

## Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de una unidad educativa

### Organizational climate and job performance of teachers in an educational institution

Francisco Ricardo Tupuna Simbaña<sup>1</sup> (firtupunas@ube.edu.ec) (<https://orcid.org/0009-0001-9786-7369>)

Sonia Elizabeth Burgos Tipán<sup>2</sup> (seburgost@ube.edu.ec) (<https://orcid.org/0009-0009-1689-8402>)

María Gabriela Torres Pazmiño<sup>3</sup> (mgtorresp@ube.edu.ec) (<https://orci.org/0009-0004-5040-5986>)

César Ricardo Castillo Montúfar<sup>4</sup> (rcastillom@ube.edu.ec) (<https://orcid.org/0009-0001-7978-5036>)

### Resumen

Esta investigación determina la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto Nacional Mejía, fundamentada en la necesidad de mejorar el desempeño de los docentes y así poder entregar un mejor servicio a la comunidad educativa. La metodología que se aplicó combinó el método inductivo, el enfoque cualitativo y el tipo de investigación de tipo descriptivo, empleando la observación documental y encuestas que fueron aplicadas a una muestra de 76 docentes del nivel de bachillerato. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Pearson fueron los siguientes  $r=0.783$  y un nivel de significancia p-valor menor que 0.01, por tanto, se puede afirmar con un 99% de confianza que en la presente investigación existió correlación positiva muy alta entre las variables clima organizacional y desempeño docente, en vista que el valor de Sig. (bilateral) es de 0.000 el mismo que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

---

<sup>1</sup> Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador

<sup>2</sup> Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador

<sup>3</sup> Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador

<sup>4</sup> Universidad Bolivariana del Ecuador, Ecuador

## Abstract

This research determines the relationship that exists between the organizational climate and the work performance of the teachers of the Mejía National Institute, based on the need to improve the performance of teachers and thus be able to provide a better service to the educational community. The methodology that was applied combined the inductive method, the qualitative approach and the descriptive type of research, using documentary observation and surveys that were applied to a sample of 76 high school teachers. The results obtained through the Pearson correlation coefficient were the following  $r=0.783$  and a level of significance  $p$ -value less than 0.01, therefore, it can be stated with 99% confidence that in the present research there was a very high positive correlation between the variables Organizational Climate and Teaching Performance, given that the value of Sig. (bilateral) is 0.000, which is below the required 0.01.

**Palabras clave:** clima organizacional, desempeño docente, organización, liderazgo

**Keywords:** organizational climate, teacher performance, organization, leadership

## Introducción

Baena (2017) en su libro de investigación considera a los antecedentes como el paso preliminar de una investigación, en vista de que permite conocer que es lo que se ha escrito y hasta donde se ha estudiado un determinado tema. Considerando lo anterior y con la necesidad de conocer cómo el clima organizacional puede incidir en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Nacional Mejía de la ciudad de Quito, para el presente proyecto de investigación se ve preciso emplear la técnica de revisión documental de varios autores los mismos que serán considerados como antecedentes y se dan a conocer a continuación.

(Pruna, 2017), manifiesta que [...]“el desempeño de los trabajadores en ciertos momentos no ha sido satisfactorio, debido a varios factores como el estrés, acumulación de trabajo, y poca motivación a la hora de encomendar a los empleados a realizar una tarea” (p.92).

Notablemente el mencionado trabajo de investigación presenta relación con el actual estudio a desarrollar, en vista que sostiene que el clima organizacional muestra un vínculo considerable

con el desempeño que ejercen los docentes, en este sentido el directivo debe considerar acciones que conduzcan a un mejor clima organizacional que lleve a su equipo de trabajo a un mejor desempeño de sus funciones.

(Pita, 2019), mencionó “respecto al nivel de desempeño laboral, de acuerdo a los resultados obtenidos, se concluye que los trabajadores en general tienen un desempeño que fluctúa entre bueno y superior, algo que tiene correspondencia con el clima laboral” (p.52).

En relación con lo expuesto en el trabajo de investigación mencionado, se evidencia que mantiene un vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral, por tal razón quien o quienes dirigen un centro educativo, deben observar ciertos factores negativos que pueden afectar el normal desarrollo de las actividades de su planta docente,

Meza (2018)” manifestó que “la correlación encontrada permite inferir que, cuanto mejor sea el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, los empleados tendrán un mejor desempeño laboral” (p.64).

El estudio citado tiene concordancia con la investigación actual al referir que el clima organizacional repercute en el desempeño de los empleados, por tal razón se considera importante desarrollar el proyecto de investigación y determinar cómo puede influir el clima organizacional del Instituto Nacional Mejía en el desempeño de las actividades de sus docentes.

El tema titulado Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de una Unidad Educativa, precisa considerar bases teóricas de diversos autores que han abordado temáticas similares.

Likert (1961, como se citó en Brunet, 1987) mencionó que la manera de comportarse por parte de los subordinados depende mucho del comportamiento del administrativo y de las condiciones organizacionales, como la estructura, jerarquía y la organización que posee una empresa.

La forma de actuar de los trabajadores va a estar ligada a la percepción de los mismos, ante las diversas situaciones que se pueden presentar al interior de su organización. Esta percepción por parte de los colaboradores puede en algunos casos no ser una realidad objetiva.

Mc Gregor (1972, como se citó en Palomo, 2008) La teoría de satisfacción en el trabajo, se desarrolló en el campo que aborda los estilos de dirección y la motivación de los trabajadores, pues el sostiene que el talento humano es importante para poder conseguir los objetivos que se ha propuesto la organización. De igual manera considera que tanto los colaboradores y las empresas se verán beneficiados al momento de generar un clima que otorgue libertad y flexibilidad, así como también al contar con una supervisión más abierta y que permita la participación de sus colaboradores.

Mc Gregor en su teoría X y Y menciona lo siguiente: La teoría X considera que las personas detestan el trabajo y para cumplir los objetivos de la organización en cierta medida deben ser obligados, dirigidos y controlados en sus actividades. La teoría Y considera el compromiso de los trabajadores en el cumplimiento de los objetivos propuestos por su organización, en vista de que ellos muestran su deseo de actuar por sí mismos en la solución de los problemas que pueden presentarse en ella.

El clima organizacional poco favorable en el Instituto Nacional Mejía ha generado inconvenientes en el normal desarrollo de las actividades de sus docentes, esto podría deberse a la falta de comunicación, motivación insuficiente, el liderazgo falto de asertividad y recursos limitados para ejecutar las labores escolares.

A esto se suma la excesiva carga administrativa que deben cumplir los docentes, simple y llanamente por ser disposiciones que vienen de planta central y deben ser acatadas si o si por los educadores, dichas disposiciones en muchos de los casos son funciones que no tienen relación con la formación docente o con su especialización.

El presente estudio servirá para identificar el clima organizacional, con el que actualmente cuenta el establecimiento educativo y si es preciso dar opciones que permitan mejorar las condiciones que estén afectando el mismo, pues esto tendría cierto grado de repercusión en las labores de su planta docente y por ende en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

## Materiales y métodos

Bunge (1979, como se citó en Bernal, 2010) “el método científico se refiere al conjunto de procedimientos que, valiéndose de los instrumentos o técnicas necesarias, examina y soluciona un problema o conjunto de problemas de investigación” (pp. 58-59).

El método de investigación viene siendo el camino que debe seguir el proyecto de investigación, pues se convierte en una guía para su desarrollo y se apoya de instrumentos y técnicas para dar solución al problema objeto de estudio.

Según Bernal (2010) “este método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general” (p. 59). En este mismo sentido si se llega a la conclusión de que clima organizacional incide en el desempeño de los docentes del Instituto Nacional Mejía, se podría decir que en las demás instituciones educativas sucede algo similar.

Citando lo expuesto por Hernández et al. (2014) quienes manifiestan que “el enfoque cualitativo se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados” (p. 358). Es así que estudio del clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del Instituto Nacional Mejía, busca conocer aquello que perciben los educadores sobre el clima en el que laboran día a día.

Hernández et al. (2014) concluyen que “con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 92). En este sentido la investigación pretende conocer las características que presenta el clima organizacional existente en el Instituto Nacional Mejía y si estas afectarían al desempeño de su personal docente.

Cortés & Iglesias (2004) consideran variable “cualquier cualidad o característica, constituyente de una persona o cosa, que es susceptible de ser medida y que está sujeta a cambio” (p. 30). De

esta manera el estudio considera dos variables que son el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes.

Arias (2012) sostiene que “la población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p. 81). Por lo tanto, la población objetivo considerada viene siendo 95 docentes del Instituto Nacional Mejía del nivel de bachillerato.

Según Bernal (2010) en relación con lo que comprende la muestra concluyó que “es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p. 161).

Es así que al contar con una población de 95 docentes que pertenecen al nivel de bachillerato y al no ser tan extensa la misma, se emplea el muestreo no probabilístico en el actual estudio y se establece como muestra representativa el 80% de la población, quedando establecida una muestra de 76 docentes.

El desarrollo del estudio del clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del Instituto Nacional Mejía, precisa establecer las técnicas que van a ser de utilidad para la recopilación de la información, de ser preciso recabar otro tipo de información se deberá determinar la técnica que mejor se ajuste según lo deseado, por tal razón a continuación se detallan las consideradas en la presente investigación.

Ñaupas et al., (2014) considera que la observación documental [...]”es la observación o más bien la lectura de documentos impresos como libros, revistas, periódicos o no impresos como partidas de nacimiento, informes, actas de fundación, relación de hechos, cartas, oficios, ponencias, propuestas, etc.” (p. 207). Considerando lo dicho el estudio va revisar material impreso como digital que permitan sustentar las teorías que abordan su estudio

Así pues, el presente trabajo investigativo considera a la observación documental como la técnica que permitirá revisar libros, revistas científicas, tesis y demás documentos sean estos impresos o

digitales, de donde se obtendrán las teorías que sustenten el estudio, tanto en su marco teórico, metodológico y demás aspectos de interés para la investigación.

Bernal (2010) indica que “la encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas” (p. 194). Por lo tanto, la investigación consideró la encuesta para obtener información del personal docente del Instituto Nacional Mejía, para conocer lo que perciben del entorno en el que realizan sus labores diarias, con el fin de responder al objetivo general que se planteó en el estudio.

## Resultados

Los siguientes resultados presentan hallazgos clave de la encuesta realizada sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en una institución educativa. El análisis se centra en dimensiones específicas, como el conflicto y la cooperación dentro del clima organizacional y las relaciones interpersonales dentro del desempeño laboral. Los datos proporcionan valiosas perspectivas sobre las percepciones y experiencias de los docentes, lo cual resulta útil para entender los factores que contribuyen a un entorno laboral positivo y a un desempeño docente efectivo.

Tabla 1. Resultado de la dimensión conflicto y cooperación de la variable clima organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	En total desacuerdo	2	2,6	2,6
	En desacuerdo	13	17,1	19,7
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	22,4	42,1
	De acuerdo	24	31,6	73,7
	Totalmente de acuerdo	20	26,3	100,0
	Total	76	100,0	

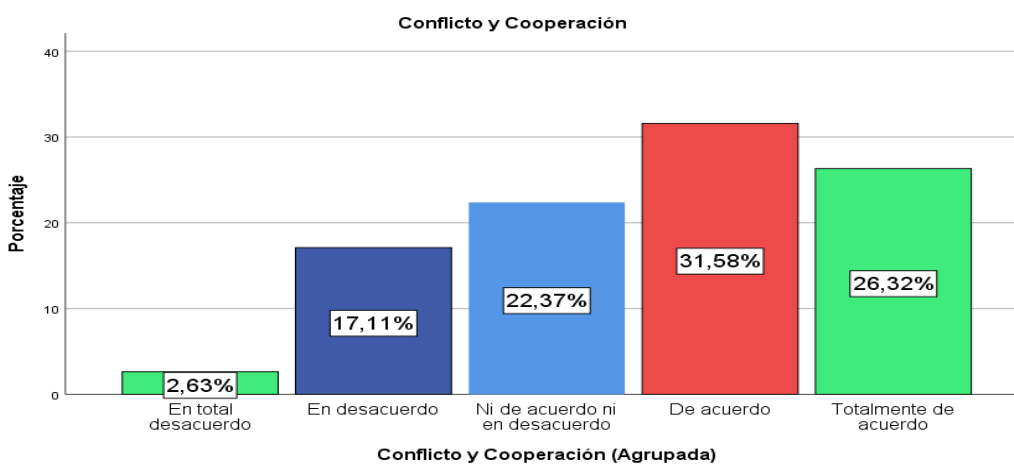
Fuente: Tupuna (2023)

Recepción: 14/11/2024 / Revisión:15/12/2024 / Aprobación: 13/01/2025 / Publicación: 27/02/2025

La tabla 1 da a conocer que el 26.3% de los docentes encuestados están totalmente de acuerdo que en la institución existe cooperación y conflicto, el 31.6% responde que está de acuerdo, el 22.4% expresa que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 17.1% considera que está en desacuerdo y un 2.6% menciona que está en total desacuerdo que en el centro educativo exista cooperación y conflicto.

Los datos nos muestran que más de la mitad de los docentes que contestaron la encuesta manifiestan estar de acuerdo con el trabajo en equipo que desarrollan, las instalaciones con las que cuentan son favorables para su desarrollo laboral y cuenta con los recursos necesarios para ejercer una buena labor docente.

Figura 1. Resultado de la dimensión conflicto y cooperación de la variable clima organizacional



Fuente: Tupuna (2023)

Tabla 2. Resultados de la dimensión relaciones interpersonales de la variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	En total desacuerdo	5	6,6	6,6
	En desacuerdo	2	2,6	9,2
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	23,7	32,9
	desacuerdo			



Recepción: 14/11/2024 / Revisión:15/12/2024 / Aprobación: 13/01/2025 / Publicación: 27/02/2025

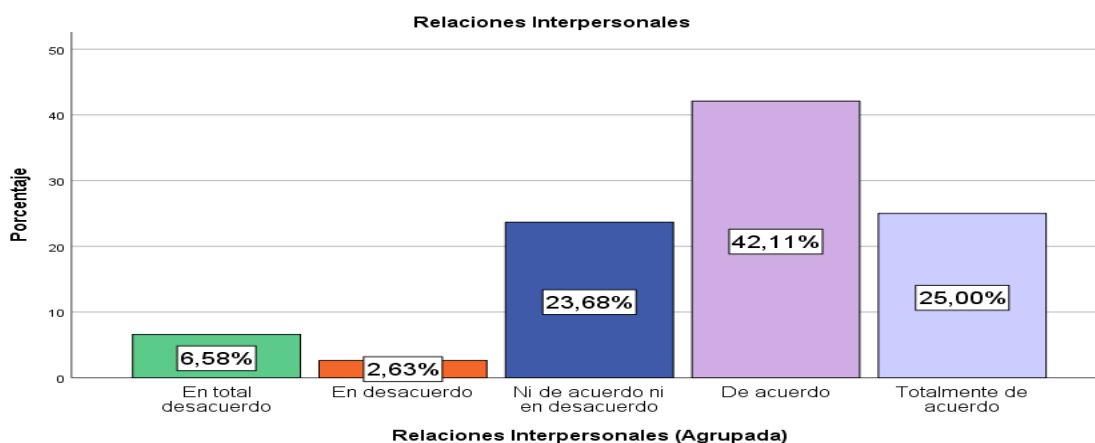
De acuerdo	32	42,1	75,0
Totalmente de acuerdo	19	25,0	100,0
Total	76	100,0	

Fuente: Tupuna (2023)

La tabla 2 indica que el 25.0% está totalmente de acuerdo con las relaciones interpersonales de la institución, el 42.1% opina estar de acuerdo, el 23.7% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Por otra parte, el 2.6% está en desacuerdo y un 6.6% está totalmente en desacuerdo con las relaciones interpersonales.

Las relaciones interpersonales son gratas, cordiales y generan un buen ambiente de trabajo es lo que se manifiesta en los datos obtenidos, por lo tanto, se nos indica que existe un alto grado de compañerismo entre un grupo de docentes de la Institución.

Figura 2. Resultados de la dimensión relaciones interpersonales



Fuente: Tupuna (2023)

Tabla 3. Correlación de Pearson del clima organizacional y el desempeño docente

		Clima Organizacional	Desempeño Docente
Clima	Correlación de	1	,783**

Recepción: 14/11/2024 / Revisión:15/12/2024 / Aprobación: 13/01/2025 / Publicación: 27/02/2025

Organizacional	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Desempeño Docente	Correlación de Pearson	,783**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

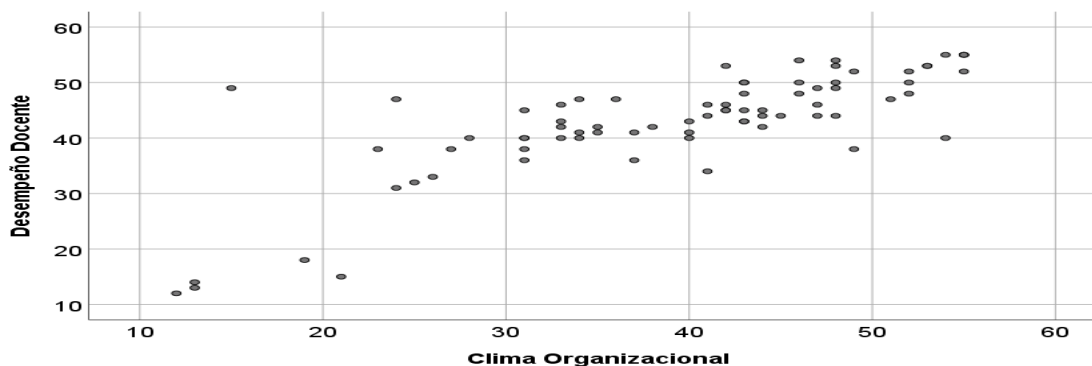
\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Tupuna (2023)

La tabla 3 indica el valor estadístico de Pearson  $r=0.783$  lo que indica una correlación considerable. Por tanto, se puede afirmar con un 99% de confianza que en la presente investigación hay una correlación positiva muy alta entre las variables clima organizacional y desempeño docente, en vista que el valor de Sig. (bilateral) es de 0.000 el mismo que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Considerando los coeficientes presentados en la tabla se establece que hay una dependencia directa entre el clima organizacional y el desempeño docente, el cual es beneficioso y brinda herramientas de desarrollo a los docentes que trabajan en el Instituto Nacional Mejía.

Figura 3. Gráfico de dispersión de las variables clima organizacional y desempeño docente



Fuente: Tupuna (2023)

## Discusión

Los resultados de la presente investigación evidencian una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente. La tabla 5 muestra un coeficiente de correlación de Pearson de 0.783, indicando una relación positiva considerable entre ambas variables. Este hallazgo es consistente con estudios previos que han explorado esta temática.

Por ejemplo, una investigación realizada en una institución educativa pública del distrito de Llata reportó una correlación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño docente, con un coeficiente de Spearman de 0.645 (Ñaupas et al., 2014). Este valor, aunque ligeramente inferior al obtenido en nuestro estudio, refuerza la existencia de una relación significativa entre estas variables en diferentes contextos educativos.

Además, un estudio en la unidad educativa Francisco García Jiménez de Guayaquil encontró una correlación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente (Pita, 2019). Estos resultados son congruentes con los obtenidos en nuestra investigación, sugiriendo que un ambiente laboral positivo contribuye al mejor desempeño de los docentes.

En relación con la dimensión de conflicto y cooperación, nuestros datos indican que el 57.9% de los docentes están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que existe cooperación en la institución. Este porcentaje es comparable con los hallazgos de un estudio realizado en el Instituto Superior Tecnológico Vicente León, donde se evidenció que las dimensiones de clima laboral, como la identidad y el apoyo, se correlacionan positivamente con el desempeño docente (Baena Paz, 2017). Esto sugiere que la percepción de cooperación y apoyo dentro de la institución es un factor clave para el rendimiento docente.

En cuanto a las relaciones interpersonales, el 67.1% de los docentes en nuestro estudio perciben un ambiente de trabajo cordial. Este hallazgo es respaldado por una investigación que destaca la importancia de las relaciones interpersonales en el desempeño docente, indicando que un ambiente laboral armónico mejora la motivación y el compromiso de los profesores (Pruna, 2017).

## Conclusiones

El estudio llegó a determinar que existe correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los docentes del Instituto Nacional Mejía, mediante el coeficiente de correlación de Pearson el mismo que dio como resultado una relación positiva considerable  $r=0.783$  y con un nivel de significancia p-valor menor que 0.01. lo que significa que existe dependencia significativa en vista que existe un 99% de confianza de que la correlación sea verdadera y solo el 1% de probabilidad de que sea errónea.

Asimismo, se llegó a conocer que, aunque la mayoría de docentes en la dimensión de conflicto y cooperación de la variable clima organizacional consideran que existen áreas donde el trabajo en equipo es adecuado, las instalaciones y los recursos para realizar sus actividades son suficientes, un porcentaje considerable de docentes no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, otros manifiestan estar en desacuerdo y unos pocos en total desacuerdo. Es ahí donde se pueden profundizar con futuras investigaciones para conocer porque estos docentes no concuerdan con la opinión de la mayoría.

De igual manera, la variable desempeño laboral en una de sus dimensiones como es las relaciones interpersonales, en la que algunos docentes quienes fueron parte del estudio indican no estar totalmente de acuerdo con la mayoría de sus compañeros en cuanto a que existen relaciones cordiales entre todos los miembros de la institución, asimismo mencionan que el compañerismo y la colaboración es todavía insuficiente para poder llevar a cabo todas las acciones que requieren desarrollarse en el establecimiento con el fin de brindar un mejor servicio a la comunidad.

## Referencias

Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación* (Sexta). Espisteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>

- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación* (3ra Edición). Grupo Editorial Patria.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Tercera). Pearson.  
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones* (Primera). Trillas.  
<https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Cortés, M. E., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación* (Primera). Universidad Autónoma del Csamén.  
[https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](https://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edición). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Meza, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la Universidad Linda Vista, en Chapas*. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/901>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa—Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Cuarta Edición). Ediciones de la U.  
<https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigacioc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redaccioc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Palomo, M. T. (2008). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (Quinta edición). ESIC Editorial.  
[https://books.google.com.ec/books?id=vFjZv21aFygC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.ec/books?id=vFjZv21aFygC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)



Peña, H. (2018). *Clima Organizacional construcción personalista del medio ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial*. (Primera Edición). UPSE.

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>

Pita, K. J. (2019). *Clima laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores de la empresa Alexer S.A.* <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4802>

<http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4802>

Pruna, J. P. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en la Unión Sindical de Trabajadores del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito* [Quito: UCE].

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/11797>