



Clima organizacional y desempeño docente: un análisis correlacional

Organizational climate and teacher performance: a correlational analysis

 Cedeño Cabrera, Diana Emperatriz¹
<https://orcid.org/0000-0002-2581-1745>
decedenoc@pucesd.edu.ec
Unidad Educativa Antonio Neumane
Ecuador

 Delgado Mendoza, Lianet³
<https://orcid.org/0000-0001-7460-231X>
ldelgadam@pucesd.edu.ec
Pontificia Universidad Católica del
Ecuador

 Zapata Barros, Ángel Enrique²
<https://orcid.org/0009-0005-4809-7192>
zbae@pucesd.edu.ec
Pontificia Universidad Católica del
Ecuador

 Cano de la Cruz, Yullio⁴
<https://orcid.org/0000-0001-6315-1488>
ycano@pucesd.edu.ec
Pontificia Universidad Católica del
Ecuador

¹Autor de correspondencia.

Recibido: 2023-05-18 / **Aceptado:** 2023-06-18 / **Publicado:** 2023-08-30

Forma sugerida de citar: Cedeño Cabrera, D. E., Zapata Barros, Ángel E., Delgado Mendoza, L., & Cano de la Cruz, Y. (2023). Clima organización y desempeño docente: un análisis correlacional. *Revista Científica Multidisciplinaria Ogma*, 2(2), 24-35. <https://doi.org/10.69516/3y810n74>

Resumen:

El propósito de este artículo fue analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes en la Unidad Educativa Particular Latino durante el periodo 2018-2019. La investigación fue de tipo correlacional-transversal, lo que permitió establecer la relación entre los dos aspectos investigados en un momento determinado. De una población de 45 docentes, se seleccionó una muestra de 36, a los cuales se les aplicó una encuesta como instrumento ad hoc, elaborada por los autores y validada mediante consulta a especialistas. Para determinar el desempeño docente, se utilizó el análisis de los productos derivados de la actividad pedagógica. Los resultados obtenidos mostraron que el clima organizacional en la Unidad Educativa es muy bueno. Al correlacionar esta variable con el desempeño docente mediante la prueba estadística Chi-cuadrado, con dos grados de libertad y una probabilidad de cometer un error tipo I de 0,10, se obtuvo un valor de 4,61. Este valor indica que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente. Con base en estos hallazgos, se concluye que un buen clima organizacional tiene una influencia positiva en el rendimiento de los docentes, lo cual resalta la importancia de mantener un ambiente laboral adecuado que favorezca el trabajo pedagógico y, en consecuencia, la calidad educativa. Así, la gestión efectiva del clima organizacional se muestra como un factor clave para optimizar el desempeño de los docentes y mejorar los resultados en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Palabras clave: Ambiente; Organizacional; Docente; Desempeño; Trabajo.

Abstract:

The purpose of this article was to analyze the influence of organizational climate on the performance of teachers in the Unidad Educativa Particular Latino during the period 2018-2019. The research was of a correlational-transversal type, which made it possible to establish the relationship between the two aspects investigated at a given time. From a population of 45 teachers, a sample of 36 was selected, to whom a survey was applied as an ad hoc instrument, developed by the authors and validated by consulting specialists. To determine teaching performance, the analysis of the products derived from the pedagogical activity was used. The results obtained showed that the organizational climate in the Educational Unit is very good. When correlating this variable with teaching performance by means of the Chi-square statistical test, with two degrees of freedom and a probability of committing a type I error of 0.10, a value of 4.61 was obtained. This value indicates that there is a significant relationship between organizational climate and teaching performance. Based on these findings, it is concluded that a good organizational climate has a positive influence on teacher performance, which highlights the importance of maintaining an adequate work environment that favors pedagogical work and, consequently, educational quality. Thus, effective management of the organizational climate is shown to be a key factor in optimizing teacher performance and improving results in the teaching-learning process.

Keywords: Environment; Organizational Teacher; Performance; Work.





1. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional a criterio de Arriola (2012) se define como: “el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal” (p. 66), o sea es el medio donde las personas realizan sus actividades rutinarias, el cual, depende en alta medida de la relación que se mantenga con las autoridades quienes están al frente de la institución, de manera que exista un ambiente de trabajo acorde con las exigencias de la sociedad. En este sentido, el presente trabajo de investigación tiene como objetivo: analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes.

Al respecto, Sikula (1991) afirma que: “hace ya mucho tiempo que se piensa que el clima general de la empresa tiene cierta relación con la eficacia de esta” (p. 136), idea que corrobora que este es un factor importante para el desarrollo de la misma, siempre que exista un buen desenvolvimiento del personal y una adecuada gestión administrativa.

Teniendo en cuenta que: “el clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo” (Arriola, 2012, p.35) es decir a cada una de las particularidades que influyen en el lugar donde se ejerce un cargo, las mismas que benefician de manera positiva al mejor desempeño laboral. Se debe tener en cuenta los siguientes elementos:

- **Objetivos.** Se refieren a lo que el trabajador conoce del lugar en donde se desempeña, es decir si tiene claro el fin de la institución.
- **Cooperación.** Hace mención a la capacidad que tienen los directivos y subordinados de ejecutar actividades de interés común que ayude al logro de los objetivos organizacionales.
- **Liderazgo.** Constituye a uno de los aspectos más importantes porque de esto depende el buen o mal funcionamiento de la entidad.
- **Toma de decisiones.** Debe ser acertado y de manera justa y flexible para los subordinados.
- **Relaciones interpersonales.** Este factor es muy importante ya que promueve las relaciones sociales entre todos los que se encuentran involucrados en la institución.
- **Motivación.** El hombre se desarrolla de acuerdo a los comportamientos que recibe en el contexto en el que se desarrolla, si hay motivación podrá cumplir los objetivos o metas planteadas.
- **Control.** Nos ayuda a verificar si se cumplen los objetivos en un periodo determinado y aplicar mejoras si esto no sucede.

Según la Teoría de Likert (1932) la percepción del clima organizacional se mide en ocho dimensiones:





- Los métodos de mando: Se refiere a la forma del liderazgo y su influencia en los trabajadores.
- Las características de las fuerzas motivacionales: Las estrategias que aplican para motivar a los empleados y la manera de cómo responden a las necesidades de cada uno.
- Las características de los proceso de comunicación: La manera de como fluye el canal de comunicación dentro de una institución.
- Las características de los procesos de influencia: Hace mención a la relación que existe entre las autoridades superiores y los subordinados para establecer los objetivos de la organización.
- Las características de los procesos de toma de decisiones: La ejecución y reparto de las diferentes funciones.
- Las características de los procesos de planificación: Se relaciona con la forma en que se establece los objetivos.
- Las características de los procesos de control: Se trata del ejercicio y la distribución de todos los departamentos organizacionales.
- Los objetivos de rendimiento y de perfeccionamiento: Se refiere a lo que se quiere lograr o mejorar dentro de la entidad.

Un docente es la parte esencial en la vida estudiantil de los niños, el mismo que debe tener vocación para enseñar, puesto a que de ellos depende el futuro de cada uno, teniendo presente que se llevarán aprendizajes que quedarán marcados para toda la vida dentro de sus corazones, para ello se debe tener en cuenta el perfil del educador que son: “las características de actitudes, aptitudes, destrezas, valores psicológicos, capacidad académica, habilidades de un profesional debe tener para el desempeño de sus funciones a él encomendadas, para de esta manera lograr una transformación social, cultural, económica” (Villacis, 2000, p. 9)

Según Montenegro (2011) afirma que: mientras la competencia es un patrón general del comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas” (p. 18). Del análisis de las definiciones anteriores se entiende que el desempeño docente es el cumplimiento de las funciones u obligaciones dentro de un área específica, en la cual cada docente ejerce sus funciones laborales.

El desempeño docente está asociado a varios factores que se encuentran coligados al propio docente, al estudiante y al entorno. Según Montenegro (2011) “entre los factores asociados al docente está su formación profesional, sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso con su labor” (p. 19). Este desempeño se lo puede ejercer en diferentes contextos: socioculturales, institucionales, en el aula, mediante una acción reflexiva.





Los estándares que proporcionados por el Ministerio de Educación del Ecuador (2012) son: Dominio curricular y disciplinar, Gestión de aprendizaje, Desarrollo profesional, Compromiso ético (pp. 12-14).

Dominio curricular y disciplinar: el docente tiene conocimiento, además comprende y domina el área en la que se desenvuelve. Además debe conocer las teorías e investigaciones educativas y así poder aplicar una didáctica adecuada para que la adquisición del conocimiento en sus estudiantes alcance un óptimo resultado.

Gestión de aprendizaje: el docente planifica e implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima donde se promueva la participación de cada uno de los estudiantes, para que ellos discutan sobre su propio aprendizaje e indaguen otras alternativas de solución.

Desarrollo profesional: el docente se mantiene en constante preparación sobre los avances e investigaciones educativas en el área del saber en la que enseña, participa también en la construcción de la comunidad educativa integrándose con los estudiantes, padres de familia, directivos, generando un ambiente de intercambio de experiencias.

Compromiso ético: las expectativas del docente del aprendizaje de sus estudiantes son altas, promueve los valores y la práctica permanente de los derechos humanos, se siente comprometido con el desarrollo de la comunidad educativa, promoviendo acciones de sensibilidad en los procesos de inclusión educativa y social.

Medición del desempeño docente: Para medir el desempeño docente se han implementado evaluaciones a las unidades educativas, según Acuerdo 0320-10 en el Art. 4.- Evaluaciones "Ser Ecuador" son: herramientas diseñadas específicamente para evaluar a estudiantes, docentes y autoridades de establecimientos educativo (Ministerio de Educación del Ecuador, 2010). El propósito de la evaluación es medir la calidad de la práctica profesional de cada docente, se califica sobre 100 puntos, tendrá dos componentes: evaluación interna y evaluación externa.

Según Montenegro (2011) el desempeño docente se evalúa para mejorar la calidad y cualificar la profesión docente, puesto a que la labor del docente es el principal componente que fija el aprendizaje de los estudiantes, por otra parte la evaluación se considera como una estrategia que sirve para mejorar la eficacia de la educación. Cabe considerar que este decreto emitido por el Ministerio de Educación del Ecuador busca encontrar calidad educativa más no sancionar a quienes no aprueben sino por el contrario buscar mejorar para la próxima oportunidad.

Es importante tomar en cuenta el clima organizacional dentro de las instituciones educativas por su influencia en el desempeño docente. Sobre la relación que se produce entre ambas variables, Corbe (2017) en su investigación *From teacher to manager: expectations and challenge in the further education sector. A relationship model* plantea que en un entorno de trabajo turbulento es imposible esperar que los docentes y gerentes educativos mejoren los estándares de calidad educativa. Este autor destaca que es necesario un cambio conceptual en la forma de pensar acerca de los docentes y gerentes dentro del sector de la educación superior,





para lo cual propone modelo de relación maestro-gerente que crea una oportunidad para la posterior investigación en vistas a resolver la problemática.

Por otra parte Stavroula, Labros, Georgios y Ioannis (2014) en su investigación *The effect of the school internal environment of secondary education on daily work of teaching staff: A systemic approach* se centraron en estudiar el entorno interno de la escuela y en identificar los trastornos que aparecen en el lugar de trabajo del personal docente de educación secundaria, concluyendo que las dificultades más relevantes son la debilidad institucional para controlar el comportamiento de los estudiantes, añadiendo, de manera similar a la investigación anterior que el clima físico y psicológico interno de la escuela afecta negativamente el trabajo diario de los maestros

Es importante mencionar también la investigación *Improving classroom learning environments by cultivating awareness and resilience in education (CARE): Results of a randomized controlled trial* realizada por Jennings, Frank, Snowberg, Coccia y Greenberg (2013), la cual enfatiza la importancia de cultivar la concientización y la resiliencia de los docentes para mejorar su desempeño y de la misma manera los entornos de aprendizaje en el aula. Sobre esta base, estos autores aplicaron el Programa de Desarrollo profesional *CARE for Teachers*, que se basa en la atención plena hacia el docente para reducir el estrés y mejorar su rendimiento, resaltando principalmente la importancia del bienestar de los maestros para que el proceso de enseñanza- aprendizaje se desarrolle adecuadamente.

En el contexto ecuatoriano, Enríquez y Calderón (2017), encaminaron su investigación al Clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de Educación Básica en Ecuador, la cual surgió partiendo del control excesivo que se realiza por parte de las autoridades escolares, ya que dentro de este factor se analizó la presión, los plazos y el autoritarismo que existe, el mismo que, según los docentes, se lo hace de manera excesiva llegando a que muchas veces se sientan incómodos dentro de sus lugares de trabajo y se vean impedidos de acudir a las autoridades escolares ante cualquier problema.

Aun cuando existen antecedentes relevantes que demuestran que el clima organizacional influye en el desempeño docente se consideró necesario realizar la presente investigación partiendo de que en la Ley Orgánica de Educación Intercultural de la República del Ecuador se norma que se deben establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener buenas relaciones entre ellos y un ambiente de comprensión y armonía que garantice el normal funcionamiento de los procesos educativos.

Sin embargo, el clima organizacional es uno de los aspectos más controversiales dentro del campo laboral y en específico en las instituciones educativas, además en Ecuador los estudios relacionados con la temática son insuficientes, más en un contexto en el que, la fusión de varias instituciones educativas provoca inconsistencias que afectan el desempeño de los docentes, las cuales no siempre se asocian con el clima organizacional, argumentando que se debe a otras variables como la titulación de tercer nivel, misma que no siempre es en Educación o la insuficiente capacitación docente.





Ante esta situación se consideró oportuno realizar la presente investigación, la cual tuvo como propósito analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño de los docentes en la Unidad Educativa “Latino” el periodo 2018-2019, además, la misma responde al Plan Nacional de Desarrollo “A toda una vida” (2017-2021) de la Secretaría Nacional de Nacional de Planificación y Desarrollo, específicamente a la política 1.7: garantizar el acceso al trabajo digno y la seguridad social de todas las personas.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología utilizada en la presente investigación se sustentó en un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional con un diseño transversal. Se trabajó con una muestra no probabilística consistente en los 36 docentes de la Educativa Particular Latino a los que se les aplicó como instrumento ad hoc una encuesta elaborada por los autores y validada por consulta a especialistas. Para determinar el desempeño docente se utilizó como técnica el análisis de los productos de la actividad pedagógica (Valledor y Cevallos, 2005; Hernández et al., 2014). Para el análisis de los datos se construyeron tablas de contingencia y la prueba de hipótesis del Chi cuadrado, calculada mediante el SPSS.

3. RESULTADOS

Como un primer resultado se aplicó una encuesta a los docentes de la muestra para determinar el clima laboral. Este instrumento estuvo conformado por 19 ítems, de los cuales, del uno al ítem 16 se elaboraron siguiendo el escalamiento de Likert y se les dio la siguiente puntuación: nunca 1, pocas veces 2, de vez en cuando 3, casi siempre 4, siempre 5. Del ítem 17 al 19 se les asignó un punto por cada categoría escogida. De esta manera se estableció una puntuación total por cada instrumento, que permitió, mediante el siguiente baremo, categorizar el clima laboral: entre 60 y 82 puntos, se categorizó el clima laboral de Muy Bueno; entre 40 y 59 puntos, de Bueno; entre 30 y 39 puntos, Regular y menos de 30 puntos, Bajo.

Para medir el desempeño docente, como se declaró en la metodología se utilizó el análisis de la actividad pedagógico, en este caso la evaluación de desempeño realizada por los directivos. Este desempeño se evaluó en una escala cuantitativa sobre cinco puntos, por lo que para llevarla a cualitativa y poder correlacionar las dos variables se utilizó como equivalencia: cinco puntos, equivalente a la categoría de excelente; cuatro a la categoría de muy bueno; tres puntos equivale a bueno, dos a regular y uno a mal. Con estos datos se elaboró la Tabla 1, en la que se correlacionó la categoría dada por el docente encuestado con su desempeño docente.

Tabla 1.
Relación entre el Clima Organizacional y Desempeño Docente

	Evaluación cualitativa del clima organizacional	Desempeño docente	
		Cuantitativa	Cualitativa
1	MB	4	MB
2	MB	5	E





3	MB	4	MB
4	MB	4	MB
5	MB	3	B
6	MB	4	MB
7	MB	5	E
8	MB	5	E
9	MB	4	MB
10	MB	4	MB
11	MB	4	MB
12	MB	4	MB
13	MB	4	MB
14	MB	4	MB
15	MB	5	E
16	B	5	E
17	MB	5	E
18	MB	4	MB
19	MB	4	MB
20	MB	4	MB
21	MB	4	MB
22	MB	4	MB
23	MB	4	MB
24	MB	4	MB
25	MB	4	MB
26	MB	4	MB
27	MB	4	MB
28	MB	5	E
29	MB	4	MB
30	MB	4	MB
31	MB	4	MB
32	MB	5	E
33	MB	4	MB
34	MB	4	MB
35	B	5	E
36	MB	5	E

Al observar la correlación en la tabla anterior a simple vista resalta que la mayoría de los docentes evaluó el clima organizacional de muy bueno, lo cual es similar a su desempeño, infiriendo una correlación positiva entre ambas variables, no obstante a ello, se procedió a elaborar una tabla de contingencia para sustentar esta afirmación con la prueba estadística del Chi cuadrado.

Tabla 2.

Tabla de contingencia. (Valores observados)

		C. O		
		B	MB	EXC
D.D	MB	1	25	8
	B			2

Nota. MB= muy bueno; B=bueno; EXC= excelente





La relación entre el clima organizacional (CO) y el desempeño docente (DD), se puede explicar a partir de dos supuestos derivados de los datos recopilados y que sirvieron de base para la investigación sobre la correlación entre CO y DD. En el primer supuesto se plantea que no existe relación entre CO y DD (hipótesis nula h_0), en este escenario el ambiente laboral y los procesos para organizar el trabajo docente (factores internos) no serían determinantes en el desempeño de los profesores, por lo que se entendería que las variables que explicarían el DD podrían ser factores como: formación académica, capacitación continua, motivación y vocación profesional entre otras variables más bien de carácter externo al ambiente laboral.

Una segunda alternativa sería que si existe relación entre CO y el DD (hipótesis alternativa h_a), lo que significaría que el rendimiento laboral de los 36 profesores podría ser explicado por variables como: liderazgo, respaldo por las autoridades, adecuados canales de comunicación, participación en la toma de decisiones, motivación e incentivos; las cuales dan muestra de un clima laboral adecuado. Estos dos supuestos iniciales (h_0, h_a) pueden resumirse en el siguiente enunciado:

H_0 = No existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente

H_a = Si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente

Para poder aceptar o rechazar cualquiera de las hipótesis planteadas se utilizó el siguiente criterio: si la prueba Chi cuadrado calculada X_c^2 es \geq que la prueba Chi cuadrado de la tabla X_t^2 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa; si X_c^2 es $\leq X_t^2$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. La probabilidad de que rechacemos h_0 siendo esta verdadera en la población (Error tipo I) es del 0,10.

Para calcular X_c^2 es necesario determinar una frecuencia observada (f_o) y una frecuencia teórica (f_e). La (f_o) son los datos de los 36 profesores distribuidos por desempeño (tabla 2). Para (f_e) fue necesario elaborar otra tabla de contingencia (Tabla 3) con la siguiente fórmula:

$$f_e = \left[\frac{((f_i) * (f_j))}{n} \right]$$

$$f_1 = \left[\frac{((1) * (34))}{36} \right] = 0,94$$

$$f_2 = \left[\frac{((1) * (2))}{36} \right] = 0,06$$

$$f_3 = \left[\frac{((25) * (34))}{36} \right] = 23,61$$

$$f_4 = \left[\frac{((25) * (2))}{36} \right] = 1,39$$

$$f_5 = \left[\frac{((10) * (34))}{36} \right] = 9,44$$

$$f_6 = \left[\frac{((10) * (2))}{36} \right] = 0,56$$





Con los resultados de la aplicación de la fórmula anterior (f_e) se elaboró la siguiente Tabla 3:

Tabla 3.

Tabla de contingencia entre el clima organizacional (CO) y el desempeño docente (DD)

Clima organizacional/ Desempeño	Bueno	Muy Bueno	Excelente	TOTAL
Muy bueno	0,94	23,61	9,44	34
Bueno	0,06	1,39	0,56	2
TOTAL	1	25	10	36

Con las frecuencias ($f_e; f_o$) se puede calcular X_c^2 utilizando la siguiente fórmula:

$$X_c^2 = \sum \left[\frac{(f_o - f_e)^2}{f_e} \right]$$

$$1 \leftrightarrow \left[\frac{(1-0,94)}{0,94} \right] = 0,00 \quad 25 \leftrightarrow \left[\frac{(25-23,61)}{23,61} \right] = 0,08 \quad 8 \leftrightarrow \left[\frac{(8-9,44)}{9,44} \right] = 0,22$$

$$0 \leftrightarrow \left[\frac{(0-0,06)}{0,06} \right] = 0,06 \quad 0 \leftrightarrow \left[\frac{(0-1,39)}{1,39} \right] = 1,39 \quad 2 \leftrightarrow \left[\frac{(2-0,56)}{0,56} \right] = 3,76$$

$$X^2 = \sum [0,00 + 0,06 + 0,08 + 1,39 + 0,22 + 3,76]$$

$$X^2 = 5,51$$

Para determinar el valor de X_c^2 utilizamos la tabla de distribución Chi cuadrado, el primer paso es definir los grados de libertad con la fórmula $Gl = (\text{número de filas} - 1) * (\text{número de columnas} - 1)$, dando como resultado dos grados de libertad, con una probabilidad de cometer un error tipo I de 0,10. Partiendo de esto, en la tabla distribución de Chi cuadrado se obtiene un valor de $X_c^2 = 4,61$. Por lo tanto y según se observa que $X_c^2 > X_c^2$ podemos concluir que si existe relación entre el clima organizacional (CO) y el desempeño docente (DD) (aceptamos H_a).

4. DISCUSIÓN

Una vez obtenidos los resultados se determinó que el clima organizacional si influye en el desempeño de los docentes. A partir de la investigación realizada se pudo constatar que las autoridades tienen un buen liderazgo dentro de la institución por lo que esto beneficia a que los docentes se sientan a gusto y respaldados en su lugar de trabajo. Esto beneficia a la institución de manera positiva ya que los docentes realizan su trabajo de mejor manera, aportando todas sus capacidades físicas e intelectuales al momento del desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje. La descripción del clima organizacional tuvo una buena calificación por parte de los docentes mediante el análisis del estadígrafo la Moda, donde se evidencia el buen liderazgo por





parte de las autoridades de la institución lo que favorece al desempeño docente, el mismo que se constató con la revisión de las evaluaciones realizadas a cada uno de ellos dentro de la institución.

Por otra parte al constatar los antecedentes de las investigaciones de Lascano, Quiñonez, Xavier (2013), Enríquez, Calderón (2017) y Vásquez (2017), se logró evidenciar el resultado final que es la inconformidad de los docente a partir del clima organizacional que existe en cada una de las instituciones, cada una de las falencias de liderazgo limita el desempeño de los docentes en sus labores diarias por la falta de motivación y respaldo por parte de las autoridades. Finalmente considerando y comparando los antecedentes con la presente investigación se puede llegar a la conclusión que el desempeño docente dependerá del clima organizacional que se maneje dentro de la institución.

En la presente investigación se obtuvieron resultados similares pero con resultados positivos donde falencias de investigaciones anteriores las cuales afectaba el clima organizacional no persisten como por ejemplo el liderazgo lo que demuestra que si dentro de la institución hay un buen liderazgo habrá un buen desempeño docente. Es necesario aclarar que en esta investigación al momento de hablar del desempeño docente hay otras variables ajenas que no se tomaron en cuenta como la vocación y la formación profesional de cada uno de los docentes.

5. CONCLUSIONES

El clima organizacional de la Unidad Educativa Particular Latino es muy bueno resultado que se obtuvo mediante una encuesta realizada a cada uno de los docentes, con la que se pudo comprobar que existe un liderazgo adecuado por parte de las autoridades además los docentes se encuentran motivados por su trabajo. Por otra parte existe un canal de comunicación apropiado y por ende una buena relación entre las autoridades y docentes.

El desempeño docente se determinó mediante el análisis de los productos del proceso pedagógico, en este caso las evaluaciones que realiza la institución a cada uno de los educandos para determinar el cumplimiento correcto del proceso de enseñanza aprendizaje. Las mismas que obtuvieron resultados favorables determinando el buen rendimiento profesional de los docentes dentro de los salones de clases.

Por otra parte se comprueba que si hay relación entre el clima organizacional y el desempeño docente mediante la tabla de distribución Chi cuadrado, en la misma que se acepta la (Ha) en los 36 docentes de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albert. M. (2009) *La investigación educativa: claves teóricas*. McGRAW-HILL. España.
- Arriola. H. (2012) *La inteligencia emocional y la gestión del clima organizacional*. Académica española.
- Bernal. C. (2010) *Metodología de la Investigación*. PEARSON.





- Comboni. S, Juárez. J. (2011) *Introducción a las técnicas de investigación*. Trillas.
- Corbe (2017) From teacher to manager: expectations and challenge in the further education sector. A relationship model. *Research in Post-Compulsory Education*, 22(2), 208-220.
- Enríquez. M, Calderón. J. (2017) El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM*, 131-143. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- Fernández. M. (2008) *Desempeño docente y su relación con autodeterminación, autoeficacia y orientación a la meta*. <https://www.ucss.edu.pe/images/fondo-editorial/revista-studium-veritatis-18/desempeno-docente-relacion-autodeterminacion-religion-lima-benigno-peceros-pinto.pdf>
- García. A, Carrera.V, Aguilar. E, Vicente. G (2014) *Percepción del clima organizacional de profesores universitarios de la Dacs-ujat*. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. <http://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/2005/1588>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. PEARSON
- Jennings, P.A., Frank, J.L., Snowberg, K.E., Coccia, M.A., Greenberg.T. (2013) Improving classroom learning environments by cultivating awareness and resilience in education (CARE): Results of a randomized controlled trial. *School Psychology Quarterly*, 28(4).
- Lascano J, Quiñonez. V. (2013) *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas PUCESE* (Tesis de grado, Universidad de Israel) <http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/372>
- Ministerio de Educación del Ecuador (2012) *Sistema Nacional de Evaluación. Desempeño docente*. <https://educacion.gob.ec/base-legal/> <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Ministerio de Educación del Ecuador (2012). *Estándares de calidad educativa. Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e infraestructura*. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- Montenegro. I. (2011). *Evaluación del desempeño docente*. La Imprenta.
- Pinto. B. (2014) Desempeño docente y su relación con autodeterminación, autoeficacia y orientación a la meta. Universidad de San Martín de Porres. *Studium Veritatis: Revista de investigación científica*, 18. <https://books.google.com.ec/books?id=m7iMCqAAQBAJ&pg=PA327&dq=desempe%C3%B1o+docente+y+su+relaci%C3%B3n+con+autodeterminaci%C3%B3n,+autoeficacia&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwiHrsXMTn3bAhVCz1MKHZd9C3UQ6AEIJTAA#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20docente%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20autodeterminaci%C3%B3n%20autoeficacia&f=false>





- Quintanal, J. (2012). *Fundamentos básicos de metodología de investigación educativa*. C.C. S. Alcalá.
- Sikula, A. (1991). *Administración de recursos humanos en empresas*. LIMUSA.
- Stavroula, S., Labros, S., Georgios, A., Ioannis, P. (2014) The effect of the school internal environment of secondary education on daily work of teaching staff: A systemic approach. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(13), 244-251.
- Tacuri, M. (2017) *Estudio del nivel del desempeño docente y su posible influencia en el rendimiento académico de los estudiantes del Décimo EGB de la UE Nazaret*. http://pucesd.edu.ec/index.php/disertaciones_maestria_ciencias_educacion/1015-tacuriyolanda_maestrias2017.html.
- Valledor y Cevallos (2005) *Metodología del investigación educacional*. Biblioteca Virtual de Metodología de la Investigación Educativa. Las Tunas. <https://es.scribd.com/document/233817987/Libro-MIE-Valledor>
- Vásquez, A, Jackeline. E. (2017). El clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa Pedro Mercedes Ureña (Tesis de grado, Universidad César Vallejo). http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11749/alva_vj.pdf?sequence=1
- Villacis, E. (2000) *Perfil de Educación Básica de Cotopaxi* (Tesis Maestría, Universidad Técnica de Cotopaxi).

