

## Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación

Gaspar Orellana Méndez / Miguel Ramón Llulluy / Sandro Bossio Suarez  
Universidad Nacional del centro del Perú  
Perú  
[gaspar-50@hotmail.com](mailto:gaspar-50@hotmail.com)

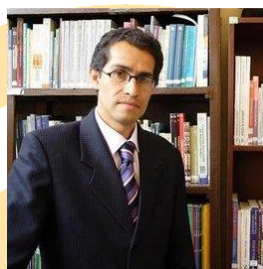


Humanidades de la UNCP.

**Gaspar Orellana Méndez** . Docente principal y decano de la facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP). Magíster en Psicología Educativa por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) y con estudios de doctorado en Psicología en la Universidad Nacional Federico Villarreal del Perú. Docente en las maestrías de Educación y Comunicación en la UNMSM, UNCP y Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, en las asignaturas de Investigación. Ha sido director del Instituto de Investigación y Director de la Unidad de Posgrado de la facultad de Pedagogía y



**Miguel Ramón Llulluy**. Docente Auxiliar de la facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP). Licenciado en Ciencias de la Comunicación por la UNCP y con estudios de maestría en Investigación en Comunicación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Docente del Área de Relaciones Públicas de la UNCP. Se desempeña, paralelamente, como consultor en relaciones corporativas e incidencia política en temas de gobernabilidad local.



Colegio de Relacionistas Públicos del Perú y autor de varios libros.

**Sandro Bossio Suarez**. Licenciado en Periodismo por la Universidad Nacional San Luis Gonzaga (UNICA) y magíster en Tecnologías de la Comunicación, con mención en E-learning, por la Universidad Simón Bolívar, Órgano Académico Oficial de la Comunidad Andina de Naciones. Docente del área de Periodismo y Jefe de Departamento de la facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP). Se desempeña también en el ámbito privado, como consultor senior en temas de comunicación estratégica y gestión comunicacional. Actual Decano del Consejo Regional de Junín del

## RESUMEN

El estudio correlacional tiene el propósito de caracterizar el clima organizacional y el desempeño docente, y determinar la existencia de relación entre estas variables, en los profesores de la facultad de Ciencias de la Comunicación de la universidad Nacional del Centro del Perú. A una muestra de 18 docentes se les aplicó la Escala del Clima Organizacional de R. Likert y se recogió información de 250 alumnos que evaluaron el desempeño docente de sus profesores a través de una asignatura a su cargo con Escala del Desempeño Docente de J. Aliaga, et al. El clima social ( $X=218,06$ ) y el desempeño docente ( $X=143,01$ ) se encuentran por encima del promedio ideal, no se encontraron relaciones significativas entre las variables de estudio ( $r=0,13$ ,  $p=0,60$ ). Se concluye que el clima social es adecuado, el desempeño docente es regular y que no existe relación entre el clima y el desempeño. Es necesario realizar estudios en muestras más grandes y mejorar a través de capacitaciones el desempeño docente.

## PALABRAS CLAVE

Clima organizacional, desempeño docente, docente universitario, ciencias de la comunicación.

## ABSTRACT

The present study has the purpose of characterizing the organizational atmosphere and the professor's performance, and to determine the existence of the relationships between these two patterns; among the professors of communication science faculty of Universidad Nacional del Centro del Perú. One sample from 18 professors, was applied the scale of the organizational atmosphere from R. Likert and we got the information of 250 students evaluated the performance of their professor through out a subject in charged professor's performance scale J. Aliaga's, the social atmosphere ( $X=218,06$ ) and the professor's performance ( $X=143,01$ ) is situated over the ideal average meaningful relationships were not found between the study-patterns/variables ( $r=0,13$ ,  $p=0,60$ ). It's included that the social atmosphere is adequate, professor's performance is regular and there is no relationship between the atmosphere and the performance. It is necessary to do studies in greatest samples and make the professor's performance through cualifyings.

## KEY WORDS

Organizational atmosphere, professor's performance, university professor communication science.

## 1. INTRODUCCION

La facultad de Ciencias de la Comunicación ha pasado por un periodo de reorganización (2004-2005) a consecuencia de conflictos por el poder y la baja calidad académica de los docentes, que denotaba un clima organizacional laboral tenso. Las confrontaciones entre docentes y alumnos eran contundentes, tachas de docentes, tomas de local y enfrentamientos en los medios. Los grupos habían entrado en una situación irreconciliable. Después de haber pasado dos años de reorganización nos preocupamos conocer como se encuentra del desempeño docente y el clima organizacional, y por otro lado poner a prueba el supuesto teórico de que estas variables se encuentran relacionadas.

En un estudio reciente Pérez y Chupayo (2007) hacen referencia que diferentes estudios han demostrado que el clima social u organizacional se relaciona positivamente con el desempeño laboral (M. Franco, 2001) o que favorece el desarrollo institucional (Hinostraza, 2005). Por otro lado Álvarez (2001) encontró que si el clima es tenso favorece la deserción del personal contratado. Los primeros demostraron que existe una correlación positiva ( $r = 0,28$ ) y significativa al 0,05 de error en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancayo, también demostraron que existe un clima organizacional adecuado y un desempeño laboral regular. En la misma dirección Zempoaltécatl (2004) demostró que a mayor comunicación social mayor satisfacción laboral en docentes de educación superior de México.

Por otro lado Bulnes, et al (2004) no encontró relaciones significativas entre el clima social y la eficiencia profesional en profesionales de la salud de Lima. En los estudios del clima social, algunos han demostrado que el clima es desfavorable (Sánchez, presión, control e innovación, referido por Bulnes, et al, 2004) y otros han demostrado que el clima organizacional es adecuado (Pérez y Chupayo, 2007 y Palma, 2000), estos últimos trabajaron con la escala de R. Lickert y en trabajadores del municipio y de universidades, respectivamente. Por ultimo Cuadra y Velazco (2009) encontraron correlación de 0.70 entre el liderazgo general y el clima organizacional general y una correlación de 0.47 con la dimensión hostilidad del clima.

En lo referente al desempeño docente J Aliaga, et al (2000) elaboraron una escala tipo Lickert para evaluar el desempeño docente y encontraron que los docentes de San Marcos son evaluados por sus alumnos en un nivel por encima del desempeño medio. Por otro lado M. Miljanovich (2003) demostró que existe disonancia entre lo que opina los profesores y lo que dicen observar sus alumnos en torno a valores morales, democráticos, pedagógicos, políticos sociales y proyección social

La calidad del desempeño docente esta asociada a muchas variables, tales como la formación profesional, capacitaciones, motivaciones por la carrera profesional, liderazgo, clima organizacional y otros. En esta oportunidad queremos comprobar si el clima organizacional se encuentra asociada al desempeño docente, así como determinar el nivel del clima y el desempeño en docentes de la facultad de Ciencias de la Comunicación.

## 2. MATERIAL Y METODO

### 2.1 Sujetos

El estudio se realizó en 18 profesores de la facultad de comunicación 5 mujeres y 13 varones de 27 a 62 años de edad, 5 contratados y 13 nombrados, por motivos particulares solo una docente no participó del estudio. También participaron dando información del desempeño docente 210 alumnos de los diferentes ciclos de estudio.

### 2.2 Instrumentos

El Clima Organizacional se midió con la escala de la percepción del Clima Organizacional de R. Lickert, que fuera validada por Pérez y Chupayo (2007) a través del análisis estadístico de correlaciones ítem test, asimismo le dieron confiabilidad a través de estadístico de Crombach ( $r = 0,62$ ). El desempeño docente fue medido con la escala de evaluación del desempeño del profesor en el aula, elaborada y validada por Aliaga, et.al (2000) con un alfa de Crombach de 0,98 y correlaciones ítem test con valores de 0,56 a 0,81.

### 2.3 Procedimientos

El procedimiento de investigación pasó por las siguientes etapas:

- a) Determinación de la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados para recoger los datos, según los autores que utilizaron y elaboraron las pruebas.
- b) Selección de la muestra. Los sujetos examinados fueron la totalidad de docentes de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, excepto una docente. También participaron 210 alumnos en la evaluación de sus respectivos docentes.
- c) Recolección de datos de las variables de estudio. La prueba del clima se aplicó a los docentes en los primeros días del mes de enero del 2008, después de terminar el taller de investigación. En los días siguientes se aplicó la escala de desempeño docente a los alumnos, para que evalúen a sus respectivos docentes. Cada docente fue evaluado por una sección, donde desarrollaba una asignatura.
- d) Toma de decisión. Para determinar la relación de las variables de estudio se procedió primero a convertir los puntajes directos de cada sujeto en percentiles, luego se aplicó la  $r$  de Spearman al 95% de confianza.

### 3. Resultados

Los datos de la investigación se resumen mediante tablas simples y cruzadas de frecuencias, gráficos de perfiles, y medidas de resumen. Para la comprobación de las hipótesis se emplean la prueba binomial para una proporción y la prueba t de Student para el coeficiente de correlación r de Spearman, al 95% de confianza estadística.

#### 3.1 Caracterización del clima organizacional

La tabla 1 presenta los puntajes promedios y las desviaciones estándar del clima organizacional por dimensiones.

**Tabla 1. Estadísticos de las dimensiones del clima organizacional de los docentes**

(n = 18)

Dimensión	Media	DT
Jefe (JF)	45,50	8,097
Reglamento (RG)	26,89	5,497
Ambiente (AM)	24,67	6,202
Motivación (MO)	39,67	5,258
Comunicación (CO)	32,94	3,992
Oportunidad (OP)	24,56	3,518
Dinámica (DI)	23,83	3,240
Total	218,06	26,244

En la tabla anterior se observa que el clima organizacional de los docentes alcanza una media (218,06) superior al promedio ideal (192)<sup>(\*)</sup> con una desviación típica de 26,244. Por otro lado, las dimensiones del clima organizacional logran medias superiores al promedio ideal, donde la dimensión jefe obtiene 45,50 (ideal: 42), la dimensión reglamento 26,89 (ideal: 24), la dimensión ambiente 24,67 (ideal: 24), la dimensión motivación 39,67 (ideal: 33), la dimensión comunicación 32,94 (ideal: 27), la dimensión oportunidad 24,56 (ideal: 21) y la dimensión dinámica 23,83 (ideal: 21).

(\*) Media ideal:  $(\min + \max) / 2$ : Clima =  $(64 + 320) / 2 = 192$ ; jefe =  $(14 + 70) / 2 = 42$ ; reglamento =  $(8 + 40) / 2 = 24$ ; ambiente =  $(8 + 40) / 2 = 24$ ; motivación =  $(11 + 55) / 2 = 33$ ; comunicación =  $(9 + 45) / 2 = 27$ ; oportunidad =  $(7 + 35) / 2 = 21$ ; dinámica =  $(7 + 35) / 2 = 21$

**Tabla 1.1.** Tipo de Clima organizacional de los docentes

Clima organizacional	Frecuencia	%
Adecuado	15	83,3
Inadecuado	3	16,7
Total	18	100,0

En la tabla 1.1 se aprecia que el 83,3% de los docentes presentan un clima organizacional adecuado (más de 192) y el 16,7% un clima inadecuado (192 ó menos).

### 3.2 Caracterización del desempeño docente

En la tabla 2 se observa que el desempeño docente alcanza una media (143,01) ligeramente superior al promedio ideal (140) (\*) con una desviación típica de 29,308. De igual modo, las dimensiones del desempeño docente logran medias ligeramente superiores al promedio ideal, donde la dimensión didáctica obtiene 44,68 (ideal: 44), la dimensión personalidad 29,64 (ideal: 28), la dimensión motivación 32,08 (ideal: 32), la dimensión orientación 32,3 (ideal: 32) y la dimensión evaluación global 4,31 (ideal: 4).

**Tabla 2.** Estadísticos de las dimensiones del desempeño docente

(n = 18)

Dimensión	Media	DT
Didáctica	44,68	10,093
Personalidad	29,64	5,478
Motivación	32,08	7,186
Orientación	32,30	6,210
Evaluación global	4,31	0,995
Total	143,01	29,308

(\*) Media ideal:  $(\max + \min) / 2$ . Desempeño =  $(245 + 35) / 2 = 140$ ; didáctica =  $(77 + 11) / 2 = 44$ ; personalidad =  $(49 + 7) / 2 = 28$ ; motivación =  $(56 + 8) / 2 = 32$ ; orientación =  $(56 + 8) / 2 = 32$ ; evaluación =  $(7 + 1) / 2 = 4$

En la tabla 2.1 se aprecia que el 55,6% de los docentes tienen un desempeño adecuado (140 a más) y el 44,4% un desempeño inadecuado (menos de 140).

**Tabla 2.1.** Nivel del Desempeño docente

Desempeño docente	Frecuencia	%
Inadecuado	8	44,4
Adecuado	10	55,6
Total	18	100,0

Con estos resultados, no es posible comprobar la segunda hipótesis específica de investigación que plantea “Los docentes de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional del Centro del Perú tienen un desempeño inadecuado”.

### 3.3 Relación entre clima organizacional y desempeño docente

En la tabla 3 se observa que no existe correlación significativa ( $p > 0,05$ ) entre clima organizacional y desempeño docente ( $r = 0,132$ ). Tampoco existen correlaciones significativas entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones del desempeño docente., con excepción de la correlación entre la dimensión jefe del clima organizacional y la dimensión orientación del desempeño docente ( $r = 0,525$ ;  $p < 0,05$ ; media y directa).

Estos resultados son corroborados con la prueba t de Student para la significación estadística del coeficiente de correlación r de Spearman, al 95% de probabilidad.

En efecto, para la correlación entre clima organizacional y desempeño docente, la prueba t de Student contrasta la hipótesis nula ( $H_0$ ) y alterna ( $H_a$ ) en los términos siguientes:

$H_0$ : No existe correlación entre clima organizacional y desempeño docente

( $H_0: \rho = 0$ )

$H_a$ : Existe correlación entre clima organizacional y desempeño docente

( $H_a: \rho \neq 0$ )

La hipótesis alterna ( $H_a$ ):  $\rho \neq 0$  plantea que si existe correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, entonces el coeficiente de correlación entre estas variables debe ser diferente de cero

**Tabla 3.** Coeficientes de correlación  $r$  de Spearman entre clima organizacional y desempeño docente <sup>(#)</sup>,

Clima Organizacional	Medidas	Desempeño docente					
		DID	PER	MOT	ORI	EVG	Total
JF	$r$	0,328	0,408	0,454	0,52 *	0,379	0,413
	$p$ valor	0,184	0,093	0,058	0,025	0,121	0,088
RG	$r$	0,239	0,260	0,180	0,246	0,176	0,250
	$p$ valor	0,339	0,297	0,476	0,326	0,484	0,318
AM	$r$	0,312	0,326	0,337	0,318	0,215	0,322
	$p$ valor	0,207	0,187	0,171	0,198	0,391	0,192
MO	$r$	0,078	0,056	0,073	0,023	0,090	0,079
	$p$ valor	0,758	0,826	0,772	0,927	0,722	0,755
CO	$r$	0,018	0,062	0,083	0,083	0,057	0,031
	$p$ valor	0,944	0,806	0,743	0,742	0,823	0,904
OP	$r$	0,058	0,033	0,041	0,030	0,166	0,056
	$p$ valor	0,818	0,896	0,873	0,905	0,510	0,825
DI	$r$	0,363	0,260	0,274	0,207	0,198	0,308
	$p$ valor	0,138	0,297	0,272	0,409	0,431	0,214
<b>Total</b>		0,093	0,154	0,156	0,221	0,079	0,132
		0,714	0,542	0,537	0,378	0,757	0,601

por dimensiones ( $n = 18$ )

<sup>(#)</sup> Las correlaciones son calculadas con los percentiles de las variables y sus dimensiones, dado que el rango de las variables fluctúa entre un mínimo y un máximo (p.e.: clima organizacional: 64 a 320, desempeño docente: 35 a 245). Se emplea el coeficiente de correlación de Spearman, porque los percentiles son ordinales.

La estadística de prueba es la t de Student:

$$T = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Donde r es el coeficiente de correlación muestral y poblacional y n es el tamaño de muestra.

Esta estadística tiene distribución t de Student con (n-2) grados de libertad. Dado que n = 18, entonces esta estadística tiene distribución t de Student con 16 grados de libertad.

Al 95% de probabilidad, el valor teórico o tabular de la t de Student para un contraste bilateral es 2,12, con lo cual la hipótesis nula Ho será rechazada si el valor calculado de la t de Student es menor que -2,12 ó es mayor que 2,12.

En la tabla 3 se ve que r = 0,132 n = 18, y reemplazando estos valores en la función T se obtiene que el valor calculado de la t de Student es Tc = 0,533, que es mayor que -2,12 y menor que 2,12, con lo cual se acepta la hipótesis nula Ho, concluyendo que “No existe correlación entre clima organizacional y desempeño docente”.

El programa estadístico SPSS versión 15 reporta, además del coeficiente de correlación (r = 0,132), un p valor de 0,601, el cual es mayor que el habitual nivel de significación del 5%, corroborando la decisión anterior.

Con estos resultados no es posible comprobar la hipótesis general de investigación que plantea que “Existe relación entre clima organizacional y desempeño docente de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional del Centro del Perú”.

#### 4. DISCUSION

El estudio ha comprobado que no existe relación entre el clima organizacional y desempeño docente. Al respecto hay estudios que demuestran una relación entre el clima y desempeño laboral en trabajadores de municipios (Pérez y Chupayo 2007), también se encontró relación entre comunicación organizacional y satisfacción laboral en docentes de educación superior (Zempoaltécatl 2004) y Bulnes, et al (2004) demostraron que no existe correlación entre clima social y la eficiencia personal. Supuestamente debió encontrarse una relación entre las variables de estudio, dada la importancia del clima en el desempeño docente, pero hay que tener en cuenta que no estamos evaluando el desempeño laboral si no el desempeño en el aula y por otro lado el desempeño docente ha sido evaluado por los alumnos a su cargo y no por los mismos docentes o autoridades. No se ha medido el clima organizacional en si, sino la percepción que el docente tiene del clima, así como la percepción del desempeño docente que tiene el alumno y no el desempeño en si. Estos aspectos subjetivos pueden estar afectando los resultados. En todo caso los hallazgos de Flores (2007) sobre los efectos favorables en el clima que provoca la aplicación de incentivos

organizacionales, expresados en el incremento de la productividad y el rendimiento laboral, sería una experiencia y un punto a favor de que la mejora en el rendimiento estaría siendo afectado más por los estímulos organizacionales, antes que por el clima organizacional.

La institucionalidad de la facultad después de dos años de reorganización ha permitido que el clima organizacional sea en la actualidad adecuada y que el desempeño docente tenga un nivel ligeramente regular. Ahora se respira un ambiente menos tenso y se observa un mayor cumplimiento de sus labores en la facultad, aun así persiste la vieja cultura de la desidia y dejadez en el trabajo sobre todo en docentes nombrados y de más tiempo de trabajo en la facultad, como parte de la cultura del trabajador del sector público.

Es necesario también tener en cuenta que en la evaluación del docente está presente la subjetividad del alumno, probablemente esta evaluación está asociada con calificaciones altas o bajas que asignan los docentes a sus alumnos, con el conocimiento y comprensión de parte de los alumnos de los indicadores de la escala de evaluación docente y con aspectos emocionales como la empatía.

## 5. REFERENCIAS

Aliaga, J. et al (2000). Una escala de evaluación del desempeño docente. *Revista de investigación de Psicología*. UNMSM. Vol. 4, N° 6, p. 183-198

Alvarez, S. Y. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología*. Tesis de Licenciatura en Comunicación. Universidad Nacional del Centro del Perú

Bulnes, M. Et al (2004) Percepción del clima social laboral y de la eficiencia personal en profesionales de la salud del sector público de la ciudad de Lima. *Revista de investigación de Psicología*. Vol. 7 N°2, pp. 39-64

Cuadra, A. y Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Revista Universia*. Vol. 2, N°22, pp.0-56

Flores, J. (2007). *Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional. El caso del laboratorio farmacéutico Corporación Infarma S.A.* Tesis de Maestría en Administración. Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Miljanovich, M (2003) Consonancia y disonancia entre las valoraciones de los docentes y su aplicación según la percepción de los estudiantes. *Revista de investigación en Psicología*. UNMSM. Vol. 6, N° 2, p.111 -127.

Palma, S. (2000) Motivación y clima organizacional en personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en psicología*. Vol. 4, N° 5, p.121-132

Pérez y Chupayo (2007) *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la municipalidad provincial de Huancayo*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Ciencias de la Comunicación, UNCP.

Zempoaltécatl, M. (2004) *Comunicación Organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones de educación de nivel superior*. Tesis de maestría en Psicología. Universidad de las Américas.