



DOI: <https://doi.org/10.23857/dc.v9i1>

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

Clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa Dr. Isidro Ayora Cueva

Organizational climate in the work performance of teachers in the educational unit Dr. Isidro Ayora Cueva

Clima organizacional no desempenho do trabalho de professores da unidade educacional Dr. Isidro Ayora Cueva

Ángel Fortunato Bernal-Álava^I
angel.bernal@unesum.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-9212-1234>

Johana Karina Bello-Holguín^{II}
johana.bello@educacion.gob.ec
<https://orcid.org/0000-0003-1607-9588>

Gloria Azucena Cedeño-García^{III}
gloria.cedeno@educacion.gob.ec
<https://orcid.org/0000-0001-8856-7404>

Mariuxi del Carmen Bernal-Álava^{IV}
mariuxi.bernal@educacion.gob.ec
<https://orcid.org/0000-0002-5511-4860>

Correspondencia: angel.bernal@unesum.edu.ec

***Recibido:** 29 de noviembre del 2022 ***Aceptado:** 28 de diciembre del 2022 * **Publicado:** 6 de enero del 2023

- I. Profesor en Educación Primaria, Licenciado en Ciencias de la Educación, Diploma en Innovaciones Educativas, Magíster en Gerencia Educativa, Doctor en Educación PhD, Cursa Posdoctorado en Filosofía y Ciencias de la Educación, Docente del Magisterio Fiscal y Docente de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Ecuador.
- II. Licenciada en Ciencias de la Educación Mención Castellano y Literatura, Docente del Magisterio Fiscal de la Unidad Educativa Victoria de Junín, Cantón Santa Ana, Provincia de Manabí, Ecuador.
- III. Licenciada en Ciencias de la Educación Especialidad Química y Biología, Docente del Magisterio Fiscal de la Unidad Educativa Lodana, Cantón Santa Ana, Provincia de Manabí, Ecuador.
- IV. Licenciada en Ciencias de la Educación, Mención Educación Primaria, Docente del Magisterio Fiscal y Líder Educativa de la Unidad Educativa “Eloy Alfaro” de Ecuador, Manabí, Santa Ana, Ecuador.

Resumen

En los procesos de alineación de cada profesional intervinieron grupos de educadores para su formación es necesario resaltar su incentivo en la vida estudiantil y demostrar cuanto conocimiento se adquirió con los esfuerzos de los abarcados. El presente trabajo de investigación tiene como fin analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes en la unidad educativa “Dr. Isidro Ayora Cueva” cantón Isidro Ayora, teniendo una orientación de tipo cualitativa y cuantitativa con métodos hipotéticos-deductivo. Resaltando la importancia del recurso humano dentro de las organizaciones e instituciones o cualquier otras entidades, sean estas de carácter público o privado pues de estos depende el alcance de las habilidades interpersonales como sociales dentro de la identidad; el desempeño laboral juega un rol de importancia clave, por esta razón la presente toma en consideración a la totalidad de los instructivos del establecimiento antes mencionado para diagnosticar sus niveles de desempeño en las áreas donde ejercen; aplicando las técnicas aprendidas para la recopilación de la información, las cuales ayudaron a determinar la atribución del clima en los docentes de la unidad mencionada es por esto que se concluye que dentro de la entidad mantiene un buen clima organizacional el cual es resultado de parte de los colaboradores públicos. Por lo tanto, se consideró estrategias claves para un buen desempeño laboral, porque la relación existe entre sus variables lo óptimo es mantener un balance idóneo para el cumplimiento de los objetivos previstos a ejecutar tanto a corto como a largo plazo.

Palabras claves: Clima organizacional; Desempeño laboral; Docentes.

Abstract

In the alignment processes of each professional, groups of educators intervened for their training, it is necessary to highlight their incentive in student life and demonstrate how much knowledge was acquired with the efforts of those covered. The purpose of this research work is to analyze the influence of the organizational climate on the work performance of teachers in the educational unit "Dr. Isidro Ayora Cueva" canton Isidro Ayora, having a qualitative and quantitative orientation with hypothetical-deductive methods. Highlighting the importance of human resources within organizations and institutions or any other entities, whether public or private, since the scope of interpersonal and social skills within identity depends on them; work performance plays a role of

key importance, for this reason the present takes into consideration all the instructions of the aforementioned establishment to diagnose their performance levels in the areas where they work; applying the techniques learned for the collection of information, which helped to determine the attribution of the climate in the teachers of the mentioned unit, which is why it is concluded that within the entity it maintains a good organizational climate which is the result of part of public collaborators. Therefore, key strategies for good job performance were considered, because the relationship exists between its variables, the best thing is to maintain an ideal balance for the fulfillment of the objectives set to be executed both in the short and long term.

Keywords: Organizational climate; Job performance; teachers.

Resumo

Nos processos de alinhamento de cada profissional entrevistaram grupos de educadores para sua formação, é preciso destacar seu incentivo na vida estudantil e demonstrar quanto conhecimento foi adquirido com o esforço dos contemplados. O objetivo deste trabalho de investigação é analisar a influência do clima organizacional no desempenho laboral dos professores da unidade educativa "Dr. Isidro Ayora Cueva" cantão Isidro Ayora, tendo uma orientação qualitativa e quantitativa com métodos hipotético-dedutivos. Destacar a importância dos recursos humanos nas organizações e instituições ou quaisquer outras entidades, sejam elas públicas ou privadas, uma vez que delas depende o alcance das competências interpessoais e sociais no âmbito da identidade; desempenho no trabalho desempenha um papel de fundamental importância, por isso o presente leva em consideração todas as instruções do referido estabelecimento para diagnosticar seus níveis de desempenho nas áreas em que trabalham; aplicando as técnicas aprendidas para a recolha de informação, que ajudaram a determinar a atribuição do clima nos docentes da referida unidade, pelo que se conclui que dentro da entidade mantém um bom clima organizacional que é fruto de parte de colaboradores públicos. Assim, foram consideradas estratégias-chave para o bom desempenho do trabalho, pois existe relação entre suas variáveis, o melhor é manter um equilíbrio ideal para o cumprimento dos objetivos traçados a serem executados tanto a curto quanto a longo prazo.

Palavras-chave: Clima organizacional; Desempenho laboral; professores.

Introducción

El presente trabajo de titulación denominado clima organizacional y desempeño laboral de docentes de la unidad educativa “Dr. Isidro Ayora Cueva”, se direccionado a demostrar la influencia que posee la variable dependiente sobre independiente desempeñando en su totalidad con los requerimientos adquiridos en el proceso de formación en el cual se presentaran. En este trabajo investigativo encontramos los diferentes estudios realizados y analizados que muestran la influencia del clima organizacional en desempeño laboral siendo eje principal para el accionar de la motivación clave de clímax.

Motivo por el cual varios autores definen la relación existente de la variable independiente en la variable dependiente, continuación se da paso a su explicación en los siguientes ítems del trabajo investigativo. Para empezar las formaciones educativas siempre han estado conformadas por los docentes, estudiantes, padres de familia, con el fin de rescatar labores para el logro de sus objetivos. Asimismo, el recurso el humano es primordial porque sin él no se podrá alcanzar el éxito deseado por lo que está implicado en las actividades laborales a realizar; al analizar el clima organizacional y desempeño de docentes da apertura a un extenso y limitado tema en el cual se desarrollaran varias interrogantes.

Las instituciones educativas de nuestro país requieren de un buen clima organizacional el mismo que es clave para diagnosticar su incidencia en desempeño de su personal docente y administrativo, lo que permitirá el respeto a las diferencias existentes, sirviendo este como pilares para la edificación de una buena armonía y democracia dentro de la misma organización. Considerando que en dicho centro educativo existe poco incentivo hacia los docentes, a consecuencia de esto se delimita a tener un buen desarrollo, por lo tanto, tienen una deficiencia laboral de su trabajo y el efecto de este surge de esta problemática es la desmotivación razón por dio apertura a la investigación.

El clima organizacional juega un papel fundamental en diversas situaciones no solo a nivel de las empresas, sino que también se ve reflejado en el desempeño institucional por lo que es participe de la formación de los centros de educación, considerando que en la actualidad se suman varios problemas que anteriormente no pudieron detectar con anticipación un claro ejemplo es la pandemia que azotó por sorpresa a nivel mundial dejando al mundo prácticamente paralizado aún se ve reflejado. Con los resultados de esta investigación se pretende desarrollar habilidades, destrezas y conocimientos para mejorar el accionar diarios de quienes conforman esta prestigiosa institución.

Métodos utilizados en el trabajo investigativo

La presente investigación presenta como ejes fundamentales al clima organizacional como su variable independiente y el desempeño laboral como su variable dependiente. Los diseños utilizados para la ejecución de la misma fueron los diseños de investigación bibliográfica e investigación de campo porque aportan al realce de la actual. Tiene como ejemplar un tipo de enfoque mixto porque se ven reflejados los enfoques: cualitativo y cuantitativo.

Enfoque cualitativo: Es un método de investigación en el que la investigación generalmente se lleva a cabo en función de la "calidad" o las opiniones de las personas para llegar a una conclusión de investigación. (questionpro.com, 2018)

Enfoque cuantitativo: Es donde se recopilan y analizan los datos cuantitativos, mientras que los cualitativos evitan la cuantificación; sin embargo, las grabaciones se realizan a través de narraciones, observaciones participantes y entrevistas no estructuradas (Cadena Iñiguez, 2017)

Método científico: Según (.Dra., 2022) El método científico se refiere a la serie de etapas que hay que recorrer para obtener un conocimiento válido desde el punto de vista científico, utilizando para esto instrumentos que resulten fiable. Se destinó este método sustancial para identificar, plantear y analizar el problema el mismo que se adjudicaron a sus causas correspondientes que conllevan al desarrollo del desempeño laboral empleado en el las bases teorías de la presente investigación.

Método exploratorio: Según (de EduPortas, 2018) nos manifiesta que la investigación exploratoria permite conocer la información contextual de una investigación. Además, ayuda a clarificar los problemas de investigación, crear hipótesis y establecer las prioridades de una investigación. Debido a que se da inició con un análisis del problema a partir de una visión general para ir aproximándola a un contexto particular y plantear una respuesta al propósito de la investigación.

Método descriptivo: Según (Másters, 2021) manifiesta que el método descriptivo busca describir y explicar lo que se investiga, pero no dar las razones por las cuales eso tiene lugar. Se utiliza este nivel de conocimiento porque se realiza un análisis de las características del problema en estudio, determinando las causas y sus respectivos efectos a partir del problema planteado.

Método analítico-sintético: Según (Rodríguez Jiménez, 2017) nos dice que el análisis se produce mediante la síntesis de las propiedades y características de cada parte del todo, mientras que la síntesis se realiza sobre la base de los resultados del análisis. Este nivel del conocimiento en la

investigación se empleó a partir de un análisis e interpretación de los resultados para establecer las conclusiones y recomendaciones, así como el análisis y la síntesis de los criterios citados en la revisión bibliográfica.

Técnica de la observación

Según (universidad la Concordia, 2020) Su objetivo principal es observar de cerca el objeto de estudio, a fin de recopilar la mayor cantidad de información y registrarla para luego aplicar el análisis.

Fundamental en todo principio científico, la observación consiste en simplemente confrontar el fenómeno que se desea comprender y describirlo, tomar nota de sus peculiaridades, de su entorno, en fin, detallarlo. Suele ser el primer paso básico de todo tipo de saber. (Equipo editorial, 2021)

Técnica de la entrevista

Según (universidad la Concordia, 2020) Con esta técnica puedes hacerle preguntas de forma directa al objeto o los objetos de estudio. La aplicación de la entrevista sirve para tener la información de los sujetos de estudios los cuales los mismos ejercen comentarios y sugerencias al momento de proceder con la siguiente técnica.

Técnica de la encuesta

Según (Rubio, 2020) La encuesta tiene como finalidad medir las características de una población mediante la recogida de datos, obtenidos a partir de las respuestas que hayan emitido los encuestados, y analizándolos estadísticamente. Se aplicó esta técnica a la población total de la entidad para obtener la información que fue sustentable para la realización de esta investigación.

Clima laboral

Según (Cerrajería, 2013), las organizaciones deben crear un ambiente de trabajo óptimo para sus empleados, de manera que se sientan motivados en la realización de las tareas. Si bien hay muchas maneras de motivarse, es importante saber si las empresas le están dando la importancia adecuada al entorno de trabajo adecuado.

“Entorno de trabajo” es el entorno físico y humano en el que se desarrolla el trabajo diario. Afecta a la satisfacción y por lo tanto a la productividad. Está asociado al "saber hacer" del directivo, al comportamiento de las personas, a su forma de trabajar y de relacionarse, a sus interacciones con la empresa, a las máquinas que utiliza y al funcionamiento de cada persona.

Ambiente de trabajo: “Es un filtro o un fenómeno interviniente que media entre los elementos de un sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones) y las tendencias motivacionales que conducen a comportamientos que tienen consecuencias para la organización. En términos de productividad, satisfacción, ingresos, ausentismo y más. En el clima laboral destaca la importancia del entorno de trabajo donde el empleado realiza sus funciones y puede verse afectado por la insatisfacción y esto produce una disminución en su rendimiento; en el ambiente de trabajo engloba los elementos que la estructura organizacional afecta en el provecho.

Tipos de climas laboral

Como (Guzmán, 2014) indica que el clima laboral es una combinación de todos los factores que influyen en cómo los miembros del equipo perciben su lugar de trabajo y pueden estar influenciados por la motivación, autorización, autoridad, comentario y actitud. Se pueden distinguir cuatro tipos de trabajo:

Entornos laborales autoritarios

Las empresas con este tipo de entorno laboral se basan en una relación jerárquica sin flexibilidad. Los líderes o gerentes no confían en el trabajo de sus empleados y la comunicación dentro de la empresa es escasa o casi inexistente. Suele ser un ambiente en el que se hace lo que se dice y no hay ejemplos de creatividad, flexibilidad, opinión o desarrollo profesional. Por otro lado, la toma de decisiones es evaluada y decidida solo por altos directivos sin considerar las opiniones de diferentes grupos o regiones.

Parentalismo dentro de las empresas

Ese es el ambiente que existe en las empresas más estructuradas. Existe una relación formal entre los altos directivos y otros empleados, pero a menudo es más superficial. La confianza y la comunicación entre ellos es bastante débil. Falta de comunicación, información y preocupación por

las necesidades u opiniones de los trabajadores. En general, las decisiones las toman los altos directivos y los empleados no se sienten muy involucrados en la organización.

Ambiente de trabajo consultivo

En este tipo de ambiente de trabajo, la gerencia cree en sus empleados y valora su trabajo, su desarrollo profesional y sus opiniones sobre los temas que se discutirán. Aunque la toma de decisiones la realiza la alta dirección, la decisión se basa en las opiniones y comentarios de los empleados. Hay un ambiente más dinámico y proactivo donde existe comunicación y confianza entre los equipos.

Clima laboral participativo

Este tipo de clima se encuentra en empresas que no tienen una jerarquía vertical, sino horizontal. La gerencia cree mucho en sus empleados y las opiniones de los empleados son esenciales para la toma de decisiones. De hecho, muchas veces las decisiones se toman en conjunto para el beneficio mutuo del negocio y el desarrollo profesional de sus empleados.

Los tipos de climas laboral están presentes en las organizaciones pues no todas tienen las mismas dificultades al momento de trabajar con un sin número de empleados por eso se opta en clasificar los tipos de climas que existen siendo los más repercutidos a nivel de las entidades.

Clima Organizacional

Según (Caraveo, 2004) La definición de ambiente organizacional explica que: El clima se refiere a las características del ambiente de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores de este entorno. El clima afecta el comportamiento en el lugar de trabajo. El clima es una variable que interviene entre los factores del sistema organizacional y los comportamientos individuales (página 84).

El clima organizacional nos muestra el comportamiento organizacional del talento humano dentro de la organización a la cual pertenece puesto que muestras las actitudes y aptitudes de las personas que ejercen en ella. Al referirnos del clima organizacional nos entramos al mundo donde el ser humano se desarrolla; puede verse afectados por los efectos del mismo.

Importancia del clima organizacional

Según (Chiavenato, 2006) se demuestra que conocer el estado ambiental de una organización puede ayudar a detectar el nivel de retroalimentación que existe en cada proceso realizado y, de esta manera, promover todos los cambios necesarios para mejorar el desempeño organizacional.

El clima organizacional enmarca el ambiente idóneo donde el trabajador cumplan con las necesidades, labores y tareas encomendadas hacia los procesos a realizar, por lo cual es muy importante mantener un clima ideal para ejercer con el cumplimiento de las mismas. Entre lo más relevante del talento humano está la importancia a cada uno de los pequeños que se educan.

Factores que repercuten en el clima organizacional

Según (William, 2011) existen 9 factores que inciden en el clima organizacional y son los siguientes:

1. Estructura: Se refiere a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de la organización de acuerdo a las relaciones entre los diferentes niveles de la jerarquía, independientemente de la posición dentro de la jerarquía. Su fundamento tiene una relación directa con la composición orgánica, que se refleja en el organigrama y en lo que solemos llamar estructura organizativa.
2. Rendición de cuentas: Este aspecto está necesariamente ligado a la autonomía en el desempeño de la actividad encomendada ya su vez, está íntimamente ligado al tipo de control que se ejerce sobre las tareas encomendadas a los empleados.
3. Recompensa: ¿Qué se recibe a cambio del esfuerzo, la dedicación y sobre todo los buenos resultados obtenidos al realizar el trabajo? Un salario justo y adecuado, de acuerdo con la actividad desempeñada, es el principal motor de la relación laboral. Es importante recordar que, aunque la paga sea digna y los resultados del trabajo alcancen el equilibrio deseado, la gente todavía "exige" más reconocimiento.
4. Desafíos: A medida que la organización promueva la toma de riesgos calculados para lograr sus objetivos, los desafíos ayudarán a mantener el ambiente competitivo saludable que toda organización necesita.
5. Relaciones: Estas relaciones se basarán en el respeto entre las personas a todos los niveles, el buen trato y la cooperación, con el apoyo y en la eficiencia, la productividad, la utilidad y

el cumplimiento, todo ello dentro de los límites de la precisión, sin llegar a ser excesivo y causar estrés laboral. acoso (mabinga) y otras desventajas de este estilo.

6. Cooperación: Se asocia al apoyo oportuno, generando y manteniendo espíritu de equipo en el proceso de consecución de objetivos comunes alineados con los objetivos de la empresa.
7. Norma: Una norma, como la conocemos, establece un parámetro o modelo que indica su alcance o conformidad. En la medida en que los estándares se establezcan con un sentido de razonabilidad y, lo que es más importante, alcanzables sin exagerar el esfuerzo requerido para lograrlos, los miembros del equipo los verán con un sentido de urgencia, justo o equitativo.
8. Conflicto: El conflicto siempre se creará por desacuerdo entre los miembros de un grupo. Este sentimiento es más probable que surja por diferentes motivos: relacionados con el trabajo o cuestiones sociales y puede surgir entre trabajadores del mismo nivel o en una relación con un jefe o superior.
9. Identidad: Hoy la conocemos como sentido de pertenencia. Este es el orgullo de ser parte de la empresa, ser un miembro activo y tener el sentimiento de contribuir con su esfuerzo al logro de las metas de la organización.

Estrategias para mejorar el clima organizacional

Según (Molina, 2018), existen 6 estrategias principales para mejorar y tener un buen clima organizacional

1. Un ambiente de apoyo, Aunque el objetivo de la motivación es lograr que los empleados cumplan con sus funciones, pero el apoyo es más básico. Los trabajadores son personas, no recursos. Por lo tanto, el gerente o líder debe mostrar solidaridad; es decir, deben mostrar una preocupación genuina por el empleado en general y no sólo por su desempeño en el trabajo. Un ambiente de trabajo de apoyo que reconozca los deseos de los empleados para el equilibrio entre el trabajo y la vida. De esta forma, refuerza la relación de confianza entre directivos y empleados. Cuando los gerentes respetan abiertamente a los empleados, no solo logran un alto desempeño, sino que también permanecen en la empresa por más tiempo.
2. Flexibilidad en el lugar de trabajo Una buena organización cumple la promesa de flexibilidad. Hoy en día, muchas empresas tienen estrategias de trabajo flexibles que permiten a los empleados equilibrar su vida laboral y personal. Team Pumpkin CBO Swati

Nathani dice que el "trabajo flexible" es más que trabajar desde casa. Explique que se trata de trabajar desde donde la persona necesita estar en un momento determinado.

3. Reconocimiento de los logros de los empleados Un buen ambiente de trabajo es clave para el éxito a largo plazo de cualquier negocio, así como para la retención de empleados. En lugar de concentrarse mucho en crear incentivos, fíjese un conjunto bien definido de metas. Luego, cuando esas metas se cumplan, se debe celebrar un trabajo bien hecho. Reconocer los logros de los empleados ayuda a crear una atmósfera de trabajo positiva y también anima a los empleados a hacer su trabajo de manera excelente.
4. Empoderamiento de los empleados Parte de la construcción de una base de apoyo es aprender a confiar en que los empleados utilizarán sus horas de trabajo para lograr sus objetivos. Al crear un fuerte sentido de autonomía, los empleados se sentirán más empoderados y tendrán más motivación e iniciativa.
5. Crear programas de aprendizaje y desarrollo Muchos estudios sugieren que capacitar a los trabajadores es una responsabilidad organizacional y, cuando se aplica, promueve la productividad y el desempeño en el trabajo. Para hacer esto, se debe administrar un plan de educación y proporcionar los recursos y el entorno adecuados para apoyar las necesidades de crecimiento y desarrollo de los empleados. Es una buena práctica recompensar a los empleados en función de sus logros.
6. Horario de actividades fuera del horario laboral Implementar actividades recreativas fuera del horario laboral que promuevan la comunicación e interacción entre los empleados. Este tipo de iniciativa promueve relaciones saludables y amistades entre colegas.

Ciertamente las estrategias para mejorar el clima organizacional cumplen un rol muy importante dentro de toda organización pues es fundamental al momento del acatamiento de las tareas sobre las cuales los trabajadores realizan su labor.

Clima laboral u organizacional ¿en qué consiste?

Según (Universidad Internacional de La Rioja, 2021), el clima laboral, también conocido como entorno organizacional, puede definirse como el conjunto de actividades, hábitos y condiciones que se dan en una empresa y está directamente relacionado con la satisfacción de los empleados en su trabajo ambiente. En otras palabras, el clima organizacional busca promover un buen clima laboral, con especial énfasis en los espacios en los que los empleados realizan sus tareas diarias y generar

experiencias positivas para ellos. En este sentido, es fundamental resaltar que el impacto positivo que genera un ambiente de trabajo agradable va más allá de la satisfacción del trabajador y el grado de identificación con su lugar de trabajo, ya que facilita la integración, reduce posibles conflictos internos y, sobre todo, mejora significativamente la productividad.

Tener un entorno bien organizado hace más felices a los empleados y desarrolla un sentido de pertenencia a la empresa al sentirse más apreciados y, por tanto, responder positivamente, lo que se traduce en un mejor desempeño. A pesar de esto, muchas empresas aún no comprenden la importancia de esto y por qué deberían invertir sus esfuerzos en la gestión de un entorno laboral de primer nivel.

Clima y cultura organizacional

Según (Chiavenato, 2006) La cultura organizacional se puede definir como el proceso que refleja la forma en que los miembros de una determinada organización interactúan con los elementos que la componen. Esto se refleja en el comportamiento de los empleados y tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral, la motivación y el crecimiento. El clima organizacional se define como la percepción subjetiva de los empleados y afecta directamente la motivación y el compromiso de los miembros con la organización.

Clima laboral como factor clave en el rendimiento

Según (Flor María Arteaga Ureta, 2019) Luego de realizado el diagnóstico para la empresa HARDEPEX Cía. Ltda., enmarcado en el contexto de más de 86 mil millones de empleados activos, trabajando en obras de construcción y maquinaria de procesamiento, los resultados del análisis resultaron ser un ambiente de contrabajo equivalente a la puntuación. Nivel de mejora categórica, observándose como factores prioritarios de mejora de la incidencia, los factores relacionados con la carrera profesional y la capacidad de liderazgo. En el primer factor, este ambiente poco saludable para los trabajadores, radica en su percepción de estancamiento laboral, debido a que la empresa no ofrece promociones en este rubro. En el segundo factor, referente al gerente, se evidencia la apatía entre las partes, jefes de departamento y subordinados, actuando de forma independiente y levantando barreras, limitando así la cooperación como estrategia de productividad. Como resultado del estudio de caso se identificó un plan de mejora relacionado para mejorar el clima

laboral en la empresa HARDEPEX Cía. Ltda., en atención al diagnóstico dado, brindar alternativas para cada deficiencia observada. (pág. 10)

Dimensiones del clima organizacional

Según (Caraveo, 2004) nos dice que las dimensiones organizacionales son características que se pueden medir dentro de una organización e influir en el comportamiento de los individuos. Por tal motivo, para poder realizar diagnósticos del clima organizacional, es conveniente conocer las diversas dimensiones que han sido de interés de los investigadores para determinar los factores que inciden en el clima de la organización.

Comportamiento organizacional

Según (Redactor Rock Content, 2019) Diversos autores y académicos, muchos de los cuales se especializan en administración de empresas, marketing y liderazgo empresarial, se han interesado en brindar un marco teórico a este concepto.

Para Stephen Robbins, autor estadounidense de libros sobre gestión empresarial, el comportamiento organizacional “es un campo de estudio que estudia el impacto de los individuos, grupos y estructuras en el comportamiento dentro de las organizaciones”. Por su parte, los académicos Keith David y John Newstrom, también de Estados Unidos, lo definen como “el estudio y la aplicación del conocimiento sobre cómo actúan las personas en las organizaciones”.

Factores que miden el clima organizacional

Según (Cerragería, 2013) existen factores relevantes para medir el entorno de una organización, los cuales son:

Método de mando: Es la forma en que la dirección ejerce su autoridad frente a los empleados.

Fuerzas motivacionales: Se refiere a la confianza o desconfianza, miedo, aprensión, hostilidad, sentido de responsabilidad, dinero, ego, estatus social, satisfacción o no.

Proceso de influencia: Forma de gestión destinada a motivar a los empleados a trabajar juntos, en grupo e individualmente.

Proceso de establecimiento de metas: Al establecer las metas, la gerencia toma en cuenta si los empleados están involucrados, si hay resistencia o no, si aceptar o no, si participar o no.

Modos de comunicación: así es como la gerencia se comunica con los empleados y si la comunicación es débil o importante, ya sea hacia arriba, hacia abajo u horizontal y / o ambas.

Proceso de toma de decisiones: Se refiere a cuándo se debe tomar una decisión, cuándo tomar una decisión y quién está involucrado en ella.

Proceso de control: Es la forma en que la dirección supervisa o no al personal a su cargo y cómo lo hace.

Grupo informal: Conjunto de actividades individuales que no tienen un objetivo común consciente, aunque son beneficiosas para un resultado común.

La Comunicación en el clima organizacional

Según (Carolina Cortés Linares, 2012) La comunicación en el lugar de trabajo es un tema que afecta directamente el ambiente de las organizaciones y si se maneja adecuadamente hará que las personas se sientan cómodas y disfruten de la compañía con la que laboran. La relación más relevante es la del empleado líder, por eso es importante recordar que un buen diálogo genera confianza y credibilidad, lo que a su vez repercute en la productividad, explica Carolina Cortés Linares, experta en gestión del cambio y psicóloga. de la Universidad Nacional.

La experta agrega que la clave para practicar buenas relaciones en el lugar de trabajo es principalmente la voluntad de un líder para crear estos espacios, por lo que recomienda que los líderes de equipo siempre mantengan la claridad, brinden información periódicamente a sus empleados. sobre la situación de la empresa y el empleo, entre otros aspectos. Por otro lado, es fundamental que los empleados se sientan felices, cómodos, confiados y seguros en la empresa, para que tengan sentido de pertenencia y la empresa pueda reducir la rotación de empleados. Natalia Bonilla, consultora de recursos humanos, considera que el clima laboral contribuye a acercar la imagen de la empresa a todos los públicos.

La Importancia del clima organizacional en la productividad

Según (Morales, 2014) La clave para mirar el ambiente de trabajo es generar observaciones de cambio que le permitan definir el primer paso de esta estructura problemática es identificar el punto de partida de la evaluación precios ambientales. Además, la organización deberá presentar un objetivo común en el que los líderes desarrollen la capacidad de orientar la acción individual y

colectiva hacia el logro de los objetivos de la Organización, asegurando un alto espíritu de contribución. Todos deben desarrollar la autogestión para liderar, día a día, para lograr la estrategia. El clima laboral es de gran relevancia en una organización ya que es uno de los pilares que posibilitan la consecución de objetivos, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia. Promover la satisfacción: Los empleados son clave en esta área por la relación de confianza creada entre las dos partes, así como por la participación activa en los asuntos comerciales (P.13)

Medición del clima organizacional, factor humano

Según (Rodrigo, 2020) La investigación ha demostrado que la configuración del entorno organizacional es un proceso extremadamente complejo debido a la dinámica de la organización. Y también por factores ambientales y humanos. Es por ello que muchas empresas y organizaciones se dan cuenta de que una de sus fortalezas fundamentales es el factor humano. Para asegurar la fortaleza de los recursos humanos, las organizaciones deben tener un mecanismo para medir periódicamente su entorno organizacional. Esto tiene que ver con la motivación de los empleados y, como se mencionó anteriormente, puede afectar su respectivo comportamiento y desempeño en el trabajo. Por esto sabemos que el proceso requiere un conocimiento profundo de la materia, de la creación y de la síntesis, de todo lo que en él entra. Es por esto que el Ambiente Organizacional debe entregar calidad de vida en el lugar de trabajo.

Escalas del clima laboral

Según (Chiavenato I., 1999) Dentro de una organización podemos encontrar diferentes escalas de clima organizacional, dependiendo de cómo se vea afectado o beneficiado. Según Litwin y Stringer, estas son las dimensiones del entorno organizacional:

Estructura: Esta escala representa la percepción de que los miembros de la organización tienen un conjunto de reglas, procesos, procedimientos, estándares, otros obstáculos y limitaciones que enfrentan. el desempeño de sus trabajos. Se producirán resultados positivos o negativos cuando la organización enfatice la burocracia, en lugar de enfatizar un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerárquico.

Responsabilidad: Percepción de los miembros de una organización sobre su autonomía en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo. Es el grado en que la supervisión que reciben es general y sin restricciones.

Recompensa: Corresponde a la percepción de que los miembros tienen una recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza recompensas más que castigos. Esta dimensión puede crear un ambiente apropiado dentro de la organización. Pero siempre y cuando los trabajadores no sean penalizados sino alentados a hacer bien su trabajo. Y si no lo hace bien, se le anima a mejorar a mediano plazo.

Desafíos: Correspondientes a los objetivos de los miembros de la organización en relación con determinados objetivos o riesgos que puedan enfrentar en el desempeño de sus funciones. A medida que la organización promueve la toma de riesgos calculados para lograr los objetivos planteados, los desafíos ayudan a mantener un ambiente competitivo, lo cual es fundamental en toda organización.

Relaciones: Los miembros de la empresa son conscientes de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales entre compañeros y entre jefes y subordinados. Estas relaciones se crean dentro y fuera de la organización, sabiendo que existen dos tipos de grupos en cualquier organización. Grupos formales, que forman parte de la estructura jerárquica de la organización. Los grupos informales, creados a partir de amistades, pueden ocurrir entre miembros de una organización.

Cooperación: Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de la existencia de un espíritu de apoyo mutuo por parte de los gerentes y demás empleados del grupo. Asimismo, se enfatiza el apoyo mutuo, tanto vertical como horizontalmente.

Estándares: Esta dimensión se trata de cómo los miembros de una organización perciben los estándares que se han establecido para el desempeño de la organización.

Conflicto: Sentir que el jefe y el empleado quieren escuchar opiniones diferentes. El énfasis está en hacer que los problemas sean visibles y no ocultos o disfrazados. En este punto, el chisme suele jugar un papel muy decisivo. Esto se da cuando se habla de lo que puede o no ocurrir en un momento dado en la organización. La comunicación fluida entre los diferentes niveles de la organización evita conflictos.

Identidad: Sentimientos de pertenencia a la empresa y ser un miembro valioso de un equipo de trabajo; importancia atribuida a este espíritu. Generalmente, es el sentimiento de compartir metas personales con las de la organización.

Liderazgo sobre el clima organizacional

Según (Diego Silva Jiménez y autores, 2020) mencionó que el liderazgo es uno de los aspectos más importantes a analizar al momento de evaluar el clima organizacional de una organización, pues los estudios muestran una relación directa entre estas variables. Por lo tanto, también se puede señalar que los aspectos de la brecha que pueden y deben ser intervenidos para mejorar el clima organizacional de las instituciones deben incluir los flujos de comunicación y el reconocimiento del trabajo realizado, incluidos los bonos.

Evaluación del desempeño de los empleados

En este tipo de revisión del desempeño, se mide el desempeño de los empleados de una empresa durante un período de tiempo definido. Es posible evaluar, entre otras cosas, aspectos relacionados con el campo de actividad técnica, las relaciones con superiores, compañeros y clientes, así como la postura profesional.

Un enfoque exitoso tiene la capacidad de alinear las metas de los empleados con las metas de la organización, mientras fomenta el diálogo y la confianza mutua entre las diferentes jerarquías, proporcionando un espacio para el intercambio de retroalimentación. También se pueden identificar situaciones laborales problemáticas para que puedan ser subsanadas.

Beneficios de la evaluación del desempeño de los empleados: Un análisis personal siempre tendrá más sentido y se enfocará en los puntos buenos que deben desarrollarse en el empleado. La discreción de este proceso también hace que los mentores y los empleados estén más dispuestos a intercambiar información.

Autoevaluación

Esta es una de las formas más impactantes de evaluación del desempeño. El autoconocimiento es una de las etapas esenciales del crecimiento personal y profesional. Si entiendes lo que funciona bien y lo que se puede mejorar, ya estás a medio camino de convertirte en una mejor persona y un mejor trabajador. El peligro aquí es asegurar que los empleados se califiquen a sí mismos correctamente. Lo ideal es promover la autoevaluación, en la que los empleados no necesariamente divulgan los resultados, pero cuentan con el apoyo organizacional para abordar los puntos críticos.

Evaluación de 180 grados

Este es uno de los tipos más tradicionales de revisiones de desempeño en el que los gerentes evalúan a sus subordinados. Suele utilizarse en grandes empresas. Si desea utilizar este método, anime a los empleados a hablar sobre sus percepciones de su jefe. Mantén esta actividad y sus resultados confidenciales.

Evaluación 360 grados

La evaluación 360 grados se da cuando un empleado está siendo evaluado por sus superiores, colegas y subordinados, según corresponda. De esta manera, la perspectiva de la actuación real de esa persona se vuelve mucho más rica. En algunos casos, la evaluación de desempeño 360° involucra a proveedores y clientes. En el caso de los clientes, es importante evaluar su satisfacción con la empresa en su conjunto y lo mismo ocurre con los proveedores.

Evaluaciones del desempeño basadas en la capacidad

Otro tipo preferido de evaluación del desempeño es el basado en la competencia. Se trata de evaluar lo que realmente le importa a una empresa. Normalmente, las habilidades se pueden evaluar en grupos separados 2:

Habilidades conductuales. Tiene mucho que ver con las actitudes de los empleados. Algunos ejemplos de habilidades: iniciativa, compromiso, trabajo en equipo, etc.

Habilidades técnicas. Estos varían según el trabajo, pero siempre están asociados con la última actividad. Puede ser el conocimiento de una pieza de software, máquina, dispositivo o elemento en particular.

Importancia del desempeño laboral

Según (Santiago, 2016) Las revisiones de desempeño de los empleados, más aún a fin de año, es un elemento fundamental para las empresas, ya que les permite implementar sus estrategias y mejorar su eficiencia. Este proceso incluye la misión, visión, cultura organizacional y habilidades técnicas de los cargos para mejorar y alcanzar los niveles ,estandares mas altos dentro de la organización.

Mejoras el desempeño de los trabajadores

Según (Martín, 2020) consejos para mejorar el desempeño de los empleados, trabajen o no a distancia:

- Adoptar hábitos saludables.
- Comunicación de los objetivos empresariales.
- Personaliza contenido específico de motivación.
- Gestionar los cambios, especialmente los que afectan a los procedimientos y operaciones.
- Mejorar la comunicación vertical.
- Centraliza las interacciones
- Facilita la difusión de una cultura uniforme en valores y procedimientos.
- Detección de vulnerabilidades de entrenamiento.
- Fomentar la participación y premiar a los mejores.
- Usar comunicaciones específicas de la función, el alcance o la actividad.
- Se utiliza para realizar un seguimiento del estado del personal.
- Utilizar la comunicación de forma estratégica, tanto interna como externamente.
- Mejorar el clima laboral.
- Definir y comunicar claramente los objetivos.
- Incluye trabajadores de proveedores que trabajan contigo

Con estas acciones, no solo mejorará la motivación y el desempeño de los empleados, sino que los empleados y el resto de la empresa estarán en comunicación constante para lograr una rentabilidad continua. No dejes que el trato impersonal del trabajo remoto genere confusión, incomodidad, desmoralización y desconexión.

Factores que afectan el rendimiento de los trabajadores

Según (Barceló, 2018) independientemente del modelo de desempeño que consideremos, es innegable que existen factores que afectan nuestro desempeño en el trabajo; y los factores de los que hablaremos aquí están relacionados con la organización para la que estamos trabajando, su cultura y condiciones.

1. Motivación: En primer lugar, la motivación es definitivamente uno de los factores importantes que afectan la eficiencia del trabajo. Y sabiendo que la motivación no es algo

- que dependa enteramente de la organización, como sabemos que también existe una motivación intrínseca que depende de cada uno de nosotros, la verdad es cuando no sientes que tu trabajo tiene valor y propósito, puede costarle más ejecutarlo.
2. **Clima laboral:** En segundo lugar, el clima organizacional es otro determinante de nuestro desempeño. A todos nos gusta trabajar en un buen ambiente de trabajo que nos dé tranquilidad y donde podamos expresarnos libremente y sentirnos cómodos. Cuando no tiene un entorno bien organizado, el rendimiento se reduce drásticamente.
 3. **Comunicación:** Otro factor decisivo para lograr un buen desempeño es la comunicación dentro de la empresa. Si no hay una buena comunicación o solo hay una forma, existe una alta probabilidad de que la eficiencia laboral del empleado disminuya. Se ha comprobado que en las organizaciones donde la comunicación es abierta y fluye en todas direcciones, los trabajadores son más felices y se desempeñan mejor.
 4. **Anexo:** El horario también es un factor decisivo. Afortunadamente, en los últimos años ha cambiado la noción de que trabajar más horas significa ser más productivo. Esto ha llevado a muchas organizaciones a analizar este problema de las horas de trabajo e introducir cambios como una mayor flexibilidad o una reducción de las horas de trabajo. Muchas empresas también están introduciendo el trabajo desde casa, eliminando la máxima de que estar en la oficina es fundamental. La verdad y la verdad es que trabajar demasiadas horas puede resultar contraproducente.
 5. **Factores ambientales:** Factores ambientales o sanitarios. Dado que la prevención de riesgos laborales siempre ha ganado importancia, los factores ambientales e higiénicos también se consideran esenciales para las buenas prácticas. El clima (afecta negativamente el frío o el sobrecalentamiento), el ruido, la iluminación, la calidad del aire, la ergonomía y todo aquello que afecte a la salud física o mental de los trabajadores se considera fundamental para su desempeño.
 6. **Desarrollo profesional:** Desarrollo profesional y promoción de los empleados; Los modelos rígidos son otro factor que inevitablemente afecta el desempeño de los trabajadores. Para atraer y motivar a los empleados, es necesario promoverlos. Deben poder crecer profesionalmente a través de planes de carrera que aumenten su motivación y desempeño.
 7. **Herramientas necesarias:** No tener las herramientas necesarias para realizar la tarea es otra razón del bajo rendimiento. Para llevar a cabo las tareas de nuestro trabajo, debemos contar

con todas las herramientas necesarias. La falta de instalaciones conduce a ineficiencias operativas.

Ventajas de medir el desempeño laboral

Según (Ángel, 2021) Conocer el desempeño de los empleados individuales y de la empresa en su conjunto permite:

Identificar debilidades: Al conocer las debilidades se pueden idear estrategias para reducirlas o convertirlas en fortalezas.

Identificar factores externos: realizar una revisión de desempeño le permite ver qué influye en un empleado externo. Es decir, los factores no tienen nada que ver con la empresa. Por ejemplo, problemas familiares, depresión, salud, etc.

Diseño de la formación: Un aspecto que debe evaluarse al medir el rendimiento es la eficacia de la formación. Si lo que está haciendo ahora no funciona, puede diseñar a otra persona.

Establecer un sistema de incentivos: Al conocer el desempeño laboral de cada trabajador, es posible recompensarlo con bonificaciones o bonificaciones. Aumenta la motivación y ayuda a las personas a trabajar más en lo que están haciendo.

Encuentre mejores trabajos para sus empleados: un empleado puede tener un gran conocimiento y habilidades increíbles, pero no funcionará bien si hace el trabajo incorrecto. Cuando se mide el desempeño laboral, es posible ver qué empleados serán mejores en otros puestos.

Como evitar problemas en la evaluación

Según (MAZARIEGOS, 2015) Se puede argumentar que problemas como estos empeoran la valoración de lo que no se debe hacer. Sin embargo, los problemas de este tipo no son inevitables y pueden mitigarse.

Conocer el problema Lo primero es que se conozcan, conozcan y entiendan los posibles problemas y sus soluciones. Comprender el problema puede ayudarlo a evitarlo. Utilice las herramientas adecuadas En segundo lugar, utilice las herramientas de evaluación adecuadas. Todas las herramientas tienen ventajas y desventajas. Por ejemplo, el método de clasificación evita la tendencia central, pero puede causar malos sentimientos si el desempeño de todos los empleados es alto.

Capacitación de capacitadores En tercer lugar, capacite para reducir los errores de evaluación como el halo, la indulgencia y la tendencia central. En un programa de capacitación, los evaluadores vieron un video de los empleados mientras realizaban sus actividades y luego los evaluaron. Luego, los capacitadores registraron los puntajes otorgados a estos trabajadores por sus supervisores en un rotafolio para explicar e ilustrar varios errores, como la clemencia y el efecto halo. Hay que tener cuidado, uno de los problemas que surgen si se capacita a los tasadores para evitar errores.

Importancia de los docentes en la educación

Según (Vite, 2017) La misión esencial de la educación hoy es producir profesionales altamente calificados que actúen como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social, esto implica que el proceso de formación de docentes en todos los niveles de enseñanza sea rico en- profundidad. y competencias que les permitan desempeñar las funciones que exige su profesión, por tal motivo la formación no es una herramienta más para satisfacer las necesidades de los estudiantes, es una obligación que debe ejercerse en cualquier institución educativa.

La formación de docentes es un desafío que enfrenta el gobierno con nuevos retos y avances en el mundo de la ciencia y la tecnología. Es por esto que el aprendizaje de nuevos conocimientos y la adaptación a la tecnología es un camino estratégico que los docentes de nuestro tiempo deben considerar como una herramienta fundamental para absorber los cambios y transformaciones que se viven en el campo de la educación. La tarea del docente es tan compleja que requiere el dominio de estrategias pedagógicas para facilitar su implementación didáctica. Por lo tanto, el proceso de enseñanza aprendizaje es necesario para comprender mejor y beneficiarse de la enseñanza.

Los docentes forman parte fundamental en el crecimiento de los conocimientos que todo profesional, estudiante adquiere a lo largo de los años es por esa sublime e importante razón resaltar la importancia de ellos en nuestro diario estudiantil, siendo profesionales con valores y disciplinas.

Resultados y discusión del trabajo investigativo

De la información obtenida sobre la pregunta que se relaciona con la identificación de la visión y misión de la institución, se determina, de 25 docentes encuestados equivalentes al 100%, 13 docentes equivalente al 52% están totalmente de acuerdo; 11 docentes equivalentes 24% están de acuerdo y 1 docentes equivalente al 4% es neutral. Lo que quiere decir que en su mayoría de los

docentes se encuentran directamente relacionado con la misión y visión de la institución, por encontrarse en totalmente de acuerdo y de acuerdo la mayor ponderación se podría decir que la institución ha considerado para su desarrollo una misión y visión clara, precisa y aplicable.

La obtención de resultados sobre la pregunta que se relaciona con los cambios de actitud que se generan en la institución, se determina, de 25 docentes encuestados equivalentes al 100%, 5 docentes equivalente al 20% están totalmente de acuerdo; 10 docentes equivalente 40% están de acuerdo; 9 docentes equivalente al 36% son neutral y 1 docente equivalente al 4% en desacuerdo. Lo que quiere decir que en su mayoría de los docentes se encuentran directamente relacionado con los cambios de actitud que se generan en la institución educativa, por encontrarse en totalmente de acuerdo y de acuerdo la mayor ponderación se podría decir que la institución ha considerado cambios de actitud se manejan de buena manera.

La información obtenida sobre la pregunta que se relaciona con las actividades que se realizan en la institución, se determina, de 25 docentes encuestados equivalentes al 100%, 7 docentes equivalente al 28% están totalmente de acuerdo; 13 docentes equivalentes 52% están de acuerdo y 5 docentes equivalente al 20% es neutral. Lo que quiere decir que en su mayoría de los docentes se encuentran directamente relacionado con la misión y visión con las actividades que se generan en la institución, por encontrarse en totalmente de acuerdo y de acuerdo la mayor ponderación se podría decir que la institución ha considerado de manera primordial las actividades para su desarrollo.

Los resultados de la pregunta que se relaciona con las metas establecidas por la institución, se determinan, de 25 docentes encuestados equivalentes al 100%, 7 docentes equivalente al 28% están totalmente de acuerdo; 15 docentes equivalentes 60% están de acuerdo y 3 docentes equivalente al 12% es neutral. Lo que quiere decir que en su mayoría de los docentes se encuentran directamente relacionado con las metas de la institución, por encontrarse en totalmente de acuerdo y de acuerdo la mayor ponderación se podría decir que la institución ha considerado para su desarrollo metas claras, precisas y aplicables.

La encuesta aplicada sobre la pregunta que se relaciona con la afirmación “su trabajo es importante para la institución”, se determina, de 25 docentes encuestados equivalentes al 100%, 16 docentes equivalente al 64% están totalmente de acuerdo; 8 docentes equivalentes 32% están de acuerdo y 1 docente equivalente al 4% es neutral. Lo que quiere decir que en su mayoría de los docentes se encuentran directamente relacionado con la afirmación “su trabajo es importante para la institución”, por encontrarse en totalmente de acuerdo y de acuerdo la mayor ponderación se podría

decir que la institución ha considerado para su desarrollo a docentes con perspectivas claras para el cumplimiento de las actividades y metas a cumplirse.

En cuanto a la pregunta que se relaciona con la comunicación horizontal, al momento de solucionar un problema dentro de la institución, se determina, de 25 docentes encuestados equivalentes al 100%, 5 docentes equivalente al 20% están totalmente de acuerdo; 15 docentes equivalentes 60% están de acuerdo y 5 docentes equivalente al 20% es neutral. Lo que quiere decir que en su mayoría de los docentes se encuentran directamente relacionado con la comunicación horizontal, al momento de solucionar un problema dentro de la institución, por encontrarse en totalmente de acuerdo y de acuerdo la mayor ponderación se podría decir que la institución ha considerado para su desarrollo la comunicación horizontal como una herramienta clara, precisa y aplicable

En relación a la pregunta que se relaciona con la problemática dentro de la institución educativa se resuelven de manera efectiva y eficaz, se determina, de 25 docentes encuestados equivalentes al 100%, 5 docentes equivalente al 20% están totalmente de acuerdo; 14 docentes equivalentes 56% están de acuerdo y 6 docentes equivalente al 24% es neutral. Lo que quiere decir que en su mayoría de los docentes se encuentran directamente relacionado con la misión y visión de la institución, por encontrarse en totalmente de acuerdo y de acuerdo la mayor ponderación se podría decir que la institución ha considerado para su desarrollo de sus problemas internos resolverlos de una manera efectiva y eficaz.

La pregunta que se relaciona con el nivel de conocimiento para despejar dudas que se presente en los estudiantes, se determina, de 25 docentes encuestados equivalentes al 100%, 17 docentes equivalente al 68% están totalmente de acuerdo; 8 docentes equivalentes 32% están de acuerdo. Lo que quiere decir que en su mayoría de los docentes se encuentran directamente relacionado con el nivel de conocimiento para despejar dudas que se presente en los estudiantes, por encontrarse en totalmente de acuerdo y de acuerdo la mayor ponderación se podría decir que la institución ha considerado para su desarrollo a docentes con altos niveles de conocimientos para solventar las dudas que se presenten es sus educandos.

La indagación aplicada sobre la pregunta que se relaciona con la enseñanza permite visualizar el dominio de contenidos disciplinares, se determina, de 25 docentes encuestados equivalentes al 100%, 15 docentes equivalente al 60% están totalmente de acuerdo; 10 docentes equivalentes 40% están de acuerdo. Lo que quiere decir que en su mayoría de los docentes se encuentran directamente relacionado con la enseñanza que permite visualizar el dominio de contenidos disciplinares, por

encontrarse en totalmente de acuerdo y de acuerdo la mayor ponderación se podría decir que la institución ha considerado para su desarrollo docentes con enseñanzas con contenidos disciplinares para sus estudiantes.

El resultado obtenido de la pregunta que se relaciona con la empatía que existe entre los docentes de la institución, se determina, de 25 docentes encuestados equivalentes al 100%, 4 docentes equivalente al 16% están totalmente de acuerdo; 13 docentes equivalentes 52% están de acuerdo; 7 docentes equivalente al 28% es neutral y 1 docentes equivalente a 4% están en desacuerdo. Lo que quiere decir que en su mayoría de los docentes se encuentran directamente relacionado con la empatía que existe entre los docentes de la institución, por encontrarse en totalmente de acuerdo y de acuerdo la mayor ponderación se podría decir que la institución ha considerado para su desarrollo docentes que se lleven bien entre sí para que logren establecer empatías efectivas.

Discusión de los resultados

El presente proyecto tiene como finalidad analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “Dr. Isidro Ayora Cueva” cantón Isidro Ayora., en este estudio se pudo analizar que la mayoría de los funcionarios son docentes preparados que necesitan un poco más de motivación. Mediante el análisis de las encuestas a los docentes de la unidad educativa antes mencionada consideran que el clima organizacional donde laboran es bueno, y debido a la buena gestión de liderazgo. Los docentes están de acuerdo que las autoridades trabajen en relación estrecha y amistosa, para lograr conjuntamente los mejores beneficios para todos.

Los resultados obtenidos concuerdan con la investigación realizada por (Neria, 2021) en la cual se opta por aceptar la alternativa de la hipótesis general que establece el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “Dr. Isidro Ayora Cueva” cantón Isidro Ayora. Pues al momento que se realizaba la entrevista a la directora de la unidad educativa ya antes mencionada se puede evidenciar que si influye el clima organizacional dentro del desempeño laboral de los docentes. Adicionalmente, las encuestas fueron aplicadas a los docentes de esta prestigiosa unidad del cantón Isidro Ayora en la cual se pudo constatar la como ya se ha venido diciendo en reiteradas ocasiones la influencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral puesto que, el clima organizacional son las condiciones del trabajado donde el trabajador se debe sentir pleno para cumplir con su trabajo; sin embargo se ve afectado por varios motivos.

A partir de investigaciones observadas, analizadas y resueltas por varios autores en la cual se llega a una conclusión clara y compleja el desempeño laboral se basa en cumplir con las actividades puesta en marcha por la organización para así cumplir con los objetivos que se requieren, pero en este trayecto ese mismo desempeño se ve afectado por efectos del clima organización donde se desarrolla ya que mantienen una gran parte de responsabilidad, por lo tanto las trabajares pueden bajar su rendimiento porque les falta motivación, falta de comunicación, tiene estrés entre otros; aquí se evidencia que la primera hipótesis específica se está cumpliendo a cabalidad porque los efectos del clima organizacional influyen en el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “Dr. Isidro Ayora Cueva” cantón Isidro Ayora.

En contraste a los resultados obtenidos por (Tapia, 2021) La variable “Clima Organizacional” se mide con ocho dimensiones y 40 ítems; mientras que, la variable “Satisfacción Laboral” se mide con seis dimensiones y 37 ítems. El diseño del cuestionario esta conformado por tres secciones: la primera, se destina para recabar datos sociodemográficos y laborales de los encuestados como: género, edad, nivel de estudios aprobados y años de servicio; en la segunda sección, se presentan 40 reactivos relacionados con el clima organizacional, que son presentados en una escala tipo Likert de cinco puntos; y, en la tercera sección, se presentan 37 reactivos relacionados con la satisfacción laboral que de igual forma se presentan en una escala tipo Likert de siete puntos. Con respecto sobre los niveles de desempeño laboral influyen en los docentes, está hipótesis también es aceptada porque se evidencia la notoria presencia de los niveles de desempeño laboral al momento de analizar los datos, se evidencia que tiene niveles de desempeño alto y medio; se resuelven los pequeños inconvenientes de manera clara y puntual, no regenerando más conflictos y manteniendo armonía dentro de su organización.

Estos resultados tienen relación a lo mencionado por (Montesdeoca, 2017) Los resultados de la medición del clima organizacional revelan que existen dos microclimas al interior de la institución: Básica y Colegio. En la Básica la brecha es mayor en todas las dimensiones evaluadas, aunque el resultado no afecta significativamente la ubicación del rango en la escala de medición. Los resultados de la evaluación de desempeño docente determinan que se encuentra en un nivel medio, lo que le permite a la institución cumplir con los estándares de calidad educativa. El resultado del estudio de correlación determina que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente. También se evidenció que existe una brecha en escala crítica en cuanto a la dimensión de recompensas de la variable clima organizacional, pero no incide en el desempeño.

Sobre la última hipótesis sobre la relación entre del clima en el desempeño laboral influye en los docentes de la unidad educativa “Dr. Isidro Ayora Cueva” cantón Isidro Ayora. Se confirma la misma, si bien es cierto el clima organizacional juega un papel muy importante sobre el desempeño laboral, estos a su vez van de la mano, puesto que sin un buen clima no existe un desarrollo fortuito.

Conclusiones del trabajo investigativo

El clima organizacional es un factor determinante en el desempeño laboral docente e implica una referencia de los miembros respecto a su estar en la organización. Por tanto, un clima favorable conllevará a la predisposición de un trabajo óptimo y se evidencia en esta institución, generando un impacto positivo en la enseñanza, aprendizaje y la construcción de nuevos conocimientos.

En base a las encuestas realizadas se diagnosticó altos niveles de desempeño laboral es decir el 99% en los docentes de la unidad educativa “Dr. Isidro Ayora Cueva” mediante un análisis los cuales patentan al cumplimiento de sus actividades propuestas tanto personales como institucionales, siendo evidencia una satisfacción por parte de los mismos; tienen conocimientos sobre los procesos administrativos que se llevan a cabo en la institución, además consideran que las relaciones entre los servidores del área son buenas.

Se pudo determinar que el clima organizacional ejerce un alto grado de influencia en lo que concierne al desempeño laboral, por lo que según los resultados que los docentes van a demostrar en el trabajo será el reflejo del buen o mal clima que se propicia, por lo tanto, si la persona labora en un lugar en donde se siente a gusto y tranquila va a brindar lo mejor de ella y por ende será un ser eficiente y reflejara un buen desempeño en su labor; por el contrario, un inadecuado clima laboral incidirá negativamente en el ambiente de trabajo, provocando situaciones de conflicto y falta de coordinación.

Referencias

1. Dra., E. L. (27 de FEBRERO de 2022). Ucm.es. Obtenido de Ucm.es:
2. Angel, E. J. (13 de agosto de 2021). sesame. Obtenido de sesame: <https://www.sesamehr.mx/blog/claves-para-medir-el-desempeno-laboral/>
3. Barcelo, J. C. (7 de agosto de 2018). Blog de Recursos Humanos. Obtenido de Blog de Recursos Humanos: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/>

4. Cadena Iñiguez, P. R.-M.-Á.-C.-M.-J. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento a las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 8 (7), 1603–1617.
5. Caraveo, M. d. (2004). CONCEPTO Y DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 84.
6. Carolina Cortés Linares, N. B. (31 de diciembre de 2012). *elempleo*. Obtenido de *elempleo*: <https://www.elempleo.com/co/noticias/consejos-profesionales/buen-clima-organizacional-inicia-por-comunicacion-efectiva-4289>
7. Cerragería, L. M. (1 de noviembre de 2013). *actualidadempresa*. Obtenido de *actualidadempresa*: <https://actualidadempresa.com/el-clima-laboral-y-organizacional/>
8. Chiavenato. (2006). *coreglobalpartners*. Obtenido de *coreglobalpartners*.: <https://coreglobalpartners.com.pe/cual-es-la-importancia-de-la-cultura-organizacional-y-del-clima-laboral/>
9. Chiavenato, I. (1999). Factores organizacionales. Recuperado el 26 de Julio de 2021, de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19066/Capitulo2.pdf>
10. Diego Silva Jiménez, P. B. (2020). La importancia del clima y cultura organizacional para la atención en instituciones de salud. *UNIVERSIDAD Y SOCIEDAD*, 59-60.
11. Equipo editorial, E. (15 de julio de 2021). *Concepto.de*. Obtenido de *Concepto.de*: <https://concepto.de/tecnicas-de-investigacion/>
12. *escuelaeuropeaexcelencia*. (8 de agosto de 2015). Obtenido de *escuelaeuropeaexcelencia*: <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/>
13. Flor María Arteaga Ureta, C. F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 1-10.
14. Guzman, L. (2014). ¿Cuáles son los tipos de clima laboral? *Bitubi consulting group*, 10-11. Obtenido de <https://bitubi.com.mx/articles/index.php/2021/03/24/cuales-son-los-tipos-de-clima-laboral/>
15. Martín, E. (20 de octubre de 2020). *grupocibernos*. Obtenido de *grupocibernos*: <https://www.grupocibernos.com/blog/estrategias-para-mejorar-el-desempeno-laboral>

16. MAZARIEGOS, M. I. (2015). MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL . UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR, 52-53-54.
17. Molina, A. d. (7 de mayo de 2018). conexionesan. Obtenido de conexionesan: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/05/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral/>
18. Montesdeoca, A. M. (2017). repositorio.uasb.edu.ec. Obtenido de repositorio.uasb.edu.ec: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
19. Morales, C. P. (2014). IMPORTANCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA PRODUCTIVIDAD Laboral. UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA, 1-28.
20. questionpro.com. (28 de junio de 2018). questionpro.com. Obtenido de questionpro.com: <https://www.questionpro.com/blog/es/diferencia-entre-el-metodo-cuantitativo-y-cualitativo-decide-cual-necesitas/>
21. Redator Rock Content. (17 de JUNIO de 2019). RockContent. Obtenido de RockContent: <https://rockcontent.com/es/blog/comportamiento-organizacional/>
22. Rioja, U. I. (21 de septiembre de 2021). Universidad en Internet. Obtenido de Universidad en Internet: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>
23. Rodrigo, P. (26 de noviembre de 2020). gestiopolis. Obtenido de gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/el-clima-organizacional/>
24. Rodríguez Jiménez, A. &. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Escuela de Administración de Negocios, 82 , 175–195. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>
25. Rodriguez, C. (2021). bizneo. Obtenido de bizneo: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
26. Rubio, N. M. (2020). psicologiyamente.com. Obtenido de psicologiyamente.com: <https://psicologiyamente.com/cultura/tipos-tecnicas-investigacion>
27. santiago. (25 de julio de 2016). elempleo. Obtenido de elempleo: <https://www.elempleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/cual-es-la-importancia-de-la-evaluacion-del-desempeno-laboral-4978>
28. Tapia, M. A. (2021). repositorio.uta.edu.ec. Obtenido de repositorio.uta.edu.ec: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33797/1/037%20ADP.pdf>

29. Torres, J. I. (2011). LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS DEL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS LTDA DE LA CIUDAD DE AMBATO EN EL AÑO 2.010. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO, 33-34.
30. universidadlaconcordia. (28 de julio de 2020). universidadlaconcordia.edu. Obtenido de universidadlaconcordia.edu:
31. Vite, H. R. (2017). Importancia de la formación de los docentes en las instituciones educativas. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Escuela Superior de Huejutla, 9-10.
32. William, J. L. (14 de julio de 2011). gestiopolis. Obtenido de gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/9-factores-clima-organizacional-objetivos-empresariales/>