

## Motivación laboral y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa “San Fernando” de Manantay - Ucayali

### Work motivation and organizational climate in teachers of the Educational Institution "San Fernando" of Manantay - Ucayali

---

Ysabel Moran Quintanilla, <sup>a</sup> [ysabelm685@gmail.com](mailto:ysabelm685@gmail.com).

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5531-1522>

Richard Jayo Gonzales <sup>b</sup> [yayerimiro@gmail.com](mailto:yayerimiro@gmail.com)

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5531-1522>

Mario Manuel Chuyma Tomaylla <sup>c</sup>, [mmcht1313@hotmail.com](mailto:mmcht1313@hotmail.com)

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5531-1522>

Llipolita Rios Macedo <sup>d</sup> [llirima@hotmail.com](mailto:llirima@hotmail.com)

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5531-1522>

---

<sup>a</sup> Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Ucayali-Perú

<sup>b</sup> Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Ucayali-Perú

<sup>c</sup> Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Ucayali-Perú

<sup>d</sup> Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia, Ucayali-Perú

*Recibido Marzo/ 30/2021 • Aceptado: Mayo /03/2021 • Publicado: Junio/30/2021*

#### RESUMEN

El presente artículo tiene por objetivo explicar la relación entre la Motivación Laboral y el Clima Organizacional en docentes de la Institución Educativa “San Fernando” del Distrito de Manantay-Ucayali, que dan lugar a la motivación laboral y el clima organizacional en el Distrito de Manantay. El problema planteado fue ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el clima organizacional en docentes? La metodología utilizada es cuantitativo, nivel correlacional, diseño descriptivo correlacional, con una población de 80 Docentes de ambos sexos y con una muestra censal de 80 Docentes; los instrumentos utilizados fueron encuestas validadas y pruebas piloto para el análisis de los resultados, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, validándose la hipótesis de trabajo mediante la “r” de Pearson, Se concluyó que existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el clima organizacional en los docentes con un nivel de significancia de 0,05,  $r=0,84$ .

**Palabras claves:** Motivación Laboral y Clima Organizacional.

## ABSTRACT

This article aims to explain the relationship between Work Motivation and Organizational Climate in teachers of the Educational Institution "San Fernando" of the District of Manantay, Ucayali - which give rise to work motivation and the organizational climate in the District of Manantay. The problem posed was what is the relationship between work motivation and the organizational climate in teachers. The methodology used is quantitative, correlational level, descriptive correlational design, with a population of 80 Teachers of both sexes and a census sample of 80 Teachers; The instruments used were validated surveys and pilot tests for the analysis of the results, descriptive and inferential statistics were used, validating the working hypothesis by means of Pearson's "r". It was concluded that there is a direct and significant relationship between work motivation and the organizational climate in teachers with a significance level of 0.05,  $r = 0.84$ .

Keywords: Work Motivation and Organizational Climate.

## Introducción

El presente artículo permite analizar diferentes trabajos de investigación, entre ellos se tiene las tesis a nivel internacional, tales como a Hinojosa (2010) de la Universidad de Playa Ancha, en su investigación "*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de Profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*". Por otro lado, se tiene a Uría (2011) de la Universidad Técnica de

Ambato, en su investigación "*el Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Ándelas Cía. Ltda. De la Ciudad de Ambato*". Asimismo se encontró otras tesis a nivel Nacional, Angulo (2008) "*Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM; para optar el grado académico de Magíster en Educación por la Universidad Mayor de San Marcos*".

Por otro lado tenemos a Chang (2010) de la Universidad Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Humana, en su investigación *“Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza”*; y Sotomayor (2013) de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales, en su investigación *“Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede central del Gobierno Regional Moquegua 2012”*.

Toda investigación requiere una fundamentación científica en este caso resaltando sobre la Motivación Laboral y el clima Organizacional. Respecto a la primera según Reeve (1994, p.5) define la motivación como “Procesos que proporcionan energía y dirección a la conducta”. Por su parte Martínez (2001, p. 70), menciona que la forma como la motivación se manifiesta, depende de la personalidad de individuo, las propiedades particulares del ambiente que perciba el individuo las cuales darán como resultado algunos cambios en el modelo de la motivación provocada”. Según Robbins (2004, p.155) la concibe como: “Procesos que dan cuenta de la intensidad,

dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta.

Por su parte Rodríguez, (2004) menciona:

Cuando se hace alguna actividad, desde una actividad regular hasta una académica, ya sea dar un simple paso, terminar un estudio, entre esas y otras, existe algún impulso o alguna necesidad que conlleva a realizar una función para lograr cumplirlas, ya que las necesidades son los motores de la conducta, son las fuerzas que mueven al individuo a buscar su satisfacción. (p.155). Chiavenato (2007, p.123) Motivación se refiere las fuerzas dentro de cada persona que la conduce hacia un determinado comportamiento.

De los conceptos mencionados acerca de motivación se puede abordar desde diversas miradas que van desde los instintos e impulsos inconscientes hasta las perspectivas conductuales basadas en los sistemas de aprendizaje y condicionamiento la postura del presente estudio enfatiza los aspectos cognitivos conductuales de la motivación ya que los conceptos presentados explican su naturaleza buscando en la motivación causas hipotéticas de la conducta energizada y dirigida a metas.

Teorías de la Motivación Laboral. Se ha dado muchas explicaciones sobre la motivación laboral sobre las variables que

motivan a las personas a llevar a cabo una tarea. Estas primeras teorías son importantes, porque representan los cimientos a partir de los cuales se desarrollan teorías actuales sobre la motivación.

Así mismo Angulo, Ramos (2008) en su investigación Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida don el rendimiento de los estudiantes de la facultad de educación de la UNMSM. Manifiesta que los factores motivacionales intrínseca extrínseca, se relacionan con el rendimiento académico de la facultad de educación.

Por otro lado, el clima organizacional constituye el medio interno o la atmosfera psicológica característica de cada organización. El clima organizacional se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y pueden ser saludables o enfermizo, puede ser caliente o frio, negativo o positivo, satisfactoria o insatisfactorio, dependiendo de cómo los participantes se sienten en relación con la organización (p. 321) Desler (1993, p.181) define al clima organizacional como: “el conjunto de características permanente que describen a una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la forman “.

Del mismo modo, Chiavenato y Colbs (2001, p. 119) mencionan: “el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente percibido o experimentado por los miembros de la organización en su comportamiento”.

## Metodología

El presente es un estudio cuantitativo y correlacional es un tipo de investigación no experimental en la que los investigadores miden dos variables y se establece una relación estadística sin la necesidad de incluir las variables externas, nivel correlacional, diseño descriptivo correlacional, con una población de 80 Docentes de ambos sexos y con una muestra censal de 80 Docentes; los instrumentos utilizados fueron encuestas validadas y pruebas piloto para el análisis de los resultados, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, validándose la hipótesis de trabajo mediante la “r” de Pearson, se utilizó la muestra censal.

Para Castro, Chenet y otros (2014), nos señalan que cuando la población es relativamente pequeña, no es necesario hacer un muestreo, ni menos seleccionar una muestra, sino que se toman todos los elementos, sujetos u objetos que

conforman la población, denominándose así muestra censal.

En ese sentido nuestra población también estuvo conformada por 80 docentes de las diferentes áreas y/o asignaturas de la I.E. “San Fernando” de Manantay

## Resultados

La I.E. San Fernando es alma mater del Distrito de Manantay, el distrito de Manantay es uno de los siete distritos que conforman la provincia de Coronel Portillo Departamento de Ucayali la I.E. San Fernando está ubicado en la Capital de San Fernando en la provincia de Coronel Portillo departamento de Ucayali.

En la investigación realizada de Motivación laboral y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa, se tuvo, que el 5% de los docentes manifiestan que están totalmente en desacuerdo en cuanto a su motivación laboral; mientras que el 10% señalaron que están en desacuerdo; y el 20% de docentes manifestaron que parcialmente están en acuerdo referente a su motivación laboral tanto intrínseca y extrínseca. Asimismo, el 36,3% de docentes respondieron que están de acuerdo a su motivación laboral; y finalmente el 28,8% de docentes señalaron que si están totalmente de acuerdo con su motivación

laboral intrínseco y extrínseca en la institución educativa “San Fernando” de Manantay.

En cuanto al Clima Organizacional percibida por los docentes fue el 2,5% de encuestados manifestaron que están totalmente en desacuerdo; el 10% de docentes respondieron que están en desacuerdo en cuanto al clima organizacional. Asimismo el 32,5% de docentes señalaron que están parcialmente de acuerdo. De la misma manera se aprecia que 35% de docentes respondieron que están de acuerdo, y finalmente el 20% de docentes nos señalaron que si están totalmente de acuerdo con el clima organizacional en la institución educativa “San Fernando” de Manantay.

Respecto a la prueba de hipótesis: Puesto que la  $t$  calculada es mayor que la  $t$  teórica ( $13,72 > 1,96$ ), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ) se concluye que existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el clima organizacional en los docentes de la I.E. “San Fernando” de Manantay, con un nivel de significancia de 0,05,  $r=0,84$  y  $t_c$  ( $13,72$ ) mayor que la  $t_t$  ( $1,96$ ).

## **Discusión**

Después de un análisis en base a los resultados en la investigación, la variable motivación laboral luego de aplicar el instrumento cuestionario de encuesta se encontró según el coeficiente de correlación.

En la variable clima organizacional luego de aplicar el instrumento cuestionario de encuesta se encontró un coeficiente de correlación de 0.841 así mismo sig.(2-tailed) No,042 en los Docentes de la I.E. San Fernando del Distrito de Manantay. Esto es corroborado por Toro, (1996, p.35) “la motivación incide directamente en la acción, en el desempeño laboral y la eficiencia, por su parte la cultura los afecta a todos, el clima organizacional regula el compromiso, la motivación, la satisfacción, el desempeño de las personas en el trabajo y la productividad de la empresa, no como un agente causal directo pero si como una realidad ambiental facilitadora. El objetivo general de la investigación fue, determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el clima organizacional en los Docentes de la I.E. San Fernando de Manantay en el 2014, la prueba de hipótesis general arrojó una correlación  $r$  de Pearson de 0,84 siendo la  $t$  de student 13, 72 Se trata de una correlación significativa que precisa para el presente trabajo de investigación que a mayor

desarrollo la motivación laboral mejor clima organizacional en los docentes de la I.E.

Al respecto Arias, (2012) en su trabajo de investigación Factores del Clima Organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños, de la Universidad Estatal a Distancia (UNED) de Costa Rica, concluye que el clima organizacional es definido como positivo, porque existen oportunidades de mejora. A las jefaturas se le recomienda retomar los siguientes aspectos: comunicación afectiva y cordial, condiciones físicas optimas, equidad en la asignación de cursos y ascensos y estudiar la aplicación de los incentivos.

En el ámbito laboral, este resultado, se explica a partir de las teorías de Maslow y de Herzberg, ya que abarcan la motivación en relación al clima organizacional. Al respecto Chiavenato (1982), señala que en la teoría de Maslow las necesidades humanas se organizan en niveles y en jerarquías de importancia. Por otra parte Herzberg considera la existencia de dos factores motivacionales que explican la motivación de los trabajadores. Factores motivacionales, que determinan el grado de satisfacción en el trabajo y se relacionan con su contenido: ejecución de un trabajo

interesante, logro, responsabilidad, reconocimiento y promoción. Factores higiénicos, relacionados con el contexto del trabajo y con el trato que las personas reciben: condiciones de trabajo, salario, relaciones humanas, y política de la empresa. La satisfacción del trabajo, se logra por la integración de ambos factores. Así mismo Chiavenato (2007, p. 468), también menciona que el concepto “Clima Organizacional representa el cuadro más amplio de la influencia ambiental sobre la motivación. El clima organizacional es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización y que influencia su conducta. El ambiente organizacional presenta ciertas propiedades que pueden provocar motivación para determinadas conductas.

En relación a la motivación laboral intrínseca y la gestión institucional en docentes de la I.E. San Fernando de Manantay en el 2014; existió una relación directa entre la motivación laboral intrínseca y la gestión institucional en donde se obtuvo un valor de  $r$  de Pearson de 0,84 siendo la  $t$  de student 13,72 Se trata de una correlación significativa que precisa para el presente trabajo de investigación que a mayor desarrollo la motivacional laboral mejor clima organizacional en los docentes de la I.E.

En relación al segundo objetivo específico: fue Determinar la relación que existe entre la motivación laboral intrínseca y los retos individuales en docentes, el resultado fue que existe una relación directa entre la motivación laboral intrínseca y los retos individuales en Docentes, de igual manera se ha podido evidenciar una “ $r$ ” de Pearson igual a 0.841.

Existen estudios en organizaciones educativas que ratifican estas consideraciones; se ha reportado, por ejemplo, que la motivación de los docentes, ya sea extrínseca o intrínseca, influye en su satisfacción laboral; si se trata de una inclinación positiva o elevada satisfacción, ellos se sienten más a gusto con su organización y tienen una actitud más favorable hacia esta (Falcón & Díaz, 2007; Velázquez, 2002).

Se considera importante realizar esta investigación debido a la influencia significativa que presentan estas variables en el comportamiento y desempeño de los Docentes. Además, se ha priorizado dichas variables y su estudio por ser elementales en el campo laboral y educativo

## Conclusiones

Existió una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el clima organizacional en los docentes de la I.E. “San Fernando” de Manantay,

significando que la prueba de hipótesis ha sido significativa, lo cual quiere decir que están, con un nivel de significancia de 0,05,  $r=0,84$  y  $t_c$  (13,72) mayor que la  $t_t$  (1,96).

Se determinó que existe una relación significativa entre la motivación laboral intrínseca y gestión institucional organización en los docentes de la I.E. “San Fernando” de Manantay en el 2014, con un nivel de significancia de 0,05.  $r=0,686$  y  $t_c$  (8,32) mayor que la  $t_t$  (1,96).

Se determinó que existe una relación positiva y significativa entre la gerencia de la dirección con la innovación de los docentes de la Institución Educativa “San Fernando” del Distrito de Manantay, Ucayali, con un nivel de significancia de 0,05,  $r =0.567$  y  $t_c$  (6,08) mayor que la  $t_t$  (1,96).

Se debe trabajar sobre temas de motivación laboral para realizar un trabajo armonioso y en equipo en bien de la comunidad educativa y ser parte de la gestión escolar de calidad.

## Referencias

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*.
- Angulo, J. (2008) *Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación de la UNMSM*; para optar el grado académico de Magister en Educación por la Universidad Mayor de San Marcos, Lima.
- Brunet, L. (2004) *El Clima de trabajo en las organizaciones*. Editorial Trillas.
- Carhuanina, E. (2012) *Elizabeth Motivación y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo*. Tesis para optar el grado académico de Licenciada Administrativas. Lima: Universidad San Pedro.
- Chang, L. (2010) tesis: *Estudio de la Motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría y las necesidades de Mc Clelland, en los médicos del Hospital*

- Nacional Arzobispo Loayza  
Universidad Nacional Mayor de San  
Marcos-Lima.
- Chiavenato, I. (2001) Administración en  
los nuevos tiempos. Bogotá,  
Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. y Colbs (2001)  
Administración de Recursos  
Humanos. Mexico:Mc.Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007) Introducción a la  
teoría General de la Administración
- Desler ,G.(1993)Organizacion y  
Administracion .Mexico:Ed. Pretince  
Hall Interamericano
- Edición. Fundamentos y aplicaciones.  
Madrid: Pirámide.
- Goncalves,A. (2011)Dimensiones del  
Clima Organizacional, consultado en  
<http://www.calidad.org/alexis.htm>.
- Martin,M.y Colbs.(2002) Clima de trabajo  
y Eficiencia de Centrs Docentes  
:Relaciones Causales .España  
Universidad de Alcalá.
- Mejias, A. Reyes,O. y Arzola,M.(2006)  
Medición del Clima Organizacional  
en Instituciones de Educación  
Superior .Revisa Universidad  
Ciencia y Tecnología ,(38),pp55-61.  
México: Pretince Hall.
- Reeve, J. (1994) Motivación y Emoción.  
(3° Ed.) Madrid: Mc. Graw Hill  
Interamericana.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento  
Organizacional. Décima Edición.
- Robbins, S. y Coulter M. (2010)  
administración. Décima Edición  
.México Pearson.
- Rodríguez, D. (2004). Gestión  
Organizacional. Elementos para su  
estudio. 3<sup>a</sup>
- Sánchez, C. H, Reyes M. R. (1996)  
*Metodología y Diseños en la  
Investigación Científica*. Lima:  
Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, C. H, Reyes M. R. (2002)  
*Metodología y Diseños en la*

- Investigación Científica.* Lima:  
Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, C. H, Reyes M. R. (2006)  
*Metodología y Diseños en la  
Investigación Científica.* Lima:  
Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, H. y Reyes. C. (1998)  
*Metodología y Diseños en la*
- Investigación Científica.* 2da Edición  
Lima: ed. Mantaro.Séptima Edición.  
Mexico: Mc.Graw Hill.
- Universidad Pedagógica Experimental  
Libertador. (2006). Manual de  
Trabajos de Grado de Especialización  
y Maestría y Tesis Doctorales. (4<sup>a</sup>  
ed.).



**Motivación laboral y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa “San Fernando” de Manantay - Ucayali** (Ysabel Moran Quintanilla ) Por [Revista Innova Shinambo](#): se encuentra bajo una [Licencia Creative Commons–No Comercial–Sin Derivadas 3.0 Uported](#).