

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD
"JAIME BAUSATE Y MEZA" JESÚS MARÍA - LIMA, 2016.**

*CLIMATE AND TEACHING PERFORMANCE ORGANIZACIONAL AT THE
UNIVERSITY " BAUSATE AND JAIME MEZA " JESUS MARIA - LIMA, 2016.*

*CLIMA ORGANIZACIONAL E DESEMPENHO ENSINO NA UNIVERSIDADE "JAIME
BAUSATE E MEZA" JESÚS MARÍA - LIMA, 2016.*

Recibido: 2 de febrero de 2018

Aceptado: 10 de marzo de 2018

Rhomas Diego **BARRIGA RODRÍGUEZ**¹

Tamara Tatiana **PANDO EZCURRA**²

ISSN: 2617-619X

Resumen.- El diseño de la investigación es transeccional, correlacional, causal. bivariada, transversal. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición y consta de dos variables: El clima organizacional que tiene las siguientes dimensiones: Talento humano, diseño organizacional y cultura organizacional. La variable desempeño docente comprende las siguientes dimensiones: capacidad pedagógica, responsabilidad de desempeño, relaciones interpersonales y resultados de la labor educativa que se aplicó a los 40 docentes de la muestra.

En los que encontramos que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es BUENA de 0,755 y el p_ valor es de 0,001 por lo tanto vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 motivo por el cual se

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

rechaza la hipótesis Nula y se acepta la hipótesis alterna que sugiere que el clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Lima 2016. Validándola.

Palabras Clave: Clima Organizacional – Desempeño docente - Universidad "Jaime Bausate y Meza" - Jesús María - Lima.

Abstract.- The organizational climate that has the following dimensions: human talent, organizational design and organizational culture for two structured data collection and measurement variables and consists of two questionnaires were prepared. The teacher performance variable covers the following dimensions: teaching skills, responsibility performance, interpersonal relationships and results of the educational work that was applied to 40 teachers in the sample.

We find that the correlation coefficient Spearman Rho is GOOD $p < 0.001$ and 0.755 value is therefore we see that there is a direct relationship and a significance level of less than 0.05 why is rejected the null hypothesis and the alternative hypothesis that suggests that organizational climate is related to teacher performance at the University "Bausate and Jaime Meza" is accepted. Jesus Maria. 2016 Lima construct validity.

Keywords: Organizational Climate - Teachers' Performance - University "Bausate and Jaime Meza" - Jesús María - Lima.

Introducción. - No es desconocido que en las universidades del Perú se encuentra un porcentaje mayoritario de docentes profesionales y académicos, que no reúnen los requisitos de competencias metodológicas y didácticas para asumir el rol de dinamizadores de la producción de conocimientos en el marco de modernidad que significan las nuevas corrientes de aptitudes y actitudes de la sociedad.

En este marco entendemos que el clima organizacional, que implica el concurso del sistema administrativo y académico de la universidad, juega un

preponderante rol en el desempeño docente y es necesario establecer la influencia que ésta ejerce, a través de un estudio científico y sistematizado que nos proporcione luces sobre la situación actual entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Universidad Jaime Bausate y Meza.

La Universidad Jaime Bausate y Meza tiene su antecedente más cercano en la histórica Escuela de Periodismo Jaime Bausate y Meza, fundada en Lima, el 23 de agosto de 1958. Desarrolla una constante y fecunda labor académica de formación de periodistas y comunicadores sociales. De sus aulas han egresado profesionales de talento que han destacado en el periodismo escrito, radial, televisivo y en otras especialidades.

El punto más álgido de su devenir histórico tuvo lugar el 13 de noviembre del 2008, cuando en su propio campus, el presidente de la República, Dr. Alan García Pérez, promulgó la Ley N° 29278, que le da la justa y esperada denominación de Universidad Jaime Bausate y Meza. Dicha ley señala que la Universidad continuará confiriendo el grado académico de Bachiller y el título profesional de Licenciado en Periodismo. Los egresados serán inscritos en el Registro Nacional de Grados y Títulos de la Asamblea Nacional de Rectores.

Actualmente se reconoce que la práctica de un buen clima organizacional en una universidad favorece enormemente a los esfuerzos de los docentes que encaminan su desempeño docente con rumbo hacia la calidad, de tal manera que todo aquello que apoye al conocimiento de la realidad de las universidades es pertinente, más aún si es mencionado entre los objetivos a la universidad "Jaime Bausate y Meza" de Jesús María que es la materia de nuestro trabajo de investigación.

Objetivo.- Esta tesis tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Lima 2016. Es una investigación sustantiva, de tipo descriptivo correlativo cuyo diseño de investigación es No Experimental. De acuerdo a una serie de ideas y lineamientos conceptuales, se hace necesario exponer y organizar planteamientos que sirvan como punto inicial en el contexto teórico, por lo que se presenta a continuación una serie de investigaciones.

Según **Olaz Capitán (2009)** realizó un estudio titulado: "Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias". El análisis del clima laboral debe concebirse, más que como un estado, cercado en el tiempo, como un proceso dinámico que varía en función de unas coordenadas espacio-temporales, sin que por esto pueda asegurarse una proyección del mismo, aún en el corto plazo. Según el estudio, la definición de un modelo de gestión por competencias ayuda a la construcción de una dinámica organizativa y de gestión de recursos humanos, explicitando los valores

Medina, Meralda (2008). Realizó un estudio para optar un magister en gerencia educativa, titulado: "Cultura y Clima en las organizaciones educativas, universidad pedagógica libertador". Esta investigación fue sustentada bajo la teoría de sistema y del desarrollo organizacional. **Arteaga. Beatriz (2005)**, desarrolló la investigación: "Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los docentes de la escuela bolivariana acatuto, municipio Píritu, estado alcón, Universidad Santa María". Cuyo objetivo fue establecer relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y clima organizacional señalando la importancia entre estos tres elementos en una organización.

Saccsa J. (2010) trabaja sobre: "Relación entre el Clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del Distrito de San Martín de Porras". Concluyó que existe relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (CEBAs).

Mescua (2010), Realizó su tesis "El Clima Organizacional y el Desempeño Docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, del distrito de Pichanaqui – Chanchamayo en el año 2010", para optar el Grado Académico de Magíster en Ciencias de la Educación en la Mención de Gestión Educativa.

La variable de estudio es el desempeño docente que **Montenegro (2003)** y

Barberá (2013) lo definen como el “conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo”; agregando que estas acciones están determinadas por factores asociados a los docentes, estudiantes y al entorno. **Cuenca (2011)** define desempeño docente como “una práctica relacional; es decir, como el desarrollo de capacidades de interacción con el otro, de conocimiento del otro, así como del uso de diversos medios y modos para comunicarse con ese otro.”

Valdés (2004), se refiere a desempeño docente como una “variable influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar. El fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes.” El Ministerio de Educación (MINEDU) de nuestro país, por su parte, propone el documento “Marco de un buen desempeño docente” (2011) en el que define a la docencia como un “quehacer en complejo”. El clima organizacional es un moderno enfoque del comportamiento humano en las organizaciones, que actualmente ha cobrado gran interés en el ambiente empresarial.

Chiavenato (2002), se refiere al clima organizacional como “la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que relación ostensiblemente en su comportamiento. El clima organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación” (p. 345).

La cultura a través del tiempo, ha sido una mezcla de rasgos y distintivos espirituales y afectivos que caracterizan a una sociedad o grupo social en un periodo determinado. Engloba además modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias

El diseño aplicable es **correlacional explicativa**, el cual permitirá la relación entre las variables del estudio, para ello se utilizará la correlación de Rho Spearman y se representa de la siguiente manera:

CO \longrightarrow DD

CO = Clima Organizacional
 DD = Desempeño docente

Resultados y Discusión. -

Tabla N° 1

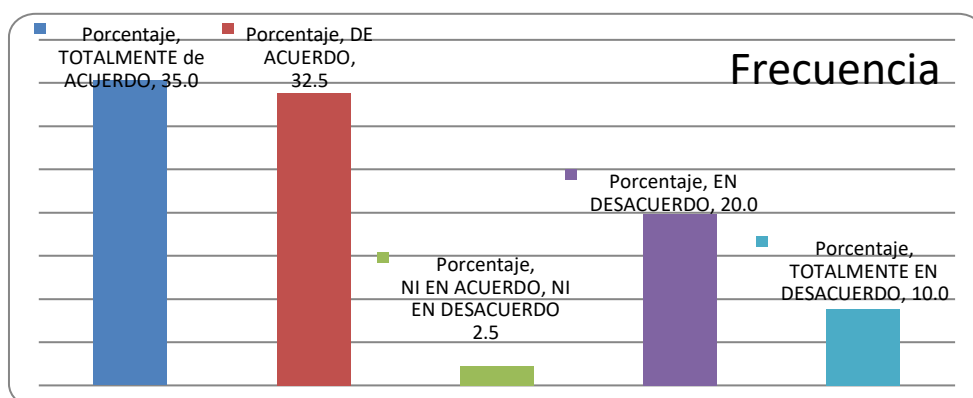
Frecuencias y porcentajes de Talento Humano

INTERVALO	fi	%	Porcentaje Acumulada
Totalmente en desacuerdo	4	10.0	10.0
En desacuerdo	8	20.0	30.0
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1	2.5	32.5
De acuerdo	13	32.5	65.0
Totalmente de acuerdo	14	35.0	100.00
Total:	40	100.0	

Fuente: El autor

Gráfico N° 1

Diagrama de barras de frecuencia de Talento Humano



Fuente: El autor

Observamos en el Gráfico N°1 que la mayor respuesta está en el TOTALMENTE DE ACUERDO y que el 67,5 % se encuentra por encima de NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO.

Tabla N° 2

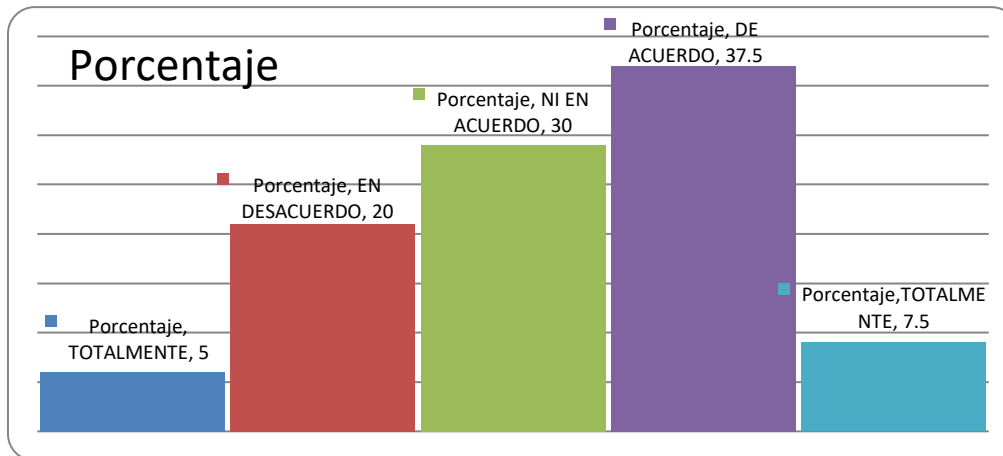
Frecuencias y porcentajes de dimensión Diseño Organizacional

INTERVALO	fi	%	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	5%	5%
En desacuerdo	8	20%	25%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	12	30%	55%
De acuerdo	15	37.5%	92.5%
Totalmente de acuerdo	3	7.5%	100%
Total:	40	100%	

Fuente: El autor

Gráfico N° 2

Frecuencias de la dimensión Diseño Organizacional



Fuente: El autor

Observamos en el Gráfico N° 2 que la mayor respuesta está en DE ACUERDO y que el 55 % se encuentra por encima de NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO

Tabla N° 3

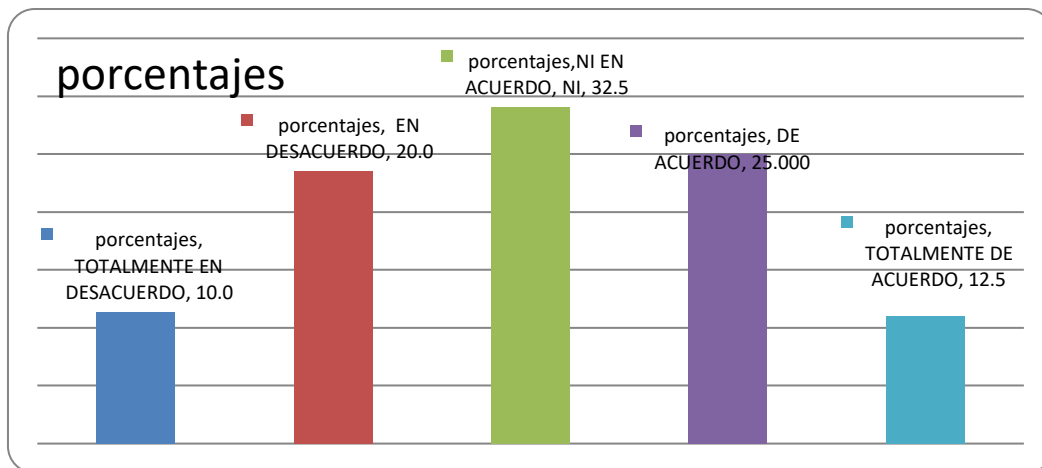
Frecuencias y Porcentajes de Dimensión Cultura Organizacional

Intervalo	fi	%	Porcentaje Acumulada
Totalmente en desacuerdo	4	10.0	10.0
En desacuerdo	8	20.0	30.0
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	13	32.5	62.5
De acuerdo	10	25.0	87.5
Totalmente de acuerdo	5	12.5	100
Total:	40	100	

Fuente: El autor

Gráfico N° 3

Porcentaje en Barras de Dimensión Cultura Organizacional



Fuente: El autor

Observamos en el Gráfico N° 3 que la mayor respuesta está en NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO y que el 62.5 % se encuentra por encima de NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO.

Tabla N° 4

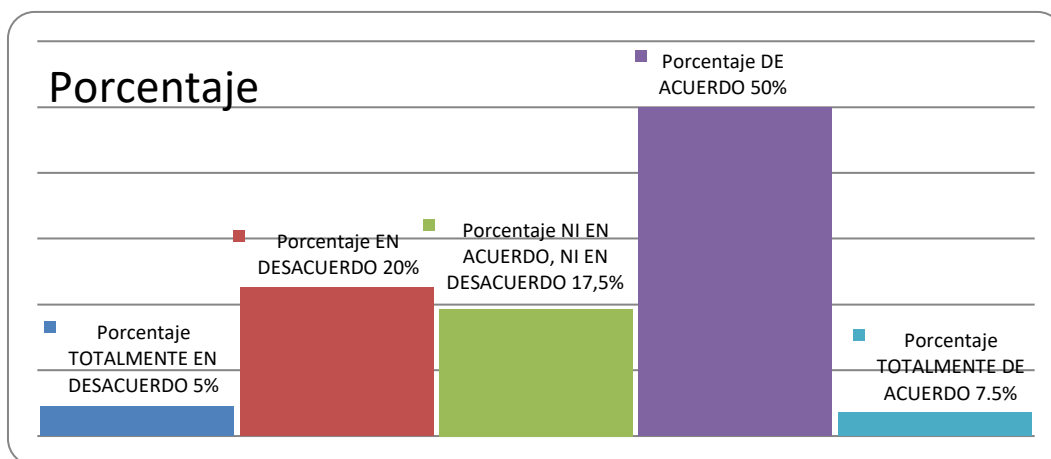
Frecuencia de la Variable Desempeño Docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente en desacuerdo En	2	5,0	5,0	5,0
	desacuerdo Ni en	8	20,0	20,0	25,0
	acuerdo, ni en	7	17,5	17,5	42,5
	desacuerdo				
	De acuerdo	20	50,0	50,0	92,5
	Totalmente de acuerdo	3	7,5	7,7	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: El autor

Gráfico 4

Porcentaje Barras de la Variable Desempeño Docente



Fuente: El autor

Observamos en el Gráfico N° 4 que la mayor respuesta está EN ACUERDO, y que el 57.7 % se encuentra por encima de NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO

Tabla N° 5

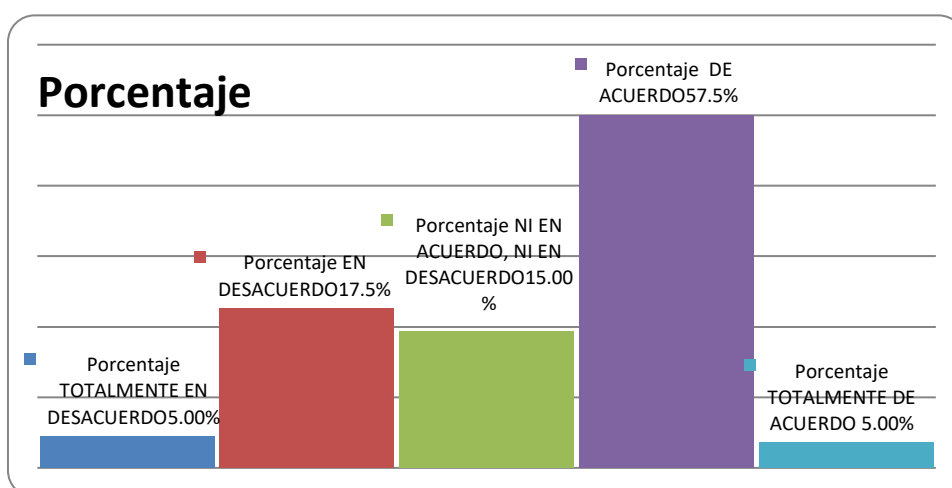
Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión Capacidad Pedagógica

INTERVALO	fi	%	Porcentaje Acumulada
Totalmente en desacuerdo	2	5.0	5.0
En desacuerdo	7	17.5	22.5
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	6	15.0	37.5
De acuerdo	23	57.5	95.0
Totalmente de acuerdo	2	5.0	100.00
Totales:	40	100.000	

Fuente: El autor

Gráfico 5

Porcentaje Barras de la Dimensión Capacidad Pedagógica



Fuente: El autor

Observamos en el Gráfico N° 5 que la mayor respuesta está en DE ACUERDO y que el 62.5% se encuentra por encima de NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO

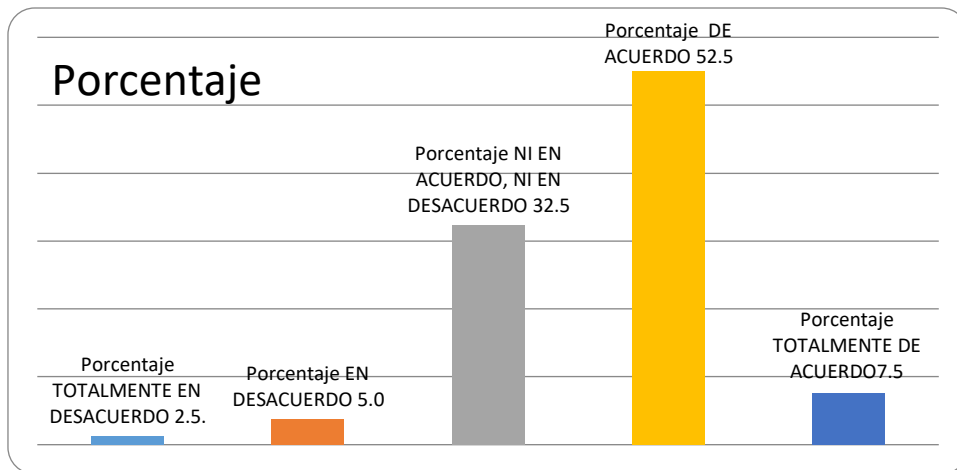
Tabla N° 6

Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión Responsabilidad en el Desempeño

INTERVALO	fi	%	Porcentaje Acumulada
Totalmente en desacuerdo	1	2.5	2.5
En desacuerdo	2	5.0	5.0
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	13	32.5	40.0
De acuerdo	21	52.5	92.5
Totalmente de acuerdo	3	7.5	100.000
Total:	40	100.000	

Gráfico N° 6

Porcentaje en Barras de la Dimensión Responsabilidad en el Desempeño



Fuente: El autor

Observamos en el Gráfico N° 6 que la mayor respuesta está en DE ACUERDO y que el 60,0 % se encuentra por encima de NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO

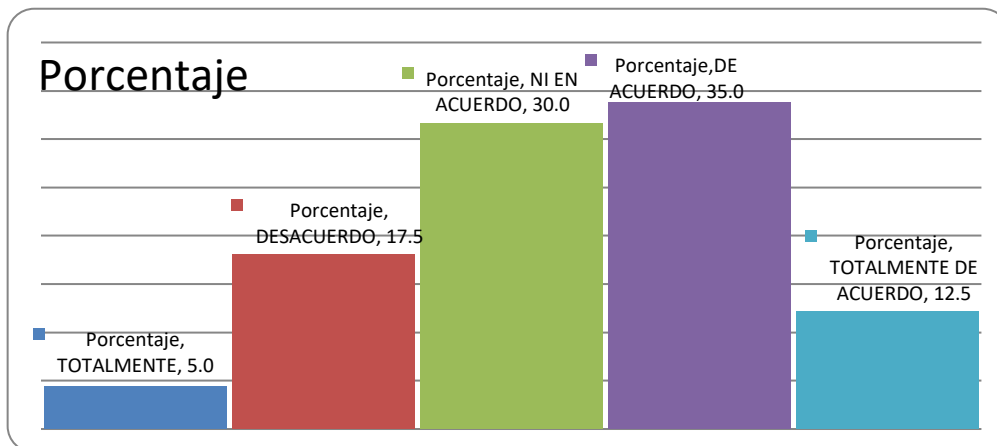
Tabla N° 7

Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión Relaciones Interpersonales

INTERVALO	fi	%	Porcentaje Acumulada
Totalmente en desacuerdo	2	5.0	5.0
En desacuerdo	7	17.5	22.5
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	12	30.0	52.5
De acuerdo	14	35.00	87.5
Totalmente de acuerdo	5	12.5	100.000
Total:	40	100.000	

Gráfico N° 7

Frecuencia en Barras de la Dimensión Relaciones Interpersonales



Fuente: El autor

Observamos en el Gráfico N° 7 que la mayor respuesta está en DE ACUERDO y que el 52,5 % se encuentra por encima de NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO

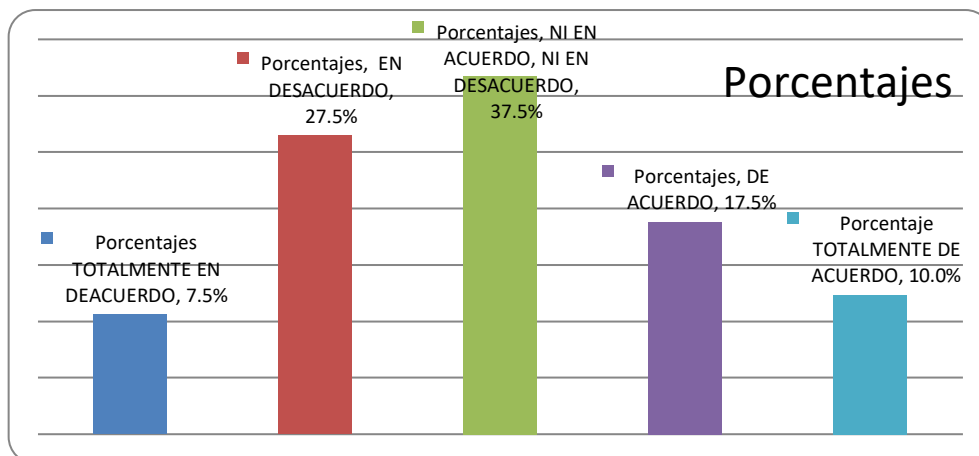
Tabla N° 8

Frecuencias y Porcentajes de la Dimensión Resultados de la Labor Educativa

CODIFICACIÓN	fi	%	Porcentaje Acumulada
Totalmente en desacuerdo	3	7.5%	7.5%
En desacuerdo	11	27.5%	35%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	15	37.5%	72.5%
De acuerdo	7	17.5%	90%
Totalmente de acuerdo	4	10%	100%
Total:	40	100%	

Gráfico N° 8

Porcentaje en Barras de la Dimensión Resultados de la Labor Educativa



Fuente: El autor

Observamos en el Gráfico N° 8 que la mayor respuesta está en NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO y que el 42.5 % se encuentra por debajo de NI EN ACUERDO, NI EN DESACUERDO.

Conclusiones. – Se ha demostrado que:

1. Existe relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Pues el coeficiente de correlación es BUENA de 0,755, vemos que existe una relación directa y

un nivel de significancia menor que 0,05, motivo por el cual se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: El clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Lima 2016

2. Existe relación entre el talento humano en el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman es BUENA de 0,684, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se RECHAZA la hipótesis Nula y se ACEPTA la alterna: el talento humano se relaciona con el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Lima
3. Existe relación entre el diseño organizacional en el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman es MODERADA de 0,577, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,01 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: El diseño organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Lima 2016.
4. Existe relación entre la cultura organizacional en el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Pues el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,646 equivalente a una BUENA correlación y el p_ valor es de 0,01 por lo tanto establecemos que tiene un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis Nula y se acepta la alterna: la cultura organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Lima 2016

Recomendaciones. - Se recomienda:

- Que las personas que tengan implicancia directa con el clima organizacional, generen ambientes y tratos de trabajos más adecuados con el objetivo de elevar el desempeño docente de la Universidad.
- Elevar el talento humano del personal que tienen responsabilidades administrativas para un mejor desempeño docente.

- Mejorar el diseño organizacional con el objetivo de plantearse planes de mejoras continuas que conlleve al desempeño docente
- Mayores incentivos al personal docente y administrativo que destaca en su labor, con el objetivo de elevar su cultura organizacional hacia el trabajo

Referencias Bibliográficas

- Barberá, I. (2013)** El entendimiento del entorno como factor clave para el desarrollo docente. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* N° 28. pp. 48-52.
- Chiavenato, I. (2006)** *Introducción a la teoría General de la Administración.* 7ª Edición. México. Editorial Mc Graw Hill. 2006.
- Cuenca, R. (2011).** *Discursos y nociones sobre el desempeño docente: diálogos con maestros.* Lima: Fundación SM.
- Fernández T. (2009)**, en su tesis "influencia del clima organizacional en el desempeño docente en las Instituciones Educativa de la UGEL 14-Oyon"
- Ministerio de Educación del Perú (2010) (MINEDU):** Lineamientos y Estrategias Generales Para la supervisión Pedagógica.
- Ministerio de Educación del Perú (2009) (MINEDU):** Manual De Supervisión Pedagógica. Dirección de Investigación, Supervisión y Documentación Educativa.
- Montenegro, I. (2003).** *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos.* Bogotá: Editorial Magisterio.
- Olaz Capitán, Á. (2009).** Definición de un modelo de clima laboral basado en la gestión por competencias. Universidad de Murcia, Departamento de Sociología y Política Social, España
- Saccsa, J (2010)** Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica alternativa del Distrito de San Martín de Porra (tesis de maestría) Universidad Nacional mayor de San Marcos
- Valdés H. (2009)**, *Manual de Buenas Prácticas de Evaluación del Desempeño Profesional de los docentes.* Consejo nacional de Educación del Perú, Perú.