INVESTIGACIONES

Motivación y clima institucional en docentes de la educación básica regular

Motivation and institutional climate in regular basic education teachers

Motivação e clima institucional em professores de educação básica regular

Raez Martínez, Haymin Teresa; Chávez Espinoza, Patricia Emperatriz; Aguilar Abanto, Jackeline Leonor; Nelly Jeannette, Cáceres Tovar; Menacho Vargas, Isabel

Haymin Teresa Raez Martínez
haymin28@gmail.com
Universidad César Vallejo, Perú

Patricia Emperatriz Chávez Espinoza
patriciachavez2004@hotmail.com
Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle", Perú

Jackeline Leonor Aguilar Abanto
jackiebooh2@hotmail.com
Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle", Perú

Cáceres Tovar Nelly Jeannette
tobar1901@gmail.com
Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle", Perú

Isabel Menacho Vargas
isabelmenachov@gmail.com
Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Revista de Investigación en Ciencias de la Educación HORIZONTES
Centro de Estudios Transdisciplinarios, Bolivia
ISSN-e: 2616-7964
Periodicidad: Trimestral
vol. 7, núm. 30, 2023
editor@revistahorizontes.org

Recepción: 25 Octubre 2022
Aprobación: 18 Noviembre 2022
Publicación: 24 Julio 2023

URL: http://portal.amelica.org/ameli/journal/466/4664570006/

DOI: https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.621

Resumen: La motivación es uno de los recursos básicos y determinantes para tener resultados positivos en todos los campos de desenvolvimiento de los seres humanos, desde lo afectivo hasta el aspecto laboral. Este recurso se convierte en la columna vertebral para el logro de los objetivos establecidos dentro de las instituciones educativas; por lo tanto, docente motivado es sinónimo de tranquilidad y progreso; en ese sentido, la investigación tuvo como propósito determinar la relación entre motivación y clima institucional en docentes de las instituciones educativas American Children High School y la I.E.N 6052 América, San Juan de Miraflores. El método que se utilizó fue cuantitativo, de tipo correlacional, diseño no experimental, transeccional descriptivo; la población trabajada estuvo conformada por 81 docentes, la técnica que se empleó fue la encuesta y los instrumentos fueron el cuestionario y la escala de clima institucional; para el análisis de datos se empleó: Medidas de tendencia central y de variabilidad, Test de Kolmogorov-Smirnov de distribución normal, Prueba T de Student, prueba U de Mann-Whitney, Prueba de correlación de Pearson; por lo que se concluye que la motivación es fundamental para optimizar el buen clima institucional.

Palabras clave: Motivación, Desempeño laboral, Manejo emocional, Docentes.

Abstract: Motivation is one of the basic and determining resources to have positive results in all fields of development of human beings, from the affective to the labor aspect. This resource becomes the backbone for the achievement of the objectives established within the educational institutions; therefore, a motivated teacher is synonymous with tranquility and progress; in this sense, the purpose of the research was to determine the relationship between motivation and institutional climate in teachers of the educational institutions American Children High School and I.E.N 6052 America, San Juan de Miraflores. The method used was quantitative, correlational, non-experimental,

descriptive transectional design; the population was made up of 81 teachers, the technique used was the survey and the instruments were the questionnaire and the institutional climate scale; for data analysis, the following were used: Measures of central tendency and variability, Kolmogorov-Smirnov test of normal distribution, Student's t-test, Mann-Whitney U test, Pearson correlation test; so it is concluded that motivation is fundamental to optimize good institutional climate.

Keywords: Motivation, Work performance, Emotional management, Teachers.

Resumo: A motivação é um dos recursos básicos e determinantes para a obtenção de resultados positivos em todos os campos do desenvolvimento do ser humano, desde o aspecto afetivo até o laboral. Esse recurso se torna a espinha dorsal para a realização dos objetivos estabelecidos dentro das instituições educacionais; portanto, um professor motivado é sinônimo de tranquilidade e progresso; nesse sentido, o objetivo da pesquisa foi determinar a relação entre motivação e clima institucional em professores das instituições educacionais American Children High School e I.E.N 6052 America, San Juan de Miraflores. O método utilizado foi quantitativo, correlacional, não-experimental, descritivo e transversal; a população foi composta por 81 professores, a técnica utilizada foi a pesquisa e os instrumentos foram o questionário e a escala de clima institucional; para a análise dos dados, foram utilizados: Medidas de tendência central e de variabilidade, teste Kolmogorov-Smirnov de distribuição normal, teste t de Student, teste U de Mann-Whitney, teste de correlação de Pearson; conclui-se que a motivação é essencial para otimizar o bom clima institucional.

Palavras-chave: Motivação, Desempenho no trabalho, Gestão emocional, Professores.

INTRODUCCIÓN

La motivación es uno de los recursos esenciales en el desenvolvimiento personal y en el rendimiento laboral (Paz et al., 2020); como toda motivación humana, requiere sostenerla a través de diferentes elementos proactivos que tienden a satisfacer y estimular la voluntad y desempeño de todo trabajador en cualquier campo laboral que se encuentra; frente a esta postura, Betancourt et al., (2020) manifiestan que la motivación conlleva al logro de los objetivos y metas planteadas dentro del campo laboral; por ello, es de vital importancia su sostenibilidad en el tiempo; en consecuencia, en la actualidad debido a los rezagos de la situación pandémica en que se vive, es necesario tener motivados a los profesionales en los diferentes campos que laboran, con la finalidad de mantener un estado emocional equilibrado y positivo que traerá como consecuencia un clima institucional agradable y pacificado; donde empleador y empleado apunten al mismo logro de los objetivos.

La motivación según señala Bugallo et al., (2020) en las organizaciones institucionales educativas juega un papel determinante para el logro de las metas propuestas por la comunidad educativa, ya que enmarcan acciones preponderantes para el logro de objetivos planteados; en ese sentido, la

motivación contribuye a crear un ambiente propicio para desenvolverse en un buen clima institucional, lo cual es propicio y ventajoso para todos los miembros de la comunidad educativa, lo cual se verá reflejado en su labor académica a través de logros en el aprendizaje efectivo estrechando vínculos de autoestima y vivencias que surgen como resultado de un buen clima laboral (Ruiz et al., 2020).

En las instituciones educativas tanto particulares como estatales, juega un papel muy importante la motivación que se imparte en toda la comunidad educativa por parte de la plana directiva y jerárquica; porque conlleva a convivir en un ambiente (Pedreira y Pozo, 2020) de paz y tranquilidad, en la ejecución de acciones y pensamientos provechosos, en actividades creadoras y el emprendimiento intelectual; el cual se transmitirá tanto en la enseñanza como en el aprendizaje de los estudiantes que son la razón de ser de toda institución educativa; es por ello, que es necesario el liderazgo directivo para poder encaminar una sana y próspera convivencia dentro de cada organización educativa.

Para mantener un buen clima institucional dentro de cada comunidad educativa es necesario la buena comunicación entre el directivo y el docente; el directivo expresan Miras y Longás, (2020) con su experiencia de liderazgo pedagógico siempre está atento y dispuesto a negociar con sus integrantes de la institución para mantenerlos motivados y prestos a desenvolverse con entusiasmo y responsabilidad en su labor educativa; es así que, el directivo tiene como misión de hacer sostenible en el tiempo las buenas relaciones entre los miembros de la institución porque sabe que de ello depende el éxito de su gestión.

Es importante mencionar que la motivación en las instituciones educativas es lo más trascendental para el éxito de la sana convivencia y de un buen aprendizaje. Los directivos de las instituciones educativas tienen que conocer mecanismos para lidiar el estrés, la desmotivación personal, que son derivados de la complejidad de las labores académicas; para enfrentar estos problemas el directivo señalan Mejía y Jáuregui (2020) debe manejar la gestión del talento humano, porque sabe que los docentes son elementos generadores de valores, creadores de un buen clima laboral y gestores de satisfacción y fidelidad frente a sus estudiantes y a la comunidad educativa.

En razón a lo expuesto, el estudio nace de la necesidad de generar una propuesta sobre el clima institucional a través de la motivación en las instituciones educativas American Children High School y la I.E.N° 6052 América, San Juan de Miraflores; cuyo objetivo se centra en determinar la relación entre la motivación del docente y el clima institucional; con los objetivos específicos de realizar un análisis de relación que se da entre la motivación y el cima institucional en las instituciones educativas American Children High School y la I.E.N° 6052 América, San Juan de Miraflores.

La investigación está fundamentada en enfoques y teorías sobre la relación entre la motivación docente y el clima institucional, el cual repercutirá en un buen trato y en el aprendizaje significativo de los estudiantes; en esa misma línea, será útil para posteriores investigaciones.

MÉTODO

Se construyó un estudio descriptivo bajo el enfoque cuantitativo, de análisis correlacional, con diseño no experimental de corte transeccional; la población

estuvo conformada por 81 docentes, se usó como muestra a la totalidad del universo a los que se le conoce como muestreo no probabilístico. Para la recolección de datos se usó como técnica la encuesta. En cuanto a los instrumentos para recolectar los datos se empleó el cuestionario de motivación para el trabajo y la escala de clima institucional, ambos fueron sometidos a la prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.

Para realizar la validación del cuestionario se utilizó el análisis factoriales. Para realizar la determinación del número de factores el criterio utilizado fue el de Scree – Testy y para la definición del valor significativo aceptable la fórmula de Burt Banks. En relación a la confiabilidad, ésta se calculó por el coeficiente de correlación de Pearson obteniendo para el cuestionario un coeficiente de 0,72 por lo que se determinó que la confiabilidad es alta. Para la determinación de la confiabilidad se estudió a un grupo de 508 personas entre contadores públicos, ingenieros agrónomos, técnicos medios y secretarias.

Para la validez de la escala se realizó un análisis de ítems, mediante la correlación ítem-test de Pearson corregida, se determinó que las correlaciones eran significativas ya que los valores estuvieron dentro de los rangos de 0.325 a 0.745 . Para la confiabilidad con el coeficiente Alpha de Cronbach obteniendo 0.70 en las dimensiones y el puntaje general de la escala.

El estudio "Motivación y Clima Institucional en Docentes de las Instituciones Educativas American Children High School y la I.E.N° 6052 América, San Juan de Miraflores". Se trabajó con una muestra de 81 docentes, los datos obtenidos fueron procesado usando el aplicativo SPSS. Posteriormente, fueron extraídas las tablas que serán presentadas en el apartado resultados.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la fase del diagnóstico del estudio sobre Motivación en las Instituciones Educativas American Children High School y la I.E.N° 6052 América fueron analizados las siguientes variables.

Motivación de los docentes

En la Tabla 1 se observa que la media de la dimensión condiciones motivacionales internas en los docentes de la institución educativa American Children High School es de 56.15, que los ubica en un nivel bajo; mientras que la media de esta dimensión, en los docentes de la institución educativa 6052 América es de 58.37, que los ubica en un nivel promedio. Como se puede apreciar, los docentes de la institución educativa 6052 América tienen mayores condiciones motivacionales internas. Por otro lado, se observa que la media de la dimensión medidas preferidas para retribución deseada en el trabajo en los docentes de la institución educativa American Children High School es de 42.45, que los ubica en un nivel promedio; mientras que la media de esta dimensión, en los docentes de la institución educativa 6052 América es de 40.46, que los ubica en un nivel bajo. Como se puede apreciar, los docentes de la institución educativa American Children High School destacan en las medidas preferidas para retribución deseada en el trabajo.

Tabla 1
Motivación de los docentes.

Variable	American Children High School			6052 América		
	Media	Des.Es.	C.V.	Media	Des.Es.	C.V.
Condiciones motivacionales internas	56.15	1.78	3.16	58.37	2.02	3.46
Medidas preferidas para retribución deseada en el trabajo	42.45	2.02	4.77	40.46	1.80	4.46
Condiciones motivacionales externas	72.88	1.11	1.53	72.22	1.04	1.44
Motivación	171.48	1.91	1.11	171.05	2.39	1.40

Del mismo modo, se observa que la media de la dimensión condiciones motivacionales externas en los docentes de la institución educativa American Children High School es de 72.88, que los ubica en un nivel promedio; mientras que la media de esta dimensión, en los docentes de la institución educativa 6052 América es de 72.22, que también los ubica en un nivel promedio. Como se puede apreciar, los docentes de la institución educativa American Children High School destacan ligeramente en las condiciones motivacionales externas. Finalmente, se observa que la media del puntaje total en los docentes de la institución educativa American Children High School es de 171.48, que los ubica en un nivel promedio; mientras que la media del puntaje total, en los docentes de la institución educativa 6052 América es de 171.05, que también los ubica en un nivel promedio. Como se puede apreciar, los docentes de la institución educativa American Children High School destacan ligeramente en la motivación. En consecuencia, los coeficientes de variación, para todas las dimensiones y en ambas instituciones educativas indican la existencia de una dispersión baja de los puntajes, lo que señala que la media representa adecuadamente a la muestra.

Clima institucional de los docentes

En la Tabla 2, con respecto a las dimensiones del clima institucional, se observa que la media de la dimensión conocimiento en los docentes de la institución educativa American Children High School es de 28.68, que los ubica en un nivel dentro del promedio; mientras que la media de esta dimensión, en los docentes de la institución educativa 6052 América es de 15.54, que los ubica en un nivel bajo. Como se puede apreciar, los docentes de la institución educativa American Children High School destacan en esta dimensión. Con respecto a la dimensión fiabilidad, se observa que la media en los docentes de la institución educativa American Children High School es de 29.18, que los ubica en un nivel promedio; mientras que la media de esta dimensión, en los docentes de la institución educativa 6052 América es de 16.73, que los ubica en un nivel bajo. Como se puede apreciar, los docentes de la institución educativa American Children High School destacan en esta dimensión.

Tabla 2
Clima institucional de los docentes.

Variable	American Children High School			6052 América		
	Media	Des.Es.	C.V.	Media	Des.Es.	C.V.
Conocimiento	28.68	2.37	8.26	15.54	2.27	14.61
Fiabilidad	29.18	2.56	8.78	16.73	2.05	12.25
Interacción	24.30	3.69	15.18	10.32	1.92	18.57
Comunicación	23.90	3.41	14.27	12.98	1.93	14.87
Liderazgo	28.33	3.57	12.60	14.56	3.32	22.83
Directriz para las metas	28.68	2.89	10.06	15.71	2.47	15.74
Eficiencia	29.38	2.63	8.95	13.41	2.09	15.55
Condiciones laborales	28.85	3.63	12.60	15.15	2.12	13.97

En esa misma línea, en la dimensión interacción, se observa que la media en los docentes de la institución educativa American Children High School es de 24.30, que los ubica en un nivel alto; mientras que la media de esta dimensión, en los docentes de la institución educativa 6052 América es de 10.32, que los ubica en un nivel bajo. Como se puede apreciar, los docentes de la institución educativa American Children High School destacan en esta dimensión. Con respecto a la dimensión comunicación, se observa que la media en los docentes de la institución educativa American Children High School es de 23.90, que los ubica en un nivel promedio; mientras que la media de esta dimensión, en los docentes de la institución educativa 6052 América es de 12.98, que los ubica en un nivel bajo. Como se puede apreciar, los docentes de la institución educativa American Children High School destacan en esta dimensión. Con respecto a la dimensión liderazgo, se observa que la media en los docentes de la institución educativa American Children High School es de 28.33, que los ubica en un nivel alto; mientras que la media de esta dimensión, en los docentes de la institución educativa 6052 América es de 14.56, que los ubica en un nivel bajo. Como se puede apreciar, los docentes de la institución educativa American Children High School destacan en esta dimensión.

En ese mismo orden, la dimensión directriz para las metas, se observa que la media en los docentes de la institución educativa American Children High School es de 28.68, que los ubica en un nivel alto; mientras que la media de esta dimensión, en los docentes de la institución educativa 6052 América es de 15.71, que los ubica en un nivel bajo. Como se puede apreciar, los docentes de la institución educativa American Children High School destacan en esta dimensión. Asimismo, la dimensión eficiencia, se observa que la media en los docentes de la institución educativa American Children High School es de 29.38, que los ubica en un nivel promedio; mientras que la media de esta dimensión, en los docentes de la institución educativa 6052 América es de 13.41, que los ubica en un nivel bajo. Como se puede apreciar, los docentes de la institución educativa American Children High School destacan en esta dimensión. Por otro lado, en la dimensión condiciones laborales, se observa que la media en los docentes de la institución educativa American Children High School es de 28.85, que los ubica en un nivel promedio; mientras que la media de esta dimensión, en los docentes de la institución educativa 6052 América es de 15.15, que los ubica en un nivel

bajo. Como se puede apreciar, los docentes de la institución educativa American Children High School destacan en esta dimensión.

También, en la dimensión compromiso, se observa que la media en los docentes de la institución educativa American Children High School es de 24.53, que los ubica en un nivel promedio; mientras que la media de esta dimensión, en los docentes de la institución educativa 6052 América es de 13.49, que los ubica en un nivel bajo. Como se puede apreciar, los docentes de la institución educativa American Children High School destacan en esta dimensión. Con respecto a la dimensión desarrollo, se observa que la media en los docentes de la institución educativa American Children High School es de 28.70, que los ubica en un nivel promedio; mientras que la media de esta dimensión, en los docentes de la institución educativa 6052 América es de 15.63, que los ubica en un nivel bajo.

Como se puede apreciar, los docentes de la institución educativa American Children High School destacan en esta dimensión. Finalmente, se observa que la media del puntaje total del clima institucional en los docentes de la institución educativa American Children High School es de 274.50, que los ubica en un nivel alto; mientras que la media del puntaje total, en los docentes de la institución educativa 6052 América es de 143.51, que los ubica en un nivel bajo. Como se puede apreciar, los docentes de la institución educativa American Children High School destacan en el clima institucional. En consecuencia, los coeficientes de variación, para todas las dimensiones y en ambas instituciones educativas indican la existencia de una dispersión baja de los puntajes, lo que señala que la media representa adecuadamente a la muestra.

Relación entre condiciones motivacionales externas y el clima institucional

En la Tabla 3, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis: La motivación, en la dimensión condiciones motivacionales externas se relaciona en forma directa con el clima institucional, en docentes de las Instituciones Educativas American Children High School y Nº 6052 América del distrito de San Juan de Miraflores. Al realizar el análisis de correlación de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación altamente significativo (p= .001), de magnitud débil y positiva; es decir, cuando aumentan las condiciones motivacionales externas, entonces el clima institucional aumentará, lo cual implica que la hipótesis planteada sí se probó.

Tabla 3

Relación entre condiciones motivacionales externas y el clima institucional.

Variables	Condiciones motivacionales externas	
	"r"	P
Clima institucional	0.371 ***	0.001

*** Altamente significativo

Discusión

Al realizar el análisis de correlación de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación altamente significativo (p= .001), de magnitud débil y positiva; es decir, cuando aumentan las condiciones motivacionales externas, entonces el clima institucional aumentará, lo cual implica que la hipótesis planteada sí se probó; entonces se puede decir que existe relación entre motivación y clima institucional en docentes de las instituciones educativas American Children High School y la I.E.N° 6052 América, San Juan de Miraflores. Este resultado coincide cuando Agüero y Morán (2019) en su investigación sobre motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima-Perú, tuvieron como objetivo medir la relación existente entre las variables motivación, satisfacción laboral, y el desempeño de los empleados en el cargo, durante la pandemia COVID-19, en la ciudad Lima, Perú, concluyeron que la motivación, la satisfacción laboral y el desempeño tienen una relación positiva para el logro de los objetivos planteados.

Los resultados obtenidos coinciden también con Manjarrez et al., (2020) quienes en su investigación acerca de la motivación en el desempeño laboral realizado en la ciudad de Guayas, Ecuador, tuvieron como objetivo diagnosticar la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, concluyeron que la motivación es un factor primordial para la influencia positiva en el desempeño laboral y por ende la competitividad empresarial.

En esa misma línea, Bohórquez et al., (2020) en su investigación referente a la motivación y desempeño laboral como capital humano en la ciudad de Salinas, Ecuador, tuvieron como objetivo analizar la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del GAD Municipal del cantón Salinas, llegando a concluir que existe un adecuado grado de motivación, el cual influiría positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores quienes desarrollan sus competencias y conocimientos para contribuir de manera suficiente en el desarrollo de las actividades encomendadas; asimismo, los trabajadores fueron eficientes y eficaces al realizar sus actividades diarias.

Del mismo modo, Marin y Placencia (2017) tuvieron como propósito de investigación determinar la relación entre la satisfacción laboral y la motivación dentro del personal de socios en una sucursal de salud peruana. Otro objetivo fue el determinar cuál era el nivel de motivación de los empleados acuerdo a la teoría de factoriales y la determinación de la satisfacción laboral de acuerdo al instrumento basado en Font roja, de acuerdo al análisis de resultados se concluye que a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal y a mayor grado de motivación laboral en los factores motivacionales, mayor grado de satisfacción laboral del personal.

También, Peña y Villón (2018) en su investigación sobre motivación laboral como elemento fundamental en una organización en Guayaquil-Ecuador, tuvieron como objetivo analizar la influencia de la motivación en el talento humano y determinar los factores que tienen mayor impacto en el desempeño laboral, llegaron a la conclusión de que el comportamiento de los empleadores dentro de la organización se ve influenciada por factores motivacionales, por lo que es importante la aplicación de la motivación para las buenas relaciones

laborales, el clima laboral positivo y los resultados de la satisfacción laboral. En la actualidad la correcta motivación se convierte en una actividad que logra que los empleados puedan tener un sentido de pertenencia hacia la organización en la que trabajan, esto como consecuencia tiene resultados positivos para la empresa.

Por otro lado, Panduro y Casas (2022) en su estudio sobre la relación de la motivación y el trabajo remoto realizado en una universidad pública peruana, tuvieron como objetivo identificar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en un ambiente de trabajo remoto presentado en una universidad pública del Perú, llegaron a concluir que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral basado en rho de Spearman con valor de significancia de 0.698 y un $p<0.05$. En esa misma línea, Bayser (2022) manifestó que en su trabajo de investigación sobre motivación y desempeño laboral en personal de enfermería en la ciudad de Buenos Aires –Argentina, tuvo como objetivo describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, llegando a concluir que uno de los hallazgos más importantes es la correlación positiva estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño profesional.

De la misma manera, Ardiles et al., (2022) tuvieron como propósito la determinación de la relación entre el desempeño y la motivación de los docentes dentro de un instituto tecnológico de Chocope. Llegando a la conclusión de que existe una relación altamente significativa entre el desempeño de los docentes y la motivación de los docentes del instituto público ubicado en Chocope, 2021.

Del mismo modo, Venegas et al., (2022) en su investigación sobre motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel de quito-Ecuador, tuvieron como objetivo Identificar la motivación y satisfacción que presenta el personal de enfermería en la atención de tercer nivel y llegaron a concluir que la motivación es de suma importancia dentro del ámbito laboral de los profesionales de salud que realizan diariamente tareas repetitivas, ya que la monotonía puede convertirse en rutina, conllevando a la pérdida de interés de los trabajadores, es necesario conocer sus distintas habilidades y destrezas que posee cada uno para implementar estrategias acerca de la motivación y así mejorar el desempeño y crecer a nivel profesional y personal, mejorando los niveles de calidad de atención a nivel hospitalario. En esa misma línea, Muchinsky (2000) refirió que la motivación es un estímulo exterior que produce activación positivo en la reacción y comportamiento individual de cada ser humano; por lo tanto, un individuo motivado se preocupa para lograr los objetivos de la organización y al mismo tiempo fortalece la producción en el trabajo y se inclina a tener mayor responsabilidad y compromiso de manera voluntaria, sintiéndose orgulloso (a) del lugar en el cual labora.

En ese mismo orden, Reeve (2003) expresó que la motivación brota desde lo más íntimo de nuestro ser siempre y cuando reciba del exterior estímulos favorables para el bienestar del individuo, lo cual repercute también en beneficio y logro satisfactorio para la organización o empresa; se considera también, que la motivación puede ser un factor determinante en aquellos individuos que necesitan cubrir carencias diversas que no lo resolvieron como por ejemplo lo económic o. Frente a esta postura, Davis y Newstrom (2003) expresan que la motivación es un proceso por el cual las empresas crean incentivos psicológicos,

sociales y materiales para causar en los empleados conductas que favorezcan la satisfacción de sus necesidades y el alcance de los propósitos organizacionales. En este sentido, para incrementar los niveles de esfuerzo esperado y con eso los niveles de desempeño individual y satisfacción, es importante la motivación; enriqueciendo los planes salariales los puestos y las políticas de empoderamiento organizacional.

Por consiguiente, Gibson et al., (2001) manifestaron que la motivación, en general, es un fenómeno complejo el cual tiene una variedad de formas en las que se expresan y combinan para para determinar alguna conducta específica, de esta manera el proceso anal puede ser visto como un ciclo que parte desde la conciencia de una necesidad hasta el cumplimiento de los incentivos los cuales satisfacen las diferentes perspectivas. Se debe de considerar la motivación intrínseca y extrínseca, desde las expectativas que se orientó motivación negativa y positiva o desde la fuente de los mensajes.

Asimismo, Flores et al., (2021) refirieron que el proceso motivacional, presenta elementos de unión y separación, la cual permiten percibir que la motivación, en su estado real, es un proceso complejo y dinámico que depende tanto de factores internos como externos, que ubicados dentro de un contexto específico pueden afectar la conducta del individuo en un espacio y tiempo determinado; en ese sentido, nos menciona Sastre (2013) cuando el ambiente de una empresa u organización se encuentra rodeado de una atmósfera negativa, de hecho es un factor determinante en relación con la pérdida de motivación que sufre el trabajador en el campo laboral, afectando directamente el desempeño en cualquier organización y por ende su competitividad.

Por otro lado, Herrera y Zamora (2014) asegura que la motivación es un proceso independiente de cada individuo que tiene como estrategia para ejercer la atracción hacia un propósito que permite aceptar el esfuerzo requerido para conseguirlo, de esta manera la motivación se compone por necesidades, tensiones, incomodidades, expectativas y deseos los cuales constituyen pasos previos para el aprendizaje. De esta manera la falta de motivación hace que el individuo se complique en sus tareas, limitando su función y el ser agente externo. En consecuencia, manejar la motivación es indispensable en la labor del trabajador ya que despierta su atención y crea en ellos un genuino interés.

También, Koenes (1996) expresó que la motivación en el ser humano se conceptualiza como un momento en el estado emocional que se produce en un individuo como resultado de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento; en ese sentido McGregor (1966) presenta diferentes estamentos en su estructura y desarrollo, en algunas ocasiones pasa que aunque la necesidad no se satisfaga, tampoco existe frustración ya que se transfiere a otra necesidad mucho más profunda, a la satisfacción de algunas necesidades transitorias, dado que el comportamiento humano es un proceso continuo de solución de problemas y de satisfacción de necesidades.

Asimismo, Merlano (1983) mencionó que la forma de cómo se presenta la motivación depende en su totalidad de la personalidad de cada individuo; por otro lado, se entiende también que la percepción del sujeto al ambiente particular influye dentro de la motivación, algunos cambios en el modelo de motivación provocada como consecuencia existe una relación significativa entre la percepción y la motivación del individuo, ya que esta se ve influenciada por

la impresión de la realidad en un determinado contexto. Asimismo, Leboeuf (2009) expresó que la motivación en relación con la satisfacción, son elementos fundamentales para que se logre el éxito de una organización o empresa; ya que, de la motivación depende en gran medida alcanzar los objetivos de la empresa; en consecuencia, es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta activa de todos los seres humanos en su conjunto.

Finalmente, Zubiri (2013) refirió que la motivación fue considerada en el siglo pasado como uno de los ejes básicos de la producción y se consideró la convicción de que el factor esencial para conseguirla en los trabajadores era lo económico, posteriormente, Elton Mayo logra demostrar que la relación entre motivación y rendimiento están unidos no sólo por criterios económicos, sino también por las relaciones interpersonales que los individuos mantienen en su trabajo, y en la actualidad se habla de personas, motivación, talento, conocimiento, creatividad entre otros, poniendo como factor clave de una organización a las personas, ya que en éstas residen el conocimiento y la creatividad.

CONCLUSIONES

Se concluye que existe relación entre motivación y clima institucional en docentes de las instituciones educativas American Children High School y la I.E.N° 6052 América, San Juan de Miraflores, ya que al realizar el análisis de correlación de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación altamente significativo (p= .001), de magnitud débil y positiva; es decir, cuando aumentan las condiciones motivacionales externas, entonces el clima institucional aumentará, lo cual implica que la hipótesis planteada sí se probó.

En ese sentido, es importante que las autoridades competentes de la institución de gestión estatal, desarrollen acciones para mejorar el clima institucional, tomando en cuenta la experiencia laboral de su personal, brindándoles una mayor autonomía y flexibilizando a la política curricular, para darles un mayor protagonismo a sus docentes en la formulación de ésta; asimismo, es necesario programas que promuevan el desarrollo de la motivación de los docentes, tanto de gestión pública como privada, dirigidos a optimizar su desempeño y adaptación a las condiciones laborales de su entorno institucional.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

Agüero, E., y Morán, R.(2019) Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. Revista Visión https: //doi.org/10.53766/VIGEREN/2021.21.02.02

Alcántara, L., y Holguin, J. (2019). Educación sensible: efectos de una pedagogía formativa para la convivencia democrática en los escolares peruanos. Actualidades Investigativas en Educación, 19 (3), 107-133. https://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i3.38628

Ardiles, A., Alva, M., y Oseda, D. (2022). Motivación y el desempeño de los docentes del instituto de educación superior tecnológico publico Chocope-2021. Ciencia

Latina Revista Científica Multidisciplinar,6(1),401-414. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1506

Bayser, S. (2022). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud Ciencia y Tecnología. Disponible en: https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/12

Betancourt, K., Soler, M., y Colunga, S. (2020). Desarrollo de estrategias de aprendizaje afectivo-motivacionales en estudiantes de Estomatología desde la disciplina Morfofisiología. EDUMECENTRO, 12(4), 73-88. Epub 30 de diciembre de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-

Bugallo, L., Pedrazzini, A., Zinkgräf, C., y Scheuer, N. (2020). Temas y motivaciones de niñas, niños y adolescentes al crear humor gráfico. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 18 (2), 199-226. https://doi.org/10.11600/1692715x.18210

Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.

Davis, K., y Newstrom, J. (2003). Comportamiento humano en el trabajo (11ª. Edición). México: McGraw Hill Interamericana.

Flores, E., Azamar, M., y García, M. (2021). Determinación del comportamiento en el trabajo con base en un modelo de motivación y el compromiso laboral, Revista de Desarrollo Sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación RILCO DS, n. 22, 39-52. https://www.eumed.net/es/revistas/rilcoDS/22-agosto-2021/motivacion-compromiso-laboral

Gibson, J., Ivancevich, J., y Donelly, J. (2001). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos (10ª ed.). Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana.

Herrera, J., y Zamora, N. (2014). ¿Sabemos realmente que es la motivación?. Correo Científico Médico, 18(1), 126-128. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1560-43812014000100017&lng=es&tlng=es

Koenes, A. (1996). Gestión y motivación del personal. España: Ediciones Díaz de Santos.

Leboeuf, M. (2009). El Gran Secreto de la Motivación. Ediciones Urano. Barcelona. https://www.tematika.com/gsm-el-el-gran-secreto-de-la-motivacion-9788492452248.html

Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza,E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 12(1), 359-365. Epub 02 de febrero de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es

Marin, H., y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Médico (Lima), 17 (4), 42-52. https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08

McGregor, D. (1966). The human side of enterprise. Leadership and motivation. Cambridge: The MIT Press.

Mejía, C., y Jáuregui, K. (2020). Coaching en las organizaciones: experiencia con personal administrativo en salud. Revista Universidad y Empresa,22 (39),175-200. https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7977

Merlano, A. (1983). Motivación y productividad. Revista administración de personal. ACRIP, 3, 31.

Miras, J., y Longás, J. (2020). Liderazgo pedagógico y liderazgo ético: perspectivas complementarias de la nueva dirección escolar. Revista de estudios y experiencias en educación, 19(41), 287-305. https://dx.doi.org/10.21703/rexe.20201941miras16

Muchinsky, P. (2000). Psicología aplicada al trabajo. Madrid: Thomas Learning Editores/Paraninfo

Panduro, C., y Casas, E. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de una universidad pública de Perú. SATHIRI, 17(1), 34–44. https://doi.org/10.32645/13906925.1101

Paz, S., Machado, Y., Ramírez, I., Alcántara, F., Cárdenas, T., y García, Y. (2020). Motivación profesional hacia la carrera de Medicina en estudiantes santaclareños del preuniversitario "Capitán Roberto Rodríguez". EDUMECENTRO, 12(2), 76-91. Epub 08 de abril de 2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742020000200076&lng=es&tlng=es.

Pedreira, I., y Pozo, J. (2020). Las teorías implícitas de profesores universitarios brasileños acerca de la motivación de sus alumnos para aprender. Calidad en la educación, (53), 252-283. http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n53.871

Peña, H., y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Scientific, 3(7), 177–192. https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192

Reeve, J. (2003). Motivación y emoción (3ª ed). México: McGraw Hill Interamericana.

Ruiz, M., Peña, J., y Prieto , B. (2020). Caracterización y motivaciones para el emprendimiento femenino en mi pymes de Villavicencio, Colombia. Tendencias, 21 (2), 146-166. https://doi.org/10.22267/rtend.202102.145

Sastre, F. (2013). La motivación emprendedora y los factores que contribuyen con el éxito del emprendimiento. Ciencias Administrativas, (1),1-10. ISSN:Recuperadode:https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511651377005

Venegas, B., Rodríguez, M., Abril, R., y Calero, G. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies. Vol. 3. https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390

Zubiri, F. (2013). Satisfacción y motivación profesional. Anales del Sistema de Salud de Navarra, 36 (2), 193-196. https://dx.doi.org/10.4321/S1137-66272013000200002