

Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022

Daylin Gribeth Flores Luna ¹

daylinflores71@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-3053-6722>

Universidad César Vallejo
Huaraz - Perú

Nelly Anali Garcia Barrozo

analigb1998@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-3389-1025>

Universidad César Vallejo
Huaraz - Perú

RESUMEN

Desde tiempos remotos los centros educativos pretenden garantizar el rendimiento en el trabajo efectivo del profesional enfocándose en el clima organizacional idóneo donde los docentes se manifiestan empoderados, demuestran su compromiso institucional, desarrollan actividades colaborativas y garantizan la educación de calidad para beneficio de la sociedad. El estudio precisó por finalidad establecer la correlación existente del desempeño laboral y el clima organizacional en los docentes del Colegio Santa Inés. Su aspecto metódico fue de diseño no experimental, tipo aplicado, alcance asociativo y paradigma cuantitativo. Su población y muestra se conformó por 85 docentes; los resultados reflejan que el 54,1% de los docentes manifiestan que el clima organizacional se muestra en riesgo, mientras que el 34,1% reflexionan e indican que es inadecuado y el 11,8% expresa que es adecuado. Respecto con el desempeño laboral, el 71,8% de los profesores manifiestan que se encuentra en nivel medio, por otra parte, un 16,5% señala que es bajo y el 11,8% lo considera alto. Se concluye que se existe asociatividad entre las variables investigadas, puesto que el adecuado ambiente organizacional promueve el rendimiento de labores efectivas entre los actores educativos alcanzando los propósitos de la Institución Educativa y garantizando la enseñanza de calidad.

Palabras clave: satisfacción laboral; clima organizacional; desempeño laboral

¹ Autor Principal

Correspondencia : daylinflores71@gmail.com

Organizational Climate And Work Performance In The Teachers Of The Santa Inés School, Yungay - Áncash, 2022

ABSTRACT

Since ancient times, educational centers have tried to guarantee the professional's effective work performance, focusing on the ideal organizational climate where teachers are empowered, demonstrate their institutional commitment, develop collaborative activities and guarantee quality education for the benefit of society. The purpose of the study was to establish the existing correlation of work performance and the organizational climate in the teachers of the Colegio Santa Inés. Its methodical aspect was of non-experimental design, applied type, associative scope and quantitative paradigm. Its population and sample consisted of 85 teachers; The results show that 54.1% of teachers state that the organizational climate is at risk, while 34.1% reflect and indicate that it is inadequate and 11.8% express that it is adequate. Regarding work performance, 71.8% of teachers state that it is at a medium level, on the other hand, 16.5% indicate that it is low and 11.8% consider it high. It is concluded that there is associativity between the variables investigated, since the adequate organizational environment promotes the performance of effective work among educational actors, achieving the purposes of the Educational Institution and guaranteeing quality teaching.

***Keywords:** job satisfaction; organizational climate; job performance*

*Artículo recibido 05 julio 2023
Aceptado para publicación: 05 agosto 2023*

INTRODUCCIÓN

Hoy en día se considera que los cambios en el contexto mundial de carácter económico/social suceden por los conocimientos empleados en el aspecto educativo debido a que es el arma fundamental para desarrollar cambios sociales, siendo parte de una gama de instrumentos intangibles que permiten al ser humano sobresalir en un ambiente con enfoque a competitividades donde no basta con saber leer o escribir, por ello la educación de calidad y maestros capacitados permitirán que los alumnos presenten la iniciativa para hacer frente a situaciones problemáticas que observen en su sociedad (Díaz, 2018). Asimismo, para lograr el tan ansiado paradigma en las instituciones educativas es necesario ofrecer servicios de calidad, con docentes altamente capacitados que son evaluados periódicamente y se mide su rendimiento en la institución (León et al., 2018).

A nivel Internacional, se sabe que la educación influye en el progreso de los individuos, genera paz, disminuye los índices de pobreza e impulsa el desarrollo económico sostenible, puesto que constituye un derecho para toda persona, por ello la UNESCO ejerce liderazgo a nivel mundial y regional sobre tópicos educativos, buscando fortalecer los sistemas de educación a nivel global y responde a los desafíos del mundo mediante educaciones con igualdad de género (UNESCO, 2023). En Bogotá una problemática latente en muchas de las escuelas y colegios es el desempeño laboral deplorable por falta de interrelaciones entre docentes y ello origina inconformidades, malentendidos y falencias entre los mismos (Rodríguez y Lechuga, 2019). Además, en el caso de Ecuador se presentaron problemas donde profesores expresan sus molestias, solicitando el incremento de recursos educativos y económicos para poder desarrollar sus funciones, hecho que origina climas laborales tensos, los maestros no se sienten motivados a desempeñar sus funciones con entusiasmo porque no se identifican con la institución, por ello perjudican el rendimiento en los escolares (García y Campana, 2020).

A nivel Nacional, los avances científicos y tecnológicos derivan en consecuencias de deshumanización, conformismo e individualismo, ocasionando cambios económicos, políticos, sociales que repercuten en el ámbito educativo y esto se refleja en las problemáticas ocurridas entre docentes, obstaculizando el alcance de los propósitos e impidiendo la mejora educativa de calidad (Torres y Zegarra, 2015). Aunado a ello, ciertas instituciones aún conservan pensamientos y formas de enseñar burocráticos porque son unos cuantos los administrativos privilegiados y, por ende, se descuida a los docentes (Mamani y Rivera,

2019). Además, en un centro educativo de Chimbote se evidenció que el 80,7% del total de docentes se sienten estresados, por tal motivo, no se sienten comprometidos con la institución (Octavio et al., 2020). En el contexto local, específicamente en la IE Santa Inés de Yungay, que tiene por finalidad formar personas íntegras y líderes, comprometidas con el desarrollo social y humanista que posean conocimientos y puedan emplearlos en la realidad problemática social, se diagnosticó situaciones que perjudican el desempeño de labores tales como: incumplimiento de objetivos, no se disponen de programas de sensibilización sobre las relaciones interpersonales, no se sienten motivados los docentes, falta reciprocidad, carencia de participación y comunicación, carencia de empatía, falta de confianza entre docentes, toma de decisiones sin enfoque a resultados, falta de capacidad de mando, carencia de productividad educativa, poca o nula evaluación de desempeño, a razón de ello el docente convive en conflicto ya que a menudo se observa un ambiente inadecuado relacionado a irresponsabilidades y falta de cumplimiento de funciones.

De persistir esta situación, se abordarán mayores problemas en la institución educativa que perjudica las clases impartidas por los docentes, por ende, una educación deplorable, estudiantes sin motivación e incluso algunos que abandonan las actividades escolares, problemas entre docentes y administrativos, el sistema de educación no se reformará de acuerdo a los estándares vigentes, existirá desconfianza por parte de los familiares para inscribir a sus estudiantes en la I.E. y el rendimiento estudiantil disminuirá. De lo mencionado, surge el interés por estudiar “Clima organizacional y la relación en desempeño laboral en los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022”, con la finalidad de comprobar el correlato entre ambas variables y conocer los motivos que fundamentan las acciones que presentan los docentes, lo cual se refleja en el desempeño docente. Cabe indicar, que con el estudio se pretende brindar recomendaciones para sensibilizar a los maestros sobre las buenas prácticas que originan climas organizacionales favorables en beneficio de ellos mismos.

En base a esta realidad, se formuló la **problemática general** ¿Cuál es la relación existente entre clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay, Áncash, 2022?, aunado a ello, Bernal (2006) explica que todo estudio se orienta a resolver ciertos problemas identificados, por ello, es indispensable justificar o sustentar las razones que comprenden la investigación. Además, debe establecerse sus dimensiones para identificar la viabilidad. Por ello se

mencionan 04 criterios: **teórica** cabe señalar que se han empleado teorías comprobadas, aceptadas por sus evidencias en el mundo académico, que han sustentado las variables estudiadas por las investigadoras. Desde su aspecto **metódico** se justifica, puesto que se adaptaron 02 escalas validadas para cada variable investigada y que han superado los respectivos test de validez y confiabilidad. Se justifica en el aspecto **práctico** porque se han brindado recomendaciones para mejorar el desempeño laboral en el centro educativo especificado en Yungay, lo cual va a resultar en beneficio de los estudiantes y sus familiares. Por su aspecto **social** se justifica dado que una mejor calidad educativa beneficia a la sociedad, al entorno social y genera progreso a los pobladores.

Se plantea el **objetivo general**: Determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022, mientras que por **hipótesis general**: El clima organizacional se correlaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativo, que según Hernández y Mendoza (2018) señalan que son aquellos que usan el instrumental estadístico para probar hipótesis y que recopilan datos numéricos. Con relación a su nivel es correlacional, que son estudios que pretenden establecer relaciones entre variables investigadas, y no son muy estructurados (Hernández y Mendoza, 2018).

Tiene un diseño no experimental que es el estudio realizado sin la manipulación de forma intencional de variables, en otros términos, los eventos son observados en su propio estado natural y luego analizados para establecer sus relaciones (Hernández y Mendoza, 2018).

Asimismo, corresponde a una investigación transeccional, son aquellas donde la data es recopilada un momento único, en este caso se han recopilado en el año 2022.

Población, muestra y muestreo

La población se entiende como el conjunto compuesto por elementos asociados con la variable, de estos elementos se van a reunir los datos para alcanzar los objetivos del estudio (Hernández y Mendoza, 2018), el universo poblacional estuvo conformado por 85 docentes del Colegio Santa Inés, Yungay- Ancash, 2022.

La muestra se entiende como un subconjunto poblacional, que no solamente reúne las mismas particularidades del universo poblacional, sino que, además, se ha establecido apropiadamente para que sea representativa a la población (Hernández y Mendoza, 2018). En el estudio se ha establecido trabajar con una muestra censal, conformada por los mismos 85 docentes del Colegio Santa Inés, Yungay-Ancash, 2022.

El tipo empleado de muestreo fue no-probabilístico, mediante muestreo por conveniencia se optó por un muestreo censal, que es un tipo de muestreo muy apropiado para universos poblacionales pequeños y en el que todos los elementos del universo poblacional forman parte de la muestra, (Pereyra, 2020).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Por técnica se usó la encuesta por ser adecuada con los fines del estudio realizado, definida por Hernández y Mendoza (2018) como el conglomerado de enunciados o cuestiones referidas a un hecho o variable a ser medida para alcanzar cada objetivo propuesto.

El instrumento utilizado fue la escala valorativa o cuestionario que agrupa una serie de enunciados o preguntas según sea el caso, referidas a cierta temática sobre la cual las investigadoras desean obtener datos (Bravo y Valenzuela, 2019), asimismo se utilizó la escala ordinal con escalamiento tipo Likert.

Validez

Su validez se conceptualiza como el nivel que evidencia que los instrumentos pueden medir las variables y, asimismo, es de utilidad para los fines que fueron construidos (Hernández y Mendoza, 2018). Además, los instrumentos empleados en la recopilación de datos fueron validados por tres profesionales expertos en las variables, quienes valoraron los instrumentos en los criterios de claridad, coherencia y relevancia y dieron su conformidad para ser aplicados.

Confiable de los instrumentos

Para Hernández y Mendoza (2018) hace referencia a que aplicaciones repetidas del instrumento a la misma población estudiada arrojan resultados similares.

En el estudio realizado la confianza fue establecida mediante el alfa de Cronbach para lo cual se tuvo que construir en primer lugar una muestra piloto con un porcentaje mayor al 10% de la muestra establecida, se empleó el SPSS v. 27 y se obtuvo el resultado igual que 0.808 para la variable Clima Organizacional y 0.936 para la variable Desempeño Laboral.

Procedimientos de recolección de datos

El proceso consistió en aplicar las dos escalas adaptadas, estas escalas fueron aplicadas a los docentes de la IE en investigación de Yungay, los docentes encuestados fueron informados sobre la finalidad del estudio y se les dieron las instrucciones sobre el llenado adecuado de cada escala, asimismo se les explicó que se mantendrá en reserva sus nombres y que no había respuesta correcta ni incorrecta, la aplicación fue de manera individual y contó con la presencia de las autoras del estudio para resolver cualquier duda, no se presentaron problemas para llenar las escalas. Con los datos recabados se procedió a utilizar la estadística tanto descriptiva como inferencial, con ello se procesaron los datos y se construyeron las tablas y figuras para su mejor entendimiento, estas tareas fueron realizadas utilizando el Microsoft Excel 2022 y el SPSS versión 26; posterior a ello, se construyó la base de datos y una tabla de niveles y puntuaciones.

Método de análisis de datos

Hernández y Mendoza (2018) expresan que evaluar la data para la investigación de paradigma cuantitativo es realizado a través de fórmulas, utilizando herramientas para la obtención de información científica. Luego de haber recabado la data de la muestra establecida con las escalas validadas, a cada uno de los docentes de la mencionada IE de Yungay, los docentes completaron de llenar las escalas y luego se tuvo que elaborar la base de datos. A partir de la mencionada tabla se empezaron los procedimientos usando instrumental propio de la estadística descriptiva e inferencial, con ello se procesaron los datos, se construyeron las tablas y se representan en figuras para un mayor entendimiento, con mayor facilidad, estas actividades se realizaron mediante el MS Office 2022 y con ayuda del SPSS v.26; posterior a dichos procesamientos se tuvo que construir la base de datos que permitió el análisis y conclusiones respectivas a los objetivos propuestos. Luego se procedió a realizar el diagrama de dispersión, luego la prueba de normalidad y la prueba Kolmogorov- Smirnov que es el que se usa en muestras superiores a 50 personas, para que enseguida se realicen las operaciones pertinentes para contrastar las hipótesis.

Aspectos éticos

Con relación a principios éticos en el desarrollo del estudio ejecutado que se inspiran en la Declaración de Helsinki promulgada por la Asociación Médica Mundial se ha respetado íntegramente la

confidencialidad y privacidad, puesto que se tomó todas las medidas posibles para proteger la intimidad de los colaboradores que intervinieron y se tuvo reserva de la data obtenida por estos; consentimiento informado, porque la institución educativa brindó su aprobación para recabar la data sobre el objeto de estudio en el colegio y desarrollar encuestas sin estar expuestos a represalias; además protocolos y requisitos científicos, debido a que la información recabada cuenta con bibliografía científica, sin vulnerar el derecho de autor. Aunado a ello, según Salazar et al. (2018) se ha respetado íntegramente la moral social referida a las polivalencias, parámetros y normas que rigen el comportamiento de las investigadoras lo cual incidió en su desarrollo profesional fundamentado en acciones correctas. De conformidad con Reyes et al. (2020) la investigación científica practicó la integridad, transparencia y originalidad, evitando el plagio como procedimiento de autovaloración. Además, a escala nacional la investigación respeto de acuerdo con los principios indicados por Chirinos y Vilcahuaman (2022) la autonomía, puesto que los colaboradores tuvieron la oportunidad de decidir su participación en la investigación; beneficencia, debido a que se pretendía instaurar beneficios para la sociedad; justicia, ya que se brindó un trato igualitario a los colaboradores, sin excluirlos o emitir prejuicios; no maleficencia, se realizó el análisis de los beneficios y riesgos antes de desarrollar la investigación, respetando el bienestar psicológico y emocional de los colaboradores.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Según el objetivo general: establecer la correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Tabla 1

Tabla cruzada del clima organizacional y desempeño laboral.

		DESEMPEÑO LABORAL				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Inadecuado	Recuento	11	18	0	29
		% del total	12,9%	21,2%	0,0%	34,1%
	En riesgo	Recuento	2	42	2	46

	% del	2,4%	49,4%	2,4%	54,1%
	total				
	Recuento	1	1	8	10
Adecuado	% del	1,2%	1,2%	9,4%	11,8%
	total				
	Recuento	14	61	10	85
Total	% del	16,5%	71,8%	11,8%	100,0%
	total				

En lo que concierne al objetivo general, determinar la correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral, se halló que un valor de 0,591 revelando como medio la relación de las variables, además un coeficiente de significatividad = 0,000, lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de 0,05. Además, sus resultados descriptivos se puede observar los hallazgos del cruce del CO y DL, donde el 54,1% señala que el clima organizacional se muestra en riesgo, el 34,1% lo considera inadecuado y el 11,8% lo considera adecuado. En lo que respecta al DL, el 71,8% señala encontrarlo como medio, el 16,5% bajo, y el 11,8% lo considera alto. Estos resultados tienen similitud con los encontrados por López (2021) dónde sus hallazgos demostraron, según el estadígrafo Rho de Spearman que con valor =0,581, lo que significa que la relación es media; respecto a la dimensión comunicación y la correlación del desempeño, el valor de estadígrafo fue =0.615; en lo que respecta a la motivación fue =0,526; con el Liderazgo fue =0,531 y con el trabajo en equipo fue= 0.425. Y se concluyó que hay relación entre ambas variables investigadas, además esta es significativa, es decir si la primera variable aumenta entonces la segunda también. Los resultados hallados encuentran discrepancias con lo encontrado por Paredes y Quiroz (2021) ya que sus resultados hallados fueron, que el valor que arrojó Rho Spearman = 0.294, que demuestra relación baja entre las variables y una significancia = 0.000 <0.005. Concluyendo la existencia de correlación entre las variables en estudio en las mencionadas empresas. Los resultados hallados se fundamentan teóricamente en lo que sostiene López (2021) cuyo propósito fue comprobar la relación entre ambas variables estudiadas en empleados administrativos de la Universidad Salesiana. Investigación

cuantitativa, de nivel relacional y diseño transversal y sin manipular variables, el universo lo conformaron 55 trabajadores, quedando como muestra 51 trabajadores, como técnica la encuesta y sus respectivas escalas. Los hallazgos demostraron, según el estadístico Rho de Spearman que con valor =0,581, lo que significa que la relación es media; respecto a la dimensión comunicación y el desempeño del personal, el valor de estadígrafo fue =0.615. Y se concluyó que hay relación entre ambas variables investigadas, además esta es significativa, es decir si la primera variable aumenta entonces la segunda también. Asimismo, se sustenta en lo que indica Brunet (1987) quien argumentó que existen dos ambientes organizacionales, a saber, los sistemas participativos y los sistemas autoritarios, en los que los grupos se involucran en la coordinación, y generan climas de mayor confianza. Un tipo de doctrina es el control del clima en las organizaciones, en el que no se debe confiar en sus compañeros. Las investigadoras están convencidas que se debe generar un apropiado clima en todas las organizaciones, especialmente en la IE en estudio, dado que ha quedado establecido que se correlaciona de manera positiva con el desempeño docente de la IE investigada.

Hipótesis general:

H0: el clima organizacional no se correlaciona de manera directa con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Ha: el clima organizacional se correlaciona de manera directa con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Tabla 2

Contrastación de hipótesis general.

		Clima organizacional	Desempeño laboral
	Coefficiente de correlación	de 1,000	,591**
Rho de Spearman	Clima organizacional	Sig. (bilateral)	. ,000
	N	85	85

	Coeficiente de correlación	de ,591**	1,000
Desempeño laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	85	85

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

Interpretación. Los resultados de la tabla 2 muestran un valor de 0,591 revelando un nivel medio de correlación entre variables, además un coeficiente de significancia de 0,000, lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de 0,05. En resumen, se puede concluir que la H0 debe ser rechazada y la hipótesis alternativa debe ser aceptada, entonces se puede afirmar la existencia de relación positiva entre el clima organizacional y el DL en dicha institución.

De acuerdo con el objetivo específico 1: determinar la correlación que existe entre motivación y el desempeño laboral en docentes del colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Tabla 3

Tablas cruzadas de la motivación y el desempeño laboral.

		DESEMPEÑO LABORAL				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Motivación	Inadecuado	Recuento	13	36	1	50
		% del total	15,3%	42,4%	1,2%	58,8%
	En riesgo	Recuento	0	24	4	28
		% del total	0,0%	28,2%	4,7%	32,9%
	Adecuado	Recuento	1	1	5	7
		% del total	1,2%	1,2%	5,9%	8,2%
Total	Recuento	14	61	10	85	
	% del total	16,5%	71,8%	11,8%	100,0%	

En relación con el Objetivo específico 1, establecer la correlación que existe entre motivación y el desempeño laboral, se obtuvo un valor de 0,407 revelando como medio la relación entre cada variable,

además un coeficiente de significatividad de 0,000, lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de 0,05; sus resultados descriptivos muestran que el 58,8% manifiestan que la motivación se muestra inadecuada, el 32,9% lo considera en riesgo y el 8,2% lo considera adecuado. En lo concerniente al desempeño docente, el 71,8% señala que se encuentra como medio, el 16,5% bajo, y el 11,8% considera como alto, estos resultados no encuentran similitud ni discrepancia con los resultados encontrados por López (2021) cuyo propósito fue establecer la relación entre ambas variables: en los empleados administrativos de la Universidad Salesiana. Investigación cuantitativa, de nivel relacional y diseño transversal y sin manipular variables, el universo lo conformaron 55 trabajadores, quedando como muestra 51 trabajadores, como técnica se usó la encuesta y sus respectivas escalas. Lo hallado demostró, según el estadístico Rho de Spearman que con valor =0,581, lo que significa que la relación es media; en lo que respecta a la motivación fue =0,526 con el DL lo cual son coincidentes con el estudio realizado y se concluyó que hay correlación entre Motivación y el DL esta es posotova, es decir a mayor motivación mejor desempeño de los colaboradores. Además, Cortés y Leal (2019) indica que la Motivación involucra diferentes comportamientos positivos que evidencian las personas con la finalidad de alcanzar cada objetivo, sus logros y meta, aunque esto lo realicen con el fin de poder satisfacer sus diferentes necesidades, las autoras consideran que todo personal motivado logra más metas respecto a quienes no se encuentran motivados y que la motivación tiene un correlato positivo con el DL de los docentes de la IE estudiada.

Hipótesis específica 1:

H0: la motivación no se correlaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Ha: la motivación se correlaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Tabla 4

Contrastación de la he 1.

		Motivación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	de 1,000 ,407**
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	85 85
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de ,407** 1,000
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	85 85

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

Interpretación. En la tabla 4 muestran un valor de 0,407 revelando un nivel medio la relación entre cada variable, además un coeficiente de significatividad de 0,000, lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de 0,05. En resumen, se puede concluir que la H0 debe ser rechazada y la hipótesis alternativa debe ser aceptada, lo que se acepta la existencia de relación directa entre motivación y el DL en dicha institución.

Según el objetivo específico 2: establecer la correlación existente entre trabajo en equipo y desempeño laboral en docentes de la IE Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Tabla 5

Tabla cruzada de trabajo en equipo y desempeño laboral.

		DESEMPEÑO LABORAL				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Trabajo en equipo	Inadecuado	Recuento	13	45	2	60
		% del total	15,3%	52,9%	2,4%	70,6%
	En riesgo	Recuento	1	14	5	20
		% del total	1,7%	17,5%	7,7%	26,9%

	% del total	1,2%	16,5%	5,9%	23,5%
Adecuado	Recuento	0	2	3	5
	% del total	0,0%	2,4%	3,5%	5,9%
Total	Recuento	14	61	10	85
	% del total	16,5%	71,8%	11,8%	100,0%

Con relación al Objetivo específico 2, determinar la correlación existente entre trabajos en equipo y el desempeño laboral, se encontró un valor de 0,357 revelando el grado moderado de relación entre las variables, además un coeficiente de significatividad de 0,001, lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de 0,05. Donde el 70,6% manifiestan que el trabajo en equipo se muestra inadecuado, el 23,5% lo considera en riesgo y el 5,9% lo considera adecuado. En lo que respecta al DL, el 71,8% señala que se encuentra como medio, el 16,5% como bajo, y el 11,8% considera como alto. Estos resultados presentan similitud a los encontrados por Niebles et al. (2019) se halló como resultados que la relación entre desempeño y cada dimensión del CO, en el que el trabajo en equipo tuvo un valor =0.373. Concluyendo que de acuerdo con el valor arrojado por el estadígrafo Pearson =0.950, determinando la existencia de correlación alta entre las mismas variables de nuestra investigación en las IE de Barranquilla. Por otro lado, se encuentra similitud con lo hallado por Niebles et al. (2019) quienes en un estudio sobre nuestras mismas variables en una IE de nivel superior de Barranquilla. Realizada en 107 docentes de las instituciones estudiadas conformaron el universo poblacional, aplicando como técnica para recopilar información la encuesta y dos cuestionarios estructurados. Se halló como resultados: la correlación entre desempeño y cada dimensión del CO, como el trabajo en equipo tuvo un valor =0.373, en tanto que la motivación tuvo un valor =0.366. Concluyendo que de acuerdo con el valor arrojado por el estadígrafo Pearson =0.950, determinando la existencia de alta correlación entre clima y desempeño docente en las IE de Barranquilla. Lo mencionado anteriormente se sustenta en lo que sostienen Jaramillo y Quintero (2021) es una actividad que se caracteriza por tener una serie de tareas realizadas por una serie de individuos, las cuales buscan congruentemente un fin común. Además, representa una dinámica que los seres humanos llevan a cabo de forma intermitente durante toda su existencia; no obstante, el trabajo en equipo es una cuestión que

va más allá de la simple labor colectiva desarrollada por un conjunto de individuos. De igual forma, Quezada et al. (2020) expresa que es consiste en la agrupación de un conjunto de individuos que realizan esfuerzos con el fin de lograr objetivos comunes, esto es relevante en todas las organizaciones que buscan beneficios económicos o satisfacer a los usuarios. De acuerdo con Guerra et al. (2020) es un mecanismo para proporcionar una atmósfera que anime al claustro de la carrera a trabajar con entusiasmo; o para aumentar el auto concepto y la autoestima entre el profesorado y su sentimiento de propiedad y de pertenencia. También la teoría de Desempeño Laboral según Campbell, menciona que el DL es la acción mas no los resultados de ella, esta sabiduría declarativa, el saber de procesos, aptitudes y la motivación son importantes para delimitar un accionar, esta teoría establece ocho componentes para el DL: desempeño de actividades únicas del área, desempeño del accionar sin delimitar, desempeño del accionar en el momento de la comunicación ya sea oral y/o escrita, sacrificio evidente, sostenimiento de la acción individual, practico desempeño del equipo, analizando, encabezando y controlando. La teoría de Campbell se relaciona con las dimensiones de la motivación íntima y estudio del DL con las dimensiones motivacionales interiores y estudiando el desempeño de la tercera hipótesis delimitada debido a que determina una relación de autorrealizándose, transmitiendo y la autoestima a través del análisis de desempeño (Campbell et al., 1994). Las investigadoras consideran que representa un gran aporte conformar equipos de trabajo, ya que cada integrante aporta con sus habilidades, conocimientos y destrezas, y que debido a eso se producen sinergias que se van a reflejar en el desempeño, en este caso de los docentes de la mencionada IE de Yungay.

Hipótesis específica 2:

Ho: el trabajo en equipo no se correlaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Ha: el trabajo en equipo se correlaciona de manera directa y significativa con el desempeño laboral en docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Tabla 6*Contrastación de la hipótesis específica 2.*

			Trabajo en equipo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,357**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	85	85
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,357**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	85	85

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

Interpretación. Los resultados de la tabla 6 muestran un valor de 0,357 revelando un grado moderado de relación entre cada variable, además un coeficiente de significatividad de 0,001, lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de 0,05. En resumen, se puede concluir que la H0 debe ser rechazada y la hipótesis alternativa debe ser aceptada, lo que indica que hay correlación directa entre el trabajo en equipo y el DL en dicha institución.

Según el objetivo específico 3: Determinar la correlación existente entre la comunicación y el desempeño laboral en docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Tabla 7*Tabla cruzada de la comunicación y desempeño laboral.*

		DESEMPEÑO LABORAL				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Comunicación	Inadecuado	Recuento	7	7	0	14
		% del total	8,2%	8,2%	0,0%	16,5%
	En riesgo	Recuento	6	40	2	48
		% del total	7,1%	47,1%	2,4%	56,5%

	Adecuado	Recuento	1	14	8	23
		% del total	1,2%	16,5%	9,4%	27,1%
Total		Recuento	14	61	10	85
		% del total	16,5%	71,8%	11,8%	100,0%

Con relación al Objetivo específico 3, establecer la correlación existente entre la comunicación y el desempeño laboral, se halló un valor de 0,470 revelando un valor medio de relación en las variables, además un coeficiente de significatividad de 0,000, lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de 0,05. Respecto a sus resultados descriptivos, el 56,5% manifiestan que la comunicación se muestra en riesgo, el 27,1% lo considera adecuado y el 16,5% lo considera inadecuado. En relación con el desempeño docente, el 71,8% señala que lo considera como medio, el 16,5% bajo, y el 11,8% como alto. Los resultados se asemejan a los resultados de Chinguel (2023), él halló como resultado que hay relación directa media entre las variables estudiadas mediante el estadígrafo $R_s=0.410$; por otro lado, el DL con la dimensión de comunicación presenta un $R_s=0.3$ y $p < 0.001$ siendo una correlación moderada. Se concluye la existencia de correlación entre comunicación y desempeño en los profesores de las IE públicas. Lo mencionado se fundamenta por Charry (2018) quien sostiene que la comunicación es una de las herramientas sistémicas organizativas que permiten mayor eficiencia y efectividad; es lo que mueve a las organizaciones es el espíritu de las organizaciones; la columna principal en la que descansan las organizaciones. Asimismo, para Cujia (2019) es el uso adecuado del canal de comunicación, unifica criterios, cooperación de los equipos de trabajo, lo que contribuye con la retroalimentación adecuada entre las partes, influyendo, además, en el DL ocasionando incremento en la productividad o calidad de los servicios prestados. Las autoras consideran que una correcta comunicación, que sea apropiada y que se realice con oportunidad y que fluya por los canales adecuados se va a reflejar en un mejor desempeño docente en la citada IE en particular.

Hipótesis específica 3:

H₀: la comunicación no se correlaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

H_a: la comunicación se correlaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los

docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Tabla 8

Contrastación de la hipótesis específica 3.

		Comunicación		Desempeño laboral
Rho de	Comunicación	Coefficiente de correlación	de 1,000	,470**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	de ,470**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Interpretación. en la tabla 8 muestra un valor de 0,470 revelando como medio la relación de las dos variables, además un coeficiente de significatividad de 0,000, lo cual indica que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de 0,05. En resumen, se puede concluir que la H0 debe ser rechazada y la hipótesis alternativa debe ser aceptada, por lo que se acepta la existencia de relación positiva entre comunicación y el DL en dicha institución.

Para culminar, de acuerdo con el objetivo específico 4: Establecer la correlación existente entre el Liderazgo y el desempeño laboral en docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Tabla 9

Tabla cruzada del liderazgo y rendimiento en el contexto.

		DESEMPEÑO LABORAL				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Liderazgo	Inadecuado	Recuento	11	25	1	37
		% del total	12,9%	29,4%	1,2%	43,5%

En riesgo	Recuento	3	34	4	41
	% del total	3,5%	40,0%	4,7%	48,2%
Adecuado	Recuento	0	2	5	7
	% del total	0,0%	2,4%	5,9%	8,2%
Total	Recuento	14	61	10	85
	% del total	16,5%	71,8%	11,8%	100,0%

En relación con el Objetivo específico 4, Establecer la correlación que existe entre el Liderazgo y el desempeño docente, se encontró muestran un valor de 0,358 revelando un nivel medio de relación de la variable, además de significatividad de 0,001, se considera estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de 0,05. Sus resultados descriptivos mostraron que el 48,2% manifiestan que la comunicación se muestra en riesgo, el 43,5% lo considera inadecuado y el 8,2% lo considera adecuado. Con respecto al DL, el 71,8% perciben encontrarlo como medio, el 16,5% bajo, y el 11,8% considera que es alto. Estos resultados encuentran similitud con los hallados por Salazar (2021), que demostró que hay relación baja entre clima y desempeño, dado que el valor del estadígrafo fue $R_s = 0.26$, encontrando una relación baja; por otro lado, respecto a sus dimensiones se encuentra que el trabajo en equipo con el DL presenta un $R_s=0.412$ siendo una relación media, el Liderazgo con el DL presenta un $R_s=0.353$ siendo una relación media. Conclusiones: hay correlación directa entre clima organizacional y desempeño docente de la mencionada Escuela. Los resultados hallados se sustentan en lo que menciona Contreras (2019) que el Liderazgo es la gestión capaz de integrar y coordinar equipos de trabajo con metas en común. Se establecen estrategias respetando las funciones de cada elemento y se evalúan con el fin de mejorar la calidad de los procesos en un marco de tolerancia y respeto a las opiniones de los involucrados en la tarea educativa. De acuerdo con Córdova et al. (2021) el liderazgo da el impulso del trabajo colaborativo y no desarrolla prácticas tradicionales discriminatorias y de persecución a los docentes y personas que se oponen a las decisiones de mando institucional. Por otro lado, Palací (2005) señala sobre el desempeño como el valor esperado que se aporta a la empresa de diversos comportamientos que los sujetos realizan en un determinado periodo de tiempo. Estos comportamientos, de un sujeto en diversos momentos de tiempo o por varios sujetos a la vez,

contribuyen a la eficiencia empresarial. Aclarando que la eficacia empresarial es resultado consecuente de los comportamientos o acciones del desempeño. Las investigadoras consideran que el liderazgo es relevante para el desempeño, los líderes motivan, inspiran y con su ejemplo llevan a la acción de sus seguidores, ese rol le compete a la Dirección de la IE, y generalmente IE apropiadamente lideradas reflejan buenos desempeños de sus docentes.

Hipótesis específica 4:

Ho: el liderazgo no se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Ha: el liderazgo se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral de los docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022.

Tabla 10

Contrastación de la he 4.

		Liderazgo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,358**
		N	,001
		N	85
Desempeño laboral		Coeficiente de correlación	85
		Sig. (bilateral)	,358**
		N	,001
		N	85

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

Interpretación. en la tabla 10 muestran un valor de 0,358 revelando como medio la relación entre liderazgo y la variable, además una significatividad de 0,001, lo que señala que es estadísticamente significativo y se encuentra por debajo del error establecido de 0,05. En resumen, se puede concluir que la H0 debe ser rechazada y la hipótesis alternativa debe ser aceptada, se afirma que existe relación directa entre el liderazgo y el DL en la IE.

CONCLUSIONES

Primera, en lo que concierne al objetivo general: establecer la correlación existente entre clima organizacional y desempeño laboral en docente de la IE Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022; se evidencia que un gran porcentaje de encuestados perciben que se encuentra en riesgo del clima organizacional, y preocupante saber que la mayoría declara que el DL es solo regular o medio; además de acuerdo a los resultados inferenciales el estadígrafo Rho de Spearman =0,591, En resumen, se puede concluir que la H0 debe ser rechazada y la hipótesis alternativa debe ser aceptada, entonces se afirma la existencia de relación directa entre el clima organizacional y el DL en dicha institución.

Segunda, de acuerdo con el objetivo específico 1: establecer la correlación existente entre motivación y el desempeño laboral en docentes del colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022; se evidencia que un gran porcentaje de encuestados perciben que se encuentra como inadecuado de motivación, y preocupante saber que la mayoría declara que el DL es medio; mientras que el estadígrafo Rho de Spearman =0,407, se puede concluir que la H0 debe ser rechazada y la hipótesis alternativa debe ser aceptada, lo que se afirma la relación directa entre la motivación y el DL en dicha institución.

Tercera, según el objetivo específico 2: establecer la correlación existente entre trabajos en equipo y el desempeño de docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022; se comprobó un gran porcentaje de docentes consideran en un nivel inadecuado del trabajo en equipo, y preocupante saber que la mayoría declara que el DL como medio; mientras que el valor Rho de Spearman =0,357 evidencia que hay correlación directa entre el trabajo en equipo y el DL en dicha institución.

Cuarta, con relación al objetivo específico 3: Establecer la correlación que existe entre la comunicación y el desempeño laboral en docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022; se señala que un gran porcentaje de encuestados perciben que están en riesgo de comunicación, y preocupante saber que se declara que el DL es de nivel medio; aunado a ello, los resultados inferenciales evidencian según Rho de Spearman =0,357, por lo que se sostiene la existencia de relación positiva entre la comunicación y DL en dicha institución.

Quinta, respecto al objetivo específico 4: Establecer la correlación existente entre el Liderazgo y el desempeño laboral en docentes del Colegio Santa Inés, Yungay - Áncash, 2022; se halló que se halló al liderazgo en riesgo, y preocupa conocer que un buen porcentaje menciona que el DL tiene valor medio;

mientras que los resultados inferenciales refieren según el estadígrafo Rho de Spearman =0,358, lo que afirma la relación directa entre el liderazgo y el DL en el mencionado colegio.

LISTA DE REFERENCIAS

- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Pearson Educación. https://www.google.com.pe/books/edition/Metodologia_de_la_investigacion/h4X_eFai59oC?hl=es-419&gbpv=0
- Bravo Paniagua, T., & Valenzuela Gonzáles, S. (2019). Desarrollo de instrumentos de evaluación: cuestionarios. Centro de Medición MIDE UC, Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación INEE, 5.
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. Trillas. <https://corganizacion1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., & Cudeck, R. (1994). A confirmatory test of a model of performance determinants. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 493-505. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.493>
- Charry, C. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Revista Comuni@cción*, 9(1), 25-34. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682018000100003&script=sci_arttext
- Chinguel Yalico, R. d. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de Instituciones Educativas Peruanas Públicas. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/109209>
- Chirinos, J., & Vilcahuaman, N. (2022). Resiliencia y mejora continua de los colaboradores en Operadora Peruana de Cines S.A.C., Santa Anita 2022. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116844>
- Contreras, B. (2019). Incidencia De la Gestión Escolar y Liderazgo en las Instituciones Educativas: Perspectiva de Análisis. *International Journal of Good Conscience*, 14(1), 52-68. [http://www.spentamexico.org/v14-n1/A4.14\(1\)52-68.pdf](http://www.spentamexico.org/v14-n1/A4.14(1)52-68.pdf)
- Córdova, E., Rojas, I., & Marín, S. (2021). El liderazgo directivo de las instituciones educativas: una revisión bibliográfica. *Revista Conrado*, 17(80), 231-236. <http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S>

1990-86442021000300231&script=sci_arttext&tlng=pt

- Cortés, D., & Leal, S. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Revista Encuentros*, 17(1), 145-161. <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>
- Cujía, M. (2019). Comunicación del gerente en instituciones educativas de Riohacha en la Guajira. *Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 21(1), 192-220. <https://doi.org/10.36390/telos211.10>
- Díaz, E. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente. *Revista Educación*, 24(2), 123-130. <https://doi.org/https://doi.org/10.33539/educacion.2018.v24n2.1325>
- García, D., & Campana, A. (2020). Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019. *Revista Ciencia y Educación*, 1(1), 6-18. <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/5>
- Guerra, L., Machado, E., Espíndola, A., & Rubio, J. (2020). La competencia trabajo en equipo entre docentes de la Universidad de Camagüey. *Revista Electrónica de Formación y Calidad Educativa*, 8(1), 224-235. <https://observatorioturisticobahia.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3090>
- Hernández Sampieri, R. & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Hill Education.
- Jaramillo, B., & Quintero, S. (2021). Trabajando en equipo: múltiples perspectivas acerca del trabajo cooperativo y colaborativo. *Educación Y Humanismo*, 23(41), 205-233. <https://doi.org/10.17081/eduhum.23.41.4188>
- 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. https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=es.
- López Neira, A. A. (2021). Clima Organizacional y Desempeño laboral: propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil. Universidad Politécnica Salesiana Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19811/1/UPS-GT003130.pdf>
- Mamani, D., & Rivera, D. (2019). Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación

- Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018. Repositorio de Tesis Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2018>
- Niebles-Nuñez, W. A., Hoyos-Babilonia, L. D., & De-La-Ossa-Guerra, S. J. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283-294. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893/5470>
- Octavio, B., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en los docentes peruanos. *Revista MediSur*, 18(6), 1138-1144. https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&tlng=es
- Palací Descals, F. J. (2005). *Psicología de la organización*. Pearson Educación, S.A. <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>
- Paredes Floril, P. R., Quiroz Díaz, J. G. (2021). Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados. *Revista San Gregorio*, 1(46), 83-95. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/1746/6-PRISCILA46>
- Pereyra, L. E. (2020). *Metodología de la investigación*. Pereyra, L. E. (2020). *Metodología de la investigación*. https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n/x9s6EAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0
- Quezada, M., Torres, M., & Quevedo, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Reyes, J., Cárdenas, M., & Plua, K. (2020). Considerations regarding the fulfillment of ethical principles in scientific research. *Conrado*, 77(154-161), 16. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000600154&lng=es&tlng=en
- Rodríguez, K., & Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración y Negocios*, 1(87), 79-101. <https://journal.univers>

idadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2452

Salazar Grandez, E. (2021). El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes. Revista Científica UNTRM. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20211.685>

Salazar, M., Icaza, M., & Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. Universidad y Sociedad [online], 10(1), 305-311. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305

Torres, E., & Zegarra, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. Revista Comuni@cción, 6(2), 5-14. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001

UNESCO. (2023). La educación transforma vidas. <https://www.unesco.org/es/education>