

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS UNIDADES
EDUCATIVAS “FE Y ALEGRÍA”, GUAYAQUIL ECUADOR, 2019

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND TEACHING PERFORMANCE IN THE “FE Y
ALEGRÍA” EDUCATIONAL UNITS, GUAYAQUIL - ECUADOR, 2019

Autores: **Dora Alexandra García Alvarado**¹, **Abelardo Rodolfo Campana Concha**²

¹E-mail de contacto: dori.garcia84@hotmail.com

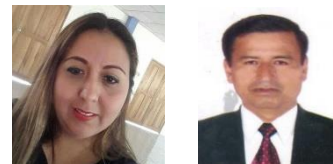
¹ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2275-9555>

²ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-1098-9508>

Artículo recibido: 19 de Mayo del 2019

Artículo revisado: 3 de Agosto del 2019

Artículo aprobado: 01 de Diciembre del 2019



¹ Licenciada en Ciencias de la Educación mención Historia y Geografía egresada de la Universidad de Guayaquil (Ecuador) con 5 años de experiencias en la docencia en la Unidad Educativa Francisco García Jiménez. Maestrante en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima (Perú), mención Gestión de la Educación.

² PhD. en educación egresado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima (Perú), actualmente docente de pre y posgrado en Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima (Peru).

Resumen

Objetivo: Establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la Unidad Educativa Francisco García Jiménez, Guayaquil. **Materiales y Métodos:** Es un estudio con enfoque cuantitativo de diseño correlacional. La muestra fue de 128 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Se utilizó el estadístico SPSS, con un margen de error al 5%. **Resultados:** La hipótesis general estableció una correlación de $Rho = .845$ donde el clima organizacional incide en el desempeño docente que se considera ser adecuado a las necesidades de los estudiantes. Las hipótesis específicas hallaron correlaciones de $Rho = .622$, $Rho = .560$, $Rho = .740$ y $Rho = .535$ evidencian el nivel de correlación entre el clima organizacional y las dimensiones preparación y desarrollo de la enseñanza, creación de ambientes favorables para el aprendizaje de los alumnos, Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos y el profesionalismo docente, cuya mayoría considera afirmar estar de acuerdo en su forma de aplicación, aunque en algunos aspectos lo están de forma relativa. **Conclusión:** Se confirma la relación entre variables de estudio, la cual advierte que a menudo la población de estudio está conforme con el clima organizacional, a pesar de que en los aspectos motivacionales sean escasamente valorados; incidiendo en el desempeño docente señalando estar de acuerdo, aunque también se evidencia disconformidades mínimas en el

desarrollo de sus funciones. Por ello, concluimos que la satisfacción total con respecto a las variables no es alcanzada debido a las disconformidades mínimas presentes en la institución de estudio.

Palabras clave: Clima Organizacional, Desempeño Docente, Desarrollo, Enseñanza, Favorable, Ambiente, Aprendizaje, Profesionalismo

Abstract

Objective: To establish the relationship between the work environment and the teaching performance of the Francisco García Jiménez Educational Unit, Guayaquil. **Materials and Methods:** It is a study with a quantitative approach to correlational design. The sample was 128 teachers, to whom two questionnaires were applied. The SPSS statistic was used, with a margin of error of 5%. **Results:** The general hypothesis established a correlation of $Rho = .845$ where the organizational climate affects the teaching performance that is considered to be adequate to the needs of the students. The specific hypotheses found correlations of $Rho = .622$, $Rho = .560$, $Rho = .740$ and $Rho = .535$ show the level of correlation between the organizational climate and the dimensions preparation and development of education, creating favorable environments for student learning, Teaching for student learning and teacher professionalism, whose majority

consider affirming their agreement in their application form, although in some aspects they are relative. Conclusion: The relationship between study variables is confirmed, which warns that the study population is often in accordance with the organizational climate, despite the fact that in motivational aspects they are poorly valued; influencing the teaching performance indicating agree, although there is also minimal disagreement in the development of their functions. Therefore, we conclude that total satisfaction with respect to the variables is not achieved due to the minimum disagreements present in the study institution.

Keywords: Organizational Climate, Teaching Performance, Development, Teaching, Pro, Environment, Learning, Professionalism

Sumário

Objetivo: Estabelecer a relação entre o ambiente de trabalho e o desempenho docente da Unidade Educacional Francisco García Jiménez, Guayaquil. Materiais e Métodos: Trata-se de um estudo com abordagem quantitativa ao desenho correlacional. A amostra foi de 128 professores, aos quais foram aplicados dois questionários. Foi utilizada a estatística SPSS, com margem de erro de 5%. Resultados: A hipótese geral estabeleceu uma correlação de $Rho = 0,845$, onde o clima organizacional afeta o desempenho do ensino considerado adequado às necessidades dos alunos. As hipóteses específicas encontradas correlações de $Rho = 0,622$, $Rho = 0,560$, $Rho = 0,740$ e $Rho = 0,535$ mostram o nível de correlação entre o clima organizacional e as dimensões preparação e desenvolvimento da educação, criando ambientes favoráveis para aprendizagem dos alunos, Ensino para a aprendizagem dos alunos e profissionalismo dos professores, cuja maioria considera afirmar seu acordo em seu formulário de inscrição, embora em alguns aspectos sejam relativos. Conclusão: A relação entre as variáveis do estudo é confirmada, o que alerta que a população do estudo está frequentemente de acordo com o clima organizacional, apesar de, nos aspectos motivacionais, serem pouco valorizados; influenciar o desempenho docente indicando concordar, embora também exista uma

discordância mínima no desenvolvimento de suas funções. Portanto, concluímos que a satisfação total em relação às variáveis não é alcançada devido às divergências mínimas presentes na instituição do estudo.

Palavras-chave: Clima Organizacional, Desempenho do Ensino, Desenvolvimento, Ensino, Profissional, Meio Ambiente, Aprendizagem, Profissionalismo

Introducción

En la actualidad, en las organizaciones se considera muy importante el clima organizacional para poder alcanzar altos niveles de eficiencia y de eficacia, ya que influye directamente con el desempeño laboral de los trabajadores reflejándose en el resultado final. En las instituciones educativas funciona de similar forma, puesto que este como toda organización tiene características y propiedades, donde hay un ambiente interno en el cual se produce interacción de relaciones variables y de interrelaciones entre sus miembros dando origen al clima organizacional.

Fernández (2006), mencionando a Hall (1998), indica que el clima organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que influye en la conducta del empleado.

Es necesario señalar que la enseñanza que brindan los docentes a sus alumnos en las instituciones educativas es trascendental ya que es allí donde se forman y se sientan las bases para su desarrollo académico y personal, asimismo puedan ejercer satisfactoriamente sus estudios superiores. Por ello es necesario que el desempeño de los docentes sea el adecuado para que puedan brindar una enseñanza integral y de calidad a los alumnos.

Barriga (2016, p. 36) indica que el desempeño docente es definido como el conjunto de

actividades educativas que realiza el docente para facilitar el aprendizaje y del desarrollo integral de los estudiantes. Asimismo, López (2017, p. 142), citado por Valdés (2000), señala que “el desempeño docente es una labor profesional que requiere de un saber adquirido en forma sistemática y continua para brindar un servicio relevante a la sociedad y su prestigio está determinado por la significancia social de lo educativo”.

Por lo tanto, los docentes constituyen el pilar fundamental puesto que tienen la ardua tarea de conducir a los alumnos, y por ello es necesario que ejerzan un óptimo desempeño en su labor pedagógica; pero ello puede verse afectado por una serie de variables. León (2009) afirma lo siguiente:

“Si el docente encuentra que sus objetivos personales no son concordantes con los de la organización en la que presta sus servicios, y sus expectativas no son satisfechas por éstas, las posibilidades de autorrealización se ven limitadas y es de suponer que podría mostrar un comportamiento de bajo rendimiento, retardos, indisciplina producto de su insatisfacción en el trabajo docente, lo que podría generar a su vez apatía e indiferencia por su trabajo” (p. 12)

Al respecto en varios países se han evidenciado problemas en la gestión educativa que afectan profundamente a los docentes y en especial a los estudiantes. En el caso de Ecuador en el Diario el Mercurio se presenta una publicación que lleva por título “Docentes exponen problemas a Ministro de Educación”, donde los docentes manifiestan sus quejas y peticiones respecto al incremento de recursos económicos, materiales y didácticos, así como problemas educativos.

Una docente del plantel lamentó que con la reorganización de materias del tercer año de bachillerato se hayan rebajado a la mitad las

horas de clase de materias principales y ya no se cumple los criterios de desempeño y se fuerza el plan de recuperación pedagógica a los alumnos, dijo. Otro maestro se quejó por la tardanza en los ascensos de categoría, pese a haber cursado maestrías, así como por la falta de inspectores para cuidar la conducta de los jóvenes. (El Mercurio, 2017)

Lo anterior es parte de la realidad que existe en muchos países donde los docentes se sienten afectados por diversos problemas que hay en las instituciones educativas, en varios aspectos como, los reglamentos que perjudican su labor pedagógica, la desmotivación por una inadecuada remuneración, no contar con un medio ambiente físico óptimo por la falta de equipamiento o inadecuada iluminación, entre otros que puede incidir el desempeño del docente, quien a su vez podría perjudicar el rendimiento académico de los alumnos.

El presente trabajo de investigación pretende analizar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Francisco García Jiménez en Guayaquil, donde se está evidenciando que está disminuyendo el desempeño docente, reflejado en la apatía y falta de compromiso en sus labores pedagógicas y sus funciones en la institución educativa. En cuanto a los objetivos específicos se plantea: determinar la relación del clima organizacional con la preparación y desarrollo de la enseñanza, la creación de ambientes favorables para el aprendizaje de los alumnos, la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos y el profesionalismo docente

Métodos y materiales

Para alcanzar los objetivos planteados en la investigación, se direccionó a una investigación con enfoque cuantitativo de nivel explicativo con el objetivo de conocer la relación de las variables clima organizacional y desempeño docente, para

ello se consideró oportuno la aplicación de dos cuestionarios.

Resultados

La investigación se apoyó del tratamiento estadístico, para ello se consideró el programa SPSS, con el cual se estableció la contratación de las hipótesis, los cuales son:

Prueba de hipótesis general

HA. El clima organizacional se relaciona directamente con el desempeño docente

H0. El clima organizacional no se relaciona directamente con el desempeño docente

Tabla 1. Correlación de la hipótesis general

Correlaciones			Clima Organizacional
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,845
		Sig.(bilateral)	,000
		N	72

Fuente los autores

Al aplicar la fórmula de Rho de Spearman, margen de error al 5%, se halló un coeficiente de correlación muy buena de $Rho = .845$ y el $p = 0,000$. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, cuyos resultados fueron estimados por la opinión de la muestra, en donde el clima organizacional incide en el desempeño docente que se considera ser adecuado a las necesidades de los estudiantes.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H1. El clima organizacional se relaciona directamente con la preparación y desarrollo de la enseñanza.

Ho. El clima organizacional no se relaciona directamente con la preparación y desarrollo de la enseñanza.

Tabla 2. Correlación hipótesis específica 1

Correlaciones			Clima Organizacional
Rho de Spearman	Preparación y desarrollo de la enseñanza	Coefficiente de correlación	,622
		Sig.(bilateral)	,000
		N	72

Fuente los autores

Al aplicar la fórmula de Rho de Spearman, margen de error al 5%, se halló un coeficiente de correlación buena de $Rho = .622$ y el $p = 0,000$. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, cuyos resultados se debe a que el clima organizacional incide en la preparación y desarrollo de la enseñanza con las cuales mayoritariamente la muestra se siente de acuerdo con la forma como se desarrolla.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H2. El clima organizacional se relaciona directamente con la creación de ambientes favorables para el aprendizaje de los alumnos

Ho. El clima organizacional no se relaciona directamente con la creación de ambientes favorables para el aprendizaje de los alumnos

Tabla 3. Correlación hipótesis específica 2

Correlaciones			Clima Organizacional
Rho de Spearman	Creación de ambientes favorables para el aprendizaje de los alumnos	Coefficiente de correlación	,560
		Sig.(bilateral)	,000
		N	72

Fuente los autores

Al aplicar la fórmula de Rho de Spearman, margen de error al 5%, se halló un coeficiente de correlación moderada de $Rho = .560$ y el $p = 0,000$. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, cuyos resultados se

debe a que el clima organizacional esta enlazado con la Creación de ambientes favorables para el aprendizaje de los alumnos, en donde mayoría está de acuerdo con la forma como se desarrolla.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H3. El clima organizacional se relaciona directamente con la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.

H0. El clima organizacional no se relaciona directamente con la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos.

Tabla 4. Correlación hipótesis específica 3

Correlaciones			Clima Organizacional
Rho de Spearman	Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	Coefficiente de correlación	,740
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72

Fuente los autores

Al aplicar la fórmula de Rho de Spearman, margen de error al 5%, se halló un coeficiente de correlación buena de $Rho = .740$ y el $p = 0,000$. Estos resultados nos llevan a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, cuyos resultados se debe a que el clima organizacional incide en la Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, la cual en su mayoría refieren estar de acuerdo.

Contrastación de la hipótesis específica 4

H4. El clima organizacional se relaciona directamente con el profesionalismo docente.

Ho. El clima organizacional no se relaciona directamente con el profesionalismo docente.

Discusión de los resultados

El presente estudio científico permitió analizar lo presentado en el objetivo general que señala: establecer la relación entre el clima laboral y el

desempeño docente de la Unidad Educativa Francisco García Jiménez, Guayaquil.

La hipótesis general identificó una relación muy buena de $Rho = .845$, entre las variables clima organizacional y el desempeño docente. En este análisis se evidenció que la mayoría considera que a menudo el clima organizacional se desarrolla en base a las necesidades de los integrantes de la institución, aunque aspectos como la motivación tuvieron una aplicación de escasamente. En tanto que el desempeño docente en su mayoría considera que se aplican los elementos necesarios para enseñar, por ello consideran que están de acuerdo. Con ello se evidencia que el entorno de la institución está cumpliendo en su mayoría con los requerimientos de los integrantes de institución, sin embargo, según los docentes la motivación es un aspecto que genera disconformidad lo cual genera incidencias en el desarrollo de las clases por parte de los docentes.

La primera hipótesis específica encontró una relación $Rho = .622$ entre el clima organizacional con la preparación y desarrollo de la enseñanza. Las estadísticas encontraron que el medio ambiente físico y objetivos del clima organizacional expresaron que a menudo son los adecuados sin embargo existe una cantidad importante de encuestados señala estar poco o escasamente conforme. Mientras que en la preparación y desarrollo de la enseñanza la mayoría considera que se anticipan los elementos necesarios para enseñar, por ello consideran que están de acuerdo. En otras palabras, el entorno de la institución es el idóneo para las estudiantes, sin embargo, aún se tiene que hacer seguimiento para motivar al personal a alcanzar la satisfacción máxima en beneficio de su enseñanza.

La segunda hipótesis específica halló una correlación moderada de $Rho = .560$ entre el

clima organizacional y la creación de ambientes favorables para el aprendizaje. En cuanto al clima organizacional se encontró que la muestra a menudo se siente satisfecha con la forma como se procede en la institución, sin embargo, la motivación no del todo. Por otro lado, en la creación de ambientes favorables para el aprendizaje, la mayoría expresó estar de acuerdo sin embargo se manifiesta algunos inconvenientes les permite opinar en desacuerdo a la forma autoritaria y el trato académico que reciben los alumnos por parte de las autoridades. En suma, el entorno de la institución incide favorablemente en los ambientes donde se desarrolla el aprendizaje, sin embargo, aún hay algunos aspectos que evita que la satisfacción general.

La tercera hipótesis específica identificó una correlación buena de $Rho = .740$ aceptando el clima organizacional incide en la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos. Con respecto al clima organizacional se comprobó que la mayoría a menudo se siente cómodo con la forma como se desarrolla, sin embargo, una parte manifiesta su inconformidad con la motivación que se les brinda. En referencia a la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos un gran número indica estar de acuerdo, con una disconformidad mínima en las estrategias adecuadas para una enseñanza efectiva. en resumen, entendemos que el clima organizacional permite que el proceso de enseñanza y aprendizaje cumplan con su objetivo, pero aun no alcanza su máximo satisfacción académica.

Para la cuarta hipótesis, se halló un coeficiente de correlación moderada de $Rho = .535$. El clima organizacional se encontró que la muestra a menudo se siente satisfecha con la forma como se procede en la institución, sin embargo, la motivación no del todo. Con respecto al profesionalismo docente, la mayoría señaló que

están de acuerdo a no continuar con la educación tradicional y a mantener una comunicación con los padres de familia. Evidenciando que el clima organizacional incide la decisión docente a seguir desarrollándose para alcanzar las expectativas académicas de los estudiantes, sin esperar la motivación de las autoridades.

Realizando un análisis comparativo con nuestros resultados, evidenciamos que Quiñónez (2013) coincide en que el clima organizacional es una herramienta estratégica fundamental para el desarrollo de la institución, sin embargo, en su mayoría la población alertó inconformidades, aunque en nuestro caso lo evidenciamos, pero en menor intensidad. Aunque si podemos entender que una institución siempre tendrá aspectos que mejorar, para lo cual sería recomendable plan de mejora. Los resultados son relativos, así el clima este bueno o malo, la mejora tiene que ser constante ya que las necesidades docentes y estudiantiles varían con el tiempo.

Otro estudio interesante es el de Barriga (2016) quien también considero oportuno analizar la relación del clima organizacional y el desempeño docente, aunque también evidencia que la población está de acuerdo en cómo ambas variables se desarrollan en la institución, también se encuentra insatisfacción por un porcentaje considerable, aunque la actual investigación lo experimenta inconformidad en cantidades mínimas, es evidente que las instituciones necesitan mejoramientos. El investigador recomienda desarrollar el talento humano para proponer mejorar, sin embargo, en nuestro caso señalamos que en caso las autoridades no motiven a su capacitación profesional, el docente debe buscar sus propios medios para lograr su propio desarrollo y motivar a sus colegas.

En base a todo ese análisis, los resultados de la hipótesis general confirman la relación entre variables de estudio, la cual advierte que a menudo la población de estudio está conforme

con el clima organizacional, a pesar de que en los aspectos motivacionales sean escasamente valorados; incidiendo en el desempeño docente señalando estar de acuerdo, aunque también se evidencia disconformidades mínimas en el desarrollo de sus funciones. Por ello, concluimos que la satisfacción total con respecto a las variables no es alcanzada debido a las disconformidades mínimas presentes en la institución de estudio.

La hipótesis específica primera, evidenció una relación entre el clima organizacional, que a menudo cuenta con ambientes idóneos, aunque con una escasa motivación; y la preparación y desarrollo de la enseñanza, considerado por la mayoría de estar de acuerdo, a pesar de estar disconforme en la poca frecuencia en la que se usa los softwares, incluso un porcentaje menor se consideran estar en total desacuerdo con respecto a la organización del contenido y los medios para la enseñanza. Por consiguiente, la falta motivación en el trabajo docente limita el desarrollo académico, puesto que no se está innovando en cuanto a los medios de enseñanza, como la poca frecuencia en la que los softwares son utilizados en clases.

La hipótesis específica segunda, encuentra un nivel incidencia moderada, entre el clima organizacional y la creación de ambientes favorables para el aprendizaje, debido a que la variable es visto por la mayoría que a menudo se desarrolla adecuadamente, sin embargo aspectos como el ambiente físico y los estilos de supervisión escasamente aceptados por un aceptable número de docentes quienes no evidencian buenos equipamientos, iluminación y ventilación así como un cierto desinterés en las mejoras del servicio y la formación profesional por parte de las autoridades; lo cual no perjudicó del todo en la creación de ambientes favorables para el aprendizaje. En conclusión, si el clima no ofrece los espacios y equipos necesarios no

alcanzará sus niveles máximos en cuanto a los ambientes para el aprendizaje.

La hipótesis específica tercera, comprobó la relación entre el clima organizacional, que a menudo se considera trabajar en equipo, sin embargo, unos pocos advierten la poca coordinación y escasa solución de problemas, con la enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, cuyas opiniones muestran conformidad con ello. Concluyendo que, de seguir descuidando las insatisfacciones, que, si bien son relativamente en cantidades mínimas, también se continuarán con las limitaciones con respecto a la enseñanza.

La hipótesis específica cuarta, identificó una relación entre el clima organizacional con el profesionalismo docente. A pesar que la variable a menudo es considerado idóneo, también existe cierta inconformidad en cuanto a la estabilidad laboral y los aspectos personales, lo cual genera incidencias en el profesionalismo docente calificado de estar de acuerdo, sin embargo, esta dimensión también evidenció que aún persisten docentes que estén de acuerdo con la educación tradicional. Concluyendo que la mínima presencia de inconvenientes en el clima organizacional, específicamente en las oportunidades docentes para desarrollar su habilidad y las relaciones sociales evita que el profesionalismo docente alcance sus niveles máximos.

Agradecimientos

A Dios por ser un padre de amor, por darme cada día fortaleza en estos momentos difíciles de mi vida y permitirme realizar mis sueños y objetivos. Pido a él cada día que mi ser se llene de humildad y amor para seguir el camino que el haya preparado para mí. A la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima -Perú por haberme permitido formarme como una profesional. A los docentes que sembraron en los maestros valores de responsabilidad,

solidaridad, respeto, superación e igualdad como hermanos sin mirar fronteras. A todas las personas que de una u otra forma formaron parte de este objetivo.

Referencias bibliográficas

- Barriga, R. (2016). Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016 (Tesis Magistral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Docentes exponen problemas a Ministro de Educación. (11 de Julio de 2017). El Mercurio, p. 7. Recuperado en: <https://issuu.com/elmercuriocuenca/docs/meroteca-11-07-2017>
- Fernández, P. (2006). Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica (Tesis Magistral). Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo.
- León, M. (2009). El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los docentes de los centros de educación inicial de la Fundación del Niño Bolívar (Tesis Posgrado). Universidad Nacional Experimental de Guayana, Ciudad Guayana, Venezuela. Recuperado en: http://www.cidar.uneg.edu.ve/DB/bcuneg/E_DOCS/TESIS/TESIS_POSTGRADO/MAESTRIAS/CIENCIAS_EDUCACION/TGMLL48B352009MirsysLeon.pdf
- López, J. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos (Tesis Magistral). Universidad de Piura, Lima, Perú.
- Quiñónez, V. (2013). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas (PECUSE). Tesis magistral, Universidad Tecnológica Israel, Quito.



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-No Comercial 4.0 Internacional. Copyright (c) Dora Alexandra García Alvarado¹, Abelardo Rodolfo Campana Concha²

