



**Ciencia Latina**  
Internacional

---

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2024,  
Volumen 8, Número 3.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i3](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3)

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS  
DE ACCIÓN CONJUNTA DEL CENTRO POBLADO  
CERRO ALEGRE CAÑETE, 2023**

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND TEACHING PERFORMANCE IN  
THE EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF JOINT ACTION OF THE  
CERRO ALEGRE POPULATION CENTER CAÑETE, 2023

**Betty Consuelo Isla Espíritu**

Institución Educativa Mixto San José, Perú

**Abelardo Rodolfo Campana Concha**

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i3.11660](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11660)

## Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Instituciones Educativas de Acción Conjunta del Centro Poblado Cerro Alegre Cañete, 2023

Betty Consuelo Isla Espíritu<sup>1</sup>

[bconsueloisla@gmail.com](mailto:bconsueloisla@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0000-4115-5322>

Institución Educativa Mixto San José

Cerro Alegre-Cañete

Perú

Abelardo Rodolfo Campana Concha

[acampanac@unmsm.edu.pe](mailto:acampanac@unmsm.edu.pe)

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

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Perú

### RESUMEN

Objetivo: determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente. Materiales y Método: estudio básico de tipo correlacional se empleó cuestionarios muestra constituida por 85 maestros, para el procesamiento se empleó el SPSS. Resultados: Se halló correlación moderada al 45,8% entre las categorías tratadas. Se verificó en cuanto a las hipótesis específicas: 40,3% baja, 28,00% débil, y 50,1% respectivamente. Conclusión: Se confirmó que ha moderado clima institucional también de igual manera se comporta el desempeño docente de manera aún falta mejorar dichas categorías según la percepción de la muestra se encuentran entre mejorable y adecuado.

**Palabras clave:** clima organizativo, labor docente, gestión, enseñanza, aprendizaje

---

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia: [bconsueloisla@gmail.com](mailto:bconsueloisla@gmail.com)

# **Organizational Climate and Teaching Performance in the Educational Institutions of Joint Action of the Cerro Alegre Population Center Cañete, 2023**

## **ABSTRACT**

Objective: determine the relationship between the organizational climate and teaching performance. Materials and Method: basic study, correlational design, questionnaires, sample consisting of 85 teachers, SPSS was used for processing. Results: Moderate correlation was found at 45.8% between the treated categories. It was verified regarding the specific hypotheses: 40.3% low, 28.00% weak, and 50.1% respectively. Conclusion: It was confirmed that the institutional climate has moderated, and teaching performance behaves in the same way. These categories still need to be improved, according to the perception of the sample, they are between improvable and adequate.

**Keywords:** organizational climate, teaching work, management, teaching, learning

*Artículo recibido 20 abril 2024*

*Aceptado para publicación: 28 mayo 2024*



## INTRODUCCIÓN

Segredo, (2011). El clima organizacional constituye en una valiosa herramienta diagnóstica para la gestión del cambio en busca del logro de una mayor eficiencia en la institución, condición indispensable en el mundo actual.

Sin embargo, para el autor, el clima organizacional constituye un factor primordial en el desarrollo empresarial, y su estudio está enfocado de una manera profunda, diagnosticada y mejorada que incurre de forma directa en el espíritu de una organización o empresa individuos para favorecer el sistema educativo (p.23).

Litwin & Stringer, (1968) definen clima organizacional: es comprendido como una serie de factores del contexto que tienen influencias en las motivaciones y comportamiento del individuo.

Chiavenato (2001), también señala el clima organizativo como propiedades o cualidades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los trabajadores.

Stoner, et al. (2002), la labor docente se mide como eficiencia y eficacia en una institución para alcanzar metas, trata sobre las actividades del docente en el aula.

Montenegro (2003), resalta el trabajo docente como conjunto de acciones concretas, se entiende al cumplimiento de funciones; determinado por factores asociados entre profesor y alumno y su entorno.

Labor docente como cumplimiento de obligaciones determinado por factores asociados al docente, estudiante y entorno (Montenegro 2011).

Santisteban (2003) conceptualiza desempeño docente: Ejecución de acciones propias en sus funciones, donde se manifieste el aspecto profesional integralmente y liderazgo (p. 9).

Peña (2002), menciona a toda acción realizada, por el maestro, en respuesta a su designación como responsable (p. 79).

De esta forma, se ve que la formación, cuando se estructura al margen de otros elementos inherentes del desempeño docente, aviva la imagen del docente como simpleconductor de saberes producidos fuera de su profesión.

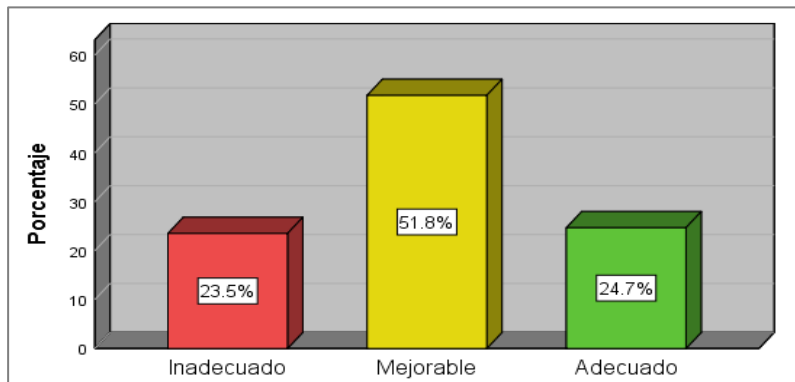
Según Añorga (2006), define: El desempeño docente, como capacidad para realizar acción, deber y obligación propia al cargo profesional exigido para ejercer su trabajo (p.103).

## MATERIALES Y MÉTODO

Corresponde a un estudio básico correlacional, tipo cuantitativo explicativo, transaccional propone estudiar las variables. Muestra conformada 85 participantes, se empleó cuestionarios para recoger los datos luego determinado la estadística por SPSS.

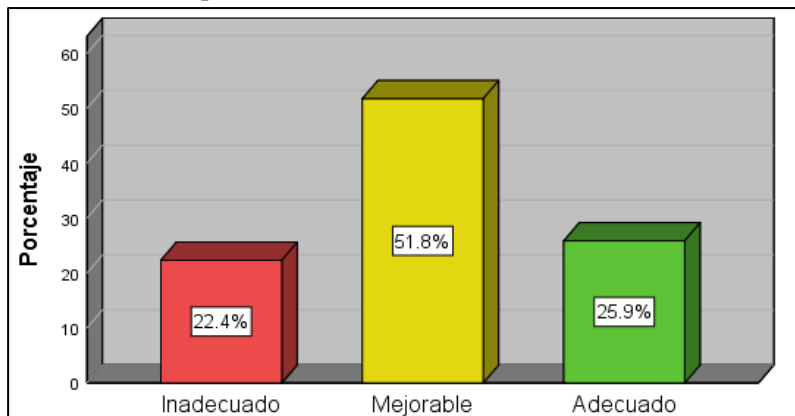
## RESULTADOS

**Figura 1** Clima organizacional



Al respecto prevalece 51,8% como mejorable, seguido 24,7% adecuado y 23,5% inadecuado, resultando las respuestas en forma dividida.

**Figura 2** Desempeño docente



Asimismo, se observa en cuanto a la labor la percepción al respecto es: 51,8% es mejorable, 25,9% adecuado y 22,4% inadecuado, reflejándose respuesta divididas, los cuales deben superarse.

## Prueba Hipótesis General

**HG:** El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño

docente en las instituciones educativas de acción conjunta del centro poblado Cerro Alegre - Cañete, 2023.

**Tabla 1** Correlación HG

Correlación		Desempeño docente	
		Coefficiente de correlación	,458
Rho	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	85

Se halló una correlación al 45,8 Moderado, significancia menor a lo estipulado, por lo cual se aceptó la hipótesis alterna, debido a la percepción de los datos descriptivos se encuentra muy dividido.

**Prueba HE1**

H1. El clima organizacional se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de estudiantes.

**Tabla 2** Correlación He1

Correlación		Preparación para el aprendizaje	
		Coefficiente de correlación	,403*
Rho	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	85

Los resultados muestran una asociación entre las categorías al 40,3%, significancia menor a lo estipulado aceptándose la hipótesis alterna, pero las percepciones aún se encuentran divididas en la población.

**Prueba HE2**

H2. El clima organizacional se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de estudiantes.

**Tabla 3** Correlación he2

Correlación		Enseñanza para el aprendizaje	
		Coefficiente de correlación	,280
Rho	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	,010
		N	85

Para el caso se estableció una correlación al 28,0% bajo, entre las variables propuestas, el cual refleja asimismo las percepciones muy divididas en la población.

**Prueba HE3**

H3. El clima organizacional se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

**Tabla 4** Correlación He3

Correlación		Negociación	
Rho	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	,501
		Sig. (bilateral)	,000
		N	85

Se denotó una asociación moderada al 50,1%, significancia menor a 0,05, por cual se acepta la Ha, de igual manera las respuestas para el caso se encuentran divididas en la población.

#### Prueba HE4

H4. El clima organizacional se relaciona significativamente el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

**Tabla 5** Correlación He4

Correlación		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
Rho	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,449**
		Sig. (bilateral)	,010
		N	85

Las variables relacionadas confirmaron una Rho = ,449, cuya sig. = 0.00, por lo que se aceptó la hipótesis alterna, las respuestas percibidas por la muestra siguen una tendencia dividida.

## DISCUSIÓN RESULTADOS

Con los resultados hallados se cumplió el objetivo general y se determinó la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas estudiadas; se halló una correlación  $r=0,458$ ,  $p=0,00$  moderada. Concuera los hallazgos de Brasales (2021), quien halló  $r=0,412$ ,  $p=0,000$ . Además.

Respecto al primer objetivo específico se estableció la relación entre el Clima organizacional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Esto se comprobó a través de la prueba de Rho de Spearman que estableció la existencia de correlación moderada y significativo ( $r=0,403$  y  $p=0,000$ ) entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje. Coincide con estos resultados los hallados por Niebles et al (2019) determinó que existe relación moderada y significativa entre el clima organizacional y la preparación para el aprendizaje ( $r=0,423$  y  $p=0,00$ ), Por otro lado, León (2018)

encontró una correlación alta y significativa ( $r=0,945$ ,  $p=0,000$ ) entre las mismas variables en un contexto diferente. Sin embargo, contrariamente a lo esperado, no encontró relación entre la dimensión de preparación para el aprendizaje y el clima organizacional ( $p=0,671$ ).

En cuanto al segundo objetivo específico se determinó la relación entre el Clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Esto se comprobó hallándose una correlación débil  $r=0,208$  y  $p=0,010$  entre las variables. El estudio realizado por Palomino (2020) encontró una relación moderada entre el clima organizacional y la enseñanza para el aprendizaje, con una correlación de  $r=0,456$ ; concluye el ambiente laboral influye de manera significativa en la eficacia de la enseñanza y aprendizaje de del alumnado.

Tercer objetivo específico se estableció la relación entre el Clima organizacional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas. Se estableció una correlación moderada  $r=0,501$  y  $p=0,010$  entre las categorías. se discrepa con los hallazgos de Cruz (2022), quién encontró una correlación muy baja entre clima organizacional y dimensión participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Por tanto, es necesario abordar los resultados en comprensión completa de la complejidad del ambiente educativo y las múltiples variables que pueden influir en el comportamiento y el desempeño de los docentes.

Finalmente, cuarto objetivo específico estableció el vínculo entre Clima organizacional y desarrollo profesional e identidad docente en las instituciones educativas. Hallándose una correlación moderada  $r=0,479$  y  $p=0,000$  entre las variables tratadas. El estudio concuerda con los resultados de García (2020), halló una asociación significativa moderada ( $r=0,556$ ) entre clima organizacional y desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.

## **CONCLUSIONES**

**PRIMERA:** Del análisis estadístico quedó demostrado el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en las instituciones educativas de acción conjunta del centro poblado Cerro Alegre - Cañete, 2023. Adicionalmente el coeficiente de Spearman de 0.458 muestra que la relación entre ambas variables es moderada., es decir cuando el Clima Organizacional es adecuado, el desempeño docente también es adecuado, mientras que cuando el Clima Organizacional es inadecuado, el desempeño docente también es inadecuado.



**SEGUNDA:** Se verifico que el clima organizacional se relaciona significativamente con la preparación para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones educativas de acción conjunta del centro poblado Cerro Alegre - Cañete, 2023, y con un coeficiente de Spearman de 0.403, podemos adicionar que la relación entre ambas variables es moderada. Es decir que, cuando el clima organizacional es adecuado, la preparación para el aprendizaje de estudiantes también es adecuada, mientras que cuando el clima organizacional es inadecuado, la preparación para el aprendizaje de estudiantes también es inadecuada.

**TERCERA:** Se comprobó que el clima organizacional se relaciona significativamente con la enseñanza para el aprendizaje de estudiantes en las instituciones educativas de acción conjunta del centro poblado Cerro Alegre - Cañete, 2023, y con un coeficiente de Spearman de 0.280, podemos adicionar que la relación entre ambas variables es débil. Es decir que, cuando el clima organizacional es adecuado, la enseñanza para el aprendizaje de estudiantes también es adecuada, mientras que cuando el clima organizacional es inadecuado, la enseñanza para el aprendizaje de estudiantes también es inadecuado.

**CUARTA:** Se comprobó que el clima organizacional se relaciona significativamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en las instituciones educativas de acción conjunta del centro poblado Cerro Alegre - Cañete, 2023, y con un coeficiente de Spearman de 0.501, podemos adicionar que la relación entre ambas variables es moderada. Es decir que, cuando el clima organizacional es adecuado, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad también es adecuada, mientras que cuando el clima organizacional es inadecuado, la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad también es inadecuado.

**QUINTA:** Finalmente, los resultados obtenidos también demostraron que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en las instituciones educativas de acción conjunta del centro poblado Cerro Alegre - Cañete, 2023, y con un coeficiente de Spearman de 0.479, podemos adicionar que la relación entre ambas variables es moderada. Es decir que, cuando el clima organizacional es adecuado, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente también es adecuada, mientras que cuando el clima organizacional es inadecuado, el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente también es inadecuado.

## Agradecimientos

A docentes de la UPG, Facultad de educación UNMSM, los maestros y directivos de las instituciones educativas estudiadas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. México: Mc. Graw Hill.

Brasales, P. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación* (Tesis de Posgrado, Universidad Técnica de Ambato)

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31971/1/097%20GTH.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: McGraw Hill.

Cruz, J. (2022). *Clima organizacional y desempeño docente en la I.E N° 89506 del Distrito de Coishco – Chimbote* (Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo)

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102167/Cruz\\_RJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/102167/Cruz_RJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Flores-Flores, Hilda. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 00008.

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>

García, D. (2020). Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador. *Revista Ciencia y Educación*. 1(1), 36-43.

<https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0101202005>

Hernández R., Fernández C. y Batista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw – Hill.

Iglesias Armenteros, Annia Lourdes, & Torres Esperón, Julia Maricela. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*,

[https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=es](https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100016&lng=es&tlng=es)



- Lam Díaz, Rosa María, & Hernández Ramírez, Porfirio. (2008). Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud? *Revista Cubana de Hematología, Inmunología y Hemoterapia*, 24(2) [https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-02892008000200009&lng=es&tlng=es](https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892008000200009&lng=es&tlng=es)
- Litwin, G. y Stringer, R.A. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Boston:Harvard Business
- León, L., Noriega, E., & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=es)
- León, R. (2018). Clima Organizacional Y Desempeño Docente En La Institución Educativa Privada “Quillabamba
- Lozano-González, Elí Orlando. (2020). Significado de la docencia y procesos formativos del profesorado en el área de la salud: Los inicios en la docencia. *Revista Electrónica Educare*, 24(1), 253-273. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.24-1.14>
- Minedu (2017) *Marco del buen desempeño directivo*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Montenegro, I. (2011) *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Cooperativa Magisterio.
- Montes, H. (2010). El liderazgo y el desempeño del directivo en el proyecto *educativo de la escuela primaria Francisco Sarabia* (Tesis de maestría). Gobierno del estado de Chihuahua. Recuperado de <https://www.cchep.edu.mx/docspdf/cc/097pdf>
- Murillo, O. (2015). Análisis Existencial del Rol Docente en el Manejo de la Disciplina en el Aula y el Centro Educativo. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(1), 694-715.  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-47032015000100030&lng=en&tlng=es](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032015000100030&lng=en&tlng=es)
- Niebles, W., Hoyos, L., & De La Ossa, S. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Pedagogía y sociología de la educación*, 14(2).  
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893>

- Pantoja, M. & Garza, J. (2019). Etapas de la administración: hacia un enfoque sistémico. *Revista EAN*, (87), 139-154. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2412>
- Palomino-Esteban, H. E. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 07-16. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718>
- Parra, Keila. (2011). El Docente de Aula: perspectivas y demandas en tiempos de reformas educativas. *Revista de Investigación*, 35(72), 52-64. [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1010-29142011000100005&lng=es&tlng=es](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1010-29142011000100005&lng=es&tlng=es)
- Quevedo, A (2003). Estudio de clima organizacional basado en el modelo funcionamiento de organizaciones: Octógono. Piura: Universidad de Piura,
- Rueda Beltrán, Mario. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(2), 1-16. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412009000200005&lng=es&tlng=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412009000200005&lng=es&tlng=es)
- Ruiz, G. (2011). *Influencia del estilo de liderazgo del director en la eficacia de las instituciones educativas del consorcio "Santo Domingo de Guzmán" de Lima Norte*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.
- Robbins y Coulter (2013). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Sánchez, J. (2012). *Clima organizacional: Un caso de estudio*. Madrid: Editorial Académica Española.
- Sesento, L. (2021). La formación humanista en educación superior. Programas de tutorías en las universidades. *Revista Innovaciones Educativas*, 23(34), 70-80. <https://dx.doi.org/10.22458/ie.v23i34.3569>
- Segredo, A. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación Médica Superior*, 164 <https://scielo.sld.cu/pdf/ems/v25n2/ems13211.pdf>
- Suárez, S. (2021). *El clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa 7035 Leoncio Prado San Juan de Miraflores, Lima*. (Tesis de Posgrado, Universidad San Marcos)

[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17188/Suarez\\_hs.pdf?sequence=3](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17188/Suarez_hs.pdf?sequence=3)

Toro, J. & Rodríguez, M. (2017). Formación en Ética en las Organizaciones: Revisión de la Literatura. *Información tecnológica*, 28(2), 167-180.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642017000200018>

Vera, O. (2020). El constructivismo como modelo pedagógico aún vigente en el proceso Enseñanza Aprendizaje. *Cuadernos Hospital de Clínicas*, 61(2), 7.

[https://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1652-67762020000200001&lng=es&tlng=es](https://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1652-67762020000200001&lng=es&tlng=es)

