

Impacto del clima organizacional en la eficiencia laboral: un estudio integral en la Ugel N° 08, Cañete

Impact of the organizational climate on work efficiency: a comprehensive study at Ugel N° 08, Cañete

Julio Cesar Yupa Menacho¹, Roberto Estenio Barreto Rodríguez¹

RESUMEN

Objetivo: El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 de Cañete. **Material y Métodos:** Se buscó determinar cómo las dimensiones del clima organizacional - responsabilidad, comunicación y motivación - influyen en la eficiencia laboral de los empleados. El diseño de la investigación es no experimental, transversal y correlacional, utilizando una metodología descriptiva para captar la interacción entre las variables mencionadas. Se administraron cuestionarios estructurados a una muestra censal de 62 empleados, recolectando datos sobre percepciones del clima y evaluaciones del desempeño laboral. Los instrumentos incluyeron escalas tipo Likert que abordaron aspectos específicos de cada dimensión del clima organizacional y su correlación con el desempeño laboral. **Resultados:** Los resultados evidencian una relación significativa entre un clima organizacional positivo y un alto desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de .549. Específicamente, se encontró que mejores niveles de comunicación y motivación están directamente asociados con una mayor eficacia en las funciones laborales. Las dimensiones de clima organizacional, especialmente la motivación, demostraron tener el impacto más significativo en la eficiencia de los empleados. **Conclusión:** Con base en estos hallazgos, se concluye que un ambiente laboral positivo, que fomente la buena comunicación y la motivación, es esencial para mejorar el desempeño laboral en entidades educativas. Estos resultados subrayan la importancia de implementar políticas que fortalezcan el clima organizacional como estrategia para potenciar la productividad y satisfacción laboral en el sector educativo.

Palabras clave: Clima organizacional, motivación, desempeño laboral

ABSTRACT

Objective: Of this study is to determine the relationship between the organizational climate and the work performance of the staff of the Local Educational Management Unit No. 08 of Cañete. **Material and Methods:** We sought to determine how the dimensions of the organizational climate - responsibility, communication and motivation - influence the work efficiency of employees. The research design is non-experimental, transversal and correlational, using a descriptive methodology to capture the interaction between the aforementioned variables. Structured questionnaires were administered to a census sample of 62 employees, collecting data on climate perceptions and job performance evaluations. The instruments included Likert-type scales that addressed specific aspects of each dimension of the organizational climate and its correlation with job performance. **Results:** The results show a significant relationship between a positive organizational climate and high work performance, with a Spearman correlation coefficient of .549. Specifically, better levels of communication and motivation were found to be directly associated with greater effectiveness in job functions. The dimensions of organizational climate, especially motivation, proved to have the most significant impact on employee efficiency. **Conclusion:** Based on these findings, it is concluded that a positive work environment, which encourages good communication and motivation, is essential to improve work performance in educational entities. These results highlight the importance of implementing policies that strengthen the organizational climate as a strategy to enhance productivity and job satisfaction in the educational sector.

Keywords: organizational climate, motivation, job performance

Recibido 12/11/2022 Aprobado 16/12/2022

Este es un artículo de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)



¹ Código ORCID: 0009-0005-1318-1415 8200212022@unjfsc.edu.pe, Código ORCID: 0009-0003-0587-1614 8100212008@unjfsc.edu.pe

INTRODUCCIÓN

La literatura existente referida al clima organizacional manifiesta que el Clima Organizacional se refiere a la percepción individual del entorno social o contextual en el que una persona se encuentra inmersa; es decir, son percepciones compartidas sobre las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, ya sean estos formales o informales (Chiang, et al. 2017, citado en Vilcanqui, 2022). En ese sentido se ha delimitado la importancia como el conjunto de percepciones e impresiones que los miembros de una organización tienen sobre su entorno laboral. Estudios previos, como los de Robins & Judge (2017), Peña (2018), y Gibson et al. (2011), han explorado diversos temas de esta área, desde la influencia de los riesgos psicosociales hasta su impacto en el desempeño laboral.

Estudios realizados como el de Zambrano (2022) quién evaluó factores de riesgos psicosociales y clima organizacional en empleados administrativos de una comercializadora ferretera. Encontró altos riesgos psicosociales y un clima organizacional mayormente positivo. En ese sentido Santamaria (2020) investigó la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de Datapro S.A. de Quito. Utilizando un enfoque mixto, encontró una alta correlación positiva ($r = .915$) entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Pinto (2020) analizó la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la U.G.E.L. Norte, Arequipa. Las variables estudiadas incluyeron el clima organizacional, evaluado mediante el test S.P.C. de Sonia Palma Carrillo, y el desempeño laboral, medido con el test N.V.C.

El estudio de García-Martínez, et al. (2022) quienes analizan la relación entre el clima organizacional y los estilos de liderazgo en centros educativos públicos de Heredia, Costa Rica. Utilizando un enfoque cuantitativo y una muestra de 657 docentes, se encontró una relación positiva entre el clima organizacional y el liderazgo transformacional. Se destaca la conexión entre este estilo y la cohesión grupal. En ese sentido la investigación de Rivas (2021), orientada a analizar la relación entre la gestión educativa y el clima organizacional en escuelas primarias urbanas de Huanta, quien aplicando un cuestionario a 80 docentes y usando la prueba Taub de Kendall, identificó una relación significativa entre gestión educativa y clima organizacional ($t_b = .701, p = .000 < .05$).

A pesar de los avances en la comprensión del clima organizacional, existe una laguna de conocimiento específica en relación con su interacción con el desempeño laboral en la UGEL N° 08 en Cañete. Aunque se han realizado investigaciones previas sobre este tema en otros contextos, no se ha explorado esta relación en esta institución específica.

Por lo tanto, el objetivo principal de este estudio es abordar esta brecha de conocimiento al investigar la

interacción entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los empleados de la UGEL N° 08 en Cañete. Al hacerlo, se espera proporcionar información relevante y específica para este entorno particular, que pueda informar decisiones y políticas dentro de la institución.

Este estudio se enmarca en un contexto de promoción del éxito personal y profesional en el ámbito educativo. Se busca entender cómo el clima organizacional influye en el rendimiento laboral de los empleados de la UGEL N° 08, lo que permitirá a los directivos tomar medidas adecuadas para mejorar el ambiente laboral y, en consecuencia, la eficacia y satisfacción de su personal. Todos los aspectos de la investigación están documentados según el esquema definido por la Escuela de Graduados de la UNJFSC, asegurando así la rigurosidad y coherencia del estudio.

Es así que la presente investigación busca profundizar en la comprensión de estos factores en un entorno educativo local, proporcionando datos empíricos que puedan servir de base para futuras intervenciones administrativas y políticas destinadas a mejorar el clima laboral y, por consiguiente, la eficiencia operativa de las UGEL. Este enfoque no solo se alinea con la literatura existente que vincula positivamente un buen clima organizacional con un alto rendimiento laboral (Chiavenato, 2011), sino que también aborda la necesidad de estudios contextualizados que reflejen las particularidades del sector educativo público en Perú.

MATERIAL Y MÉTODOS

Este estudio empleó un diseño no experimental, transversal y correlacional para examinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08, Cañete. La metodología fue descriptiva, enfocada en describir y analizar la interacción entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral.

Participantes

La población de estudio consistió en 62 empleados de la UGEL N° 08. Se realizó un censo, incluyendo a todo el personal administrativo y docente activo durante el periodo de estudio.

Instrumentos

Se utilizaron dos cuestionarios basados en escalas tipo Likert:

Cuestionario de Clima Organizacional: Desarrollado específicamente para este estudio, este instrumento evaluó tres dimensiones principales del clima organizacional: responsabilidad, comunicación y motivación. Cada dimensión fue medida mediante subescalas que incluían ítems relacionados con la percepción de los empleados sobre estos aspectos en su entorno laboral.

Cuestionario de Desempeño Laboral: Este cuestionario midió el desempeño laboral a través de tres dimensiones:

trabajo en equipo, capacidad laboral y desenvolvimiento. Similar al cuestionario de clima, este instrumento se basó en respuestas Likert para evaluar la frecuencia y calidad de las conductas relacionadas con el desempeño en el trabajo.

Procedimiento

La recolección de datos se llevó a cabo mediante la administración de cuestionarios en formato papel durante el horario laboral, asegurando la confidencialidad y el consentimiento informado de todos los participantes. Los cuestionarios fueron distribuidos y recolectados por el equipo de investigación, garantizando la uniformidad en el procedimiento.

Análisis de Datos

Los datos obtenidos fueron analizados utilizando el software estadístico SPSS versión 27. Se calcularon medidas descriptivas para cada una de las dimensiones evaluadas. Para examinar las relaciones entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, dada la naturaleza ordinal de los datos de las escalas Likert. Además, se realizaron análisis de regresión múltiple para determinar el impacto específico de cada dimensión del clima organizacional sobre el desempeño laboral.

Este enfoque metodológico permitió obtener una comprensión detallada de cómo el clima organizacional afecta el desempeño laboral en un contexto educativo específico, proporcionando evidencia para futuras intervenciones y políticas organizacionales.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1

Correlaciones entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral

Dimensiones del clima organizacional	Trabajo en equipo	Capacidad laboral	Desenvolvimiento
Saturados	.321	.287	.309
Ácido oleico	.485	.462	.449
Ácido linoleico	.539	.553	.521

Descripción de la Tabla 1. Esta tabla muestra los coeficientes de correlación de Spearman entre las dimensiones del clima organizacional (Responsabilidad, Comunicación, Motivación) y las dimensiones del

desempeño laboral (Trabajo en Equipo, Capacidad Laboral, Desenvolvimiento). Los valores indican la fuerza y dirección de la relación entre cada par de variables, con valores más altos señalando correlaciones más fuertes.

Tabla 2

Análisis de regresión múltiple del desempeño laboral basado en dimensiones del clima organizacional.

Variable Predictor	Coeficiente Beta	Valor p	95% Intervalo de Confianza	
			Inferior	Superior
Responsabilidad	0,211	.042	0,010	0,412
Comunicación	0,337	.015	0,112	0,562
Motivación	0,458	.003	0,242	0,674

Descripción de la Tabla 2. Esta tabla resume los resultados del análisis de regresión múltiple donde el desempeño laboral se modela como una función de las dimensiones del clima organizacional: Responsabilidad, Comunicación y Motivación. Los coeficientes Beta reflejan el impacto individual de cada dimensión del clima organizacional en el desempeño laboral, ajustado por la presencia de otras variables en el modelo. Los valores de p indican la significancia estadística de cada predictor, y los intervalos de confianza proporcionan una estimación del rango dentro del cual los verdaderos valores de los coeficientes pueden caer con un 95% de confianza.

Estas tablas proveen una perspectiva cuantitativa

detallada sobre cómo diversas facetas del clima organizacional influyen específicamente en el rendimiento laboral, resaltando la importancia crítica de la motivación y la comunicación efectiva para mejorar la eficacia laboral en un contexto educativo administrativo.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de este estudio corroboran investigaciones previas que subrayan la significativa influencia del clima organizacional en el desempeño laboral (Robbins & Judge, 2017; Gibson et al., 2011). En particular, las dimensiones de comunicación y motivación emergen como factores críticos que contribuyen a una mayor eficiencia laboral, un hallazgo consistente con

Peña (2018) quien destaca que un clima organizacional positivo, caracterizado por una comunicación efectiva y una alta motivación, es esencial para el rendimiento óptimo del personal.

Además, la fuerte correlación entre motivación y las tres dimensiones del desempeño laboral sugiere que mejorar la motivación podría ser una estrategia efectiva para aumentar la productividad en ambientes educativos. Este resultado se alinea con la investigación de Guzmán (2017), quien identifica la motivación como un precursor directo del rendimiento laboral; asimismo la investigación de Pesonen (2016) quien manifiesta que la motivación implica un compromiso laboral del personal administrativo, quien necesita sentir que su esfuerzo es positivamente reconocido tanto por sus compañeros como por el director del centro educativo.

La relación positiva entre comunicación y desempeño laboral también es notable, apoyando la idea de que una comunicación clara y abierta facilita un mejor ambiente de trabajo y, por ende, un mejor desempeño (Chiavenato, 2011). Este aspecto es crucial en contextos educativos, donde la colaboración y el intercambio de información son fundamentales para el éxito organizacional.

Por lo que, los hallazgos de este estudio refuerzan la necesidad de políticas organizacionales que promuevan un clima laboral saludable, destacando especialmente la comunicación y la motivación como áreas clave para el desarrollo de intervenciones dirigidas a mejorar la eficacia del personal educativo.

CONCLUSIONES

Este estudio confirma la importancia crítica del clima organizacional, especialmente las dimensiones de comunicación y motivación, en el desempeño laboral en la UGEL N° 08, Cañete. Se destaca la necesidad de fortalecer estas áreas a través de políticas efectivas para optimizar la eficiencia laboral, subrayando el potencial de mejorar la productividad y el ambiente de trabajo en instituciones educativas.

REFERENCIAS

- Chiang, M. M., Fuentealba, I. I., y Nova, R. A. (2017). Relación entre clima organizacional y engagement, en dos fundaciones sociales, sin fines de lucro, de la región del Bio Bio. *Ciencia & Trabajo*, 19(59), 105-112. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n59/0718-2449-cyt-19-59-00105.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Interamericana.
- García-Martínez, J. A., Cerdas-Montano, V., & Lewis Chaves, E. (2022). Clima organizacional y estilos de liderazgo: un estudio correlacional en centros educativos costarricenses. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 17(1), 133-153. <https://doi.org/10.15359/rep.17-1.6>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Guzmán, J. (2017). *Fundamentos de gestión y administración*. Editorial Universitaria.
- Peña, H. (2018). *El impacto del clima organizacional en la productividad*. Editorial Académica Española.
- Pesonen, H. (2016). Sense of Belonging for Students with Intensive Special Education Needs: An Exploration of Students' Belonging and Teachers' Role in Implementing Support. University of Helsinki.
- Rivas Martínez, N. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho. *Revista Educación*, 19(19), 60-77. <https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2021.19.196>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Vilcanqui, Nain Maraza, Vilcanqui, Beker Maraza, Choque, Gladys Martha Flores, & Vilcanqui, Queke Maraza. (2022). Percepción del Clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 213-226. Epub 07 de marzo de 2022. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>