

Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno

Institutional climate and performance of teachers in educational institutions of the Adventist Educational Association of Puno

Jhon Enciso Cahuapaza
jhonenciso@hotmail.com - Universidad Peruana Unión
Oscar Mamani Benito
oscar.mb@upeu.edu.pe - Universidad Peruana Unión

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de profesores en Instituciones Educativas que pertenecen a la Asociación Educativa Adventista de Puno. En cuanto al método utilizado, corresponde a una investigación de alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 324 docentes, no obstante, se trabajó con una muestra de 143 docentes, quienes fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple. Se aplicaron dos cuestionarios, uno para evaluar el clima institucional y otro para la evaluación del desempeño docente, ambos válidos y confiables. Los principales resultados indican una relación moderada entre el clima institucional y el desempeño docente ($r = .414$, $p = .000$), de igual forma se hallaron correlaciones entre la variable desempeño docente y la dimensión comunicación ($r = .427$, $p < .05$), dimensión motivación ($r = .335$, $p < .05$), dimensión confianza ($r = .323$, $p < .05$), y la dimensión participación ($r = .345$, $p < .05$). Se concluye que existe una asociación directa entre las variables de estudio, es decir, la percepción de un adecuado clima institucional por parte de los docentes se asocia significativamente al desempeño docente que estos desarrollan.

Palabras claves: *Clima institucional; desempeño docente; clima organizacional; desempeño laboral.*

Abstract

The study aimed to determine the relationship between the institutional climate and teacher performance of teachers in Educational Institutions that depend on the Adventist Educational Association of Puno. As for the method used, it corresponds to an investigation of descriptive-correlational scope, non-experimental design and cross-sectional design. The population consisted of 324 teachers, however, it was selected with a sample of 143 teachers, who were selected by simple random sampling. Two questionnaires were applied, one to assess the institutional climate and the other for the evaluation of teaching performance, both valid and reliable. The main results indicate a moderate relationship between the institutional climate and teacher performance ($r = .414$, $p = .000$), in the same way there are correlations between the variable teacher performance and the communication dimension ($r = .427$, $p < .05$), motivation dimension ($r = .335$, $p < .05$), confidence dimension ($r = .323$, $p < .05$), and the participation dimension ($r = .345$, $p < .05$). It is concluded that there is a direct association between the study variables, that is, the perception of an adequate institutional climate by teachers is significantly associated with the teaching performance of these complexes.

Keywords: *Institutional climate; teaching performance; organizational climate; job performance.*

Introducción

El estudio del clima institucional es un asunto de suma importancia para toda organización que pretende generar competitividad, ya que, el principal propósito es buscar el logro de una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido por medio de estrategias internas, por ello, las instituciones educativas como centros formadores del saber y de implantación de valores para la sociedad, dependen del progreso de un país, encontrándose sometidas a constantes cambios y retos frente a un mundo globalizado de gran avance científico y tecnológico (Calcina, 2014; Torres & Zegarra, 2015). (Callata & Fuentes, 2018)

Bajo estas circunstancias, es importante que las instituciones educativas en la región de Puno desarrollen un clima institucional que ayude en la mejora de la calidad educativa y la de sus miembros que la componen. Por otra parte, es importante que en el proceso también se fortalezcan las relaciones interpersonales a través de la buena comunicación, mostrando trabajo en equipo, responsabilidad en cada función que desempeña; esto, para concebir un ambiente adecuado para el buen desempeño docente, pues al lograr un clima laboral favorable el desempeño de cualquier trabajador será efectivo, y esta dinámica de influencia, será directamente percibida por los alumnos quienes serán los más favorecidos (Beltrán, 2009; Martínez, Guevara, & Valles, 2016; Callata & Fuentes, 2018; Chata, 2019)

Se define el clima institucional como el ambiente generado por los miembros de un determinado grupo u organización. Este constructo es considerado una característica de todo entorno laboral, que a su vez suele ser cambiante en el corto plazo, pero que siempre es observada tanto de forma directa o indirecta por la totalidad de los trabajadores de las organizaciones, como es el caso de las instituciones educativas (Castillo, Medina, Bernardi, Reyes, & Ayala, 2019). En la misma línea, el desempeño docente es uno de los constructos más conocidos y a la vez útiles para entender la calidad del ejercicio pedagógico de los profesores. Este puede ser definido en función del cumplimiento de las obligaciones que tienen a bien responder, lo cual, determina su desempeño, compromiso y productividad en un entorno laboral (Loureiro, Miguez, & Otegui, 2016; Sardón & Sardón, 2018; Tocto, 2019) Sobre estas variables, la literatura científica revela que efectivamente investigaciones anteriores hallaron asociación significativa, determinando un modelo explicativo a partir del cual se infiere que la situación, en función del clima emocional, que se genera entre las relaciones interpersonales a nivel profesional tanto de los directivos como de los trabajadores determina el desempeño laboral, en este caso educativo, de los profesores (Calcina, 2014; Caligiore & Diaz, 2005; Torres & Zegarra, 2015; Zambrano, Ramón, & Espinoza-Freire, 2017)

Es en tal sentido que se asume que los procesos administrativos y un buen clima institucional determinan lograr un compromiso de los grupos de referencia que lo integren, como toda persona anhela convivir en un medio adecuado donde se trabaje con

respeto y tolerancia, por ello, es de suma importancia que el potencial humano pueda desarrollarse en armonía (Montoya et al., 2017; Rodríguez, Andres, Paz, Lizana, & Cornejo, 2011; Vera & Suárez, 2017). Es por ello, que la presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en profesores de Instituciones Educativas que pertenecen a la Asociación Educativa Adventista de Puno.

Materiales y métodos

La investigación se llevo a cabo en la ciudad de Puno, departamento de Puno, Perú. La ejecución fue realizada entre los meses de agosto a noviembre del año 2018. Esta, corresponde a una investigación de tipo descriptivo-correlacional, diseño es no experimental y corte transversal.

La población de estudio estuvo conformada por 324 docentes de ambos sexos, de 11 instituciones educativas de tipo privada, de la Asociación Educativa Adventista de Puno. Debido a que la población no fue accesible en su totalidad se decidió trabajar con una muestra de 143 docentes, quienes fueron hallados mediante un muestreo no probabilístico de tipo aleatorio simple.

Para la medición de las variables, se utilizaron dos instrumentos:

- Escala de clima institucional (Martín, 2000): compuesto por 30 ítems que evalúan las dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación del clima institucional. La escala de respuesta corresponde a un diseño Likert (1=Muy bajo, 2=Bajo, 3=Regular, 4=Alto, 5=Muy alto) y puede ser aplicada de forma particular o agrupada, siendo el tiempo promedio para contestar, de 15 minutos; así mismo, este instrumento fue validado por cinco expertos obteniendo un coeficiente V de Aiken de .987; por otra parte, en cuanto a su confiabilidad, esta se demostró mediante el coeficiente Alpha (.948) que indica que el instrumento es altamente confiable.
- Cuestionario de desempeño docente (Valdés, 2003): contiene 24 ítems permitiendo evaluar las dimensiones de capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad, relaciones interpersonales del desempeño docente. La escala de respuesta corresponde a un diseño de tipo Likert (1=Muy baja, 2=Baja, 3=Regular, 4=Alta, 5=Muy alta) y puede ser aplicada de forma individual o colectiva, el tiempo promedio de contestar el cuestionario es de 10 minutos. Este instrumento fue validado por 4 expertos obteniendo un coeficiente V de Aiken de .998, además, un Alpha de .915, lo cual determina que el instrumento también es altamente confiable.

En cuanto a los procedimientos, en primer lugar se gestionó la autorización de la Asociación Educativa Adventista de Puno, para lo cual se envió una solicitud dirigida al director departamental de las Instituciones con el fin de presentar y dar a conocer los objetivos

del presente estudio y a su vez pedirle el respectivo permiso para la aplicación de los cuestionarios, además, se recalco el manejo y la confidencialidad de los datos personales de cada docente. Posteriormente, se acordaron las fechas para la aplicación de los cuestionarios. Durante la aplicación, se pasó a solicitar el consentimiento informado de los participantes.

Luego de la aplicación, se llevó a cabo la respectiva tabulación por medio del programa estadístico SPSS versión 22.0, proporcionando caracteres a los componentes de las escalas establecidas para cada instrumento. El análisis constó en generar tablas de frecuencias, de normalidad y la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, respecto a este último, se utilizó un rango de interpretación de 0 a 1, siendo, 0.01 a 0.20 correlación muy baja, 0.21 a 0.40 correlación baja, 0.41 a 0.60 correlación moderada, 0.61 a 0.80 correlación alta y de 0.81 a 0.99 correlación muy alta.

Resultados

En este caso, el estadístico para la prueba de hipótesis fue el coeficiente de correlación de Pearson, el cual fue elegido en base a los resultados de la tabla 1, donde se aprecia la prueba de normalidad según Kolmogorov-Smirnov, el mismo que revela que la distribución que siguen los datos proporcionados por la población de estudio es normal; esto, en función de que los valores de sig. hallados son mayores al margen de error ($p = .062$); por lo tanto, se sustenta el uso de una prueba paramétrica.

Tabla 1.
Análisis de normalidad según Kolmogorov-Smirnov

		Clima institucional	Desempeño docente
N		177	177
Parámetros normales ^{a,b}	Media	107,5804	95,5352
	Desviación estándar	11,94790	9,69877
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,040	,073
	Positivo	,038	,048
	Negativo	-,040	-,073
Estadístico de prueba		,040	,073
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}	,062 ^e

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Seguidamente, en la tabla 2 se observan los resultados en cuanto a los niveles de clima institucional que perciben los participantes. Los valores indican una predominancia de un clima a nivel bueno (79 %), seguido de un nivel muy bueno (14%), finalmente, tan solo un 7 % percibe un nivel regular.

Tabla 2.
Nivel de clima institucional desde la percepción de los docentes de la Asociación Educativa Adventista de Puno

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	10	7,0
Buena	113	79,0
Muy buena	20	14,0
Total	143	100,0

Por otra parte, en la tabla 3 se observan también los niveles de desempeño docente según los participantes, en tal sentido, el 54.5 % manifiesta tener un desempeño a un nivel bueno, un 44.3 % un desempeño muy bueno y tan solo el .7 % manifiesta un tener un desempeño regular.

Tabla 3.
Nivel de desempeño docente según docentes de la Asociación Educativa Adventista de Puno

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	,7
Buena	78	54,5
Muy buena	63	44,3
Total	143	100,0

Pasando a un plano inferencial, según la tabla 4 se evidencia una correlación directa de magnitud moderada ($r = .414$) entre las variables de estudio, además, un nivel de significancia menor al .05 ($p = .000$), lo cual indica una asociación entre la percepción del clima institucional y el desempeño docente auto percibido en docentes de la Asociación Educativa Adventista de Puno.

Tabla 4.
Análisis de correlación entre las variables de estudio

		Clima institucional	Desempeño docente
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,414**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	143	142
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,414**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	142	142

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la misma línea, también son evidentes las correlaciones entre el desempeño docente y las dimensiones de clima institucional (tabla 5), en este caso, comunicación (r = .427), motivación (r = .335), confianza (r = .323) y participación (r = .345); siendo todas, correlaciones significativas (p < .05).

Tabla 5.
Análisis de correlación entre la variable desempeño docente y las dimensiones de la variable clima institucional

		Desempeño docente	Comunicación	Motivación	Confianza	Participación
Desempeño docente	Correlación de Pearson	1	,427**	,335**	,323**	,345**
	Sig.		,000	,000	,000	,000
Comunicación	Correlación de Pearson		1	,656**	,542**	,603**
	Sig.			,000	,000	,000
Motivación	Correlación de Pearson			1	,695**	,650**
	Sig.				,000	,000
Confianza	Correlación de Pearson				1	,740**
	Sig.					,000
Participación	Correlación de Pearson					1
	Sig.					

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Discusión

El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. Luego del análisis de los resultados se ha podido corroborar que existe una relación directa y significativa entre ambas variables. Este análisis nos lleva a reconocer, según la corriente psicológica de la Gestalt que las personas interpretan el mundo que los rodea en base a criterios inferidos y percibidos, de tal manera que el comportamiento tiene que ver con cómo percibimos el mundo que nos rodea (Oviedo, 2004), esto quiere decir que tanto la conducta como las actitudes son influenciadas por la forma de interpretar el entorno, o las diferencias del ambiente laboral, que juegan un papel preponderante en el desempeño del docente.

Al respecto, Charry (2013) refiere que la comunicación es importante desde los detalles más simples como saludar y escuchar con atención, esto evita malas interpretaciones y ayuda a desarrollar empatía y vínculos que fortalecerán en gran medida una armonía en el trabajo participativo. En cuanto a la motivación, el docente experimenta emociones que interactúan con sus pensamientos, lo cual lo pone en acción; al respecto, según Valenzuela, Muñoz, y Montoya (2018) la motivación es un factor importante en el comportamiento de la persona ya que asegura su persistencia e identidad y calidad de compromiso institucional, por ello es importante reconocer y retribuir el aporte individual a cada profesor de parte de toda organización en mérito a su eficiencia.

De la misma forma, la confianza según Lockward (2011) es necesaria para lograr un buen desempeño en los trabajadores, esta, crea espacios en el que se aportan ideas y experiencias que potencien los objetivos de la organización, así, los docentes se sentirán también identificados con las metas, misión y visión de su institución. Por ello, la participación, es fundamental, sobre todo el grado de compromiso que manifiesten en cada proyecto educativo, planes de desarrollo institucional, planificación estratégica, es decir, el desempeño docente tiene relación con cuan involucrados y responsables sean los profesores en cada actividad buscando estrategias y el trabajo en equipo.

De esta manera, se puede ver que el clima institucional es uno de los principales factores determinantes en el impacto que las personas o grupos tienen sobre el comportamiento en sus organizaciones. Como indica Silva (1996) las características medulares del clima organizacional que los rodea es diferente a las percepciones de la persona, por ello el clima de las empresas influye en el compromiso, además, afectan sus actitudes y comportamientos. Aunado a esto, según Robbins & Coulter (2013) como el desempeño laboral se define como un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización en el logro de sus actividades y objetivos laborales, entonces, a nivel organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual. Esto tiene relación a lo que manifiesta Chiavenato (2001) cuando habla de "desempeño", pues todo proceso evaluativo de las destrezas que tenga el profesor, respecto a sus obligaciones son inherentes a su cargo o profesión. Esto nos indica que los profesores de la Asociación Educativa Adventista de Puno

ponen en práctica, en sus respectivas aulas, todos sus aprendizajes adquiridos y experiencias obtenidos en el transcurso de su formación a un nivel adecuado, lo cual es muy significativo.

Conclusiones

En función de los resultados obtenidos, se concluye que los niveles de clima laboral percibidos por parte de los docentes de la Asociación Educativa Adventista de Puno se asocian directa y significativamente con su desempeño docente. Por lo tanto, el clima institucional produce un efecto importante en la percepción de los docentes, sea de modo indirecto o directo.

Referencias bibliográficas

- Beltrán, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: Consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 11(2). Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v11n2/v11n2a5.pdf>
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales. *Comuni@cción*, 5(1), 22–29. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>
- Caligiore, I., & Diaz, J. (2005). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: estudio de un caso. *Revista Venezolana De Gerencia*, 8(13159984), 16. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>
- Callata, Z., & Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA - Puno. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, 7(2), 592–597. Recuperado de <http://www.revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/view/312/177>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardi, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1–13. Recuperado de <https://scielosp.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/es>
- Charry, H. (2013). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Comuni@cción*, 9(1), 25–34. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003
- Chata, R. (2019). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata-Puno. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, 8(2), 1093–1105. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2019.2.129>
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. In Mc Graw Hill (Ed.), *Editorial Mc Graw Hill. Colombia*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf
- Lockward, A. (2011). El rol de la confianza en las organizaciones a través de los distintos enfoques o pensamientos de la administración. *Ciencia y Sociedad*, 41(3), 464–502. <https://doi.org/1000300045672314000000d87022526005>
- Loureiro, S., Miguez, M., & Otegui, X. (2016). Desempeño docente en la enseñanza universitaria: análisis de las opiniones estudiantiles. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 7(1), 55. <https://doi.org/10.18861/cied.2016.7.1.2576>
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprender. *Educar*, (27), 103–117. Recuperado de <https://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27/0211819Xn27p103.pdf>
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123–134. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Montoya, P., Beiiio-Escamilla, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7–13. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000100007>
- Oviedo, G. (2004). La Definición Del Concepto De Percepción En Psicología Con Base En La Teoría Gestalt. *Revista De Estudios Sociales*, 18(18), 89–96. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/res/n18/n18a10.pdf>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Education.
- Rodríguez, M., Andrés, A., Paz, M., Lizana, J., & Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud & Sociedad*, 2(2), 219–234. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742466007.pdf>
- Sardón, D., & Sardón, Z. (2018). Estilos de manejo de conflictos y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, 7(1), 443–453. Recuperado de <http://revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/viewFile/850/234>
- Silva, M. (1996). *El Clima en las Organizaciones*. Barcelona: Editorial EUB
- Tocto, G. (2019). El desempeño docente y su relación con el desarrollo de capacidades en estudiantes de secundaria. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, 8(1), 903–914. Recuperado de <http://revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/viewFile/850/234>

- aciones/article/viewFile/850/234
- Torres, E., & Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Comuni@cción*, 6(2), 5–14. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v6n2/a01v6n2.pdf>
- Valdés, H. (2003). La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. *Instituto Central de Ciencias Pedagógicas*, pp. 1–17. Recuperado de http://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes - Evaluacion del desempeno del docente.pdf
- Valenzuela, J., Muñoz, C., & Montoya, A. (2018). Estrategias motivacionales efectivas en profesores en formación. *Educação e Pesquisa*, 44(0), 1–20. <https://doi.org/10.1590/s1678-4634201844179652>
- Vera, N., & Suárez, A. (2017). Del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: corporación de telecomunicaciones del cantón la libertad. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 313–318. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Zambrano, J., Ramón, M. A., & Espinoza-Freire, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad Técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 163–172. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n2/rus22217.pdf>