encuesta muestran nivel de motivación muy parecida en el puntaje, con un coeficiente de variación igual a 16.2%.

## CONCLUSIONES

Se puede afirmar que existe una relación directa y altamente significativa entre el clima laboral y la motivación en los docentes evaluados; la existencia de la relación permite evidenciar que a medida que sea factible establecer un clima laboral subyace también una motivación en los docentes; las buenas interacciones asociadas al respeto, liderazgo, satisfacción, trabajo en equipo suelen permiten el surgimiento de una motivación que se muestra en una disposición al desempeño tanto, dentro de las aulas como fuera de ellas. La existencia de la relación entre las variables también permite establecer el sentido inverso, en el caso de establecerse un clima laboral no apropiado aparece un nivel bajo de motivación que implica bajo rendimiento tanto el desencogimiento como docente y entras áreas de su la vida del profesorado.

Es de suma importancia para los directivos de las universidades el planificar, dirigir, establecer, monitorear y evaluar el clima laboral y la motivación de sus docentes, no solo por la importancia que existe entre estas dos variables, si no también por la importancia que tiene de estas variables sobre el desempeño docente y el trato con los estudiando.

Se ha observado que la dimensión de clima laboral con un desarrollo muy parecido con entre los docentes es la de Liderazgo, mostrando que los docentes en su mayoría perciben a los coordinadores, directivos y autoridades con un buen nivel de liderazgo, además esta percepción es muy parecida los docentes evaluados.

Se observa también que en la dimensión de la variable motivación con un desarrollo homogénea es la Familiar indicando que los docentes encuentran su inspiración en su familia y la tranquilidad que le pueden dar a sus miembros.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bermúdez A., J. J., Pedraza O., A., & Rincón R., C. I. (2015). El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 17(3), 1-12.
- Cantón, I., & Tellez M., S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Palma C., S. (2013). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Lima: El Cid.
- Pérez, L. (2002). La satisfacción en el trabajo: Un enfoque para su estudio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 15(2), 65-79.
- Prisco C., X., & Salaira L., F. (2012). *Relación entre el clima laboral y la motivación del personal en una secundaria pública*. México D.F.: UNAM.
- Zambrano C., J., Ramón P., M. Á., & Espinoza F., E. (2017). Sobre el clima organizacional en docentes de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 163-172.