



M.Sc. Miriam J. Almeida Guillén

Master en Educación, mención Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. Rectora de la Unidad Educativa Fernando Pizarro Bermeo, Ecuador.

Cómo citar este texto:

Almeida Guillén MJ. (2019). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. REEA. No. 5, Vol II. Enero 2020. Pp. 85-95. Centro Latinoamericano de Estudios en Epistemología Pedagógica. URL disponible en: <http://www.eumed.net/rev/reea>

Recibido: 17 de agosto 2019.

Aceptado: 19 de noviembre de 2019.

Publicado: enero de 2020.

Indexada y catalogado por:



Título: Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica.

Resumen: El artículo plantea la relación que existe entre clima organizacional y el desempeño docente en la Educación General Básica en una institución caso de estudio de Guayaquil, Ecuador. Se basa en los resultados de una investigación de tipo descriptivo correlacional, en la cual se aplicaron dos encuestas a 45 docentes. La correlación entre las variables se estableció por medio del sistema de Spearman, con un resultado de $Rho=0,848$, mostrando una relación directa y positiva entre el desempeño docente y el clima organizacional, por lo que se recomienda el uso de técnicas para mejorar el clima organizacional y por ende el desempeño docente y en consecuencia conseguir una educación de mayor calidad.

Palabras clave: Clima organizacional, Calidad educativa, Desempeño docente.

Title: Organizational climate and teaching performance in basic general education.

Abstract: The article raises the relationship between organizational climate and teaching performance in Basic General Education in a case study institution in Guayaquil, Ecuador. It is based on the results of a correlational descriptive research, in which two surveys were applied to 45 teachers. The correlation between the variables was established through the Spearman system, with a result of $Rho = 0.848$, showing a direct and positive relationship between teacher performance and the organizational climate, so the use of techniques to improve the climate is recommended. Organizational and therefore the teaching performance and consequently achieve a higher quality education.

Key words: Organizational climate, Educational quality, teaching performance.

Título: Clima organizacional e o desempenho docente em educação geral básica.

Resumo: O artigo expõe a relação que existe entre clima organizacional e o desempenho docente na Educação Geral Básica em uma instituição caso de estudo do Guayaquil, Equador. apóia-se nos resultados de uma investigação de tipo descriptivo correlacional, na qual se aplicaram dois pesquisa a 45 docentes. A correlação entre as variáveis se estabeleceu por meio do sistema do Spearman, com um resultado do $Rho=0,848$, mostrando uma relação direta e positiva entre o desempenho docente e o clima organizacional, por isso se recomenda o uso de técnicas para melhorar o clima organizacional e por ende o desempenho docente e em conseqüência conseguir uma educação de maior qualidade.

Palavras claves: Clima organizacional, Qualidade educativa, Desempenho docente.

Introducción.

En una organización se da el proceso de interrelación entre personas lo que muchas veces puede generar en ellas distintos puntos de vista ante un mismo suceso por ello. García y Segura, (2014); llamo la atención acerca de la importancia de la atmósfera jerárquica en el campo educativo; en el caso de que en estas organizaciones haya una atmósfera deficiente, esto termina influyendo en la vida institucional, así como en las conexiones relacionales, que se rompen por la ausencia de correspondencia.

En tal sentido es esencial que haya directivos equipados para conducir a las personas de la organización hacia el logro de objetivos y metas deseables. Los directivos como líderes de las instituciones educativas, deben ejercer su administración de manera participativa, con conocimientos para dirigir a los docentes en la difícil tarea de gestionar la calidad educativa hacia aprendizajes significativos.

Desde la actual administración del Ministerio de Educación del Ecuador, (2013); se espera el fortalecimiento de los establecimientos educativos con un sistema de administración descentralizada, participativa, directa y organizada en función de los resultados.

Sin embargo, en la Escuela General Básica, caso de estudio, del Cantón Guayaquil, se puede ver que el equipo de supervisión experimenta problemas para desempeñar la administración, ya que algunos educadores se muestran molestos por la guía que reciben. Por otra parte, algunos directivos no están formados para dirigir una organización educativa, lo que genera hostilidad entre los diversos ambos grupos de educadores. De esta manera, se suele decir que la atmósfera jerárquica no es la mejor y por ende tampoco su desempeño. En consecuencia, el artículo explica la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en Educación Básica.

Referentes teóricos

Existen varios factores que influyen en el clima organizacional por las múltiples y diversas acciones del personal directivo, docente y administrativo en las instituciones educativas. Dentro de un clima organizacional, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y

una buena comunicación favorecen el buen desempeño docente lo que conlleva a la calidad educativa.

Lauffat, (2013); señala que el clima organizacional es:

“la identificación del nivel de satisfacción del empleado en relación a diversos elementos del proceso administrativo y de la administración del potencial humano y ende en relación a la empresa donde trabaja” (p.24).

El clima organizacional se empezó a reconocer en 1960 con diversos sinónimos como: atmósfera, cultura y ecología organizacional, Saccsa (2010) caracteriza el clima organizacional en cuanto que diferencia una organización de otras organizaciones, es relativamente duradero a lo largo del tiempo y tienen influencia respecto al comportamiento de las personas dentro de la organización.

La medición del clima se hace a través de la individualización de las percepciones las cuales están compartidas en sus distintos niveles: departamento, unidad, organización, pero para que pueda existir un determinado clima se necesita de un grado consensual entre percepciones. En función de esto el clima organizacional puede ser autoritario y participativo.

En el clima de tipo autoritario se encuentra una administración tirana, donde el consejo no confía en sus representantes. La mayoría de las decisiones se toman en el punto más alto de la organización. Los trabajadores deben trabajar dentro de un ambiente de temor, de disciplina y el cumplimiento se da por la necesidad de seguridad. Las comunicaciones que existen entre jefes y subordinados dependen del temor y la duda.

Existen climas autoritarios paternalista cuando el directivo tiene una confianza encorvada en sus trabajadores, similar a la de un padre controlador. La mayoría de las decisiones se hacen en el más alto de los niveles, pero algunas se hacen en los niveles más bajos. Los premios y algunas de las disciplinas del tiempo son las estrategias utilizadas para impulsar a los trabajadores. Las colaboraciones entre jefes y subordinados se identifican con altanería y respeto hacia los jefes y con alerta y respeto hacia los subordinados.

En el clima de tipo participativo la administración cree en sus representantes. La estrategia y las decisiones generalmente se toman en consenso en el mejor de los casos, sin

embargo, los subordinados pueden decidir opciones progresivamente explícitas en los niveles más bajos.

En el clima participativo de apoyo, la administración tiene plena confianza en sus trabajadores. Las formas básicas de liderazgo se extienden a lo largo de la organización y están bien coordinadas para cada una de las dimensiones. La correspondencia no es solo hacia arriba o hacia abajo, sino también a los lados. Los trabajadores se inspiran en la cooperación y la inclusión, definiendo objetivos. Existe una relación de compañerismo y confianza entre jefes y subordinados.

El clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo, las cuales son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en dicho entorno y que influye en su comportamiento y motivación. Sus dimensiones son: estructura, responsabilidad, remuneraciones, riesgo y toma de decisiones, apoyo y tolerancia al conflicto

Sánchez, (2012); asume la estructura como las percepciones que tiene los miembros de la organización de las variadas reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se irán enfrentando en el proceso de desarrollo de su trabajo, pueden ser informal, libre e inestructurado.

La responsabilidad es el sentir de los miembros que pertenecen a la organización de la autonomía que tienen en la toma de decisiones que están relacionadas a su labor. Puesto que en su transcurrir del tiempo la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, lo que se quiere llegar a definir es que los miembros se deben de reconocer como sus propios jefes y no tener una doble revisión en sus labores realizadas. La remuneración que la organización brinda a los colaboradores por el esfuerzo dedicado a cada actividad laboral, para que se sienta satisfecho la deben percibir como justa.

El riesgo corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. La medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

El apoyo es la percepción por parte de los miembros de la organización acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados. La tolerancia al conflicto según Sánchez, (2012);

“es el sentimiento de los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan” (p.19).

Un óptimo clima organizacional va en dirección al logro de los objetivos planteados, un deficiente clima rompe con la atmosfera de trabajo lo que provoca situaciones de conflicto y de poco rendimiento laboral. Al supuesto de obtener un clima labora definido y estable, sería de gran beneficio para la institución porque brindaría una reducción de costos al disminuir la rotación, el ausentismo, la insatisfacción laboral, por lo que se evitaría el de volver a invertir el dinero en las distintas contrataciones de personal.

Obtener un buen clima organizacional beneficia en su totalidad al trabajador, su bienestar emocional, porque lo motiva a seguir adelante, lo que mejoraría su rendimiento. Si el ambiente laboral es muy óptimo el buen humor se ve reflejado en el rendimiento que se tenga en el trabajo.

El desempeño docente por su parte, es un conjunto de logros que dan a la organización cuenta de la ejecución de la persona en su trabajo. Esa es la razón por la que la ejecución del educador se muestra en diferentes campos y/o niveles: entorno social, institucional, aula y actividad inteligente.

El desempeño expresa la interrelación de las habilidades de los docentes para la orientación, guía, control y evaluación del proceso educativo hacia un desarrollo escolar ideal, ya que con esto exhibirá la autoridad de las diligencias y funcionalidades que están destinadas a ese trabajo.

Para Pérez, (2012):

“la evaluación del profesor juega un papel importante en la mejora, de hechos las comunicaciones educativas no pueden sustraerse y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado” (p.95).

Hay una conexión racional entre los vértices del triángulo: evaluación de la docencia, desarrollo profesional del profesorado y mejora de la calidad de la institución educativa. Por otro lado, para Valdés, (2009); la evaluación del desempeño docente es:

...un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales de la comunidad educativa (p. 13).

Busca construir una cultura en la que la evaluación se asuma como una reflexión sobre el movimiento realizado y los resultados de comparación, así como planes personalizados para el mejoramiento institucional. Murillo y Cuenca (2017) señalan que un sistema de evaluación de desempeño es:

“el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo que ocupan en la organización...”
(p.123).

La evaluación de la ejecución del educador implica la satisfacción de los niños. Dada la importancia de la motivación se deben evaluar las cualidades profesionales y personales que fomentan el avance de la preparación suficiente para el educador y claro esta del rendimiento y aprendizaje del alumnado.

Por su parte, Montenegro, (2011); plantea que el trabajo docente tiende a ubicarse en cuatro dimensiones: la actividad del educador en sí misma, la que se realiza en el aula y otras condiciones de aprendizaje, que se mantienen en la condición institucional y que se practican en el entorno socio-social. De todos los campos anteriores, el que reviste mayor importancia es el trabajo en el aula porque éste, es el que, de manera directa se relaciona con la formación de los niños y jóvenes. La acción del docente sobre sí mismo, sobre el entorno institucional y sobre el contexto socio-cultural, en cierta forma, es un trabajo subsidiario del anterior.

Metodología.

La investigación que dio origen al artículo fue de campo de tipo correlacional, para lo cual se partió de la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre el clima organizacional

y el desempeño docente en la institución caso de estudio. A tales efectos se operacionalizó las variables como se señala seguidamente.

La variable clima organizacional se midió mediante las seis dimensiones ya señaladas en el aparte teórico: estructura con cinco ítems del cuestionario elaborado para tal fin; responsabilidad individual (cinco ítems), remuneración (seis ítems), apoyo (cuatro ítems) y tolerancia al conflicto (cinco ítems). Por su parte, la variable desempeño docente se midió a través de cuatro dimensiones: personal (ocho ítems), aula y demás ambientes (12 ítems), institucional (siete ítems) y entorno (cuatro ítems).

La población de docentes de la Escuela General Básica caso del Cantón Guayaquil cuenta con 45 docentes, como son pocos la población se convierte en muestra con los cuales la investigación es de tipo censal. A estos se aplicó la técnica de la encuesta, con base a dos cuestionarios tipo escala: uno para la variable clima organizacional y el otro para medir el desempeño docente, los cuales se construyeron en función de la operacionalización de las variables.

El cuestionario para medir el clima organizacional consta de 30 ítems con respuesta múltiple distribuido en seis dimensiones ya señaladas y medida según escala de valores tipo Likert: muy bueno (5), bueno (4), regular (3), deficiente (2) y muy deficiente (1). El cuestionario para medir el desempeño docente consta de 31 ítems con respuesta múltiple y medida según la misma escala de valores tipo Likert del primer cuestionario.

Se determinó la confiabilidad de los dos instrumentos mediante la prueba de Alpha de Crombach, ejecutada a través del programa SPSS, obteniendo un valor de 0,78 para el primer cuestionario y de 0,79 para el segundo, lo que evidencia alta confiabilidad. La información obtenida de los cuestionarios se procesó mediante el análisis porcentual y la comprobación de la hipótesis mediante el análisis de correlación Rho de Spearman.

Resultados y discusión

Primeramente, se exhibe un examen expresivo de cada variable y sus dimensiones y luego se muestra los resultados de la prueba para comprobación de la hipótesis. De la información brindada se evidencian que según el 37,8% de los docentes consideran que el

clima que se percibe en la escuela es regular, mientras el 62,2% considera que existe un buen clima.

En relación a la dimensión estructura, se evidencian que el 2,2% de los docentes considera que esta en un nivel malo, el 48,9% consideran que esta en un nivel regular, mientras el 48,9% considera que esta en un nivel bueno. La dimensión responsabilidad individual, se evidencian que según el 2,2% de los docentes considera que esta en un nivel malo, el 35,6% en un nivel regular, mientras el 62,2% en un nivel bueno.

De la información en relación a la dimensión remuneración, se evidencian que el 37,8% de los docentes consideran que esta en un nivel regular, mientras el 62,2% considera que esta en un nivel bueno.

La información brindada en relación a la dimensión riesgo y toma de decisiones, se evidencia que el 2,2% de los docentes considera que esta en un nivel malo, el 35,6% en un nivel regular, mientras el 62,2% considera que esta en un nivel bueno.

La dimensión apoyo, se evidencian que el 42,2% de los docentes consideran que esta en un nivel regular, mientras el 57,8% considera que esta en un nivel bueno.

En relación a la dimensión tolerancia al conflicto, se evidencian que el 37,8% de los docentes consideran que esta en un nivel regular, mientras el 62,2% considera que esta en un nivel bueno.

Tales resultados evidencian la predominancia de un clima bueno siendo la mayor debilidad la estructura seguida del apoyo.

Los resultados del desempeño docente se encontró que según el 4,4% de los docentes existe un mal desempeño, mientras el 42,2% considera que es regular desempeño y el 53,3% considera que su desempeño es bueno.

En relación a la dimensión personal, el 6,7% de los docentes considera que esta en un nivel malo, el 42,2% consideran que esta en un nivel regular, mientras el 51,1% considera que esta en un nivel bueno. La dimensión aula y demás ambientes de trabajo se evidencia que el 2,2% de los docentes considera que esta en un nivel malo, el 44,4% consideran que esta en un nivel regular, mientras el 53,3% considera que esta en un nivel bueno.

De la información brindada en relación a la dimensión institucional, se evidencian que el 4,4% de los docentes considera que esta en un nivel malo, el 37,8% consideran que esta en un nivel regular, mientras el 57,8% considera que esta en un nivel bueno. La información brindada en relación a la dimensión entorno, se evidencia que el 6,7% de los docentes considera que esta en un nivel deficiente, el 37,8% un nivel regular, mientras el 55,6% en un nivel bueno.

Los resultados obtenidos permiten señalar que, si bien la tendencia mayoritaria es a un desempeño docente bueno, es ligeramente más bajo que el porcentaje obtenido para el clima organizacional. Siendo en este caso la mayor debilidad lo referido a las características personales de los docentes, seguidos de su desempeño en el aula, lo cual es digno de reflexión por cuanto es el espacio más importante de la docencia.

En el proceso de prueba de hipótesis con el estadístico de correlación de Rho de Spearman a un nivel de significancia: $\alpha = 0,05$. Los resultados obtenidos evidencian que, en cuanto a la hipótesis general, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0,848 lo que se interpreta como alta correlación positiva entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se acepta que existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la escuela caso de estudio.

Al respecto López, (1999); señala que la tendencia global es hacia un deterioro del clima organizacional lo que permite deducir que en el ambiente de trabajo los recursos humanos y algunos elementos organizacionales (motivación y participación) son variables que inciden en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Guevara, (2014); por su parte, sugiere que para mejorar las relaciones interpersonales es necesario adoptar mecanismos que permitan el reconocimiento o estímulo al personal docente y administrativo para mejorar el clima organizacional por los logros obtenidos en el desempeño de sus funciones.

En tal sentido, el equipo directivo de la institución deber evaluar de forma constante el desempeño de los docentes que les permita no solo recolectar información sino sobre todo elaborar un plan de mejora que le permita apoyarlo y acompañarlo en su formación continua.

Así como capacitar al directivo en habilidades sociales, que les permita ser empático con los docentes y en otros aspectos como liderazgo, manejo de conflictos, todo ello ayudara a que el directivo a conducir un clima organizacional adecuado en la institución educativa.

Referencias bibliográficas.

1. García, G y Segura, L. (2014). La atmósfera jerárquica y su asociación con la ejecución de los fundamentos instructivos de la región de Cajay. (Teoría del as) Universidad Católica Sedes Sapientiae
2. Guevara F. (2014). Administración autorizada y atmósfera jerárquica según lo indicado por la facultad de los fundamentos instructivos de la decimocuarta área de comas. Ugel 04. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejos.
3. Lauffat, E. (2013). Organización del potencial humano. Perú: cromograf eril.
4. Montenegro A. (2011). Mostrando evaluación de desempeño. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio
5. Murillo, J y Cuenca, R. (2017). Ambiente institucional e iniciativa. Revista Electrónica Iberoamericana de Calidad, Eficiencia y Cambio en la Educación (REICE).
6. Pérez, Y. (2012). Relación entre el ambiente institucional y la ejecución de las organizaciones instructivas de la Ventanilla (teoría del as). Perú: Universidad Nacional de San Marcos.
7. Saccsa, J. (2010). Relación entre el ambiente institucional y la ejecución académica de los instructores de CEBA (Teoría del as). Perú: Universidad Nacional de San Marcos.
8. Sánchez, J. (2012). Atmósfera jerárquica: una investigación contextual. Madrid: Editorial Académica Española.