

Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2024,
Volumen 8, Número 1.

DOI de la Revista: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1

**CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA
COMPETENCIA LABORAL DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA 9 DE
DICIEMBRE, HUAMANGA AYACUCHO – 2022**

**INSTITUTIONAL CLIMATE AND ITS RELATIONSHIP WITH
TEACHING WORK COMPETENCE IN THE 9 DE DICIEMBRE
PUBLIC EDUCATIONAL INSTITUTION, HUAMANGA
AYACUCHO – 2022**

Elizabeth Quispe Segama
Universidad Nacional Mayor de San Marcos , Peru

Abelardo Rodolfo Campana Concha
Universidad Nacional Mayor de San Marcos , Peru

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.10419

Clima Institucional y su Relación con la Competencia Laboral Docente en la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Huamanga Ayacucho – 2022

Elizabeth Quispe Segama¹

eliquispesegama@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-6625-4259>

Estudiante de Maestría en Educación
Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Peru

Abelardo Rodolfo Campana Concha

acampanac@unmsm.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-1098-9508>

Docente de Educación Universidad Nacional
Mayor de San Marcos
Peru

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre clima institucional y competencia laboral docente en EBR. **Materiales y Método:** Diseño correlacional, se emplearon cuestionarios la muestra conformada por 50 profesores, se procesó mediante SPSS. **Resultados:** se halló 47,7% de relación entre las variables, percibieron como a veces adecuado, también para las hipótesis específicas salió 30,1%, 45,5%, 45,4%, 41,3%, 39,4% y 26,0% referente mostrándose una correlación entre moderada y baja. **Conclusión:** Estableciéndose las categorías tratadas y el comportamiento de sus dimensiones llegan a un nivel moderado, prevaleciendo como respuestas de tendencia intermedia el cual no es satisfactorio.

Palabras clave: tolerancia, autoestima, convivencia, horizontalidad, empatía

¹ Autor principal

Correspondencia: eliquispesegama@gmail.com

Institutional Climate and its Relationship with Teaching Work Competence in the 9 de Diciembre Public Educational Institution, Huamanga Ayacucho – 2022

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between institutional climate and teaching job competence in EBR. Materials and Method: Correlational design, questionnaires were used, the sample made up of 50 teachers was processed using SPSS. Results: a 47.7% relationship was found between the variables, perceived as sometimes adequate, also for the specific hypotheses it came out 30.1%, 45.5%, 45.4%, 41.3%, 39.4% and 26.0% reference, showing a correlation between moderate and low. Conclusion: Establishing the categories treated and the behavior of their dimensions reach a moderate level, prevailing as responses of intermediate tendency which is not satisfactory.

Keywords: tolerance, self-esteem, coexistence, horizontality, empathy

Artículo recibido 20 enero 2024

Aceptado para publicación: 25 febrero 2024



INTRODUCCIÓN

Rodríguez, (2004) menciona: a las características psicosociales practicados en la escuela, donde participan: factores: estructurales, personales y funcionales, donde cada institución mantiene una peculiaridad.

Onetto (2004) considera es producto de las relaciones interpersonales, muy relacionados entre personas, sin involucrar sin embargo limitan las relaciones practicadas (p.30).

Boloy y Bermejo (2018) detallan: toda relacion interpersonal es saludable, si existe motivación y brindar satisfacción a los clientes.

Atalaya (2016) describe: algo invisible, dentro la organización, debido porque es necesario aspectos que determinan tipos de clima dentro las organizaciones. Por lo cual influyen en los trabadores en general.

Bris (2000) especifica existen muchos factores que repercuten en el clima considera aportes de Brunet y Likert quienes proponen:

- Uso de las Tics.
- Cargo directivo.

Perrenoud (2012) considera desempeño como actividad, y capacidad de ejecutar tareas asignadas de la mejor manera.

Zabalza (2003) conceptualiza, al conjunto de saberes como: éticos, vivenciales, cognitivos, emocionales y prácticos, requisitos del maestro en el aula m debiera emplear para lograr los aprendizajes (p.54).

Devalle y Vega (1999 citaron a Artavia y Fallas, 2012), quienes afirman la formación continua profesional permite superar su ejercicio laboral de manera mejorar su productividad.

Braslavsky (1997) especifica:

Los maestros tienen conciencia referente sus requerimientos para desarrollarse, pero les falta informaciones suficientes para realizar cambios, debido a ello aun practican metodologías tradicionales.

Chiavenato (2000) específica sobre aspecto interpersonal:

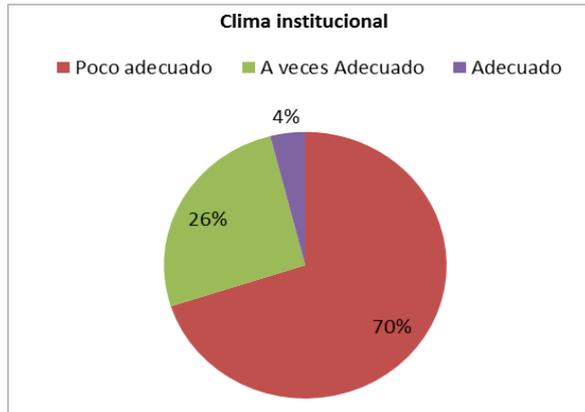
Las personas deben interrelacionarse dentro la institución donde laboran, considera nivel de libertades y responsabilidades donde deben interactuar, siendo importante para toda relacion.

MATERIALES Y MÉTODO

Estudio correlacional, cuantitativo, explicativo. Población fue conformada por 50 maestros se empleó el método deductivo fue procesado mediante el SPSS.

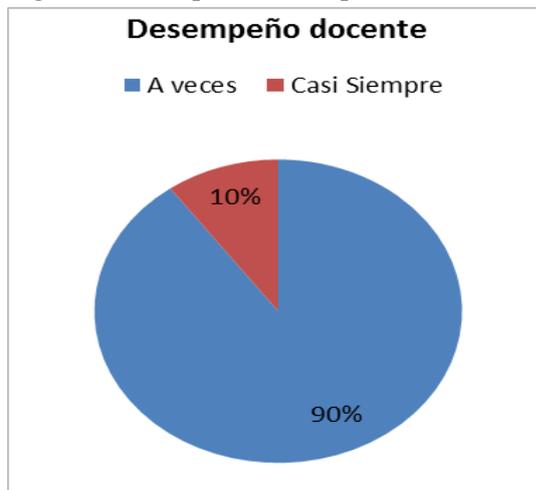
RESULTADOS

Figura 1. Apreciación clima institucional



Apreciaron 70% poco adecuado, 26% a veces adecuado y 4% adecuado. Respecto a la percepción de la variable no es lo esperado.

Figura 2. Percepción desempeño docente



Referente competencia laboral docente, 90% percibieron también a veces adecuado y 10% adecuado, determinándose que la mayoría no están conformes con el trabajo de sus maestros

Prueba de Hipótesis General

- El clima institucional se vincula significativamente con la competencia laboral docente.

Tabla 1. Correlación HG

CORRELACIONE		CLIMA INSTITUCIONAL	COMPETENCIA LABORAL DOCENTE	
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	1.000	0.477**
		Sig. (bilateral)	0.0	0.000
		N	50	50
	COMPETENCIA LABORAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	0.477**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.0
		N	50	50

Existe un moderada $Rho = 0.477$, se aceptó la hipótesis de trabajo. Confirmando que percibieron estar no conformes la relación entre ambas categorías.

Prueba hipótesis específica 1

H1. La dimensión tolerancia se asocia significativamente con la competencia laboral docente.

Tabla 2. Correlación He1

CORRELACION		TOLERANCIA	COMPETENCIA LABORAL DOCENTE	
Rho de Spearman	TOLERANCIA	Coefficiente de correlación	1.000	0.401**
		Sig. (bilateral)	0.0	0.034
		N	50	50
	COMPETENCIA LABORAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	0.401**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.034	0.0
		N	50	50

Se halló una relación al 40,1% siendo moderado, en referencia al aspecto de la tolerancia que tienen los maestros en sus desempeños.

Prueba hipótesis específica 2

H2. La dimensión empatía se asocia significativamente con la competencia laboral docente.

Tabla 3. Correlación he2

CORRELACION		EMPATÍA	COMPETENCIA LABORAL DOCENTE	
Rho de Spearman	EMPATÍA	Coefficiente de correlación	1.000	0.260
		Sig. (bilateral)	0.0	0.069
		N	50	50
	COMPETENCIA LABORAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	0.260	1.000
		Sig. (bilateral)	0.069	0.0
		N	50	50

Se encontró $Rho = 0.260$ débil aceptándose hipótesis nula, en consecuencia, el aspecto empatía puesta en práctica por los docentes aún carecen vistas como no apropiadas.

Prueba hipótesis específica 3

Ha. La dimensión convivencia se asocia significativamente con la competencia laboral docente.

Tabla 4. Correlación He 3

CORRELACIONES		CONVIVENCIA	COMPETENCIA LABORAL DOCENTE	
Rho de Spearman	CONVIVENCIA	Coefficiente de correlación	1.000	0.413**
		Sig. (bilateral)	0.0	0.003
		N	50	50
	COMPETENCIA LABORAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	0.413**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.003	0.0
		N	50	50

Se observó $Rho = 0.413$ respecto a las formas de convivencia practicadas por los maestros, que deben superarse al respecto, debido asimismo mayormente valoran inadecuado.

Prueba hipótesis específica 4

Ha. La dimensión horizontalidad se asocia significativamente con la competencia laboral.

Tabla 5. Correlación He 4

CORRELACIONES		HORIZONTALIDAD	COMPETENCIA LABORAL DOCENTE	
Rho de Spearman	HORIZONTALIDAD	Coefficiente de correlación	1.000	0.394**
		Sig. (bilateral)	0.0	0.005
		N	50	50
	COMPETENCIA LABORAL DOCENTE	Coefficiente de correlación	0.394**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.005	0.0
		N	50	50

Se estableció una correlación de 39,4% moderada, aceptándose la hipótesis de trabajo, persiste una percepción mayoritaria que el trato horizontal es poco practicado por los directivos.

Prueba hipótesis específica 5

H5. La dimensión autoestima se asocia significativamente con la competencia laboral docente.

Tabla 6. Correlación PE5

CORRELACIONES		AUTOESTIMA	DESEMPEÑO DOCENTE	
Rho de Spearman	AUTOESTIMA	Coefficiente de correlación	1.000	0.454**
		Sig. (bilateral)	0.0	0.001
		N	50	50
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	0.454**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	0.0
		N	50	50

Resultó $Rho = 0.454$ moderada, en cuanto llevar cabo la práctica de autoestima de igual forma no está siendo manejado como amerita.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El presente estudio se propuso el objetivo general de investigación: determinar la correlación entre el clima institucional y competencia laboral docente. Se ha demostrado de acuerdo a los datos estadísticos, efectivamente existe una relación de solo a veces adecuada entre las variables estudiadas, de esta manera encontrándose la existencia de deficiencias las cuales deberán ser subsanadas de acuerdo a las conclusiones, sobre todo las recomendaciones indicadas en la presente investigación científica.

Para la hipótesis general se estableció una correlación moderada al 47,7%, en cuanto la percepción de la variable clima institucional la mayoría opinó a veces adecuado, respecto a competencia laboral docente de igual manera percibieron es a veces adecuado. Los mencionados resultados hallados afirman que entre las variables en estudio la relación es significativa. Esto tiene un cierto parecido a los estudios de Capetillo (2020) quien confirmó que un clima inadecuado genera desinterés para conseguir mejores resultados por parte de los integrantes de la institución, un aspecto puede ser la falta de identificación.

Por otro lado, se encontró un coeficiente de correlación moderada $Rho = 0.401$, se aceptó la hipótesis alterna, respecto la dimensión tolerancia mayormente opinaron a veces adecuado, frente manejo de competencias laborales docentes también es a veces adecuado. Al respecto se entiende la tolerancia y autoestima no están siendo bien direccionada por parte de la institución, siendo necesario seguimiento y monitoreos por parte de la organización como indica Aimara (2021) para establecer la influencia en las actitudes en los colaboradores, siendo necesario un estudio experimental para determinar los cambios específicos con entre el clima y las competencias laborales, sin embargo, estos aportes dan unos primeros indicios.

En cuanto al aspecto de la convivencia que existe en el mencionado colegio resulto una correlación al 41,30% se aceptó la ha, puesto que la mayoría de los encuestados afirman el aspecto convivencia entre los actores educativos no es bueno. También se una correlación al 39,4% entre el trato horizontal entre los actores educativos quienes manifiestas mayoritariamente no se cumple tal aspecto. De igual modo se estableció un coeficiente de correlación débil de 26%, donde la mayoría afirma que el trato empático

que deben practicarse en la institución se da pocas veces o entre algunos colegas de manera afectando la labor de los docentes.

Conforme los resultados encontrados, referente a las dimensiones de la variable clima institución, se consideró: tolerancia, autoestima, convivencia, horizontalidad, empatía, los cuales reflejan un tanto que la muestra mayormente responde que solo a veces es adecuado el empleo de las mencionadas dimensiones en el ejercicio del clima institucional que se practica en la institución educativa.

Al respecto las competencias laborales de los docentes, en cuanto a las dimensiones como: idoneidad, pertinencia, fluidez, producto, calidad y de acuerdo a los resultados hallados no concuerdan con lo dicho por Tobón, porque probablemente perturbados por un clima institucional no apropiado no pueden cumplir sus exigencias para lo que fueron formados y desempeñarse con alto grado de profesionalidad en beneficio de los estudiantes.

La presente investigación científica, sobre todo los resultados hallados se pueden generalizar primero para la institución estudiada, luego para las instituciones educativas de la región y luego servir a otras investigaciones en el campo educativo, de manera mejorar la calidad del servicio educativo y por tanto el desarrollo del país.

CONCLUSIONES

La variable clima institucional en la institución educativa 9 de diciembre de la ciudad de Huamanga no es el apropiado, porque existen desajustes en cuanto al manejo de la tolerancia, la autoestima, sobre todo la convivencia, el trato horizontal, la empatía, por lo que la competencia laboral docente no se aprovecha el talento que poseen cada uno de los docentes, afectando los aprendizajes en los educandos.

Respecto al trato de tolerancia del clima institucional no es practicado adecuadamente, porque aún se trabaja bajo reglas muy estrictas en su defecto demasiado flexible, de manera repercutiendo en la competencia laboral de los docentes, el cual afecta el aprendizaje de los estudiantes.

Decide la autoestima de los actores educativos de la población estudiada es preocupante ya que no se valoran adecuadamente con respecto al cuidado personal, repercutiendo en la competencia laboral de los actores educativos.



Referente al manejo de convivencia de los actores educativos en la población estudiada, tampoco es adecuado existiendo problemas controversiales, afectando la competencia laboral de los docentes y por tanto influenciado en el aprendizaje de los estudiantes.

El trato horizontal no se practica, prevaleciendo el trato vertical, la imposición entre los directivos con todo el personal de la institución educativa estudiada, por lo que repercute en la competencia laboral de los docentes.

En cuanto a la dimensión empatía, no es lo esperado de parte el directivo con los integrantes de la comunidad educativa estudiada no es buena, por lo que afecta la competencia laboral docente en la institución educativa sometida al estudio.

AGRADECIMIENTOS

A la UNMSM, docentes y directivos de la institución estudiada.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aimara, D. (2021). Diseño de las competencias laborales para el personal administrativo a través de la cultura organizacional de la Universidad Politécnica Salesiana sede Quito [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8111>
- Artavia, C. y Fallas, M. (2012). Orientación y diversidad: Por una educación valiosa para todos y todas. Revista Electrónica Educare, 16, 47-52. <https://www.redalyc.org/pdf/1941/194124704005.pdf>
- Atalaya, O. (2016). Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo UGEL 07 – 2013 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Beltran, J. y Bueno, J. (1995). Psicología de la educación. Boixareu Universitaria.
- Boloy, E. y Bermejo, M. (2018). Clima organizacional: para una gestión inteligente del factor humano.: El estudio del clima organizacional, herramienta para los directivos. Academia Española.
- Braslavsky, C. (1997). Reflexiones acerca de los discursos y practica en las políticas educativas. Edición Novedades Educativas.
- Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Educar, 27, 103-117. <https://www.raco.cat/index.php/educar/article/download/20736/20576>
- Capetillo, F. (2020). Estudio diagnóstico de clima organizacional en institución educativa [Tesis de maestría, Instituto Tecnológico de Matamoros].

https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/1259/1/Francisca%20Mireya%20Capetillo-Clima%20Organizacional%20en%20Institucion%20educativa_Capetillo%20.pdf

- Chavez, G. y García, Y. (2003). Manual para el diseño de sistemas de calidad basados en competencias laborales. Editorial Panorama.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos. Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la Teoría General de la Administración. Mc Graw Hill.
- Díaz, V. (2006). Metodología de la investigación científica y bioestadística. RIL Editores.
- Esteve, J. (2006). Identidad y desafíos de la condición docente. In: TENTI, E. El oficio de docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI. Siglo XXI.
- Fernández, A. (2004). Investigación y técnicas de mercado. ESIC Editorial.
- Gamboa, D. y Méndez, M. (2021). Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde, Trujillo 2020 [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo].
- Garreta, J. y Llevot, N. (2007). La relación familia - escuela: ¿Una cuestión pendiente?. Ediciones de la Universitat de Lleida.
- Gómez, L. (2008). El Profesorado ante la conflictividad del ámbito Docente. Documento de estudio del Programa de Doctorado [Tesis doctoral, Universidad de Valencia].
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/377472/fgt1de1.pdf;jsessionid=13B1C40E3D689A955F8ECE9A1E8F7396?sequence=1>
- González, M. (2019). Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil [Tesis de maestría, Universidad Católica]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13190/1/T-UCSG-POS-MAE-235.pdf>
- Guardia, G. (2018). Estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional en la I.E.P. “Leoncio Prado” Distrito de Alto Selva Alegre, Provincia de Arequipa, Departamento de Arequipa – 2015 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
- Hernández, F. (2018). Propuesta para el manejo de competencias didácticas en docentes de nivel Preescolar [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de Morelos].
<http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/441/HERFMR01T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Mc GrawHill Education.
- Incháustegui, J. (2019). La base teórica de las competencias en educación. *Educere*, 23 (74), 57-67.
<https://www.redalyc.org/journal/356/35657597006/html/>
- López, E. (2016). Entorno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. *Revista Profesorado*, 20 (1), 311-322. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>
- Malhotra, N. (2004). Investigación de mercados. Un enfoque aplicado. Pearson Educación.
- Mañú, J. y Goyarrola, I. (2011). Docentes competentes. Por una educación de calidad. Narcea, S.A. de Ediciones.
- Marcelo, C. (2008). Profesión Docente en Latinoamérica: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes. Tarea Asociación de Publicaciones.
- Marchesi, U. (2007). Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores. Alianza Editorial.
- Méndez, C. (2006). El clima organizacional en Colombia. El IMCOC; un método de análisis para su intervención. Centro Editorial de la Universidad del Rosario.
- Meza (2021). Dirección estratégica y clima institucional en docentes de una institución educativa. *Revista Identidad*, 7 (2), 36-41.
<https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/rifce/article/view/1283>
- Moya, A. (2010). La relación Profesor – Alumno. *Revista Digital. Innovación y experiencias Educativas*. No.27 – febrero de 2010.
- Namakforoosh, M. (2005). Metodología de la investigación. Editorial Limusa.
- Onetto, F. (2004). Climas educativos y pronósticos de violencia: condiciones institucionales de la convivencia escolar. Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico.
- Ospino, J. (2004). Metodología de la investigación en ciencias de la salud. EDUCC.
- Pérez, I., Maldonado, M. y Bustamante, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación y Postgrado*, 21 (2), 231-248.
<https://www.redalyc.org/pdf/658/65821209.pdf>

- Perrenoud, P. (2012). Cuando la escuela pretende preparar para la vida. ¿Desarrollar competencias o enseñar otros saberes?. Editorial Graó.
- Pogré, P. (1999). Colección redes de educación. Paidós
- Rivero, J. (2007). Educación, docencia y clase política en el Perú. Tarea. Asociación Gráfica Educativa.
- Rodríguez, N. (2004). El clima escolar. Revista Digital Investigación y Educación, 7 (3).
<https://docplayer.es/13410640-Issn-1696-7208-revista-numero-7-volumen-3-de-marzo-de-2004-el-clima-escolar-noelia-rodriguez-garran.html>
- Salazar, L. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de secundaria de la provincia de Concepción [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú].
- Sánchez, K. (2021). Competencia docente y el nivel académico de primaria del distrito de Saposoa – Provincia DE Huallaga, Departamento de San Martín [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva].
- Tobón, S. (2006). Formación basada en competencias. Ecoe Ediciones.
- Toro, I. y Parra, R. (2006). Método y conocimiento. Metodología de la investigación. Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Troya, I., Troya, B. y Briones, D. (2020). El clima institucional en el desempeño docente. Una mirada desde perspectiva del buen vivir [Archivo PDF].
<https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/56073e922d100713a442152569586e31.pdf>
- Urbina, G. (2021). Clima institucional y desempeño docente en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020 [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI].
- Vaillant, D. y Cuba, S. (2008). Profesión Docente en Latinoamérica: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes. Seminario Internacional. Foro Educativo.
- Villareal, J. (2000). Cucunubá: modelo para un desarrollo sostenible. Editorial de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- Vizcaíno, A. (2019). Formación y desarrollo por competencias de los trabajadores y su eficiencia y eficacia en la Dirección de Investigación de la Escuela Politécnica Nacional de la ciudad de Quito para el 2019 [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7176>

Zabalza, M. (2003). Competencias docentes del profesorado universitario. Narcea.

Zuluaga, M. (2001). Clima organizacional. Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia.

