Maestría en Administración Pública

Artículo de investigación aplicada

El clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral. CASO: Instituciones educativas públicas del Distrito Educativo 21D01

Úrsula Isabel MARTÍNEZ MATA y Kléver Cristobal ZAMBRANO CASTRO

a Magister en Administración Pública ursula.martinez@uees.edu.ec
b. Magister en Administración Pública zambrano@uees.edu.ec

Palabras clave

Clima organizacional, desempeño laboral

Clasificación JEL

I20, M12, M15

Resumen: El presente estudio tiene como objetivo evaluar el efecto del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral, de los docentes del Distrito 21D01. La metodología que se aplica es cuantitativa utilizando cuestionarios que se desarrolló para este estudio abarcó a las dos variables, clima organizacional y desempeño laboral y sus respectivas dimensiones. El cuestionario estructurado por un total de 6 dimensiones para el clima organizacional y 4 dimensiones para el desempeño laboral, permitió evidenciar la influencia directa y significativa de estos factores.
docentes del Distrito 21D01.
Palabras claves: clima organizacional, docente, instituciones, educativas

Key words

JEL Classification

I20, M12, M15

Abstract: The present study aims to evaluate the effect of Organizational Climate in Work Performance of District teachers 21D01. The methodology applied is quantitative using questionnaires that was developed for this study covered the two variables, organizational climate and work performance and their respective dimensions. He questionnaire structured by a total of 6 dimensions for climate organizational and 4 dimensions for job performance, allowed us to demonstrate the direct and significant influence of these factors.

Key words: organizational climate, teacher, educational institutions

Introducción

El clima organizacional dentro de una organización es un elemento clave en la administración de personal. Este concepto abarca cómo los trabajadores perciben las reglas, creencias, actitudes y comportamientos presentes en su entorno laboral. Crear una atmósfera laboral favorable puede potenciar la motivación, el compromiso y la satisfacción de los trabajadores, lo que, a su vez, contribuye positivamente al rendimiento laboral y a la eficacia de la organización. En el contexto educativo, este aspecto es de suma importancia, puesto que afecta directamente la eficiencia educativa y el bienestar de los alumnos.

La finalidad de esta investigación es explorar la dinámica del clima organizacional y su efecto en el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del Distrito Educativo 21D01. Este distrito educativo, está conformado por varias instituciones educativas que atienden a estudiantes de educación básica y media superior. El propósito central de esta investigación es establecer cómo se vincula el ambiente laboral en las organizaciones con la efectividad de los docentes, explorando y examinando los factores que afectan este clima y su impacto en el desempeño laboral.

La importancia de este estudio radica en la posible relación entre el clima organizacional de las unidades educativas públicas del Distrito Educativo 21D01 y el bajo desempeño laboral de los docentes. Si existe un clima organizacional poco favorable, con falta de apoyo, comunicación deficiente, conflicto e insuficientes recursos, esto puede afectar negativamente en la motivación y el compromiso de los docentes hacia su trabajo, esto puede también influir en su capacidad laboral y en la calidad de la enseñanza que brindan a los estudiantes. Por lo tanto, se hace imprescindible examinar y analizar detalladamente el clima laboral en estas instituciones y su influencia en el rendimiento de los docentes. Identificar las áreas que requieren mejora es fundamental para implementar estrategias que optimicen el ambiente de trabajo y, consecuentemente, la eficacia docente.

La investigación se basa en la necesidad de evaluar el clima organizacional de las instituciones educativas públicas y cómo este influye con el desempeño laboral de los docentes, ya que existen pocos estudios que aborden este tema en el contexto del Distrito Educativo 21D01. Además, esta investigación puede contribuir a la identificación de factores críticos para la mejora del ambiente laboral y el desempeño laboral de los docentes, lo que podría ser de gran utilidad para la implementación de políticas y estrategias educativas en el futuro.

Para fundamentar las hipótesis, preguntas de investigación y objetivos de este estudio, se han consultado diversas fuentes de literatura relevante sobre clima organizacional y desempeño laboral en el ámbito educativo. Además, se han revisado estudios empíricos y teóricos relacionados con el tema en contextos similares al del Distrito Educativo 21D01, tanto a nivel nacional así como internacional.

Del estudio realizado se establece la importancia del clima organizacional en relación al desempeño laboral de los docentes en instituciones educativas, y destaca factores específicos que pueden influir en el clima organizacional, como la comunicación y el apoyo organizacional. Estos factores pueden ser relevantes para las instituciones educación pública del Distrito Educativo 21D01, ya que también son factores importantes en la gestión del clima organizacional en el sector educativo. Además, la investigación se enfoca en una unidad educativa específica de Ecuador, lo que puede proporcionar información valiosa sobre cómo el clima organizacional afecta a la eficiencia laboral en el contexto de la educación ecuatoriano.

En base a los antecedentes del problema, se han desarrollado las preguntas de investigación: ¿Cómo evalúan los docentes al clima organizacional en las unidades educativas públicas del Distrito Educativo 21D01? ¿De qué manera influye este entorno en la eficiencia y productividad de los docentes en dichas instituciones?

Con base en las preguntas que sustentan la investigación, se han desarrollado los siguientes objetivos: (1) Establecer cual es clima organizacional en las unidades educativas públicas del Distrito Educativo 21D01, (2) determinar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, y (3) determinar los factores que inciden en el clima organizacional y cómo éstos afectan el desempeño laboral de los docentes.

En conclusión, este estudio tiene como propósito analizar la correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las unidades de educación públicas del Distrito Educativo 21D01. La importancia de este tema radica en la influencia que tiene el clima organizacional respecto a la excelencia educativa y en el bienestar de los estudiantes. Además, la investigación contribuirá a identificar factores críticos para la mejora del clima organizacional y el desempeño laboral de la actividad educativa en el contexto del Distrito Educativo 21D01.

Revisión de Literatura

En la revisión de literatura, exploramos las investigaciones previas sobre la inferencia del clima organizacional en el desempeño laboral docente, destacando tendencias, vacíos y enfoques metodológicos para contextualizar nuestra contribución a este campo.

Clima Organizacional

Según Robbins y Judge, (2017), el clima organizacional se puede interpretar como la apreciación que tienen los empleados de su ambiente de trabajo, que incluye elementos como las normativas y procedimientos de la entidad, la calidad de las relaciones interpersonales, el liderazgo y la comunicación. En general, el clima organizacional puede ser considerado como el ambiente psicológico que se crea en la organización y que incide en la satisfacción, motivación y productividad del personal.

Robbins y Judge (2017) mencionan varias teorías sobre el clima organizacional, entre las cuales se encuentran:

Tabla 1

Teoría sobre el clima organizacional

Teoría	Fundamento
Teoría de las necesidades	Establece que el clima organizacional se vincula directamente con las necesidades de los empleados, abarcando aspectos esenciales como necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de reconocimiento y de autorrealización.
Teoría de la contingencia	El clima organizacional está influenciado tanto por las características internas de la organización como por su entorno externo
Teoría de la congruencia	Fundamenta que el clima organizacional debe ser congruente con los objetivos, estrategias y prácticas de la organización.
Teoría de la ecología humana	El clima organizacional está intrínsecamente relacionado con

	el entorno social y físico de la organización.

Nota: Elaboración propia

Litwin y Stinger (1981) definen al clima organizacional como un atributo perceptible del entorno de una organización, originado a partir de las experiencias de sus miembros, ejerciendo un impacto significativo en su conducta. Según ciertas perspectivas, este clima incluye aspectos como la disposición interna de la compañía, los sistemas y métodos de comunicación, las políticas y procedimientos de recursos humanos, así como la cultura inherente a la organización.

Manuel Ortiz, (2019) destaca la relevancia de identificar las características del clima organizacional, enfocándose en la comunicación efectiva, la cohesión de grupo y la motivación como pilares para forjar un ambiente de trabajo positivo que impacte favorablemente en el rendimiento de los docentes. Además, Ortiz subraya la importancia de una aproximación holística que considere los aspectos emocionales, cognitivos y conductuales del clima organizacional, para comprender de manera profunda cómo estos influyen en el desempeño laboral de los docentes.

En la investigación realizada por Sánchez y Moreno (2018) en una institución pública del sector educativo en Colombia, se encontró que el clima organizacional es crucial en determinar lel novel satisfacción laboral de los empleados, así como en su deseo de continuar trabajando en la organización. Además, se ha observado que este clima está estrechamente vinculado con aspectos clave como la comunicación, el estilo de liderazgo y la dinámica del trabajo en equipo.

En el mismo sentido, la investigación de Rodríguez y Cantones (2017) en una institución pública del sector educativo en México, encontró que el clima organizacional se asocia positivamente con el incentivo y la dedicación de los empleados. Los autores señalaron que el clima organizacional está vinculado con la comunicación, la participación, la autonomía y el reconocimiento.

Además, el estudio de Tavares et al., (2019) en una institución pública del sector educativo en Brasil, encontró que el clima organizacional está vinculado con la satisfacción laboral, la motivación y el compromiso de los empleados. Los autores señalaron que el clima organizacional se interrelaciona con la comunicación, el liderazgo, la participación y el reconocimiento.

Por otro lado, la investigación de Navarro et al., (2020) en una institución pública del sector educativo en España, se identificado que el clima organizacional está estrechamente asociado con el bienestar en el lugar de trabajo y la satisfacción de los empleados. Los autores destacan que factores como la comunicación, el liderazgo, la participación de los empleados y el reconocimiento de sus esfuerzos son elementos fundamentales que conforman y afectan el clima organizacional.

En conclusión, los estudios revisados muestran que el clima organizacional es un factor importante en el desempeño laboral y la calidad de los servicios en las instituciones públicas del Distrito Educativo 21D01. La comunicación, el liderazgo, la participación y el reconocimiento son algunos de los componentes que influyen en el clima organizacional. Por lo tanto, es importante que las instituciones públicas del Distrito Educativo 21D01 presten atención a estos factores para optimizar el clima organizacional y en consecuencia, el desempeño laboral y la calidad de los servicios que brindan a la comunidad.

Desempeño Docente

Las claves para lograr un desempeño laboral docente eficiente en instituciones públicas han sido un tema de interés para diversos autores en el contexto de los procesos de recursos humanos. Los estudios demuestran la necesidad de tomar en cuenta factores tanto internos como externos al docente para lograr un desempeño efectivo y de calidad en el ámbito educativo (Rodriguez y Lechuga, 2019).

La satisfacción laboral se asocia con el rendimiento: Diversos estudios han encontrado que hay un vínculo favorable entre la satisfacción en el trabajo y la eficacia de los trabajadores en organismos gubernamentales. Por ejemplo, un estudio de Osorio y Hernández (2018) en el ámbito de la educación pública en Colombia, encontró que los docentes que reportaban mayor satisfacción laboral también tenían un mejor desempeño en sus funciones.

Según Hernández y García (2019), el desempeño laboral docente en educación básica se ve influenciado por factores como la experiencia laboral, la formación continua y la retroalimentación pedagógica.

En relación de la educación básica López y Pérez (2018) señalan la importancia de la motivación y el compromiso del docente, así como el clima laboral y la relación entre colegas, como variables que afectan en el desempeño laboral docente.

También en la investigación realizada por López-Murcia, (2018) sustenta que el desempeño laboral docente, se enfoca en la importancia del liderazgo transformacional y la motivación en el logro de un buen desempeño en los docentes de educación básica y bachillerato.

Los factores como la satisfacción laboral, el liderazgo, el clima laboral, la capacitación y el desarrollo, y la cultura organizacional son relevantes para el desempeño laboral en el Distrito Educativo 21D01 y puede ser susceptibles de ser considerados de la gestión del personal en estas organizaciones.

Para el Clima Organizacional se fundamenta en el modelo de Litwin y Stringer: este se enfoca en la percepción de los empleados sobre la organización, considerando factores como la estructura, el liderazgo, la motivación y la comunicación.

En cambio, para el análisis del desempeño laboral se considera el modelo de competencias, debido a que este permite enfocarse en las habilidades, conocimientos y comportamientos necesarios para llevar a cabo de manera efectiva las tareas y responsabilidades del trabajo. Se fundamente en el análisis y evaluación de las competencias claves para el desempeño.

El Clima Organizacional y su Efecto en el Desempeño Laboral.

El clima organizacional se refiere al compendio de atributos y apreciaciones que los miembros de una organización comparten sobre su ambiente laboral. Incluye aspectos como la cultura, la comunicación, las relaciones, la estructura de poder, la política de la organización, entre otros.

Tabla 2

El Clima Organizacional y su Efecto en el Desempeño Laboral.

Autor	Año	Título de investigación	Resultados
Bernal y Prieto	2017	Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral en instituciones de educación superior en Colombia	Se mostró un impacto beneficioso en el rendimiento de los trabajadores. Se observó también que elementos como el estilo de liderazgo, las destrezas de comunicación y la implicación activa de los empleados en la organización desempeñan un rol significativo en este contexto y la retroalimentación fueron factores clave para mejorar el clima organizacional.
Ruiz y Arancibia	2019	Factores asociados al	En su investigación, se llega a

		desempeño académico de estudiantes universitarios: una revisión sistemática	la conclusión de que el clima organizacional tiene un efecto favorable en la eficacia de los docentes, resaltando la necesidad de enfocarse en mejorar dicho clima.
Caballero, L., Chirinos, N., Contreras, L.	2020	Características del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de educación básica en Venezuela	La investigación demuestra que un clima organizacional óptimo es crucial para elevar el rendimiento laboral de los docentes, subrayando la importancia de esfuerzos orientados a su optimización.
Cortés, J. C. y Sánchez, R. F	2021	Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de enfermería en hospitales públicos	Especifican que el clima organizacional es un elemento clave en el desempeño laboral docente, y que es necesario implementar políticas y prácticas que mejoren el clima organizacional para lograr un mayor desempeño
Pérez	2020	Clima organizacional y desempeño laboral en instituciones públicas.	Señala que el clima organizacional está relacionado con el desempeño laboral del personal de las instituciones públicas, ya que puede afectar el estímulo, la adhesión y el bienestar laboral.

Nota: Elaboración propia

El ambiente laboral dentro de una organización puede afectar significativamente factores como la motivación, el compromiso, la satisfacción y en última instancia, el rendimiento laboral de sus empleados.

Metodología

Para la población del estudio se considera la aplicación de encuestas a los docentes de tres cantones que forman parte del Distrito Educativo 21D01 Cáscales. Estos cantones incluyen a 233 docentes de Cáscales, 190 docentes de Gonzalo Pizarro, 60 docentes de Sucumbíos y en total representan a 483 docentes.

En este estudio se adopta un enfoque cuantitativo, empleando técnicas de cuantificación y análisis estadístico para establecer el efecto del clima organizacional en la eficiencia de los docentes. Se desarrolla un cuestionario validado para evaluar tanto el clima organizacional como el rendimiento de los docentes, complementado con el uso de herramientas para el análisis de los datos recogidos y la identificación de correlaciones significativas entre las variables. Los hallazgos serán utilizados para detectar aspectos susceptibles de mejora en el ambiente laboral y para formular estrategias orientadas a optimizar el desempeño docente.

Para la investigación propuesta, la investigación descriptiva permite conocer las variables relevantes del clima organizacional, tales como la comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, satisfacción laboral, entre otros, que pueden ser determinante en el desempeño laboral de los docentes.

En el contexto la investigación correlacional en el estudio del clima organizacional y su impacto en el rendimiento laboral en entornos educativos es valiosa para determinar la existencia y la magnitud de la

relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Tal como lo señalan Cantú y colaboradores (2023), este tipo de estudio también ayuda a entender cómo otras variables pueden influir en esta relación. Este enfoque facilita la identificación de los elementos que afectan el rendimiento laboral y permite elaborar estrategias orientadas a mejorar el ambiente laboral y, por ende, el desempeño de los empleados.

Los instrumentos y técnicas de recolección de información permiten establecer los procedimientos que se emplean para obtener los datos, mientras que los instrumentos son los medios específicos utilizados para llevar a cabo las técnicas, se propone el uso de cuestionarios como herramientas de recolección de información para analizar el clima organizacional y el desempeño laboral docente (Cota, 2017). Los cuestionarios son una técnica cuantitativa que permiten obtener información objetiva y precisa sobre las percepciones y opiniones de los docentes con relación al clima organizacional y su desempeño laboral. La aplicación de cuestionarios permite obtener datos cuantitativos que pueden ser analizados estadísticamente, lo que permite identificar patrones y relaciones entre las variables del estudio.

La tabulación y procesamiento de datos son una parte esencial de la investigación cuantitativa para analizar y presentar los resultados de la encuesta. Los antecedentes recopilados a través del cuestionario serán codificados y organizados en una hoja de cálculo para su análisis. Se utilizarán herramientas estadísticas para evaluar los parámetros de tendencia media y amplitud de distribución, se realizarán pruebas de correlación para analizar la correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño laboral. A través de estas herramientas, es posible obtener información relevante sobre la percepción de los docentes acerca de su entorno laboral y cómo esto afecta su rendimiento y motivación en las instituciones educativas públicas del Distrito Educativo 21D01.

En la investigación se aplicará el cuestionario validado por la Universidad Nacional de la Plata (UNLP, 2021), para evaluar el clima organizacional, consta de 21 preguntas que se agrupan en 6 dimensiones: (a) Trabajo en equipo; (b) Comunicación; (c) Igualdad, (d) Condición física; (e) Liderazgo, (c) Motivación (Serrano, 2021). Se aplicará también el cuestionario de autoevaluación sobre el desempeño docente, validado por Escuela de Educación Superior Pedagógica Pública Chimbote, que se agrupa en 4 dimensiones: (a) Preparación de aprendizaje; (b) Enseñanza para el aprendizaje; (c) Articulación con la comunidad; (d) Profesionalidad y la identidad docente.

La aplicación de cuestionarios permite recopilar datos objetivos y subjetivos que pueden ser analizados y utilizados con el fin de tomar decisiones informadas, además permiten identificar espacios de mejora y desarrollar estrategias para mejorar la satisfacción y motivación de los docentes, lo que a su vez puede impactar positivamente en su desempeño laboral (Qualtrics, 2022).

Resultados

A continuación se presenta los hallazgos derivados de las encuestas aplicadas a 483 docentes de tres cantones dentro del Distrito Educativo 21D01 Cáscales. Este grupo abarca 233 docentes de Cáscales, 190 de Gonzalo Pizarro y 60 de Sucumbíos, ofreciendo una representación exhaustiva de la población estudiada. Como el cuestionario era de aplicación voluntaria, 226 docentes fueron los contestaron la encuesta.

En relación con la variable clima organizacional los resultados fueron:

Tabla 3

Resultados variable clima organizacional

Clima Organizacional	
Variable de Clima Organizacional	**Media**
Trabajo Equipo	4,01
Comunicación	4,04
Igualdad	3,98
Condición física	4,02

Liderazgo	3,94
Motivación	4,03

Nota: Elaboración propia

La mayoría de las variables de clima organizacional tienen puntuaciones promedias positivas, indicando una percepción generalmente buena del entorno laboral entre los docentes.



Figura 1. Resultados variable clima organizacional

En la tabla 4 se analiza los resultados obtenidos de las seis variables consideradas del clima organizacional. Se basa en las puntuaciones medias dadas por los docentes para diversas dimensiones del clima organizacional en su institución. Estas puntuaciones proporcionan una visión general de cómo los empleados perciben diferentes aspectos de su entorno de trabajo.

Tabla 4

Análisis de resultado variable Clima Organizacional

Variable	**Resultado**
Trabajo en Equipo	En promedio, los docentes en el distrito tienen un nivel razonablemente alto de percepción del trabajo en equipo en su entorno laboral
Comunicación	Los educadores notan un nivel conveniente de comunicación en su contexto profesional.
Igualdad	En promedio, los docentes perciben un nivel aceptable de igualdad en su entorno laboral.
Condición Física	Sugiere que los docentes consideran que las condiciones físicas en su lugar de trabajo son adecuadas en promedio.
Liderazgo	Los docentes perciben un nivel ligeramente más bajo de liderazgo en su entorno laboral.
Motivación	Los docentes se sienten motivados en promedio en su entorno laboral.

Nota: Elaboración propia

En la tabla 5 se especifican la relación con la variable desempeño laboral analizado con las cuatro variables consideradas, se refieren a las puntuaciones medias otorgadas por los docentes en diferentes áreas relacionadas con su rendimiento en el trabajo.

Tabla 5

Resultados variable desempeño laboral

Desempeño Laboral

Variables de Desempeño laboral	Media
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	4,23
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	4,34
Participación es la gestión de la escuela articulada a la comunidad	4,26
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	4,32

Nota: Elaboración propia

Estas puntuaciones promedias ofrecen una visión general de cómo los docentes se evalúan a sí mismos en aspectos clave de su labor educativa.

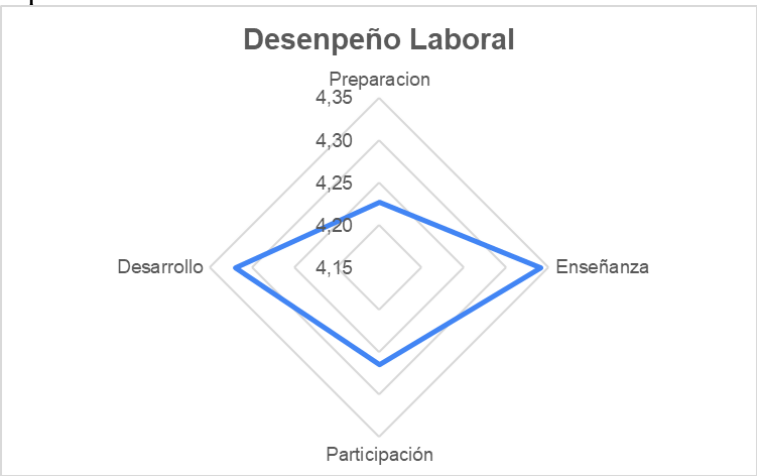

Figura 2. Resultados variable desempeño laboral

En la tabla 6 se analiza los resultados, estos proporcionan una visión general de cómo los docentes evalúan su propio desempeño en diversas dimensiones de su labor educativa.

Tabla 6

Análisis de resultado variable desempeño laboral

Variable	Resultado
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Este resultado sugiere que los docentes, en promedio, se sienten preparados para facilitar la adquisición de conocimientos de los estudiantes, lo que es fundamental para un buen desempeño laboral.
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Los docentes muestran un alto nivel de enseñanza orientada al aprendizaje de los estudiantes, lo que indica un enfoque efectivo en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	La participación en la gestión escolar y la conexión con la comunidad indica un nivel razonablemente bueno de participación en esta área.
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Los educadores tienen una sólida profesionalidad y se identifican bien con su rol.

Nota: Elaboración propia

De acuerdo con el estudio, el modelo de regresión lineal múltiple es adecuado para explicar la interrelación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes Distrito Educativo 21D01. En la tabla 7 se presenta el análisis de regresión del clima organizacional (Trabajo Equipo, Comunicación, Igualdad, Condición física, Liderazgo, Motivación) y todas las variables consiedradas del desempeño laboral.

Tabla 7

Análisis de la regresión lineal múltiple variable preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Variable Desempeño Laboral		
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		
	Valor	
Estadísticas de la regresión		
Coeficiente de correlación múltiple	0,590	
Análisis de Varianza		
Valor crítico de F	0,000	
Variables Clima Organizacional	**Probabilidad**	**Significativa**
Trabajo en Equipo	0,020	SI
Comunicación	0,040	SI
Igualdad	0,000	SI
Condición Física	0,924	NO
Liderazgo	0,164	NO
Motivación	0,001	SI

Nota: Elaboración propia

En relación con la variable preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se estableció que, el trabajo en equipo, la comunicación, la igualdad y la condición física del entorno laboral son factores significativos que influyen en la preparación de los docentes para el aprendizaje de los estudiantes. El liderazgo y la motivación, aunque presentes, tienen un impacto menos significativo en este contexto específico.

Tabla 8

Análisis de regresión lineal múltiple variable enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Variable Desempeño Laboral		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		
	Valor	
Estadísticas de la regresión		
Coeficiente de correlación múltiple	0,553	
Análisis de Varianza		
Valor crítico de F	0,000	
Variables Clima Organizacional	***Probabilidad***	**Significativa**
Trabajo en Equipo	0,065	NO
Comunicación	0,024	SI
Igualdad	0,002	SI
Condición Física	0,595	NO
Liderazgo	0,023	SI
Motivación	0,014	SI

En la tabla 8 se expone el análisis de la variable enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, en donde el trabajo en equipo, la comunicación, la igualdad y la condición física del entorno laboral son factores significativos en el fomento de la habilidad profesional y la caracterización de los educadores. El liderazgo y la motivación, aunque presentes, tienen un impacto menos significativo en este contexto específico.

Tabla 9

Análisis de regresión lineal múltiple variable participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Variable Desempeño Laboral		
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		
	Valor	
Estadísticas de la regresión		
Coeficiente de correlación múltiple	0,720	
Análisis de Varianza		
Valor crítico de F	0,000	
Variables Clima Organizacional	**Probabilidad**	**Significativa**
Trabajo en Equipo	0,000	SI
Comunicación	0,001	SI
Igualdad	0,153	NO
Condición Física	0,000	SI
Liderazgo	0,000	SI
Motivación	0,089	NO

El resultado de la variable participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, el trabajo en equipo, la comunicación, la condición física del entorno laboral, el liderazgo y la motivación son factores significativos que influyen en la colaboración de los docentes en la gestión escolar articulada a la comunidad. Aunque la igualdad también tiene un efecto, es menos significativa en este contexto específico.

Tabla 10

Análisis de regresión lineal múltiple variable desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Variable Desempeño Laboral		
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente		
	Valor	
Estadísticas de la regresión		
Coeficiente de correlación múltiple	0,658	
Análisis de Varianza		
Valor crítico de F	0,000	
Variables Clima Organizacional	**Probabilidad**	**Significativa**
Trabajo en Equipo	0,053	NO
Comunicación	0,125	NO
Igualdad	0,000	SI
Condición Física	0,004	SI
Liderazgo	0,428	NO
Motivación	0,000	SI

En relaciona a la variable desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el trabajo en equipo, la comunicación, la igualdad, la condición física y la motivación son componentes significativos que influyen en el fomento de la habilidad profesional y la caracterización de los educadores. Aunque el liderazgo está presente, no tiene un impacto significativo en este contexto específico.

Los resultados de la regresión múltiple relacionando las variables de clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en el Distrito Educativo 21D01, se encontraron relaciones significativas y reveladoras. Las componentes de clima organizacional, como el trabajo en equipo, la comunicación, la igualdad, la condición física y la motivación, demostraron tener un impacto significativo en áreas específicas del desempeño laboral docente. Por ejemplo, el trabajo en equipo y la condición física mostraron una fuerte correlación en cuanto a la formación para la incorporación de aprendizajes en los estudiantes y la educación, mientras que la comunicación se asoció significativamente con la participación en el manejo de la institución escolar y el avance de la pericia y la caracterización de los educadores. La igualdad, por otro lado, se destacó como un factor crucial en todas las áreas de desempeño laboral evaluadas. En contraste, el liderazgo no mostró una relación significativa con ninguna área específica del desempeño laboral. Estos resultados apuntan a áreas específicas de mejora en el entorno laboral, sugiriendo

que estrategias para mejorar el trabajo en equipo, la interacción exitosa y la promoción de la igualdad podrían tener un impacto significativo en el rendimiento y la satisfacción laboral de los docentes en el distrito educativo. Estos hallazgos subrayan la importancia de un enfoque proactivo en el clima organizacional para optimizar el desempeño laboral y el bienestar de los educadores, consecuentemente, puede resultar en un ambiente de aprendizaje más eficiente y beneficioso para los alumnos.

Discusión

Los resultados alcanzados en este estudio ofrecen una visión integral sobre la relación crucial entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en el Distrito Educativo 21D01, específicamente en los cantones de Cáscales, Gonzalo Pizarro y Sucumbíos. En concordancia con otros estudios, los hallazgos revelan la influencia significativa de varias variables de clima organizacional en áreas específicas del desempeño laboral docente.

En primer lugar, el trabajo en equipo y la condición física emergen como factores determinantes para la preparación del aprendizaje y la ens

eñanza orientada al aprendizaje. Esta conexión resalta la importancia de un entorno colaborativo y saludable para que los docentes estén bien preparados y faciliten experiencias de aprendizaje efectivas. Además, la comunicación se erige como un puente vital hacia la gestión escolar y el desarrollo profesional, evidenciando que una comunicación abierta y efectiva puede fortalecer la participación en la gestión escolar y la identidad docente.

La igualdad se revela como un pilar fundamental que afecta positivamente todas las áreas de desempeño laboral. Cuando los docentes se sienten tratados con justicia e igualdad, su rendimiento y satisfacción laboral se ven mejorados, resaltando la necesidad de políticas y prácticas institucionales que animen la consecución de la equidad.

A pesar de la importancia del liderazgo en el contexto educativo, este estudio no encontró una relación importante entre el liderazgo y áreas específicas del desempeño laboral. Esto plantea preguntas importantes sobre la naturaleza del liderazgo en estas instituciones y sugiere la necesidad de una revisión cuidadosa de las estrategias de liderazgo implementadas.

En términos de fortalezas y debilidades del estudio, se destaca la utilización de un análisis de regresión múltiple, que permite identificar las relaciones entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral de manera más precisa. Sin embargo, es importante tener en cuenta que este estudio se centró en un distrito educativo específico y que los resultados pueden no ser generalizables a otros contextos. Además, se sugiere realizar investigaciones futuras que incluyan variables adicionales, como el liderazgo transformacional, para comprender mejor su impacto en el desempeño laboral docente.

Los hallazgos de este estudio práctico subrayan la relevancia de un ambiente laboral positivo para incrementar la eficacia y el bienestar de los profesores en el Distrito Educativo 21D01. Implementar medidas que fomenten la colaboración, la comunicación eficaz y la equidad puede resultar en una mejora notable tanto en el desempeño como en la satisfacción de los docentes. Esto, a su vez, contribuye a un ambiente educativo más productivo y enriquecedor para los estudiantes. Estos descubrimientos ofrecen orientación valiosa para los formuladores de políticas educativas, quienes deben tener en cuenta la importancia de un clima organizacional saludable al desarrollar estrategias y programas destinados a elevar la calidad educativa.

Conclusiones

Los resultados de investigación confirman la influencia explicita y significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los educadores del Distrito Educativo 21D01. Las variables clave como el trabajo en equipo, la comunicación, la igualdad y la condición física demostraron ser factores cruciales que afectan áreas específicas del rendimiento laboral docente.

Se encontró una fuerte correlación entre el trabajo en equipo y la condición física en relación con la capacitación para el proceso educativo de los alumnos y la instrucción enfocada en el aprendizaje. Esto resalta la necesidad de fomentar un ambiente colaborativo y saludable para mejorar la preparación y el enfoque pedagógico de los docentes.

La comunicación efectiva se asoció significativamente con la contribución en el manejo de la institución escolar y la evolución de la habilidad y la personalidad profesional de los educadores. Este hallazgo enfatiza la importancia de la comunicación abierta y transparente para fortalecer la participación y el crecimiento profesional de los educadores.

La igualdad se destacó como un factor crucial en todas las áreas de desempeño laboral evaluadas. Es fundamental garantizar políticas y prácticas que promuevan la equidad entre los docentes, ya que esto no solo mejora el rendimiento, sino que también contribuye a un ambiente laboral positivo.

Aunque el liderazgo no mostró una relación significativa con ninguna área específica del desempeño laboral, este resultado plantea interrogantes sobre la naturaleza del liderazgo en las instituciones educativas analizadas. Es esencial realizar una revisión cuidadosa de las estrategias de liderazgo implementadas para entender mejor su impacto en el desempeño laboral de los docentes.

Estos hallazgos subrayan la necesidad primordial de un enfoque proactivo en el clima organizacional, enfocándose en estrategias para mejorar el trabajo en equipo, la comunicación integral y la promoción de la igualdad. Al hacerlo, se puede optimizar el rendimiento del bienestar profesional de los educadores, lo que, consecuentemente creará un entorno educativo más efectivo y enriquecedor para los estudiantes, promoviendo así un ciclo positivo de aprendizaje y crecimiento en las instituciones educativas del Distrito Educativo 21D01.

Recomendaciones

Las instituciones educativas deben desarrollar programas y actividades que fomenten el trabajo en equipo entre los docentes. Esto puede incluir talleres colaborativos, proyectos interdisciplinarios y reuniones regulares para compartir ideas y estrategias pedagógicas.

Implementar canales de comunicación efectivos y transparentes entre la administración, los docentes y el personal escolar. Esto puede incluir reuniones regulares, plataformas en línea para compartir información y retroalimentación regular para garantizar que todos estén informados y se sientan escuchados.

Desarrollar políticas y prácticas que promuevan la igualdad entre los docentes, independientemente de su género, edad, origen étnico o nivel de experiencia. Esto puede incluir capacitación en diversidad e inclusión, así como medidas para abordar cualquier disparidad salarial o de oportunidades laborales.

Efectuar una valoración completa de las estrategias de liderazgo implementadas en las instituciones educativas. Esto debe incluir encuestas de satisfacción del personal, evaluaciones de desempeño para los líderes educativos y la implementación de programas de desarrollo de liderazgo para mejorar las habilidades de gestión.

Ofrecer oportunidades regulares de desarrollo profesional para los docentes, incluyendo talleres, cursos y conferencias. Estas oportunidades no solo mejoran las habilidades pedagógicas, sino que también aumentan la motivación y la satisfacción laboral.

Fomentar un ambiente laboral positivo donde se valoren las contribuciones de cada docente. Esto puede incluir programas de reconocimiento, incentivos y actividades que promuevan la cohesión y la camaradería entre el personal.

Referencias

Bernal, G., y Prieto, G. (2017). Clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral en instituciones de educación superior en Colombia. Revista Espacios.

Brusca, M., Gómez, L., y Pérez, M. (2020). Efectividad del feedback en la mejora del desempeño docente universitario: una revisión sistemática. Revista Iberoamericana de Educación Superior, 11(2), 197-218.

Caballero, L., Chirinos, N., y Contreras, L. (2020). Características del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de educación básica en Venezuela. Revista Venezolana de Gerencia,, II, 25(91), 1-16.

Cantú, N., Pedraza, N., y Madero, S. (2023). Relación del clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en dependencias de educación superior. Scielo, 16(4), 15. https://doi.org/https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062023000400011&script=sci_arttext

Cortés, J., y Sánchez, R. (2020). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de enfermería en hospitales públicos. Salud & Sociedad, IV, 11(3), 322-330.

Cota, j. (2017). Método para evaluar el clima organizacional del área docente de un centro de bachillerato. Redalyc, 24(4), 25. https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/5116/511653854004/html/

Creswell, J. W. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. Sage Publications.

De mooij, M. (2015). Cross-cultural research in international marketing: clearing up some of the confusion. International Marketing Review, 32(6), 646-662.

Díaz, E., & Mendoza, P. (2020). El clima organizacional como factor determinante del desempeño laboral en instituciones educativas públicas del Distrito Educativo 21D01. Revista de Psicología Laboral, 26(2), 98-113.

Dick, A., y Basu, K. (1994). Customer Loyalty: Toward an Integrated Conceptual Framework. Journal of Academy of Marketing Science, 22(2), 99-113.

García, M., & Martínez, J. (2018). El clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral en instituciones educativas públicas. Revista de Investigación Educativa, 36(2), 421-436.

González, S., & Herrera, L. (2019). Impacto del clima organizacional en el desempeño laboral docente en el contexto de instituciones educativas públicas. Revista de Investigación en Psicología, 14(2), 45-60.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación. McGraw Hill Education. Metodología de la investigación. McGraw Hill Education.

Hofstede, G. (2001). Culture's consequences: comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. Thousands Oaks, California: SAGE Publications.

Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. Online readings in psychology and culture, 2(1), 8.

López, J., & Ramírez, M. (2018). El clima organizacional como predictor del desempeño laboral en docentes de instituciones educativas públicas. Revista de Psicología del Trabajo, 22(3), 134-149.

Ma, J., Wan, Y., y Liu, Y. (2019). The effect of organizational climate on job performance: Evidence from China. International Journal of Environmental Research and Public Health.

Martínez, A., & Castro, R. (2017). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en el personal administrativo de instituciones educativas públicas. Revista de Administración Educativa, 10(1), 32-47.

Merriam, S. B. (2018). Qualitative Research: A Guide to Design and Implementation. John Wiley & Sons.

Minkov, M., Blagoev, V., y Hofstede, G. (2013). The Boundaries of Culture. Journal of Cross-Cultural Psychology, 44(7), 1094-1106.

Osorio, S., y Hernández, E. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad de Guadalajara. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad de Guadalajara.

Pérez, L., & Sánchez, A. (2020). Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en instituciones educativas públicas del Distrito Educativo 21D01. Revista de Gestión Educativa, 15(3), 78-92.

Perez, M. (2020). States that the organizational climate is an important factor in the work performance of public institutions' staff, as it can affect motivation, commitment, and job satisfaction. Revista de Investigación Académica, 35-37.

Qualtrics. (21 de 04 de 2022). https://www.qualtrics.com. https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experciencia/empleados/encuesta-de-clima-laboral/

Ramírez, C., & Torres, M. (2018). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en instituciones educativas públicas: un enfoque cualitativo. Revista de Investigación en Ciencias Sociales, 22(3), 177-192.

Rendón, E., Díaz, C., Díaz, D., y Montenegro, L. (2018). Evaluación del desempeño docente en educación superior: un análisis comparativo de sistemas de evaluación en Colombia. Revista de Investigación Académica, 256(1), 1-15.

Rodríguez, E., & Gómez, R. (2019). El impacto del clima organizacional en el desempeño laboral: estudio de caso en instituciones educativas públicas. Revista de Psicología Organizacional, 25(1), 56-71.

Rodriguez, K., y Lechuga, J. (2019). https://www.redalyc.org. Redaly, 64(4), 25. https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/206/20663246005/html/

Ruiz, L., y Arancibia, P. (2019). Factores asociados al desempeño académico de estudiantes universitarios: una revisión sistemática. Revista cientifica, V, 35-38.

Schwartz, S. H. (1992). Cultural dimensions of values-Towards an understanding of national differences. Paper presented at the International journal of Psychology.

Soto, C., & Vargas, P. (2017). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral en el contexto educativo. Revista de Investigación en Educación, 12(2), 89-104.

Torres, A., & Díaz, F. (2016). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en instituciones educativas públicas del Distrito Educativo 21D01. Revista de Estudios Organizacionales, 30(4), 211-226.

UNLP. (23 de 12 de 2021). http://sedici.unlp.edu.ar. Repositorio Univeridad de Plata: http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/74242

Valdivieso, P., Arias, M., y Sanchez , S. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de una institución educativa del Ecuador. Investigación y Desarrollo en Educación,.