

MODELO DE ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO

Helí H. Aguirre-Zaquinagua¹; Carlos A. Rios-Campos²; Irma R Aguirre-Z³

Resumen

El presente trabajo de investigación, planteó un Modelo de Estrategia Organizacional basada en las Teorías de Stephen Robbins y Frederick Herzberg para Mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo de Chachapoyas. Esta investigación fue del tipo descriptivo – correlacional, propositiva, ya que se buscó establecer la posible relación entre las variables, en este caso el Desempeño Laboral y el Modelo de Estrategia Organizacional. Además, se trató de proponer algunas mejoras a dicha institución. Se emplearon los métodos analítico, inductivo y deductivo. La muestra estuvo constituida por los 21 trabajadores de la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo de Chachapoyas, a quienes se les aplicó el Test de Cultura y Estrategia Organizacional.

Se concluyó, que se debe desarrollar un liderazgo participativo, integrador y concertador; un trato igualitario al personal docente; formular la Planificación Estratégica Institucional (PEI); diseñar canales de comunicación que permitan analizar los problemas institucionales, informar sobre los avances y actividades a realizar; escuchar las propuestas y sugerencias del personal; el líder participativo tiene que identificar cuáles son las expectativas del personal a su cargo.

Palabras clave: Estrategia organizacional, cultura organizacional y desempeño laboral.

MODEL OF ORGANIZATIONAL STRATEGY BASED ON THE THEORIES OF STEPHEN ROBBINS AND FREDERICK HERZBERG TO IMPROVE LABOR PERFORMANCE IN THE INSTITUCIÓN EDUCATIVA SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO OF CHACHAPOYAS CITY.

Abstract

The present research work presented an Organizational Strategy Model based on the Theories of Stephen Robbins and Frederick Herzberg to Improve Work Performance at the Santiago Antunez de Mayolo Educational Institution in Chachapoyas. This research was descriptive - correlational, propositive, since it was sought to establish the possible relationship between the variables, in this case the Work Performance and the Organizational Strategy Model. In addition, an attempt was made to propose some improvements to that institution. Analytical, inductive and deductive methods were used. The sample was constituted by the 21 workers of the Educational Institution Santiago Antúnez de Mayolo of Chachapoyas, to whom the Test of Culture and Organizational Strategy was applied to them.

It was concluded that a participatory, inclusive and concerted leadership should be developed; Equal treatment of teachers; Formulate the Institutional Strategic Planning (PEI); Design communication channels to analyze institutional problems, report on progress and activities to be carried out; Listen to the suggestions and suggestions of the staff; The participatory leader has to identify the expectations of the staff in charge.

Keywords: Organizational strategy, organizational culture and work performance.

¹ Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza

² Universidad Particular de Chiclayo

³ Universidad Nacional de Jaén

cielogris1968@hotmail.com
carlosrioscampos@gmail.com
irmarumela@hotmail.com

Metodología

Esta investigación fue del tipo descriptivo – correlacional, propositiva, ya que buscó establecer la posible relación entre las variables, en este caso el Desempeño Laboral y el Modelo de Estrategia Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo de Chachapoyas. Además, trató de proponer algunas mejoras.

Los métodos empleados fueron: El método analítico, para analizar y sistematizar los datos de la realidad y de la base teórica científica; método inductivo, para establecer generalidad de los resultados; método deductivo, para establecer la síntesis de los antecedentes, teorías de los antecedentes, teoría y elaboración de la propuesta y el método inductivo – deductivo, para obtener las conclusiones.

Resultados

En la siguiente figura N° 1, se puede observar que el clima organizacional en la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo de Chachapoyas, está en el rango de medio bajo en un 60%; lo que indica que no está

siendo percibido adecuadamente, y es deber de quienes dirigen esta institución educativa tomar las medidas pertinentes que permitan mejorar el clima organizacional en bienestar de los docentes de la misma.

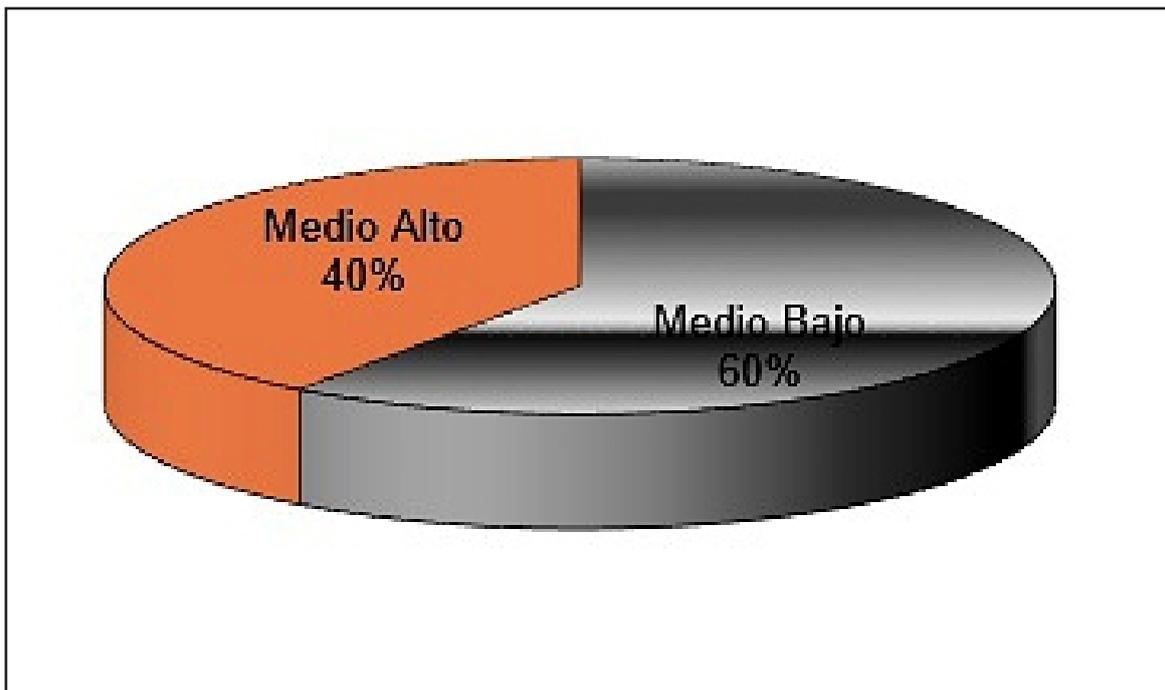


Figura N° 1. Clima organizacional en la I. E. Santiago Antúnez de Mayolo de Chachapoyas.

Como se muestra en la figura 2, el porcentaje de docentes que están de acuerdo y acuerdo absoluto llegan a un 43%, lo cual indica

que la Dirección alienta a los docentes a definir los objetivos del trabajo.

Introducción

Resulta importante conocer las estrategias organizacionales que se plantean en las instituciones educativas del Perú, así como determinar cuál es el desempeño laboral de sus trabajadores. Esta información permite a los directores, plantear mejoras en su gestión. En nuestro país, el clima organizacional viene adquiriendo mucha importancia en las instituciones públicas y privadas, por la toma de conciencia de los altos directivos, que solamente se logrará alcanzar un buen desempeño laboral de los docentes, al conocer el estado y la forma en que se está trabajando para alcanzar los objetivos de la institución.

Para Chiavenato (2011) es importante “la disposición a contribuir con la organización significa, sobre todo, la capacidad de sacrificar el control sobre la propia conducta en beneficio de la coordinación”.

Según Díaz (2000) "el problema se centra en que, la mayor parte de estos estudios analizan esa capacidad de adaptación a partir de parámetros fisiológicos, de difícil aplicación y utilidad en el ámbito laboral”.

Becerra y Campos (2012) afirman que “la Gestión de Recursos Humanos por competencias lo constituye la integración de los sistemas de Recursos Humanos en torno a las competencias y como esto facilita la alineación del comportamiento a la estrategia propia de cada organización”

Palma (2003) considera que “el clima organizacional y la motivación son dos importantes indicadores del funcionamiento psicológico del recurso humano en las organizaciones”.

Durante los últimos 25 años el gasto

educativo público real en el Perú se ha mantenido relativamente constante, aunque con fluctuaciones relacionadas con el ciclo económico (Saavedra, Melzi y Miranda, 1997).

Se planteó el siguiente problema: Inadecuado ambiente laboral que limita el desempeño del personal docente de la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo de Chachapoyas. Teniendo como objetivo general: Proponer un Modelo de Estrategia Organizacional basada en las Teorías de Stephen Robbins y Frederick Herzberg para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo de Chachapoyas. Considerando como objetivos específicos: Caracterización de la evolución teórica de la estrategia organizacional de la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo de Chachapoyas; determinación de los antecedentes históricos de la estrategia organizacional; diagnóstico de la situación actual del ambiente laboral y diagnóstico del desempeño laboral.

La presente investigación, se justifica porque la institución viene demostrando falta de gestión de la inteligencia emocional o racional en las relaciones interpersonales y en el trabajo de grupo, lo que incide negativamente en la toma de decisiones; de igual manera la falta de empatía impide las buenas relaciones entre el personal y la formación de un clima adecuado, lo que entorpece el desarrollo laboral eficiente y eficaz de la organización La hipótesis formulada fue: Sí se propone un Modelo de Estrategia Organizacional basada en las Teorías de Stephen Robbins y Frederick Herzberg, entonces, se podrá mejorar el desempeño laboral en la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo de Chachapoyas.

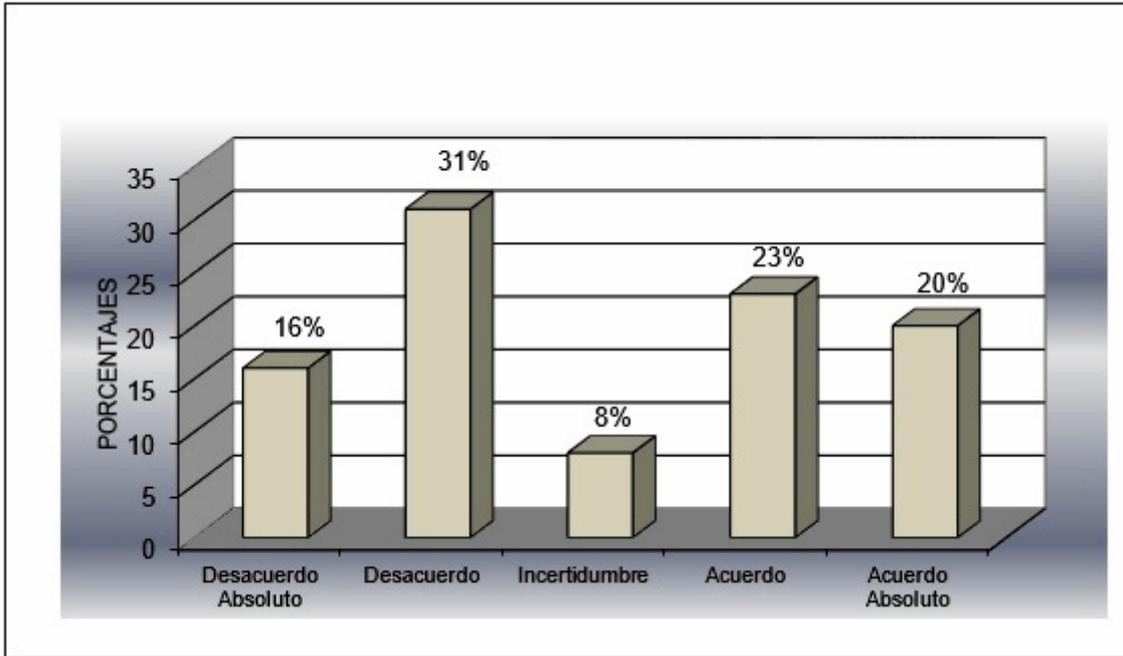


Figura N° 2. Dirección alienta a los docentes a definir los objetivos del trabajo.

Como se muestra en la figura 3, un alto porcentaje de docentes consideran que el director sí reconoce su labor, tenemos de

acuerdo absoluto un 8% y de acuerdo un 35%, sumando un 43% favorable.

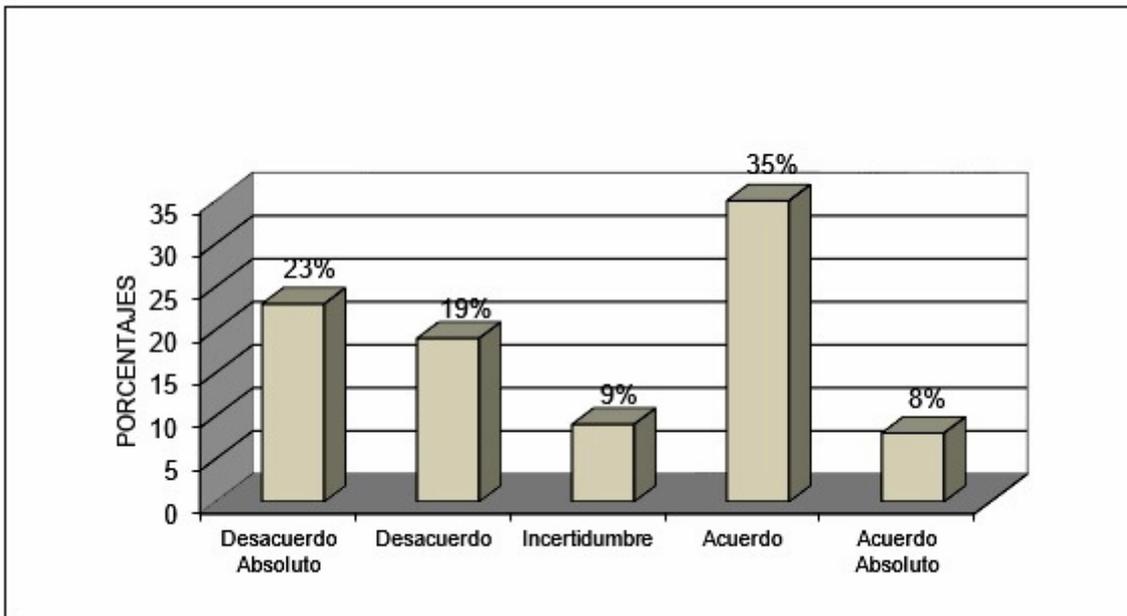


Figura N° 3. Docentes consideran que el director sí reconoce su labor.

Como se muestra en la figura 4, un 28% de docentes está de acuerdo absoluto con la afirmación mis objetivos están claramente

definidos respecto a los resultados que se esperan al igual que un 29% se encuentra de acuerdo, totalizando un mayoritario 57%.

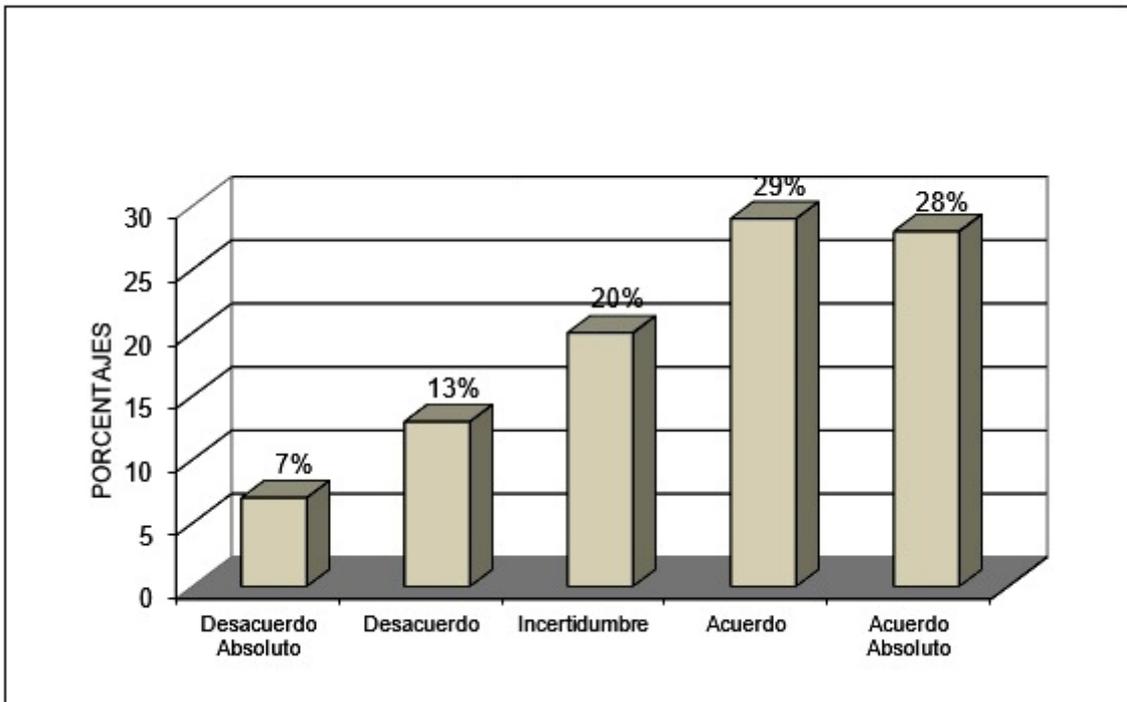


Figura N° 4. Mis objetivos están claramente definidos respecto a los resultados.

Como se muestra en la figura 5, un 28% de docentes se encuentran en desacuerdo absoluto, con respecto a que se cuenta con el apoyo necesario para alcanzar los objetivos, al

igual que un 31% simplemente en desacuerdo, lo que refleja que el 59% de docentes no muestran un apoyo significativo y total a la labor desempeñada.

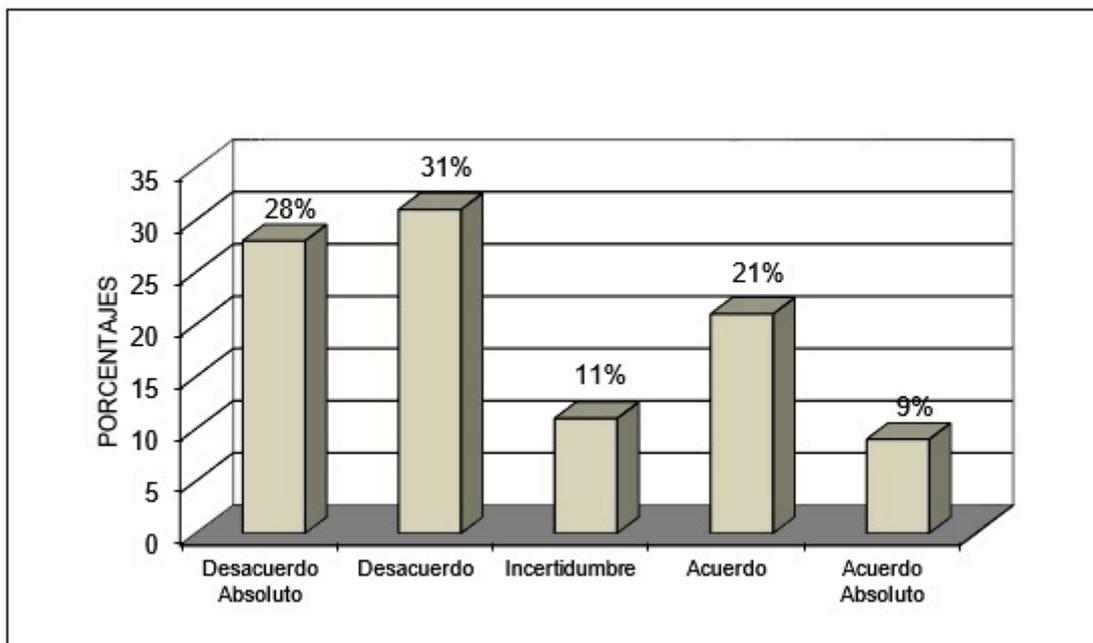


Figura N° 5. Se cuenta con el apoyo necesario para alcanzar los objetivos.

Como se muestra en la figura 6, se aprecia que un 26% de docentes se encuentran en desacuerdo absoluto con la pregunta mis

objetivos son muy ambiguos y poco claros, al igual que un 33% en desacuerdo, lo que totaliza un 59% de docentes rechaza la premisa anterior.

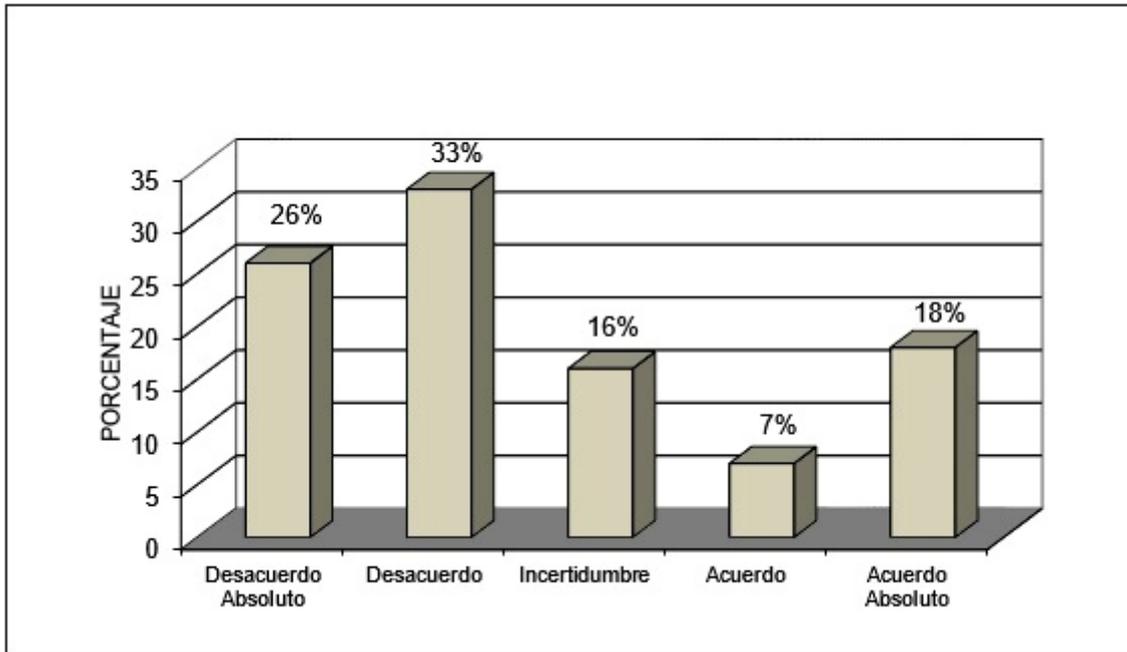


Figura N° 6. Mis objetivos son muy ambiguos y poco claros.

Como se muestra en la figura 7, un 25% de docentes manifiestan su acuerdo con la pregunta la dirección ha sentado con claridad que la definición de los objetivos del trabajo es de su agrado, en cambio un 35% de docentes muestran incertidumbre ante la pregunta, un

24% muestran desacuerdo absoluto y un 13% desacuerdo. Esto nos muestra que la dirección no ha definido claramente ante los docentes los objetivos institucionales y por tanto existe confusión ante este inconveniente.

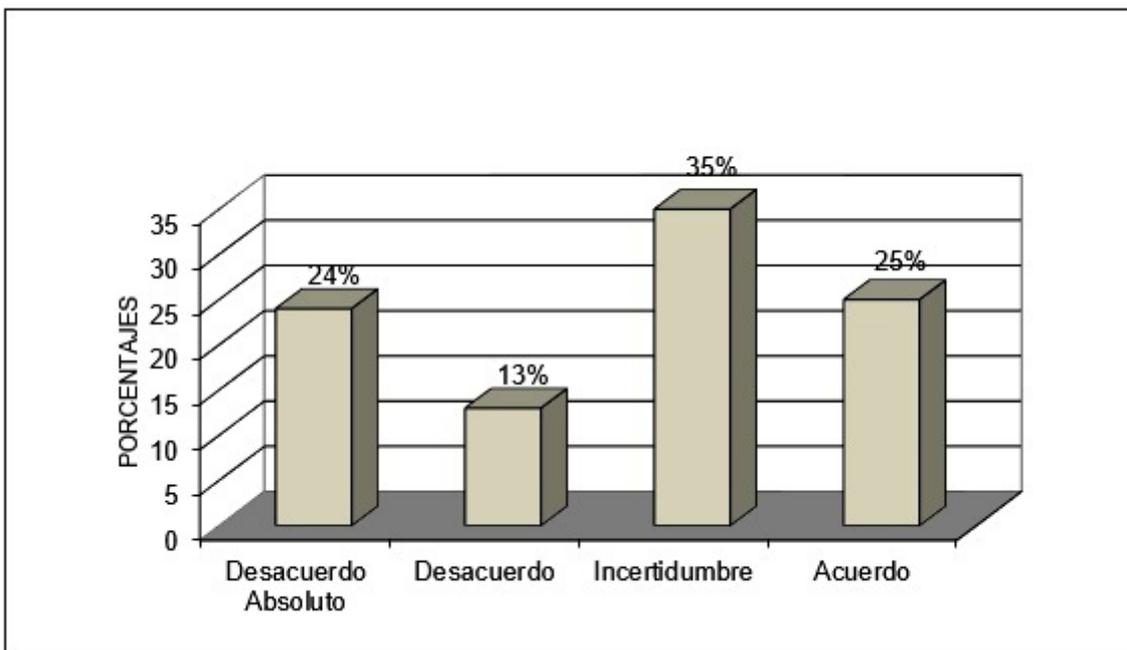


Figura N° 7. La dirección ha sentado con claridad la definición de los objetivos del trabajo.

Propuesta Teórica

Después de haberse analizado la problemática de la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo de Chachapoyas; se planteó un modelo para dicha institución, que se denominó:

Modelo de Estrategia Organizacional basada en las Teorías de Stephen Robbins y Frederick Herzberg, para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo de Chachapoyas.

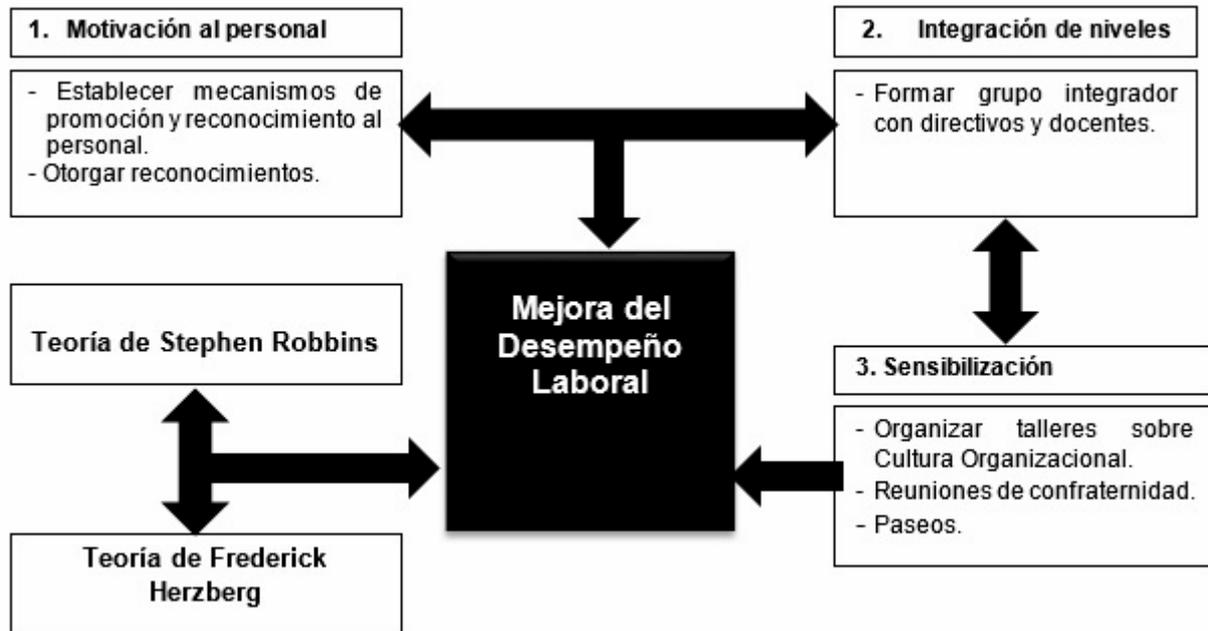


Figura N° 8. Modelo de Estrategia Organizacional para mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo

Discusión

En la presente investigación denominada: Modelo de Estrategia Organizacional basada en las Teorías de Stephen Robbins y Frederick Herzberg para Mejorar el Desempeño Laboral en la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo de Chachapoyas, se diagnosticó la situación actual del ambiente laboral de la Institución Educativa, lo cual denota una cierta fortaleza en la organización, se observa también un nivel significativo de personal, que no tiene

objetivos claros, y que presenta dificultades para trabajar en equipo, lo cual limita la eficacia organizacional. Estos resultados, coinciden con Quintero et al (2008) de la Universidad de Zulia, en su investigación titulada Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilante Asociados Costa Oriental del Lago, que concluyó, que el clima organizacional no es productivo ni satisfactorio para un buen desempeño laboral.

Conclusiones

Se logró la caracterización de la evolución teórica de la estrategia organizacional de la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo de Chachapoyas.

Se determinó los antecedentes históricos de la estrategia organizacional de la Institución Educativa, a nivel internacional, nacional y local.

Se diagnosticó la situación actual del ambiente laboral de la Institución Educativa, lo cual denota una cierta fortaleza en la organización, se observa también un nivel significativo de personal, que no tiene objetivos claros, y que presenta dificultades para trabajar en equipo, lo cual limita la eficacia organizacional.

Se diagnosticó el desempeño laboral de los

trabajadores de la Institución Educativa. Existe falta de compromiso y mística de los docentes en la labor que desempeñan. Se consideró necesario plantear un Modelo de Estrategia Organizacional basada en las Teorías de Stephen Robbins y Frederick Herzberg, para mejorar el desempeño laboral en la Institución Educativa Santiago Antúnez de Mayolo de Chachapoyas.

Referencias Bibliográficas

Becerra, M y Campos, F. (2012). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos.* Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCampos.pdf?sequence=1>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano.* Madrid: Mc Graw-Hill / Interamericana de México.

Díaz, E. (2000). *Estudio de los aspectos psicológicos determinantes de la adaptación al turno de trabajo.* Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=143800>

Palma, S. (2003). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias.* Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf

Quintero, N. et al (2008). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilante Asociados Costa Oriental del Lago.* Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>

Saavedra, J., Melzi, R. y Miranda, A. (1997). *Financiamiento de la Educación en el Perú.*

ARTICULO
07