

## **Artículo Científico**

### **Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente**

#### **Institutional organizational climate and its relationship with teaching performance**

César Manuel Ruiz Saldaña <sup>a</sup>

<sup>a</sup> Doctor en Ciencias de la Educación, Docente en la Institución educativa Antonio Raimondi de Huayana – Andahuaylas. Perú . Email. [manolo1115@hotmail.com](mailto:manolo1115@hotmail.com)

Entregado: 25 de Noviembre de 2019

Aprobado: 25 de Mayo de 2020

#### **RESUMEN**

La investigación tuvo como objetivo establecer el grado de correlación entre el clima organizacional institucional y el desempeño docente en la institución educativa emblemática “Genaro Herrera” distrito de Contamana, Loreto. Es un estudio de tipo descriptivo, nivel correlacional, cuyo diseño no experimental. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento un cuestionario validado por expertos y con un índice de confiabilidad de ,870 siendo confiable según el Alfa de Cronbach. La población estuvo conformada por 100 docentes y 3 directivos por lo que la muestra tiene como base la teoría del Muestreo Probabilístico Estratificado, se tendrá en cuenta el teorema central de límite, cabe recalcar en nuestro caso no contamos con muestra de estudio, sino con población de estudio, el cual se desarrollará en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. Los resultados obtenidos muestran un valor de  $r=0,604$ ; que nos sirve para calcular el coeficiente de determinación  $r^2=0,3648$ , el cual determina el porcentaje de relación de 36,48% es decir que la cultura organizacional explica el 36,48% del desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana 2017; por tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa. Concluyendo que existe relación entre la cultura organizacional institucional y el desempeño docente.

**Palabras clave:** Cultura Organizacional, desempeño docente, educación de calidad, desarrollo y competitividad

## ABSTRACT

The objective of the research was to establish the degree of correlation between the institutional organizational climate and the teaching performance in the emblematic educational institution "Genaro Herrera" district of Contamana, Loreto. It is a descriptive study, correlational level, whose design is not experimental. The technique used was the survey and as an instrument a questionnaire validated by experts and with a reliability index of, 870 being reliable according to Cronbach's Alpha. The population was made up of 100 teachers and 3 managers, so the sample is based on the theory of Stratified Probabilistic Sampling, the central limit theorem will be taken into account, it should be emphasized in our case we do not have a study sample, but with population of study, which will be developed in the Emblemática Educational Institution "Genaro Herrera" of Contamana. The results obtained show a value of  $r = 0.604$ ; which serves to calculate the coefficient of determination  $r^2 = 0.3648$ , which determines the percentage of relationship of 36.48% that is to say that the organizational culture explains 36.48% of the teaching performance in the Emblematic Educational Institution "Genaro Herrera" From Contamana 2017; therefore the Alternative Hypothesis is accepted. Concluding that there is a relationship between institutional organizational culture and teaching performance.

**Keywords:** Organizational Culture, teaching performance, quality education, development and competitiveness.

## INTRODUCCIÓN

Según el Cuevas (2005) uno de los graves problemas de caos educativos en instituciones es el referido al clima organizacional institucional. Como consecuencia de un planteamiento de liderazgo erróneo. En nuestra región la problemática es la misma que a nivel nacional al respecto del mal clima institucional que se vive como consecuencia de múltiples factores, que conllevan al actuar equivoco de las autoridades del plantel.

Para nadie es extraño que, en la actualidad, nuestro país atraviesa una profunda crisis: económica, social, cultural, educativa, etc. Esta sobrevivencia tiene sus manifestaciones en el establecimiento de la falta de un clima organizacional adecuado entre docente y directivos, por consiguiente, encontramos baja calidad en la educación, relacionada con los aprendizajes significativos, rendimiento académico, desempeño laboral de los docentes, relaciones humanas, infraestructura. (Lazo y Sánchez, 1992)

Por todo ello se requiere realizar un trabajo sistemático a través del cual y mediante actuaciones y prácticas se puede desarrollar un clima organizacional en valores

explicitados en el entorno sociocultural en el cual se desarrollan los docentes y directivos, es decir jugar un papel importante en el cual se inculcan, estimulan o imponen determinados valores. (Sánchez, 2015, Palma, 1999)

Schneider & Reichers, (2008) definen el Clima Organizacional como las discrepancias individuales del marco social o contextual del cual forma parte la persona; son percepciones compartidas de políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales.

En la Institución Emblemática “Genaro Herrera”, existen problemas relacionados con el clima organizacional y el nivel de desempeño docente. El desempeño laboral es la evidencia del servicio que presta la institución a través de la enseñanza del profesor, del cual se colige la satisfacción o insatisfacción de la población escolar y de los padres de familia, porque es notorio que un buen desempeño laboral genera un comentario positivo de la institución y mejora su imagen como institución educativa y eleva el rendimiento académico de los estudiantes; pero, si el desempeño laboral no es eficiente, no se logra los objetivos educacionales ni la buena calidad de la enseñanza.

Goncalves, (2000) nos refiere que los docentes son capaces de trabajar junto con el profesorado en búsqueda de nuevas soluciones, de escuchar activamente y de compartir las innovaciones con los docentes capaces también de poseer una perspectiva reflexiva y crítica; respetuosa con los problemas, por muy triviales que parezcan, pero rigurosos con los procesos de reflexión, planificación y evaluación (Isaksen y Ekvall, 2007). En este sentido, la comunicación horizontal resulta más efectiva que la vertical a la hora de comunicar ideas y prácticas educativas, el desempeño del personal también cumple un papel importante en la Institución a partir de su interés y preocupación. (Palma, 2005; Monereo y Clarna, 1993)

Creemos que el desempeño laboral está relacionado con el clima institucional, porque si existen buenas relaciones interpersonales entre los agentes educativos, entonces, será mejor el servicio docente, se obtendrá mejores logros en el aprendizaje de los alumnos y satisfacción de los padres de familia. En esta radica nuestro interés por la investigación, con la finalidad de establecer si existe o no relación entre estas variables, y a partir del cual estar en condiciones de afirmar que efectivamente el clima institucional repercute de manera favorable o desfavorable para el desempeño laboral de los docentes de la institución. (Bennis y Nanos, 1995)

La investigación tuvo como objetivo establecer el grado de correlación entre el clima organizacional institucional y el desempeño docente en la institución educativa emblemática “Genaro Herrera” distrito de Contamana, Loreto.

La presente investigación nos ha permitido conocer el valor que tiene el clima organizacional institucional en la institución educativa emblemática “Genaro Herrera” de Contamana y como a su vez, contribuye en el desempeño de las funciones de los docentes. Los climas organizacionales fuertes, estratégicamente correctas y adaptables con un personal altamente motivado tienen repercusiones positivas para el desempeño laboral y económico de las organizaciones. (Chiavenato, 2000; Sandoval, 2003)

De Pablos, (2003), menciona que la cultura es un campo magnético que reúne todo el ser de la organización y a todos los que en ella trabajan, las organizaciones poseen una cultura que le es propia, un sistema de creencias y valores compartidos al que se apega el elemento humano que las conforman; la cultura organizacional crea y a su vez es creada por la calidad del medio ambiente interno; en consecuencia, condiciona el grado de cooperación, dedicación y seguridad dentro de una institución.

## **MÉTODO**

El trabajo se ejecutó en el distrito de Contamana, ubicado en la parte nororiental del Perú, en donde se ubica la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera”, UGEL Ucayali-Contamana, es integrada (inicial, primaria y secundaria).

La población estudiantil en el nivel secundaria es de 956 estudiantes, en el nivel primaria 945 estudiantes y en el nivel inicial 260 estudiantes, cuenta con 51 docentes en el nivel secundaria más un director, en el nivel primaria cuenta con 30 docentes más un sub director y en el nivel inicial cuenta con 12 docentes más una sub directora respectivamente.

La muestra de la investigación estuvo conformada por 100 docentes de la institución educativa emblemática “Genaro Herrera” del distrito de Contamana; departamento de Loreto; UGEL- Contamana, 2018. El tipo de muestra fue seleccionado mediante la técnica de muestreo intencional (Sánchez y Reyes, 1995) dado que se tomó grupos constituidos de docentes de los Niveles de Inicial, Primaria y Secundaria

La presente investigación es un estudio de tipo descriptivo, nivel correlacional, dado que se evaluó el grado de relación y su comportamiento entre las variables del Clima Organizacional Institucional y el desempeño docente de la Institución de Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana, con un diseño no experimental.

La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento un cuestionario (García, 2010) que permitió conocer la opinión, actitudes y comportamientos a través de la aplicación de preguntas elaboradas cuidadosamente para los integrantes de la muestra de estudio. Fue validado por expertos catedráticos de la Universidad Privada de Pucallpa, con sede en Contamana maestros que han demostrado rigurosidad y tenacidad académica. Al final las observaciones y sugerencias han sido levantadas respectivamente. Presentó un índice de confiabilidad de ,870 siendo confiable según el Alfa de Cronbach. (Valderrama, 2007)

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

Con el estudio se determinó que existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y el Desempeño Docente de la institución educativa emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente.

Se pudo determinar que existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y la Solvencia Profesional en la institución educativa emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. Cuyo resultado fue medianamente positivo, con un 52% en el nivel alto y 48% en el nivel medio.

Se pudo verificar que existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y las Estrategias Metodológica en la institución educativa emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. Se evidencia una relación medianamente positiva, con 67% en el nivel alto y 19% en el nivel medio.

Se determinó que existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y la Planificación de la Enseñanza en la institución educativa de estudio ya que se evidencia que los docentes planifican las sesiones de clase medianamente, los resultados indican que el 73% de los docentes cumplen satisfactoriamente con la planificación, mientras que los 27% cumplen medianamente.

Se determinó que existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y los Roles de Docentes en la institución educativa emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. En la institución educativa, el docente cumple con los roles exitosamente, 43% indicaron que cumplen muy altamente los roles y los otros se ubican en el nivel alto con 19%. En ese sentido el docente es mediador, orientador, investigador y promotor social.

Existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y el uso de los Materiales y recursos educativos en la institución educativa estudiada, ya que se observa que el docente hace uso de los materiales y recursos educativos, ubicándose en el nivel alto con un 66% y en el nivel muy alto con un 25 %. El docente hace uso favorablemente los materiales didácticos, materiales audiovisuales y las TICs.

Existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y la Evaluación del Desempeño Docente en la institución educativa emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. En la institución educativa, el docente tiene capacidad académica, liderazgo y es puntual medianamente (98%).

Para verificar la hipótesis general se asociaron las variables clima organizacional institucional y desempeño docente. La prueba de K-S dio  $p < .05$  para la variable clima organizacional, indicando que los datos de ésta no tienen una distribución normal; pero para la variable desempeño docente dio  $p > .05$ , es decir, los datos de esta variable sí tienen una distribución normal.

Los resultados de la prueba de hipótesis realizada mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman (tabla 5) revelan que entre el clima organizacional y el desempeño docente existe una relación moderada ( $\rho = .565^{**}$ ) y muy significativa ( $**p < .05$ )

Tabla N°1. Correlación de variables

Rho de Spearman	Variables	rho de spearman	Sig. (bilat)
	Clima organizacional institucional	.565**	,000
	Desempeño Docente		
	N		100

Fuente: Elaboración Propia.

Como la prueba dio  $**p < .05$ , al .000 de error se concluye que existe una relación significativa entre el Clima Organizacional institucional y el Desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana

Otros estudios internacionales y nacionales exploraron también la relación entre estas dos variables y determinaron que existe alguna relación entre ellas. Por ejemplo, en Venezuela, Fernández (2004) al estudiar la relación entre clima organizacional y la supervisión del desempeño docente comprobó que existe una relación débil entre esas dos variables. En Lima, Montalvo (2011) y Mescua (2010) exploraron también la relación entre clima organizacional y desempeño docente; ambos comprobaron que existe una relación significativa entre estas dos variables. Inclusive, en Ecuador, el estudio de Uría (2011) sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una compañía sirvió para determinar que los trabajadores experimentan inconformidad con respecto al clima organizacional imperante. Es decir, el clima no solo se relaciona con el desempeño de los trabajadores de una organización, sino que influye en la calidad de dicho desempeño.

Esta investigación aporta a la educación en nuestra región Loreto, y en otras partes del Perú, donde se encuentra situaciones significativas de acuerdo al contexto socio cultural de nuestra Amazonía, desde la aplicación de las variables en una institución educativa, permitirá reconocer las situaciones que se encuentra nuestro sistema educativo en esta parte de nuestra región. Además, conoceremos las dimensiones principales que tienen un clima organizacional y el desempeño docente, mediante la ejecución de los instrumentos. En los diferentes espacios de favorecer un clima favorable en una Institución educativa, conjuntamente con los docentes y esto garantizará una mejor enseñanza a los estudiantes

## **CONCLUSIONES**

- Con el estudio se determinó que Existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y el Desempeño Docente de la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. Los docentes encuestados consideraron que ambas variables son de nivel alto. Se deduce que la existencia de un buen Clima Organizacional favorecerá un buen Desempeño Docente.
- Se pudo determinar que Existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y la Solvencia Profesional en la Institución Educativa Emblemática

“Genaro Herrera” de Contamana. Cuyo resultado fue medianamente positivo, con un 52% en el nivel alto y 48% en el nivel medio.

- Se pudo verificar que existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y las Estrategias Metodológica en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. En la figura 13 se evidencia una relación medianamente positiva, con 67% en el nivel alto y 19% en el nivel medio.
- Se determinó que existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y la Planificación de la Enseñanza en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. En la figura 14 se evidencia que los docentes planifican las sesiones de clase medianamente, los resultados indican que el 73% de los docentes cumplen satisfactoriamente con la planificación, mientras que los 27% cumplen medianamente.
- Se determinó que existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y los Roles de Docentes en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. En la Institución Educativa, el docente cumple con los roles exitosamente, 43% indicaron que cumplen muy altamente los roles y los otros se ubican en el nivel alto con 19%. En ese sentido el docente es mediador, orientador, investigador y promotor social.
- Existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y el Uso de los Materiales y recursos educativos en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. En la figura 16 se observa que el docente hace uso de los materiales y recursos educativos, ubicándose en el nivel alto con un 66% y en el nivel muy alto con un 25 %. El docente hace uso favorablemente los materiales educativos, recursos educativos y las TICs.
- Existe relación positiva entre el Clima Organizacional Institucional y la Evaluación del Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemática “Genaro Herrera” de Contamana. En la Institución Educativa, el docente tiene capacidad académica, liderazgo y es puntual medianamente (98%).

## REFERENCIAS

- Bennis y Nanos (1995). Liderazgo y la acción, mitos y realidades. Barcelona. Editorial Paidós.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Quinta Edición. Bogotá.
- Cuevas, M. (2005). El liderazgo de los derechos en los centros de secundaria. ESPAÑA: ARES.
- De Pablos, P. (2003). El trabajo en el Aula. Segunda edición. Sevilla. Ediciones Alfar.



- Fernández, J. (2004) Relación entre clima organizacional y la supervisión del desempeño docente (Tesis de Maestría) Universidad Rafael María Baralt. Maracaibo
- García, T. (2010). El cuestionario como instrumento de investigación / evaluación. España: Centro Universitario Santa Ana.
- Goncalves, A. (2000) Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Isaksen y Ekvall. (2007). "Percepción del Clima Organizacional por Directores de Policlínicos". Cuba. Rev. Correo Científico Médico de Holguin.
- Lazo, F., & Sánchez, P. (1992). La "multiplicidad" . España: L.J. Fernández imp. 2015.
- Mescua (2010) El desempeño docente y su influencia en el clima organizacional. (Tesis de maestría) Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.
- Montalvo (2011) Relación entre clima organizacional y desempeño docente. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima.
- Monereo y Clarna (1993). Problemas, perspectivas y requerimientos de la formación magisterial en el Perú. Lima: Ed. Grade
- Palma, S. (1999). Aspectos Psicológicos del Clima Organizacional. Texto IX Titulación Profesional Extraordinaria. Lima. UNMSM
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: CARTOLAN EIRL. Mueller, C.W. y J.C. McCloskey.
- Sandoval, E (2003). El estilo de liderazgo del director y su incidencia en el Clima Organizacional de la Unidad Educativa (Tesis Maestría) Universidad de Santiago de Chile.
- Sánchez, I. (2015). La Andragogía de Malcom Knowles: teoría y tecnología de la educación de adultos. Scielo, 18
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1995) Metodología y diseños en la investigación científica, Editorial Mantaro, segunda Edición 1996. Lima Perú. Editorial SÍNTESIS, España
- Schneider, & Reichers. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. Revista Universum, 66-85.
- Valderrama, S. (2007). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Lima, San Marcos.