

## Clima laboral y desempeño docente del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de Trujillo

Work climate and teaching performance at the secondary level of an educational institution in the district of Trujillo

Cristian Raymound Gutiérrez Ulloa<sup>1,\*</sup> ; Ronald Henry Medina Gonzales<sup>2</sup> ; César Eduardo Ulloa Parravicini<sup>2</sup> 

1 Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación, Universidad Nacional de Trujillo. Av. Juan Pablo II s/n – Ciudad Universitaria, Trujillo, Perú.

2 Universidad César Vallejo, Av. Víctor Larco s/n, Trujillo, Perú.

\*Autor correspondiente: [c\\_gutierrez\\_ulloa@hotmail.com](mailto:c_gutierrez_ulloa@hotmail.com) (C. Gutierrez).

Fecha de recepción: 09 01 2021. Fecha de aceptación: 02 03 2021.

### RESUMEN

El clima laboral tiene un impacto en la realización de la vida de todo profesional, y por lo tanto en el desempeño docente. La presente investigación tuvo como propósito establecer la relación que existe entre el clima laboral con el desempeño docente de una institución educativa del distrito de Trujillo-2019. La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa, con énfasis: descriptivo y correlacional. Se contó con una población de 100 docentes que laboran en la Institución Educativa Nacional N°80626 "Nuestra Señora de Las Mercedes" de Trujillo. Se utilizaron como instrumentos de recolección de datos una Escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma (2004) y una Ficha de Evaluación en el Marco del Buen Desempeño Docente del MINEDU. Los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial. Como resultados, la investigación da cuenta que existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente; situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba Tao b de Kendall. Se infiere que el clima laboral y el desempeño docente son pilares fundamentales en las Instituciones Educativas competitivas. Cualquier variación de estas variables, afecta el ambiente educativo y forzosamente a los que lo integran.

**Palabras clave:** Clima laboral; desempeño docente; condiciones laborales; participación en la gestión de la escuela.

### ABSTRACT

The working environment has a direct impact on the life of every professional, and therefore in teacher performance. The present investigation was aimed at establishing the relationship between the work environment with the teaching performance of a school district Trujillo-2019. The research based its study from a quantitative perspective, with emphasis: descriptive and correlational. It had a population of 100 teachers working in the National Educational Institution N ° 80626 "Our Lady of Mercy" of Trujillo. One of Workplace Climate Scale CL-SPC Sonia Palma (2004) and a scorecard in the Context of Good Teaching Performance MOE (2012) were used as data collection instruments. The data were analyzed using descriptive and inferential statistics. As a result, research that there is a significant relationship between the work environment and teacher performance; situation was tested via the use of test Kendall Tao b. It follows that the labor climate and teacher performance are fundamental pillars in competitive educational institutions. Any variation of these variables affects the educational environment and the necessity in it.

**Keywords:** Working climate; teacher performance; working conditions; participation in school management.

### INTRODUCCIÓN

El clima laboral lo conforman las interacciones de quienes integran la comunidad y por lo tanto no es producto de las condiciones materiales de la Institución, sino de las actitudes y el desempeño que realizan los docentes. En la Institución Educativa Nacional N° 80626 "Nuestra Señora de las Mercedes"

del distrito de Trujillo a partir de entrevistas efectuadas que se derivan de la estrategia de acompañamiento pedagógico desarrollado por el MINEDU se evidencia que los docentes muestran debilidades en su desempeño docente lo cual se ve reflejado en su clima laboral. Esta situación fue investigada por Huayán (2019) quien hace referencia que 53% de los docentes muestran su

desacuerdo en la percepción del clima institucional de la Institución Educativa Pública "Carlos Gutiérrez Noriega" de la localidad de Chepén durante el año escolar 2008. En este contexto, Pari (2018) al culminar su investigación, confirma que, mientras mejor sea la percepción del clima laboral, de modo general y en las dimensiones de autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales en la Institución educativa Pedro A. Labarthe, mayor es el desempeño docente en opinión tanto de docentes, personal administrativo y estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de la Institución Educativa Pedro A. Labarthe en el 2008. Por ello el estudio parte del análisis del modelo de clima organizacional realizado por Litwin y Stínger (1983, en Tejada, 2019) quienes consideran que el clima organizacional es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos de la organización (estructura, liderazgo, toma de decisiones); de ahí que estudiando el clima pueda acceder a la comprensión de lo que está ocurriendo en la organización y de las repercusiones que esos fenómenos están generando sobre las motivaciones de sus miembros y sobre su correspondiente comportamiento y reacciones. Por otra parte, la investigación considera las dimensiones de Palma (2019) las cuales evalúan la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales del clima laboral. Sobre los efectos del clima laboral Mendoza (2019), sostiene que un clima laboral provoca efectos entre las que están dentro de su entorno; así, en una comunidad educativa los efectos del clima institucional dependerían de: la alta o baja calidad educativa del servicio que se brinde, las interferencias en el desarrollo de las relaciones humanas, dificultades para elaborar y desarrollar el PEI, dificultades para lograr los objetivos propuestos, la plasmación del perfil de los educandos, la calidad en el desempeño de los miembros de la comunidad educativa y la autoestima existente entre los miembros de la comunidad educativa, etc. Respecto a la importancia del clima laboral Guillén y Guill (2019) consideran que la importancia de valorar el clima organizacional dentro de evolución y desarrollo de una organización se considera importante el estudio del clima laboral. Una política adecuada para intentar desarrollar un rendimiento positivo, estriba en la importancia de lograr la metas y fines planificados y en alcanzar; en la medida de lo posible, un nivel de satisfacción laboral pertinente entre los miembros de la organización. Respecto al análisis del desempeño docente, el MINEDU (2019) considera un enfoque humanista y social en el que conver-

gen numerosos aportes teóricos como las investigaciones sobre el pensamiento del profesor; la etnografía educativa (Rockwell, 1995; Achilli, 2019); la teoría crítica en educación (Jackson, 1998; 2019; Angulo Rasco, 1999); las teorías del aprendizaje adulto (Mezirow, 1981; Tennant, 1991); las investigaciones sobre el aprendizaje situado, en contexto (Chaiklin y Lave, 2019), la pedagogía crítica de Paulo Freire, la propuesta educativa de José Antonio Encinas, entre otros que buscan mejorar la labor pedagógica de los docentes. Por otra parte las dimensiones del desempeño docente según el MINEDU (2019) son: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; busca desarrollar el logro de los desempeños previstos y considerar al docente como un potencial acompañante pedagógico de sus pares profesionales en la escuela. La relación clima laboral y el desempeño docente, para Silva (1996), implica considerar tanto las repercusiones del clima sobre las actitudes y comportamientos, como en el desempeño organizacional, ya que en las percepciones que forman los individuos de su ambiente de trabajo juegan un papel importante la manera en que está estructurada la tarea, el sistema de recompensas establecido, el modo en que las decisiones se controlan, el tipo de comunicación, etc. La importancia del estudio busca generar una mayor evidencia empírica de estas variables y así se puedan realizar estudios meta-analíticos posteriores. También la investigación servirá como base para diferentes instituciones que deseen mantener un clima laboral favorable y por ende obtener buenos resultados referentes al desempeño docente. En tal sentido, se formula el problema: ¿Cuál es la relación existente entre el clima laboral y el desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa Nacional N° 80626 "Nuestra Señora de las Mercedes" del distrito de Trujillo- 2019?, objetivo general, determinar la relación que existe entre clima laboral con el desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa Nacional N° 80626 "Nuestra Señora de las Mercedes" del distrito de Trujillo, 2019; hipótesis general, existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa Nacional N° 80626 "Nuestra Señora de las Mercedes" del distrito de Trujillo, 2019. Los resultados servirán de base para identificar el clima laboral desde el punto de vista de los actores principales de la institución y puedan coadyu-

var al mejoramiento continuo de la educación en cualquier nivel y modalidad del sistema educativo peruano. En tal sentido se sugiere realizar estudios de tipo longitudinal para medir la relación entre las variables en varios momentos en el tiempo de manera sistemática, y sin menospreciar el aporte que estudios bifocales utilizando no sólo metodología cuantitativa sino también cualitativa. El clima organizacional es de mucha relevancia para los docentes de instituciones públicas y privadas ya que en esta se puede observar conflictos laborales de diversa índole, permitiendo así el clima laboral desfavorable en el trabajo que se imparte día a día.

### METODOLOGÍA

Se realizó un estudio tipo descriptivo correlacional con diseño de investigación no experimental, cuyo método de investigación es cuantitativo, dado que usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y análisis estadístico, y probar teorías; método hipotético-deductivo al cumplir los pasos esenciales, como la observación del fenómeno estudiar, basado en la creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia; método empírico, porque permite determinar las características fundamentales del objeto de estudio como resultado de un proceso de percepción directa de los sujetos de investigación, este método permite obtener información cuantitativa respecto a los indicadores de la variable planteada; deductivo, porque permite estudiar la variable en forma general para luego estudiar sus partes en forma particular para describirlas; inductivo porque, se estudia el problema descomponiendo la variable en sus dimensiones, para luego responder la hipótesis en forma concreta.

Se aplicaron cuestionarios a una muestra de 100 docentes que laboran en el nivel secundario del distrito de Trujillo de la Institución Educativa Nacional N° 80626 "Nuestra Señora de las Mercedes" del distrito de Trujillo, utilizando el muestreo probabilístico; la Escala de Clima Laboral CL SPC, que analiza la variable con 5 dimensiones: autorrealización (20%), involucramiento laboral (20%), supervisión (20%), comunicación (20%) y condiciones laborales (20%) y la Ficha de Evaluación en el Marco del Buen Desempeño Docente, que analiza la variable en 4 dimensiones: preparación para el aprendizaje (25%), enseñanza para el aprendizaje (47.5%), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (15%) y desarrollo de la profesionalidad y la

identidad docente (12.5%). Los datos fueron procesados con el programa SPSS 20 presentando tablas de contingencia, gráficos y prueba coeficiente de correlación Tau de Kendall con un nivel de significancia al 1%.

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se rechaza la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación altamente significativa entre clima laboral y desempeño docente del nivel secundario Institución Educativa Nacional N° 80626 "Nuestra Señora de las Mercedes" del distrito de Trujillo-2019. Se comprueba que existe relación significativa entre la autorrealización y el desempeño docente del nivel secundario, con un valor  $r=0.490$ . Se afirma que existe relación significativa entre el involucramiento y el desempeño docente del nivel secundario, con un valor  $r=0.578$ . Se evidencia que afirmar que existe relación significativa entre la supervisión y el desempeño Docente del nivel secundario, con un valor  $r=0.506$ . Se corrobora que existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño docente del nivel secundario, con un valor  $r=0.563$ . Se infiere que afirmar que existe relación significativa entre las condiciones laborales y el desempeño docente del nivel secundario, con un valor  $r=0.585$ . Se afirma que existe relación significativa entre el clima laboral y la preparación para el aprendizaje del nivel secundario, con un valor  $r=0.618$ . Se comprueba que existe relación significativa entre el clima laboral y la enseñanza para el aprendizaje del nivel secundario, con un valor  $r=0.452$ . Se infiere que existe relación significativa entre el clima laboral y la participación de la gestión de la escuela, del nivel secundario, con un valor  $r=0.672$ . Se afirma que existe relación significativa entre el clima laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad, del nivel secundario, con un valor  $r=0.616$ .

En el análisis del clima laboral se evidencia que 56.3 % (45 docentes) perciben un clima laboral desfavorable. Estos resultados se contraponen a lo encontrado por Orellana, Ramón y Bossio (2019) cuya investigación concluye que el clima organizacional es adecuado. En el análisis del desempeño docente, el 76.3% (61) de los docentes se encuentran en el nivel de inicio, y el 23.8% (19) en el nivel de proceso. Estos datos se contraponen por López (2019) quien concluye que el comportamiento en general de los docentes del Colegio Bautista de Masaya es bastante positivo, son maestros con vocación de trabajo y servicio; hay buena comunicación entre los mismos docentes y la dirección, pero falta mayor comunicación con los alumnos y

padres de familia más allá de la enseñanza aprendizaje. En relación a la prueba de hipótesis general, se demostró que existe un nivel de correlación de 0.690 entre el clima laboral y el desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa Nacional N° 80626 "Nuestra Señora de las Mercedes", la cual es altamente significativa; así tenemos que en la tabla de frecuencias de la variable clima laboral, la mayoría de los docentes presentan un nivel desfavorable (56.3%), y en el caso del desempeño docente, se observa también, que la mayoría de los docentes se encuentran en el nivel de inicio (56.3%). Estos hallazgos confirman lo encontrado por Pari (2010) en su investigación en el que concluye que mientras mejor sea la percepción del clima laboral en la Institución Educativa Pedro A. Labarthe, mayor es el desempeño docente en opinión tanto de docentes, personal administrativo y estudiantes de cuarto y quinto año de secundaria de la Institución Educativa Pedro A. Labarthe en el 2008. Es resultados son similares a lo hallado por Campos (2019) ya que, en su caso, las evidencias señalan que la satisfacción laboral es un antecesor predictor, en grado moderado, del desempeño laboral. También Subaldo (2019), señala que las experiencias positivas de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional, que efectivamente influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los estudiantes. Asimismo, Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2019) evidencia que la satisfacción general resulta ser un predictor significativo del rendimiento y productividad del personal.

Se ha evidenciado que clima laboral influye en el desempeño de los docentes que laboran en instituciones educativas del nivel secundario de Barrios Altos-Lima, año 2016. El nivel de predicción es del 85,2%, dado que la variable independiente explica el 85,2% de la variable dependiente ( $R^2$  de Nagelkerke = 0.852). Esto lleva a inferir que aquellos aspectos vinculados al ambiente de trabajo relacionados al funcionamiento de procesos y optimización de resultados (Palma, 2004), hace que los docentes propicien aprendizajes de manera reflexiva, crítica y creativa con sus estudiantes (MINEDU, 2019).

## CONCLUSIONES

Se puede afirmar que existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa Nacional N° 80626 "Nuestra Señora de las Mercedes" del

distrito de Trujillo. Así, si el nivel de clima laboral es alto, el nivel de desempeño docentes será mejor, y viceversa

Se demostró que existe relación significativa entre las dimensiones involucramiento, supervisión, comunicación, condiciones laborales y el desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa Nacional N° 80626 "Nuestra Señora de las Mercedes" del distrito de Trujillo.

Se demostró que existe relación significativa entre el clima laboral y las dimensiones preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad por parte de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Nacional N° 80626 "Nuestra Señora de las Mercedes" del distrito de Trujillo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Huaita Acha, D. M., & Luza Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312.
- Paco, R., & Matas, J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 2015, 05(02).
- Díaz Tello, E. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente. *Educación*, 24(2), 123-130.
- Simbron-Espejo, S. F., & Sanabria-Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83.
- Palacios Molina, D. L. (2019). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de los Distritos de salud pública de la provincia de Manabí-Ecuador. *ECA Sinergia*, 10(1), 70.
- Guillén, C. & Guil, R. (2018) *Psicología del trabajo para las relaciones laborales*. España. Editorial Mc Graw-Hill/Interamericana de España, S.A.U.
- Huayán, J. (2018). El clima institucional y la gestión pedagógica en la Institución Educativa Pública "Carlos Gutiérrez Noriega" de la localidad de Chepén-2008. Universidad Nacional de Trujillo. Tesis para optar el grado de magíster en gestión educativa. Trujillo.
- López, E. (2018) Influencia del clima laboral en el desempeño de los docentes de secundaria en el Colegio Bautista de Masaya, Nicaragua. Universidad Estatal a Distancia de San José de Costa Rica. Tesis para optar el grado de magíster en administración educativa. Costa Rica.
- Mendoza, J., Antón R., Alvarado O., Martínez I. & Castro C. (2018). *Manual de Gestión de Instituciones Educativas para la Evaluación de Directores y Sub Directores*. Colectivo de Investigación e Innovación Pedagógica. Sembrando Saberes. Lima. Editorial Incagraf S.A.C.
- MINEDU (2018). *Módulo II: Desarrollamos nuevas prácticas pedagógicas*. Lima. MINEDU (2019). *Marco de buen desempeño docente*. Lima.
- Palma, S. (2019) *Escala clima laboral*. Manual Primera Edición. Lima.
- Pari, R. (2018) *Relación entre el clima laboral y desempeño docente en el nivel secundario de la institución educativa Pedro A. Labarthe de Lima en 2008*. Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". Tesis para optar el grado de magíster en ciencias de la educación. Lima.

Silva, O. (2018). Gestión de la educación y clima organizacional. Para comprender la escuela pública desde sus crisis y posibilidades. Lima. Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Tejada, J. (2019). Formación de formadores. Escenario Institucional. España. Editorial Thomson.