

Feliciano Yucra, Giuliana; Martínez López, Atilio Cesar  
El clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en  
las instituciones educativas con jornada escolar completa de la provincia de Arequipa  
Revista RedCA, vol. 1, núm. 2, 2018, pp. 5-15  
Universidad Autónoma del Estado de México  
. México

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=748781531001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

# ***El clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con jornada escolar completa de la provincia de Arequipa***

***Giuliana Feliciano Yucra***

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa  
[giuliana\\_feliciano@hotmail.com](mailto:giuliana_feliciano@hotmail.com)

***Atilio Cesar Martínez López***

Institución Educativa San Vicente de Paul  
[atilioperu@hotmail.com](mailto:atilioperu@hotmail.com)

**Recepción:** 08 de septiembre del 2018

**Aprobación:** 29 de septiembre del 2018

## **Resumen**

El artículo trata del nivel de correlación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de la provincia de Arequipa – UGEL Norte, la metodología aplicada corresponde estudio no experimental, de diseño transversal, tipo descriptivo y correlacional. El muestreo fue probabilístico y estratificado, la muestra estuvo conformada por 197 docentes de 15 instituciones de Jornada escolar completa. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo de r Pearson. El estudio concluye que se ha determinado un nivel de significancia del 5%, el coeficiente de correlación r de Pearson 0.879 que nos indica el grado de relación entre las dos variables, descriptivamente hablando, indica una correlación positiva fuerte entre el clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño docente, Jornada Escolar Completa.

***The Organizational Climate and Teacher Performance in Management Participation in Full Day Educational Institutions in the Province of Arequipa***

## **Abstract**

The article deals with the existing level of correlation between the organizational climate and the teaching performance in the participation of the management in the educational institutions with Full School Day of the province of Arequipa - UGEL North, the applied methodology corresponds to a non-experimental study of transversal design , descriptive

and correlational type. The sampling was probabilistic and stratified, the sample consisted of 197 teachers from 15 institutions of full school day. The correlation analysis was performed with the Pearson r statistician. The study concludes that a level of significance of 5% has been determined, the correlation coefficient r of Pearson 0.879 that indicates the degree of relationship between the two variables, descriptively speaking, indicates a strong positive correlation between the organizational climate and performance teacher in the participation of the management.

**Keywords:** Organizational climate, teaching performance, Full School Day.

## Introducción

En el Perú, se empezó a implementar en el año escolar del 2015 en mil escuelas secundarias de todo el país la Jornada Escolar Completa, con la finalidad que los menores de 18 años, que representan el 35% de la población total del país se integren en el mundo laboral y sean protagonistas del cambio y desarrollo del país.

En este contexto el Ministerio de Educación propone la Jornada Escolar Completa en instituciones educativas públicas de secundaria, como un modelo de servicio educativo que busca mejorar la calidad ampliando las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes de instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria, promoviendo el cierre de brechas y la equidad educativa del país, dicha implementación será de forma progresiva para lograr la cobertura total hacia el 2021.

En la actualidad, los directivos de las instituciones educativas, no pueden dejar de reconocer que, para cumplir con los fines y propósitos del nuevo modelo educativo, hay que tomar en cuenta las variables de clima organizacional y desempeño docente, ya que ambas se relacionan con la satisfacción laboral. Ya que de acuerdo a los estudios realizados el clima organizacional influye en el desempeño docente, debido a que el docente que encuentra en su entorno laboral obstáculos o malestar, no se desenvuelve como le concierne. Porque no se siente satisfecho en sus relaciones interpersonales.

Por lo que el presente estudio analiza la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de la provincia de Arequipa – UGEL Norte. El artículo, en su primera parte presenta la revisión de la literatura sobre el

clima organizacional y el desempeño docente; posteriormente se describe la metodología del trabajo realizado; en su tercera parte trata de los resultados y análisis de los datos; y finalmente se presentan las conclusiones de la investigación.

## **Marco teórico**

### **Clima Organizacional**

Para, Méndez Álvarez, (2006) se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Koys y Decottis (1991), incluyeron como dimensiones del clima organizacional: la autonomía respecto de los procedimientos de trabajo, los objetivos y las prioridades. La cohesión /unidad es la percepción de estar juntos o de compartir dentro del marco de la organización, incluida la voluntad de los miembros de proporcionar material de ayuda. También la confianza: Percepción de una libertad para comunicarse abiertamente con miembros que estén en un nivel más elevado de la organización en relación a temas delicados o personales, sabiendo que la integridad de tales comunicaciones no será violada.

La presión, se considera como la percepción de exigencias del tiempo respecto a la ejecución de una tarea y a unos estándares de rendimiento. Si bien, el Respaldo / apoyo: Percepción de la tolerancia por parte de los superiores del comportamiento del empleado, incluida la voluntad de dejar que los miembros aprendan de sus errores sin tener miedo a represalias. El reconocimiento es la percepción de que las contribuciones de los miembros a la organización son reconocidas. En cambio, la justicia / imparcialidad es la percepción de que las prácticas de la organización son equitativas, en vez de arbitrarias y caprichosas.

Así bien, la innovación se considera la percepción de que se potencia el cambio y la creatividad, incluido arriesgarse en áreas nuevas o en áreas en donde el docente tiene poca o ninguna experiencia.

### Desempeño docente

“El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente”. (Marco del Buen Desempeño Docente, 2012, p. 17)

Los propósitos específicos del marco de buen desempeño docente: a) Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza. b) Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza. c) Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.

### Metodología

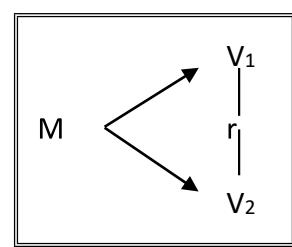
En cuanto al diseño de investigación es descriptiva- correlacional (Hernández, 2010), puesto que el objetivo fue determinar el grado de relación que existe entre las variables entre el clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas.

Su diseño se esquematiza de la siguiente manera:

**Dónde:**

M = Muestra

V1 = Observación de la variable clima organizacional.



V2 = Observación de la variable rendimiento académico.

r = Correlación de las variables de estudio

Se ha utilizado como instrumento para las dos variables el cuestionario tipo escala Likert, donde las preguntas son formuladas por escrito para ser aplicadas a los docentes de las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa.

### Descripción de la muestra

De las 19 instituciones educativas de la provincia de Arequipa, la muestra de la investigación está constituida por 197 docentes de 15 Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa de la provincia de Arequipa - UGEL Norte.

**Tabla 1.**

Nº	Distrito	Institucion Educativa	Nº de Docentes
1	Tiabaya	40083 Franklin Roosevelt	9
2	Arequipa	Juana Cervantes de Bolognesi	30
3	Arequipa	Independencia Americana	46
4	Cayma	El Pionero g-2	7
5	Cayma	Jose Caruana	8
6	Cayma	40052 el Peruano del Milenio Almirante Miguel Grau	10
7	Cerro Colorado	Jose Luis Bustamante y Rivero	8
8	Cerro Colorado	Gran Pachacuteq	11
9	Cerro Colorado	40058 Ignacio Alvarez Thomas	10
10	Cerro Colorado	Santo Tomas de Aquino	10
11	Cerro Colorado	Cristo Morado	10

	12	Cerro Colorado	Casa de Caridad Artes y Oficios	10	
	13	Sachaca	40074 Jose Luis Bustamante y Rivero	8	
	14	Yura	Ciudad de Dios	10	
	15	Yura	Señor de los Milagros	10	
					197

Para encontrar la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 pq}$$

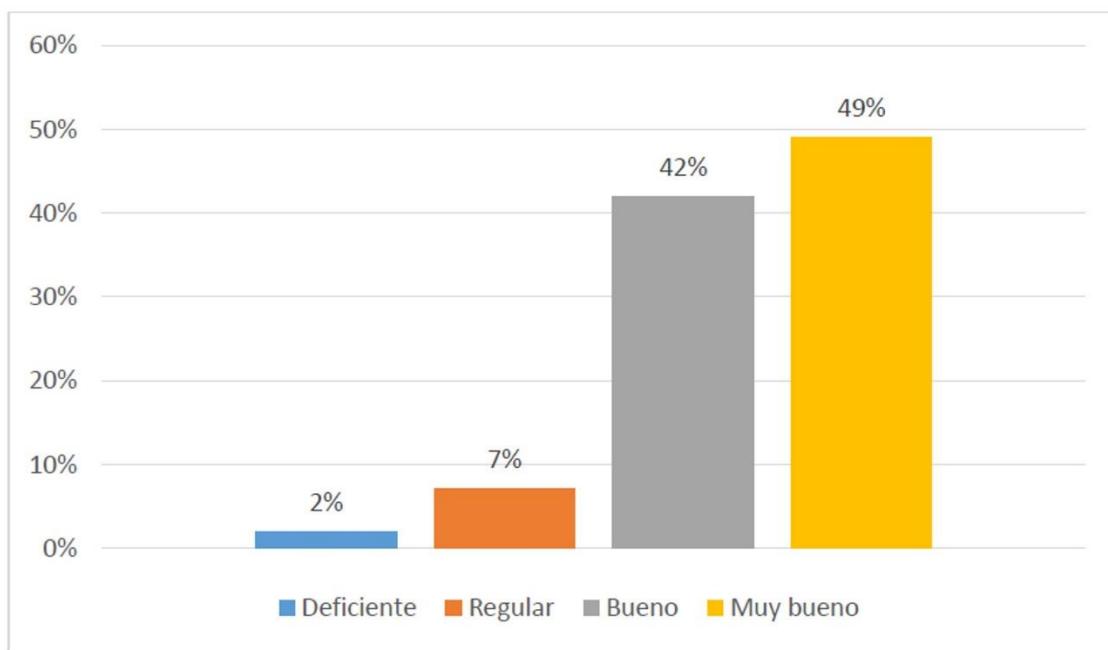
## Resultados

**Tabla 2.** Variable de clima organizacional

Nivel	Rango	f	%
Deficiente	0 a 80	3	2
Regular	81 a 120	14	7
Bueno	121 a 160	83	42
Muy bueno	161 a 200	97	49
Total		197	100

Fuente: Base de datos del instrumento de clima organizacional

Fuente: Base de datos del instrumento de clima organizacional



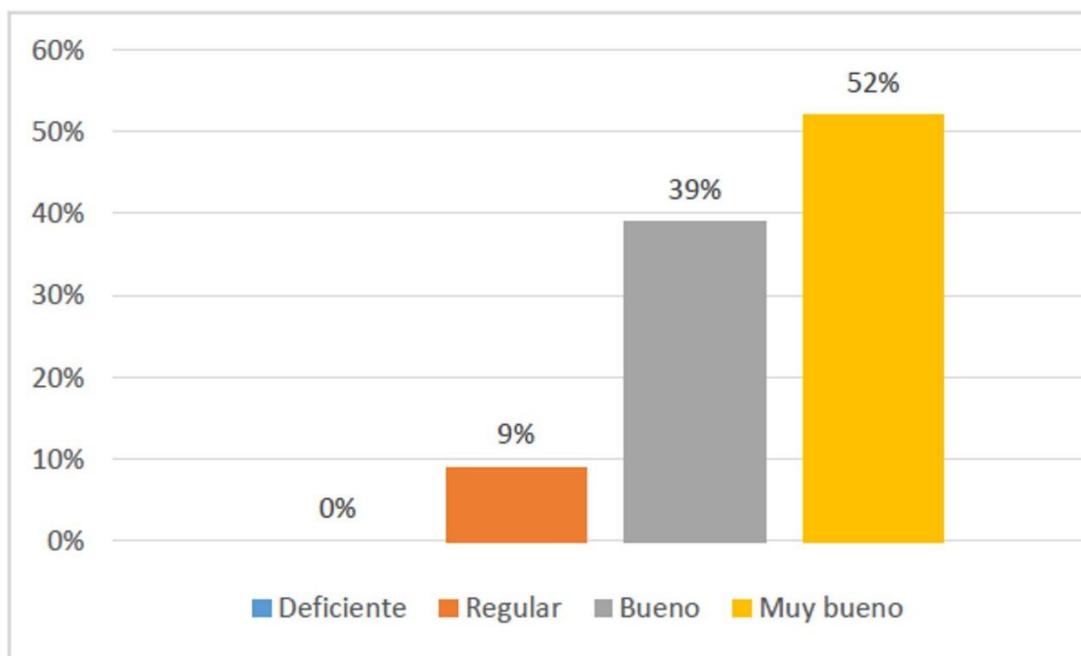
**Figura 1.** Variable clima organizacional. Fuente: Base de datos del instrumento de clima organizacional

Se observa que de un total de 197 docentes de la provincia de Arequipa de la UGEL Norte, señalan que los docentes perciben que existe un 91% un buen clima organizacional dentro de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa, resaltando la cohesión, innovación, autonomía, apoyo, equidad y reconocimiento de parte de sus colegas y los directivos de la institución y con respecto a la dimensión de presión las tareas que los asignadas corresponden al tiempo disponible para realizarlas.

**Tabla 3.** Variable desempeño docente en la participación de la gestión

Nivel	Rango	f	%
Deficiente	0 a 64	0	0
Regular	65 a 96	18	9
Bueno	97 a 128	77	39
Muy bueno	129 a 160	102	52
Total		197	100

Fuente: Base de datos del instrumento de desempeño docente en la participación de la gestión



**Figura 2.** Variable desempeño docente en la participación de la gestión. **Fuente:** Base de datos del instrumento de desempeño docente en la participación de la gestión

De un total de 197 docentes que respondieron los ítems formulados con base en la variable desempeño docente en la participación de la gestión en la provincia de Arequipa en la UGEL Norte. Estos resultados señalan que los docentes perciben que existe en un 91% un buen desempeño docente en la participación de la gestión en la provincia de Arequipa dentro de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa, resaltando en los docentes la participación activa, con actitud, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela y que ellos establecen relaciones de respeto y corresponsabilidad con las familias.

**Tabla 4.** Cálculo del coeficiente de correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión

		CLIMA ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
CLIMA ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,879**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	197	197
DESEMPEÑO DOCENTE	Correlación de Pearson	,879**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	197	197

Fuente: Elaboración propia

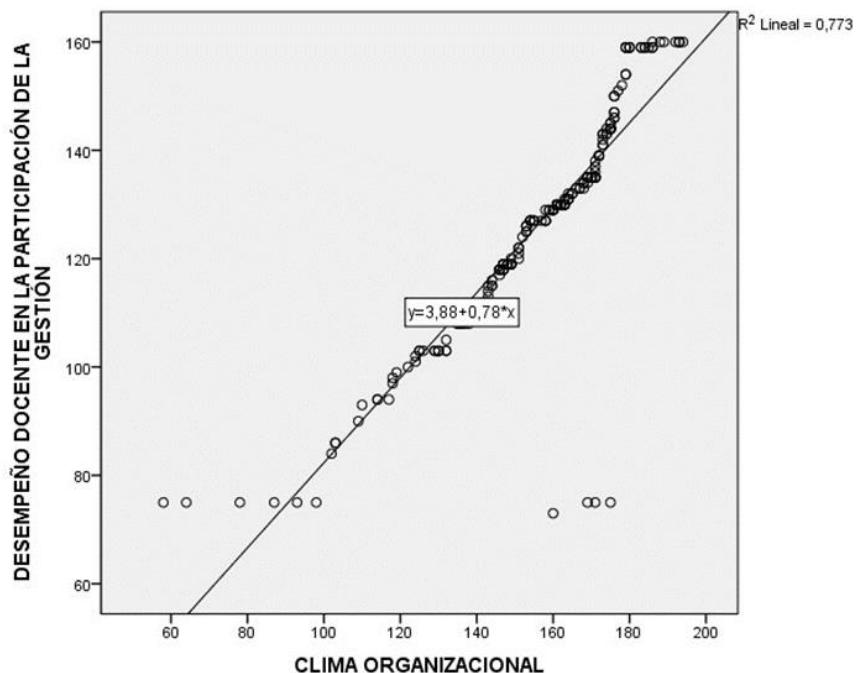


Figura 3. Diagrama de dispersión clima organizacional - desempeño docente en la participación de la gestión

Cálculo del coeficiente de correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión, el p-valor es 0.000, cuyo valor es menor que el nivel de significancia considerado en la tesis de 0.05; por lo cual se entiende que existe relación entre ambas variables.

Al tratarse de dos variables cuantitativas, el coeficiente de correlación  $r$  de Pearson 0.879, nos indica el grado de relación entre nuestras dos variables, descriptivamente hablando, indica una correlación positiva fuerte entre el clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión.

La ecuación  $y=3.88+0.78x$  nos muestra la relación entre dichas variables, además que el valor R2 lineal que es el coeficiente de determinación cuyo valor es 0.773, nos indica que dicha ecuación obtenida por regresión lineal representa el 77.3% de los casos donde esta relación se cumple.

## Conclusiones

Existe una correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa de la UGEL Norte en Arequipa – 2016, el coeficiente de correlación R de Pearson es 0.879 que nos indica el grado de relación entre nuestras dos variables, descriptivamente hablando, indica una correlación positiva fuerte entre el clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión.

En cuanto al clima organizacional de las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en la provincia de Arequipa - UGEL Norte, de los 197 docentes encuestados que respondieron los ítems formulados se obtiene que, ellos perciben que existe en un 91% un buen clima organizacional dentro de las Instituciones Educativas, resaltando el apoyo, equidad, cohesión, autonomía, confianza, innovación y reconocimiento de parte de sus colegas y los directivos de la institución. Con respecto a la dimensión de presión, las tareas que le son asignadas corresponden al tiempo disponible para realizarlas. Los docentes de los distritos de Tiabaya, Sachaca y Yura manifiestan tener un buen clima organizacional en un 100%.

Respecto al desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa en la provincia de Arequipa - UGEL Norte, los resultados obtenidos señalan que los docentes perciben que existe en un 91% un buen desempeño docente en la participación de la gestión, resaltando en los docentes de los distritos de Tiabaya, Sachaca y Yura la participación activa, con actitud, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela.

## Bibliografía

Carrasco, S. (2006). Metodología de la investigación científica. Pautas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima: San Marcos.

- Chiroque, S. (2006). Evaluación de desempeños docentes. Lima: IPP.
- Cisterna, F. (2007). Métodos de investigación cualitativa en educación. Guía teórico - práctica. Concepción: Universidad del Bío Bío.
- MINEDU. (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Lima: Ministerio de Educación del Perú.
- MINEDU. (2015). Normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar 2015 en la educación básica. Lima: Ministerio de Educación.
- Ojeda, J. (2010). Evaluación del desempeño docente de la unidad educativa profesor Fernando Ramírez. Yaracuy: Instituto Universitario de Tecnología del Yaracuy.
- Torres, A. (2012). Conocimientos pedagógicos y curriculares. Manual para docentes. Lima: Rubinos Ediciones.
- UNESCO. (2008). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente, un estudio comparado entre 50 países de América y Europa. Santiago de Chile: OREALC.
- Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro y su evaluación. La Habana: Pueblo y Educación.
- Zapata, V. (2012). Prácticas evaluativas docentes y su influencia en el clima escolar: un estudio de caso en una escuela municipal rural de la comunidad de Temuco. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación. Universidad de La Frontera. Temuco, Chile. Obtenido de <https://dspace.conicyt.cl>. Fecha de acceso: 04 de junio de 2015.