

Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones estatales de inicial en el distrito de El Tambo

Organizational climate and labor performance in initial public institutions teachers in the El Tambo district

Jessenia Cahuaya C.¹

¹ Facultad de Educación, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.

² Escuela Profesional de Educación Inicial, Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.

Resumen: El trabajo que se presenta a continuación se desarrolló con la finalidad de determinar si existe o no la relación entre el clima organizacional y Desempeño Laboral en docentes de instituciones estatales de inicial en el distrito El Tambo, en una muestra no probabilística conformada por 85 docentes. Se planteó como hipótesis: Existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de instituciones estatales en docentes de inicial en el distrito del Tambo– Huancayo. El método que se empleó en el desarrollo y culminación de la investigación es el método científico. Un método afirma Sánchez y Reyes (2006) es el proceso en el cual se trata el tema de investigación mediante la indagación, aplicando técnicas procedimientos, estrategias y tácticas para responder a la pregunta de investigación o probar la hipótesis científica. Cuyos resultados de la aplicación de los cuestionarios de clima organizacional y desempeño laboral de la escala de Likert, fue que existe una relación moderada positiva entre el clima organizacional y desempeño laboral, cuyo coeficiente de correlación es de 0.578.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño docente, solución de conflictos, compromiso.

Abstract: The work presented below was developed in order to determine whether or not there is a relationship between Organizational Climate and Work Performance in teachers of public pre-school institutions in the El Tambo district, in a non-probabilistic sample made up of 85 teachers. It was hypothesized: There is a direct and significant relationship between the organizational climate and job performance of state institutions in pre-school teachers in the district of El Tambo - Huancayo. The method used in the development and completion of the research is the scientific method. A method, according to Sánchez and Reyes (2006), is the process in which the research topic is dealt with through inquiry, applying technical procedures, strategies and tactics to answer the research question or test the scientific hypothesis. Whose results of the application of the questionnaires of organizational climate and work performance of the Likert scale, was that there is a moderate positive relationship between the organizational climate and work performance, whose correlation coefficient is 0.578.



Referencia: Cahuaya, C. J, (2024). Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones estatales de inicial en el distrito de El Tambo. *Prospectiva Universitaria de Educación Inicial*, 09(01), 1-6. <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/RCEI/issue/archive>

Recibido: 24 de agosto de 2024

Aceptado: 10 de enero de 2025

Publicado: 13 de enero de 2025

Prospectiva Universitaria de Educación Inicial Vol. 09, núm. 01, enero a diciembre 2024. Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons

Attribution-NonCommercial-ShareAlike
4.0 International

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Introducción

La educación como uno de los procesos más importantes en la sociedad, debe ser atendida por profesionales altamente calificados que sean promotores de estrategias innovadoras que mejoren el aprendizaje de los educandos, esto dependerá mucho del ambiente de trabajo ya que se observa usualmente en las instituciones que tienen un clima organizacional malo, el personal docente no cumple con sus actividades satisfactoriamente y además de cómo influye los factores del clima organizacional en los docentes para poder alcanzar las metas que cada institución educativa propone.

Esta realidad de las instituciones educativas nos permitió establecer un punto de partida para la investigación sobre el clima organizacional que tienen los docentes del nivel inicial en el distrito de El Tambo - Huancayo.

En los últimos años estuvo deteriorándose principalmente en las relaciones interpersonales como el trato amable que debe existir entre trabajadores, el trabajo organizado en equipo, el desarrollo del valor de la solidaridad y el ser asertivos, todos estos factores son perjudiciales para el docente en su desempeño laboral ya que se trabaja individualmente de manera egoísta sin querer compartir sus conocimientos entre ellos.

Los docentes pueden mejorar su desempeño laboral si dentro de la institución se maneja un buen clima organizacional, en tal sentido si existe una buena organización en la institución influirá en el ánimo y las actitudes de los docentes.

El desempeño laboral hacia los docentes evaluados por los directivos de cada institución generalmente es consecuencia de las malas relaciones interpersonales entre los directivos y los docentes, estos actos por parte de los docentes generan comportamientos negativos a la búsqueda de los objetivos planteados en la institución. Si una institución busca altos estándares en el servicio de la enseñanza y la excelencia debería centrarse en el clima organizacional donde el docente sienta la satisfacción de su trabajo como docente.

La investigación realizada buscó el grado de correlación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los docentes de instituciones estatales de nivel inicial, debido a que el clima organizacional es muy importante se buscó la correlación significativa con respecto al desempeño laboral. Para lo cual se planteó el siguiente problema de investigación ¿Qué relación existe entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones estatales de inicial del distrito del Tambo – Huancayo? Teniendo en cuenta que el objetivo general es determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes de

las instituciones estatales del nivel inicial en el distrito del Tambo.

La investigación realizada cuenta con tres capítulos: En el primer capítulo se encuentra los antecedentes de la investigación, las bases conceptuales, la hipótesis de investigación y la operacionalización de variables. El segundo capítulo consta del diseño metodológico, que contiene el tipo, nivel y diseño de investigación. En el tercer capítulo consta del análisis y discusión de resultados.

1. Materiales y métodos

1.1. Tipo de investigación

El trabajo de investigación es básico que según Sánchez y Reyes (2006) está relacionada a encontrar nuevos conocimientos, nuevos campos de investigación, teniendo como fin crear un conjunto de conocimientos teóricos sobre fenómenos de estudio.

1.2. Nivel de investigación

El nivel es descriptivo, estas investigaciones se caracterizan por la búsqueda de información de otros estudios altamente estructurados, como vendría a ser el clima organizacional y el desempeño laboral dos campos de estudio dentro de la educación.

1.3. Método de la investigación

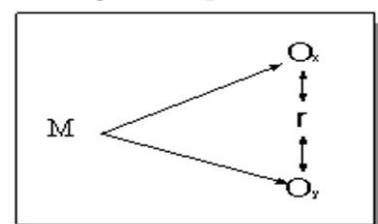
El método que se empleó en el desarrollo y culminación de la investigación es el método científico. Un método afirma Sánchez y Reyes (2006) es el proceso en el cual se trata el tema de investigación mediante la indagación, aplicando técnicas, procedimientos, estrategias y tácticas para responder a la pregunta de investigación o probar la hipótesis científica.

En la investigación, se comenzó con la formulación del problema, después con la formulación de los objetivos e hipótesis, para luego hacer el análisis descriptivo de las variables, prueba de hipótesis y por último las discusiones y conclusiones.

1.4. Diseño de la investigación

Se empleó un diseño descriptivo correlacional, para verificar cuál es el grado de correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral.

El siguiente diagrama representa el diseño:



M: Muestra (85 elementos)

OX: Cuestionario sobre el clima organizacional

OY: Cuestionario sobre desempeño laboral

r : Coeficiente de correlación.

2. Población y muestra

2.1. La Población

De las 45 instituciones estatales de inicial en el distrito de El Tambo se evidencia la población de 134 docentes según la estadística de calidad educativa 2019.

2.2. Muestra

Se utilizó el muestreo no probabilístico intencionado, se tomó en consideración la cantidad total de la población, se decidió trabajar con las instituciones con mayor cantidad de docentes; llegando así a la muestra de 85 docentes.

3. Técnicas de Muestreo

3.1. Técnica de Recolección de Datos

Por este medio el investigador recoge información referente al estudio mediante la observación, aplicando una encuesta.

La observación es el proceso sistemático de obtención, recopilación y registro de datos empíricos de un objeto, un suceso una conducta humana con el propósito de procesarlo y convertirlo en información.

Encuesta: preguntas formuladas según el contexto de la muestra en donde se aplicó, estas preguntas formuladas pueden ser directas o indirectas que fueron validadas.

4. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

Instrumentos:

Cuestionario: es una agrupación de preguntas relacionado a los objetivos de la investigación; preguntas abiertas, preguntas cerradas y respuestas a escala.

El cuestionario realizado es de escala Likert sobre el clima organizacional que consta de 3 dimensiones y 12 indicadores y del mismo modo el cuestionario sobre desempeño laboral. El tipo de preguntas a escala likert mide la intensidad o grado del clima institucional como así también el grado o nivel de desempeño laboral. Se cuantificó las siguientes dimensiones:

- 1: nunca
- 2: a veces
- 3: casi siempre
- 4: siempre

La escala de Likert para la variable clima organizacional está conformada de la siguiente manera:

4.1. Validez de Instrumento de Investigación

Para la validez de los instrumentos se procedió aplicar el método de juicio de expertos, para lo cual se validó con cinco jueces expertos en investigación y se les entregó una ficha de valoración para cada uno de los criterios de evaluación. Para la validez se aplicó el coeficiente de V de Aiken con un nivel de significación de $p < 0.05$.

4.2. Confiabilidad del Instrumento de investigación

Los valores de Alfa de Cronbach están comprendidos entre 0 y 1 y los valores mayores a 0,7 indican que el instrumento es confiable.

El programa SPSS v.25 arroja un coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach para el instrumento del clima organizacional es de 0,945 mientras para el instrumento del desempeño laboral un coeficiente de 0,962, los valores son mayores a 0,7 por lo que los instrumentos son confiables.

De los resultados de las secciones a y b se deriva que el instrumento sobre el clima organizacional y del desempeño laboral son válidos y confiables y por tanto son adecuados.

4.3. Técnica de procesamiento de datos y análisis de resultado

Se procedió a emplear los estadísticos respectivos de la estadística. El estadístico que se utilizó es la Rho de Spearman para la correlación, la Prueba t para la prueba de hipótesis. Se trabajó con el programa estadístico SPSS v.25.

4.4. Procesamiento e interpretación de los datos

Los resultados obtenidos después de la aplicación de los instrumentos sobre “Clima Organizacional” y “Desempeño Laboral” a los 85 docentes de instituciones estatales del nivel inicial. Para ello se utilizó convenientemente la estadística descriptiva como una herramienta fundamental para la interpretación.

A continuación, se muestra análisis estadístico e interpretación.

Descripción y comparación de los resultados del clima organizacional y sus dimensiones

Tabla 1

Nivel y estadísticos del clima organizacional (n = 85)

		Porcentaje		
		Frecuencia	Porcentaje	acumulado
Válido	Deficiente	2	2,4	2,4
	Regular	26	30,6	32,9
	Bueno	37	43,5	76,5
	Muy bueno	20	23,5	100,0
	Total	85	100,0	

Nota. Extraído de los datos de la aplicación del instrumento clima organizacional aplicando el programa SPSS v.25.

En la tabla 1 se aprecia que el 43,5% de los docentes perciben un nivel bueno del clima organizacional en sus instituciones, el 30,6% perciben como regular y sólo 2 docentes que representan el 2,4% de la muestra lo aprecian como deficiente.

Tabla 2

Nivel y estadísticos del desempeño laboral (n = 85)

		Porcentaje		
		Frecuencia	Porcentaje	acumulado
Válido	Regular	28	32,9	32,9
	Bueno	29	34,1	67,1
	Muy bueno	28	32,9	100,0
	Total	85	100,0	

Nota. Extraído de los datos de la aplicación del instrumento desempeño laboral aplicando el programa SPSS v.25.

En la tabla 2 se aprecia que el 34,1% de los docentes perciben un nivel bueno en su desempeño laboral, el 32,9% perciben como regular y muy bueno su desempeño laboral como docente.

5. Discusión

La hipótesis general planteada para este estudio fue, existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de instituciones estatales de inicial en el distrito de El Tambo.

La misma que se pudo comprobar a través del coeficiente de correlación, que dio como resultado es de 0,401, el cual indica que existe relación moderada, positiva y significativa, los resultados obtenidos que concuerdan con Meza (2016) quien concluyó que existe una relación directa significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de trabajadores de servicios turísticos. Lo que significa que el clima organizacional es importante para el desempeño laboral de las personas.

Las conclusiones de Mazariegos (2015) donde la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo, concuerda con los resultados obtenidos en la investigación debido a que la motivación forma parte de una de la dimensión de la comunicación el cual está relacionado con el clima organizacional, donde el 40% de los encuestados obtuvieron una comunicación buena entre los trabajadores.

Torres (2016) concluyó que existe una relación moderada entre la evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores. Brunet (2011) manifiesta que los componentes del clima organizacional es el rendimiento por consiguiente los resultados concuerdan con la teoría que se planteó.

En la investigación de Grimaldos et al. (2018) el clima organizacional influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores, concordando con los resultados de la investigación en donde si existe relación positiva y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de instituciones estatales en docentes de inicial en el distrito de El Tambo – Huancayo.

En la investigación Santamaría (2020) los resultados arrojaron que el clima organizacional si influye en el desempeño laboral; los cuales se asemejan a los resultados de la investigación, debido a que en éste estudio se precisa la relación entre las variables que resultó positiva y significativa, esto se debe a la diferenciación de los instrumentos aplicados.

En la investigación de Dyko (2017) los resultados arrojaron que el grado de correlación entre el clima organizacional y desempeño laboral es de 0,602, demostrando una correlación buena en comparación a los resultados de la investigación que arrojó el coeficiente de correlación de 0,401 entre el clima organizacional y desempeño laboral lo cual indica que existe una relación moderada y positiva. Se puede observar que en la ISTP ESSUMIN – Trujillo existe un mejor grado de correlación con respecto a los trabajadores en los centros educativos del distrito de El Tambo, Huancayo.

Mientras tanto Salinas (2017) sus resultados arrojaron que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral guardando concordancia con los resultados obtenidos en la investigación; podemos determinar que la muestra donde se aplicó los instrumentos, guarda cierta similitud debido a que se trabajó con docentes, solo diferenciándolos en los niveles, los primeros son docentes universitarios, los segundos docentes del nivel inicial.

Roque (2019) en su investigación titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31ª Brigada de Infantería – Huancayo, 2016” sus resultados arrojaron que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral con un grado de correlación de 0,723 y un valor de $P=0,000$ mientras que en la investigación con un valor de $P = 0,045$ se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de instituciones estatales en docentes de inicial en el distrito de El Tambo – Huancayo con un grado de correlación de 0,401.

Se puede observar la diferencia en la significancia y en el grado de correlación, entre las dos investigaciones, evidenciándose en la investigación de Roque (2019) mayor correlación entre sus variables.

Aire y Carhuaz (2017) en su investigación titulada “El clima organizacional en el desempeño laboral de los Recursos Humanos de la Red de Salud

Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín” sus resultados arrojaron que el clima organizacional influye positivamente en el desempeño laboral en comparación a los resultados obtenidos con un coeficiente de correlación de 0,401 entre el clima organizacional y desempeño laboral lo cual indica que existe una relación moderada y positiva demostrando concordancias entre los resultados en ambas investigaciones.

Mazariegos (2015) La investigación que se realizó en el país de Guatemala en la ciudad de Quetzaltenango que se titula “Motivación y Desempeño Laboral”. Según los resultados obtenidos se tiene como conclusión que la motivación si influye en el desempeño laboral del personal administrativo en comparación de los resultados obtenidos en la investigación en donde la motivación forma parte de uno de los indicadores del clima organizacional en el cual existe relación positiva y significativa entre el compañerismo y el desempeño laboral.

En síntesis, los resultados obtenidos en la investigación guardan relación con los antecedentes y la teoría realizada, evidenciándose una relación moderada, directa o positiva y significativa. representa la institución como centro formador y de apoyo para el futuro éxito profesional y personal.

6. Conclusiones

Se comprobó que existe una relación moderada, positiva entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral en docentes de Instituciones estatales de inicial en el distrito de El Tambo, con un coeficiente de correlación de 0,401. Esta prueba se aplicó el estadístico rho de Spearman con un valor de $P=0,045 < 0,005$, con lo cual se rechaza la hipótesis nula aceptando la alterna.

Con respecto a las hipótesis específicas existe relación positiva y significativa entre el

compañerismo y la resolución de problemas en docentes de Instituciones estatales de inicial en el distrito del Tambo con un valor de P de 0,025, siendo menor a 0,050, por lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la alterna. Existe relación positiva y significativa entre la comunicación y el nivel de compromiso en docentes de Instituciones estatales de inicial en el distrito del Tambo con un valor de P de 0,046, siendo menor a 0,050, por lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la alterna. Existe relación positiva y significativa entre el manejo de conflictos y la resolución de problemas en docentes de Instituciones estatales de inicial en el distrito del Tambo con un valor de P de 0,042, siendo menor a 0,050, por lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la alterna. Existe relación positiva y significativa entre el manejo de conflictos y el nivel de iniciativa en docentes de Instituciones estatales de inicial en el distrito del Tambo, con un valor de P de 0,043, siendo menor a 0,050, por lo que se rechaza la hipótesis nula, aceptando la alterna.

Se comprobó que no existe relación entre el compañerismo y el nivel de compromiso; comunicación y la resolución de problemas; comunicación y el nivel de iniciativa y por último en el manejo de conflictos y el nivel de compromiso en los docentes de las Instituciones estatales de inicial en el distrito del Tambo.

Se comprobó que existe una diferencia significativa de un 13% entre los que perciben como bueno y los que perciben como regular el clima organizacional, el 67% de los docentes perciben como bueno y muy bueno el clima organizacional, mientras que el 67% de los docentes perciben como bueno y muy bueno el manejo de su desempeño laboral en la institución, demostrando que existe una igualdad entre los docentes que categorizan con bueno y muy bueno el clima organizacional y desempeño laboral.

Referencias

- Blanco, G. B. (2018). Clima Organizacional y nivel satisfacción laboral del personal del hospital de apoyo. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Boudreau, M. M. (1994). Características del Desempeño Laboral. Madrid España : VCU.
- Brunet, L. (1987). El Clima del Trabajo en las Organizaciones. Mexico Trillas.
- Cappelletti, A. (2016). Relación entre los resultados de la Evaluación del Desempeño y la Estabilidad Laboral. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Carhuaz, K. J. (2017). El clima Organizacional en el desempeño laboral de los Recursos Humanos de la Red de Salud Valle del Mantaro de la Dirección Regional de Salud Junín. Huancayo.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mac Graw.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mac Graw.
- Cox, M. D. (2015). *Estudio de la relación entre el clima laboral y el desempeño , medido en la Coordinación Zonal de Educación Zona 2*. Quito: Facultad de ciencias psicológicas.
- Guillermo, M. R. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Administración del ISTP ESSUMIN*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Grimaldos, A. P. , Sánchez, H., & Ramirez, E. (2018). *Clima Organizacional y su relacion con el desempeño laboral en cargo operativos de la empresa RESTCAFE*. Bogota : Universidad Cooperativa .
- Hall, R. (1972). *Organizaciones: Estructura y proceso*. Madrid España :
- Hall Hispanoamérica.
- Hall, R. (1996). *Organizaciones: Estructura y proceso*. Madrid España: Hall Hispanoamérica.
- Marticorena, M. B. (2017). *Estrés laboral y desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de AndamarcaConcepción*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Mazariegos, M. I. (2015). *Motivación y desempeño laboral*.
Quetzaltenango.
- Mcclelland. (1994). *Estudio de la Motivación Humana*. Narcea.
- Messina, G. (2000). *La Formación docente para la Educación de jovenes y adultos*. Buenos Aires Argentina: Paidos .
- Meza, D. A. (2016). *Relaciones entre clima organizacional y la evaluación del desempeño personal en una empresa de servicios turísticos*. Lima Perú: Pontificia Universidad Catolica del Perú.
- Penachi, N. (2016). *Clima Organizacional y desempeño laboral del personal en la institución pública*. Lima: Universidad Nacional de San Marcos .
- Reyes, C. S. (Metodología y Diseños de la investigación Científica). 2006. Lima .
- Roque, E. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el Cuartel General de la 31 Brigada de Infantería*. Huancayo: Universidad Peruana los Andes.
- Salinas, L. E. (2017). *Clima Organizacional y su Desempeño Laboral, en los Trabajadores Administrativos de ls Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Santamaría, J. G. (2020). *Incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Colaboradores de la empresa Datapro S.A*. Ecuador: Universidad Simón Bolívar.
- Stinger, G. L. (1998). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Mexico: Graw Hill.
- Toro, F. (1994). *El Clima Organizacional*. Colombia Bogota: Cincel LTDA.
- Torres, J. I. (2016). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de ls Cooperativa de Ahorros y Credito OSCUS LTDA*. Universidad Técnica de Ambato.