

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.113>

## El clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana

The organizational climate and teaching performance in a Peruvian public school

**Nestor Elías Mamani Delgado**

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

[madelnes@gmail.com](mailto:madelnes@gmail.com)

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8588-5789>

Lima – Perú

Artículo recibido: 22 de septiembre del 2022. Aceptado para publicación: 30 de septiembre del 2022.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### Resumen

El objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana. En cuanto a la metodología, la investigación ha sido de tipo básica y de diseño no experimental, transversal, correlacional. La muestra estuvo constituida por 80 docentes de una escuela pública peruana. Se utilizaron dos instrumentos para la recolección de datos: un cuestionario sobre clima organizacional con 28 ítems y otro sobre desempeño docente con 40 ítems. Los resultados indicaron que existe una relación directa, positiva y alta ( $\rho: 0.608$ ) y significativa (Sig. =0.000,  $p < 0.05$ ) entre el clima organizacional y el desempeño docente. Por consiguiente, se puede afirmar que un buen clima organizacional favorece el buen desempeño docente.

*Palabras clave:* clima organizacional, desempeño docente, gestión educativa, gestión de recursos humanos.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Mamani Delgado, N. E. (2022). El clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 493-501 <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.113>

## Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between organizational climate and teacher performance in a Peruvian public school. In terms of methodology, the research was basic and of a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The sample consisted of 80 teachers from a Peruvian public school. Two instruments were used for data collection: a questionnaire on organizational climate with 28 items and another on teacher performance with 40 items. The results indicated that there is a direct, positive, high ( $\rho: 0.608$ ) and significant ( $\text{Sig.} = 0.000, p < 0.05$ ) relationship between organizational climate and teacher performance. Therefore, it can be affirmed that a good organizational climate favors good teaching performance.

*Keywords:* organizational climate, teacher performance, educational management, human resources management.

## **INTRODUCCIÓN**

En la actualidad, el clima organizacional es un tema sumamente importante para las organizaciones; se considera como un factor crucial para el desarrollo de las empresas; de ahí que su estudio, diagnóstico y mejoramiento resultan muy necesarios, puesto que incide de manera directa en el espíritu de la organización.

El clima organizacional es el entorno donde se relacionan los distintos componentes de una organización y depende del nivel de motivación y de los estados emocionales, que son el resultado de cómo se perciben la comunicación, el liderazgo de los jefes, las perspectivas de desarrollo y el sistema de reconocimiento o compensación (Chiavenato, 2012). Por su parte, Alcover (2004) señala que el clima organizacional está constituido por las diversas percepciones que tienen los miembros de una organización con respecto a las políticas, las prácticas y los procedimientos formales e informales que rigen dentro de ella.

Según Brunet (2002), el clima organizacional es el sentir que tienen los empleados sobre el ambiente de la empresa, las relaciones que tienen con los demás y su grado de participación, así como del liderazgo, la comunicación, el trabajo en equipo, la supervisión y el sistema de remuneración. Al respecto, Brow y Moberg (1990) manifiestan que el clima organizacional hace referencia a las múltiples características internas de una organización (entorno físico, comunicación, relaciones interpersonales, etc.) y a la forma en que son percibidas por los miembros de ella.

De acuerdo con Palma (2004), el clima organizacional es la percepción de los diversos aspectos relacionados con el ambiente laboral. Asimismo, constituye un aspecto diagnóstico que propicia acciones de prevención y corrección necesarias a fin de potenciar el idóneo funcionamiento organizacional. Forehand y Gilmer (1964) indican que el clima organizacional es el conjunto de rasgos o características permanentes que permiten describir a una empresa; estos rasgos son los que la diferencian de otras y, a su vez, inciden en el comportamiento de sus empleados.

Desde el punto de vista de Bager (2009), el clima organizacional está referido al ambiente humano donde se desenvuelven los miembros de una determinada organización. Alvarado (2003) plantea que el clima organizacional viene a ser la percepción que se tiene de la empresa y, más precisamente, del ambiente laboral, y consiste en el nivel favorable o desfavorable del entorno laboral para los empleados.

A juicio de Pintado (2007), el clima organizacional revela el conjunto de valores, actitudes y creencias de los miembros de una organización y que, debido a su naturaleza, terminan transformándose en elementos constitutivos del clima. Litwin y Stringer (1998) refieren que el clima organizacional está constituido por un conjunto de sentimientos y sensaciones que tienen los empleados de una empresa con respecto a múltiples aspectos de ella.

Teniendo en cuenta a Rodríguez (2005), el clima organizacional hace referencia a un conjunto de apreciaciones que tienen los miembros de una organización acerca de su propia experiencia en el sistema organizacional. De acuerdo con Méndez (2006), el clima organizacional se refiere al ambiente propio de una empresa, producido y percibido por sus empleados, según las condiciones que hallan en su proceso de socialización y en la estructura organizacional.

Hall (1996) señala que el clima organizacional viene a ser el conjunto de propiedades del ambiente organizacional, percibidas de manera directa o indirecta por los miembros de una determinada organización. Asimismo, este clima puede percibirse en las actitudes de sus miembros y se ve afectado por todo aquello que ocurre en la organización y, además, por lo que ocurre fuera de ella. Desde el punto de vista de Hernández (2006), el clima organizacional es el sistema simbólico que ha sido creado, aprendido y transmitido internamente en una organización, con el fin de afrontar las demandas del entorno en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Patterson, Warr y West (2004) sostienen que la productividad de una organización aumenta gracias a que mejora el clima organizacional; asimismo, indican la importancia del clima en la optimización de puestos; también manifiestan que el conservar un clima organizacional idóneo es el punto de partida para la reingeniería humana del empleado y este paso es uno anterior a la reingeniería organizacional.

Según Kahn (1990), todas las empresas reconocen la importancia que tiene el estudio del clima organizacional, analizando sus efectos e instaurando mecanismos para su conocimiento y supervisión plenos, ya que el clima, sus características y los empleados conforman un sistema muy dinámico y, como tal, tiene una gran influencia en la empresa y, por ende, en la satisfacción de sus empleados, su productividad y la rotación de personal.

Cabe añadir que el clima organizacional no solo es un factor muy valioso que posibilita el mejoramiento del desempeño de los trabajadores de una determinada empresa, sino que también es un elemento clave en el ámbito educativo, puesto que el clima laboral que se percibe dentro de la escuela incide en el mejoramiento del desempeño de los docentes.

Menarguez (2004) manifiesta que es indispensable que haya un buen clima organizacional en la escuela para que los docentes tengan un mejor desempeño, puesto que un clima organizacional deficiente puede generar que el personal docente no labore de manera eficiente en la institución educativa.

Según Orlandini (2017), para las escuelas es de suma importancia el clima organizacional, ya que posibilita la transformación de la institución educativa en una empresa integradora, con clara dirección y visión de futuro. Asimismo, un buen clima organizacional genera en el personal docente lo siguiente: integración, motivación y participación en las acciones; estas situaciones permitirán que los docentes propongan diversas innovaciones, se apoyen recíprocamente, trabajen en equipo, den asistencia y asesoría a sus estudiantes, utilicen adecuadamente los recursos y materiales de la escuela, compartan conocimientos, etc. (Cunza e Idme, 2017).

Suárez (2019), a través de su investigación, determinó que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Verificó que el 54,8 % de docentes de su estudio percibe un clima organizacional positivo, de los cuales el 53,4 % muestran un desempeño en logro previsto.

Por consiguiente, considerando que el clima organizacional es un elemento predictor del desempeño docente, resulta indispensable abordar esta temática en los contextos educativos de las escuelas públicas peruanas. En ese sentido, el objetivo principal de esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en una escuela pública peruana.

## **MÉTODO**

En cuanto a la metodología, la investigación ha sido de tipo básica y de diseño no experimental, transversal, correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), "Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular" (p. 93).

La población estuvo constituida por los docentes de una escuela pública peruana; la muestra se obtuvo por muestreo no probabilístico intencional, siendo seleccionados 80 docentes. El muestreo no probabilístico intencional es un procedimiento en el que "los elementos son escogidos con base en criterios o juicios preestablecidos por el investigador" (Arias, 2012, p. 85).

La técnica empleada fue la encuesta y se utilizaron dos instrumentos para la recolección de datos: un cuestionario sobre clima organizacional con 28 ítems y otro sobre desempeño docente con 40 ítems. Los instrumentos fueron validados mediante el procedimiento denominado juicio de expertos y para estudiar su confiabilidad se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach.

**RESULTADOS**

**Tabla 1**

*Correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente*

			Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de Correlación	1.000	,608**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de Correlación	,608**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

\*\* La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

**Interpretación:** En la tabla 1, se muestra que el rho = 0.608, dando a notar que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente; en este sentido, se acepta la hipótesis general, la cual manifiesta que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente.

**Tabla 2**

*Correlación entre la autonomía individual del clima organizacional y el desempeño docente*

			Autonomía individual	Desempeño docente
Rho de Spearman	Autonomía individual	Coeficiente de Correlación	1.000	,626**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de Correlación	,626**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

\*\* La correlación es significativa al nivel 0.05

(bilateral)

**Interpretación:** En la tabla 2, se muestra que el rho = 0.626, dando a notar que la autonomía individual del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente; en este sentido, se acepta la hipótesis específica 1, la cual manifiesta que existe relación significativa entre la autonomía individual del clima organizacional y el desempeño docente.

**Tabla 3**

*Correlación entre el grado de estructura que impone el puesto del clima organizacional y el desempeño docente*

			Grado de estructura que impone el puesto	Desempeño docente
Rho de Spearman	Grado de estructura que impone el puesto	Coeficiente de Correlación	1.000	,440**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de Correlación	,440**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

\*\* La correlación es significativa al nivel 0.05

(bilateral)

**Interpretación:** En la tabla 3, se muestra que el rho = 0.440, dando a notar que el grado de estructura que impone el puesto del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente; en este sentido, se acepta la hipótesis específica 2, la cual manifiesta que existe relación significativa entre el grado de estructura que impone el puesto del clima organizacional y el desempeño docente.

**Tabla 4**

*Correlación entre el tipo de recompensa del clima organizacional y el desempeño docente*

			Tipo de recompensa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Tipo de recompensa	Coeficiente de Correlación	1.000	,424**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de Correlación	,424**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

\*\* La correlación es significativa al nivel 0.05

(bilateral)

**Interpretación:** En la tabla 4, se muestra que el rho = 0.424, dando a notar que el tipo de recompensa del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente; en este sentido, se acepta la hipótesis específica 3, la cual manifiesta que existe relación significativa entre el tipo de recompensa del clima organizacional y el desempeño docente.

**Tabla 5**

*Correlación entre la consideración, agradecimiento y apoyo del clima organizacional y el desempeño docente*

			Consideración, agradecimiento y apoyo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Consideración, agradecimiento y apoyo	Coeficiente de Correlación	1.000	,444**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coeficiente de Correlación	,444**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

\*\* La correlación es significativa al nivel 0.05  
(bilateral)

**Interpretación:** En la tabla 5, se muestra que el rho = 0.444, dando a notar que la consideración, agradecimiento y apoyo del clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente; en este sentido, se acepta la hipótesis específica 4, la cual manifiesta que existe relación significativa entre la consideración, agradecimiento y apoyo del clima organizacional y el desempeño docente.

**DISCUSIÓN**

Los resultados de esta investigación demuestran la existencia de una relación directa, positiva, alta y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente. (rho: 0.608; Sig. =0.000, p<0.05). A continuación, se contrastan los resultados obtenidos con la de otros estudios con el fin de brindar mayor relevancia a nuestros resultados.

Orlandini (2017), a través de su investigación, determinó que existe relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente; esta relación fue confrontada con el coeficiente de correlación de Spearman obteniéndose un rho = 0.528, representando esta una asociación fuerte de las variables y siendo significativa con un Sig. =0.000.

Por su parte, el estudio de Ortiz (2017) demostró que existe correlación alta y positiva entre las variables analizadas (rho = 0.800; Sig. =0.000); señala además que las dimensiones del desempeño docente guardan relación significativa con la variable clima organizacional.

A su vez, la investigación de Barriga (2016) determinó la existencia de relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente (rho = 0.755; Sig. =0.001); afirma también que es probable que la generación de ambientes de trabajos adecuados pueda elevar el desempeño docente en las instituciones educativas.

Otro estudio realizado por Suárez (2019) demostró que existe correlación significativa entre las variables analizadas (rho: 0.910; Sig. =0.000); sugiere además que es conveniente promover un buen clima organizacional en las escuelas a fin de mejorar el desempeño de los docentes.

Finalmente, la investigación de Guerrero (2019) determinó la existencia de buena correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente (rho: 0.769; Sig. =0.000); manifiesta también que es indispensable la promoción de espacios de dialogo, dentro de un clima de armonía y de buenas relaciones, con el fin de mejorar el desempeño docente en las instituciones educativas.

## REFERENCIAS

- Alcover, C. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*. Mc Graw Hill.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y marketing educativo*. Fondo de Desarrollo Editorial Universidad de Lima.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (6ta. edición). Editorial Episteme.
- Baguer, Á. (2009). *Dirección de personas*. Ediciones Díaz de Santos.
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5177>
- Brow, W. y Moberg, D. (1990). *Teoría de la organización y la administración: Enfoque integral*. Editorial Limusa.
- Brunet, L. (2002). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. (3ra. edición). Mc Graw Hill.
- Cunza, M. e Idme, H. (2017). *Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner", Cusco - 2017*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18781>
- Forehand, G. y Gilmer, B. (1964). Environmental Variation in Studies of Organizational Behavior. *Psychological Bulletin*, 62, 361–382.
- Guerrero, W. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa Callao, Bellavista - 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2657>
- Hall, R. (1996). *Organizaciones: Estructura y proceso*. Prentice Hall.
- Hernández, M. (2006). *La complejidad del estudio de la cultura organizacional*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta. edición). Mc Graw Hill.
- Kahn. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, (33), 692–724.
- Litwin, S. y Stringer, G. (1998). *Clima y comportamiento organizacional*. Fondo de Cultura Económica.
- Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Fundación Index.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Universidad del Rosario.
- Orlandini, A. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres. Año 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11828>

Ortiz, N. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 "Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre" del distrito de San Juan de Lurigancho, Lima; 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11056>

Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. Cartolan.

Patterson, M., Warr, P. y West, M. (2004). Organizational Climate and Company Productivity: The Role of Employee Affect and Employee Level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 193–216. <https://doi.org/10.1348/096317904774202144>

Pintado, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Arco Iris.

Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico organizacional*. Alfaomega.

Suárez, S. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido – Yanacancha - Pasco 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3177>