

## Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente

### Impact of the Organizational Climate on the labor performance of Secondary Teachers

Lady León Serrano<sup>1</sup>

llady@utmachala.edu.ec

Universidad Técnica de Machala, El Oro - Ecuador

Evelyn Noriega Tito<sup>2</sup>

enoriega\_est@utmachala.edu.ec

Universidad Técnica de Machala, El Oro - Ecuador

Madelyn Murillo Guevara<sup>3</sup>

mmurilloguevara\_est@utmachala.edu.ec

Universidad Técnica de Machala, El Oro - Ecuador

.....

#### Resumen

La ciudad Santa Rosa cuenta con instituciones educativas que ofrecen servicio de calidad. Los docentes reciben constantes capacitaciones para ser evaluados y para medir su rendimiento laboral. La investigación tiene como objetivo, identificar el impacto del clima organizacional sobre el desempeño docente en el campo laboral de una institución. El método aplicado es Regresión Múltiple, utilizando datos del Colegio Demetrio Aguilera Malta. La aplicación del modelo en su conjunto presenta un buen ajuste con  $R^2 = 0.8711$ , es decir las variables independientes son estadísticamente significativas para explicar la variable dependiente. Los resultados determinan que el rendimiento laboral del docente depende del factor clima organizacional para obtener significativos resultados académicos.

---

1 Doctorando en Ciencias Económicas. Universidad del Zulia, Docente titular en Universidad Técnica de Machala

2 Estudiante de la carrera de Economía. Universidad Técnica de Machala

3 Estudiante de la carrera de Economía. Universidad Técnica de Machala

### **Palabras clave**

Rendimiento académico, evaluación docente, clima organizacional, experiencia laboral.

### **Abstract**

The city Santa Rosa has educational institutions that offer quality service. Teachers receive constant training to be evaluated and to measure their work performance. The objective of the research is to identify the impact of the organizational climate on the teaching performance in the labor field of an institution. The applied method is Multiple Regression, using data from the Demetrio Aguilera School in Malta. The application of the model as a whole presents a good fit with  $R^2 = 0.8711$ , that is, the independent variables are statistically significant to explain the dependent variable. The results determine that the teacher's work performance depends on the organizational climate factor to obtain significant academic results.

### **Key words**

Academic performance, teacher evaluation, organizational climate, work experience.



### **Introducción**

La valoración del clima organizacional se constituye en una valiosa herramienta diagnóstica para la gestión del cambio en busca del logro de una mayor eficiencia en la institución, condición indispensable en el mundo actual. Los estudios del clima organizacional en la gestión universitaria brindan información oportuna y necesaria que permiten identificar las necesidades en relación con el futuro deseado dentro de la organización, para de esta forma trazar las estrategias y acciones pertinentes (Segredo, 2011).

El desempeño laboral se enfoca según la forma de trabajar de los docentes en los diferentes ambientes educativos, si bien es cierto los docentes tienden a realizar un desempeño eficaz debido a que han conseguido laborar bajo un ambiente sano, para de esta manera acceder en la incorporación con

los miembros de la organización. Según (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2002), el desempeño laboral es la “medida de la eficiencia y la eficacia de una organización; grado en que alcanza los objetivos acertados”, ante lo anteriormente expuesto el docente deberá obtener un excelente desempeño de manera que se lleve su actividad laboral de forma puntual, para que posteriormente le permita alcanzar sus objetivos.

Mediante un estudio realizado por más de 500 empresas en 15 países de América Latina en el período 2014 – 2015 a través de la herramienta de evaluación de Acendo<sup>4</sup> se pudo evidenciar que Ecuador ocupó un de los primeros tres lugares con un mejor clima organizacional en el año 2015, esto representa al 78,79 %. Esto se debe a en Ecuador ofrece a los trabajadores buena remuneración, presencia de autonomía, reconocimiento y tensión, entre otros factores que influyen en la productividad (Yépez, 2015). También es importante mencionar que según (Aravena & Fuentes, 2013) Ecuador en el 2010 se concentró en el séptimo lugar de la tasa de variación de valor agregado, horas trabajadas y productividad laboral, esto se dedujo por la aplicación de un estudio de la evolución de la productividad laboral en América Latina, señalando que en aquellos países que presentaron una proliferación en las horas trabajadas tales como: Bolivia, Paraguay y Nicaragua se debe por un débil aumento de la productividad laboral.

Parte de los procesos sociales, educativos, económicos giran en torno de la vida de los seres humanos que acontece en instituciones educativas por su actividad laboral, así como el estudio de las formas de su comportamiento en el campo de trabajo (Sandoval, Magaña , & Surdez, 2013).

Según Valverde (2002) el comportamiento organizativo se dedica a observar cómo funcionan las organizaciones y las interrelaciones de los colaboradores por medio de aspectos conductuales, intenciones en grupos o individuales, igualmente permite analizar los hechos concretos, entender las actitudes de los empleados, las causas de la motivación, y cómo afecta la personalidad de los individuos en sus relaciones con las organizaciones.

---

<sup>4</sup> Herramienta adecuada y valiosa para cuantificar el desempeño de los colaboradores de su organización. La evaluación de empleados de Acendo permite hacer seguimiento al avance del desarrollo de las competencias y del cumplimiento de las metas globales e individuales en su compañía.

El clima laboral es considerado como un acontecimiento intangible porque es visible en la manera en que se interrelacionan los empleados de una institución o empresa debido a que también se demuestra en la forma que se llevan a cabo sus actividades cotidianas en su entorno laboral, por tal razón se puede deducir que tiende a ser afectado por los posibles hechos dentro de la empresa.

En la presente investigación se ha seleccionado a la ciudad de Santa Rosa, provincia de El Oro para profundizarse con la indagación de los temas a tratar que son clima organizacional y rendimiento laboral, para ello es importante mencionar que esta ciudad tiene un total de 69.000 habitantes (11.5% respecto a la provincia de El Oro), según el Censo de Población y Vivienda, también cuenta con un total de 76 instituciones educativas. Para este estudio se ha seleccionado al colegio Demetrio Aguilera Malta debido a que es una de las instituciones educativas a nivel cantonal más importante por el número de estudiantes 823 y 40 docentes, ante estos datos se ha considerado que los estudios de los temas a tratar vendrían más convenientes con la información dada de esta institución, Ministerio de Educación, (2015).

La investigación del impacto del clima organizacional sobre rendimiento laboral cobra sentido debido a que al momento de que hace hincapié en conocer e indagar el comportamiento que tienen las personas en el ámbito laboral, ya que esto va a provocar comprender las diferentes maneras en que los individuos de una organización van a experimentar dentro de ella (Medina, Mañas, & López, 2015).

## **Referentes conceptuales**

Según Prado (2014), de acuerdo a las investigaciones de Foreland y Glimer, consideran que el clima organizacional es un conjunto de factores que detallan la razón de ser de la empresa, así como la diferencia de una organización con otra, este comportamiento es variable e influye en la manera de actuar de los trabajadores; (Quintero, Africano, & Faría, 2008) corrobora al clima organizacional como un propósito al cual los colaboradores de una institución deberán acatar para poder efectuar con los objetivos de la misma, estos deberán agruparse de la manera

más conveniente para potenciar la productividad en conjunto, por consiguiente, el desempeño, comportamiento y la forma de proceder de los colaboradores de la empresa va a estar firmemente relacionado con el ambiente organizacional, por tal motivo se puede inferir que dicho clima representa la esencia de la empresa, de ahí parte cómo los colaboradores se relacionan con la organización, de esto dependerá el desempeño, lo productivo que sean y la satisfacción al momento de ejercer sus actividades.

Es conveniente señalar que uno de los factores esenciales para generar buenos resultados en la empresa es la forma en que la organización puede fusionar de manera armónica el recurso humano y el contexto (Zenteno-Hidalgo & Durán, 2016).

De acuerdo con autores como Pérez Tejada expresan que un buen clima organizacional logra que las empresas tengan la oportunidad de dinamizar el desempeño de estas, además que induce a que los colaboradores presenten un comportamiento positivo, esto se debe esencialmente a que los trabajadores perciben que son parte activa de la organización (Vega, Rodríguez, & Montoya, 2012).

En la actualidad el clima organizacional constituye un factor primordial en el desarrollo empresarial, y su estudio está enfocado de una manera profunda, diagnosticada y mejorada que incurre de forma directa en el espíritu de una organización o empresa (Segredo, 2011). Ante estas aclaraciones se puede inferir que el clima organizacional está enfocado en el ámbito educativo que se encuentra altamente asociado con la percepción de las sensaciones y valoraciones que poseen los sujetos que diariamente llevan a cabo sus actividades en base a las condiciones y políticas establecidas dentro de dicho entorno. Sin embargo, es de vital importancia recalcar que el clima social presente en el ambiente educativo es un factor que mide el grado de satisfacción que poseen tanto los profesores, alumnos y administrativos, así como la calidad de educación brindada con respecto a las condiciones proporcionadas en la institución, de las cuales depende el grado de rendimiento que aporten los individuos para favorecer el sistema educativo.

El clima social educativo está altamente asociado con la percepción de las

sensaciones y valoraciones que poseen los colaboradores, Ainley, Batten & Miller (1984) citado por Arón & Milicic (1999) menciona que la calidad de vida escolar está asociada con las sensaciones de bienestar general, confianza en las propias habilidades, creencia de lo aprendido en el aula de clase, sentido de pertenencia con la institución, interacción de pares y experiencias académicas con docentes.

### **Actividad económica del cantón Santa Rosa**

La provincia de El Oro cuenta con 14 cantones, de los cuales el cantón Santa Rosa ha sido seleccionado para llevar a cabo esta investigación. Santa Rosa es un destacado cantón ubicado a pocos kilómetros de la capital de la provincia de El Oro, cuenta con una superficie de 944.41 Km<sup>2</sup>, lo que a su vez constituye el 16.27% de toda la superficie de la provincia. De acuerdo con información proporcionada por Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2014) el cantón tiene 8 parroquias las mismas que son: Santa Rosa, Bellavista, La Avanzada, La Victoria, San Antonio, Torata, Bellamaría y Jambelí.

Otros datos que son imprescindibles destacar del cantón son los siguientes, Tabla 1:

Tabla 1. Información demográfica Provincia de El Oro

<b>Población</b>	69.000 habitantes (11,5% respecto a la provincia de El Oro)
<b>Urbana</b>	70.9%
<b>Rural</b>	29.1%
<b>Mujeres</b>	49%
<b>Hombres</b>	51%
<b>PEA</b>	51.5% (11.3% de la PE de la provincia de El Oro)

Fuente INEC

Elaborado por: los autores

Es preciso señalar que la actividad económica en Santa Rosa esta direccionada a la mano de obra en diversos trabajos agrícolas principalmente en plantaciones de banano y café, sin embargo también se presentan otros sectores importantes para la economía de la ciudad tal como las camaroneras, minería, acuicultura, así como también industrias vitivinícola, El Oro es una de las provincias representativas de las producción de banano a nivel nacional e internacional (Marambio, 2009).

Por otra parte, también es importante enfatizar el ámbito educativo del cantón, según el Ministerio de Educación (2015) Santa Rosa cuenta con 71 instituciones educativas fiscales, 1 fiscomisional y 4 instituciones particulares, de igual manera tiene una población de 972 docentes y alrededor de 20.496 estudiantes. Los colegios que más acogida tienen en el cantón son: Colegio de Bachillerato Jambeli, Colegio Zoila Ugarte de Landivar y Colegio Dr. Demetrio Aguilera Malta.

Por la temática de la presente investigación se optó por elegir a la institución educativa Dr. Demetrio Aguilera Malta como referente de los colegios del cantón debido a que es uno de los centros educativos más representativos de Santa Rosa, además de que es uno de los más grandes puesto que posee un total de 823 estudiantes y 40 docentes, otro aspecto que se consideró para elegir este colegio fue su infraestructura, los implementos empleados por docentes para impartir las clases y la seguridad que les proporcionan esta institución a profesores y alumnado.

## **Materiales y Métodos**

La influencia del clima organizacional en el desempeño laboral marca situaciones en los rendimientos académicos propios desde la motivación y el deseo de superarse reflejado en los estudiantes, los deseos marcan cambios directos en los procesos de aprendizaje. El presente estudio está basado desde la investigación de campo, aplicando encuestas a los docentes del Colegio de Bachillerato Demetrio Aguilera Malta en la ciudad de Santa Rosa, hasta la empleabilidad de métodos econométricos.

Según Behar (2008, p. 21) la investigación de campo “...se apoya en

informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones. Como es compatible desarrollar este tipo de investigación junto a la investigación de carácter documental, se recomienda que primero se consulten las fuentes de carácter documental...”. El instrumento aplicado fueron las encuestas de respuestas cerradas, según (Kuznik, Hurtado, & Espinal, 2010, p. 317) “...es una técnica de recogida de datos, o sea una forma concreta, particular y práctica de un procedimiento de investigación... permite estructurar y cuantificar los datos encontrados y generalizar los resultados a toda la población estudiada”. En la investigación permitirá establecer los aspectos fundamentales que incidieron en el desempeño laboral.

La investigación es de tipo descriptivo de acuerdo a (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) “Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (2010, p. 80). Servirá para conocer las características del grupo de estudio. Según Wigodski (2010), “la población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado...”. En función de lo anterior, la muestra corresponde a 25 profesores del Colegio de Bachillerato Demetrio Aguilera Malta en la ciudad de Santa Rosa, el listado fue obtenido por la misma institución.

El análisis estadístico se basa en la aplicación de un método econométrico de regresión múltiple, (Wooldridge, 2010 , p. 56) expresa que “El análisis de regresión múltiple puede emplearse para construir mejores modelos para predecir la variable dependiente” permite obtener la relación existente entre la variable dependiente (Rendimiento laboral) con otra independiente o varias independientes, para los resultados fue necesario utilizar el software Stata 14 según (Barrachina & Llopis, 2002, p. 163) “...es un programa estadístico muy potente para analizar, manejar y representar gráficamente datos”.

La ecuación para la regresión múltiple, está en función de:

Ecuación:

$$y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu$$

Otra particularidad de la regresión resulta apropiada para generalizar relaciones funcionales entre variables (Wooldridge, 2010 ). La utilización de métodos estadísticos permite corroborar los resultados y significancias del modelo. Adicional se incorporó fundamentos teóricos, investigaciones bibliográficas que permitirán el entendimiento y comprensión del objetivo de estudio y resultados. Tabla 2 describe las variables planteadas para el modelo.

Tabla 2. Matriz general de descripción de las variables

	<b>Nombre de la Variable</b>	<b>Descripción de la Variable</b>	<b>Condición de la Variable</b>
<b>Variable Independiente</b>	Mujer	Sexo del docente	1= si es mujer 0= si es hombre
<b>Variable Independiente</b>	Edad	Edad de los docentes	Sin condición
<b>Variable Independiente</b>	Promedio	Promedio obtenido en la evaluación de la docencia	Sin condición
<b>Variable Independiente</b>	Experiencia	Años de experiencia laborar del docente	Sin condición
<b>Variable Independiente</b>	Años Trabajando en institución actual	Años que tiene trabajando en el colegio Demetrio Aguilera Malta	Sin condición
<b>Variable Independiente</b>	Soltero	Estado civil del docente	1= si es soltero 0= en cualquier otro caso
<b>Variable Independiente</b>	Hijos	Número de hijos	Sin condición

<b>Variable Independiente</b>	Infraestructura	El docente está de acuerdo con la infraestructura de la institución	1= si está de acuerdo 0= si no está de acuerdo
<b>Variable Independiente</b>	Implementos	El docente cuenta con los implementos necesarios para impartir clases	1= si cuenta con todos los implementos 0= si no cuenta con los implementos
<b>Variable Independiente</b>	Seguridad	El docente se siente seguro en la institución	1= si se siente seguro 0= si no se siente seguro
<b>Variable Independiente</b>	Ingresos	Ingreso que el docente recibe mensualmente	Sin condición
<b>Variable Independiente</b>	Nivel Académico	Número de años que el docente se ha preparado	Sin condición

Fuente : Elaboración los autores

## Resultados

El rendimiento de los docentes es un factor determinante en el sistema de educación, para la preparación de los mismos educandos sobre su nivel de conocimiento y las capacitaciones como evaluaciones para el profesor, en especial a nivel de colegios por el resultado final de estudiantes graduados y en la preparación para enfrentar las competencias de las universidades.

Con la aplicación de modelos econométricos, se obtuvieron tablas, matrices, supuestos para determinar la relación de las variables planteadas del impacto organizacional en el rendimiento laboral de los profesores de secundaria. A continuación, se detallan las tablas con los resultados obtenidos.

La tabla 3 presenta los valores obtenidos del modelo de regresión múltiple, expresado mediante la siguiente ecuación:

Rendimientos laboral de los profesores= 4.482052 + (-0.4439) Mujer +

$$0.02716\text{Edad} + (-0.03499)\text{Experiencia} + 0.6540\text{Soltero} + 1.6452\text{Hijos} + 0.4673\text{Infraestructura} + 0.8831\text{Implementos} + 0.6056\text{Seguridad}$$

Los resultados contrastados en la Tabla 3, muestra que las variables independientes relacionadas al clima organizacional son significativas por el valor de probabilidad inferior al 5.00 %, es decir, las variables propuestas en el modelo son idóneas y correspondientes para la variable dependiente (rendimiento laboral de los profesores) del modelo. También se verificó que la variable sexo y experiencia tienen una relación negativa con la variable dependiente demostrando una relación inversa significando por cada cambio que ocurre en la variable X va a repercutir de manera negativa en la variante Y.

Tabla 3. Matriz General del Modelo de Regresión Múltiple, periodo 2016 -2017

Variable Dependiente	Análisis ANCOVA	Variables Independientes							
		Mujer X1	Edad X2	Experiencia X3	Soltero X5	Hijos X6	Infraest X7	Implment X8	Segurd X9
Rendimiento laboral de los profesores Y	Probabilidad	0.031	0.048	0.041	0.029	0.007	0.032	0.000	0.008
	Coficiente	-0,4439	.02716	-0,03499	0.6540	1.6452	0.4673	0.8831	0.6056

Elaboración: Los autores

La Tabla 4 plantea las variables independientes y dependiente siendo significativas o adecuadas en su conjunto, el resultado de  $R^2$  ajustado = 0.8067 explica el buen ajuste o significancia de la variable rendimiento laboral de los profesores, el modelo está dado por el valor de la probabilidad = 0.000 resultando ser significativa también en conjunto y se encuentra debajo del nivel de error establecido de 0.05, siendo aceptable el modelo de estudio. Permitiendo constatar que las variables independientes (mujer, edad, experiencia, soltero, hijos, infraestructura, implementos y seguridad) relacionadas al clima organizacional influyen en el rendimiento laboral del docente.

Tabla 4. Matriz General del Modelo de Regresión Múltiple

Rendimiento laboral de los profesores	Modelo Multivariado				Prueba de Normalidad Shapiro- Wilk W= 095120 P=0.26674
	R $\wedge$ 2	R Ajustado	Estadístico F	Probabilidad	
	0.8711	0.8067	13.52	0.0000	

Elaboración: Los autores

Otras técnicas aplicadas son las pruebas de normalidad estadística calculadas a fin de corroborar la relación de las variables independientes con la dependiente, siendo aún más consistente los resultados, la primera prueba que se realizó con la aplicación del test de Shapiro-Wilk obtuvo un valor de 0.95120 y una probabilidad de 0.26674, cifra significativamente superior al valor estándar de 0.05 tomado como referencia de análisis, indicando que los datos residuales siguen una distribución normal, es decir las variables son significativas o aptas para el análisis de la investigación.

La aplicación de otras pruebas realizadas como la prueba de heteroscedasticidad Breusch-Pagan y Cameron & Trivedi, mediante los comandos “estat hetttest” y “estat imtest”, se explican en la Tabla 5.

Tabla 5. Matriz del supuesto de Heterocedasticidad

Supuesto de Heterocedasticidad	
Breusch – Pagan	Cameron & Trivedi’s descomposition of IM - test
chi=0.00	chi2= 25.00
Probabilidad=0.9669	Probabilidad= 0.4058

Elaboración: Los autores

La prueba de Breusch-Pagan y el Test de matriz de información IM-test, presentan una probabilidad = 0.9629 y 0.4058, respectivamente, los valores obtenidos del modelo están por encima del porcentaje de estándar equivalente a 5.00%, significando que se acepta  $H_0$ , demostrando que el clima organizacional influye sobre el desempeño docente del colegio bachillerato Demetrio Aguilera Malta. Además existen varianzas constantes u homocedasticidad explicando que no existe heterocedasticidad en el modelo, lo que quiere decir, que las variables tienen un comportamiento

constante u homogéneo, resultando ser bueno para el modelo.

Tabla 6. Matriz de supuestos de multicolinealidad

<b>Supuesto de Multicolinealidad (VIF)</b>		
<b>Variable</b>	<b>VIF</b>	<b>1/VIF</b>
<b>Edad</b>	3.06	0.32
<b>Experiencia</b>	2.78	0.35
<b>Hijos</b>	2.40	0.41
<b>Soltero</b>	2.18	0.45
<b>Infraestructura</b>	2.08	0.48
<b>Implementos</b>	1.98	0.50
<b>Mujer</b>	1.86	0.53
<b>Seguridad</b>	1.75	0.56
<b>Mean VIF</b>	2.26	

Elaboración: Los autores

En la Tabla 6 muestra la prueba efectuada en los factores de inflación de varianza para variables independientes (VIF), obteniendo un valor promedio de 2.26, valor menor al número referencial que es 10, que se utiliza para determinar si existe multicolinealidad entre variables, afirmando que las variables estimadas para este modelo no sufren problemas de multicolinealidad, es decir, que las variables explicadas para el modelo son significantes y están relacionadas.

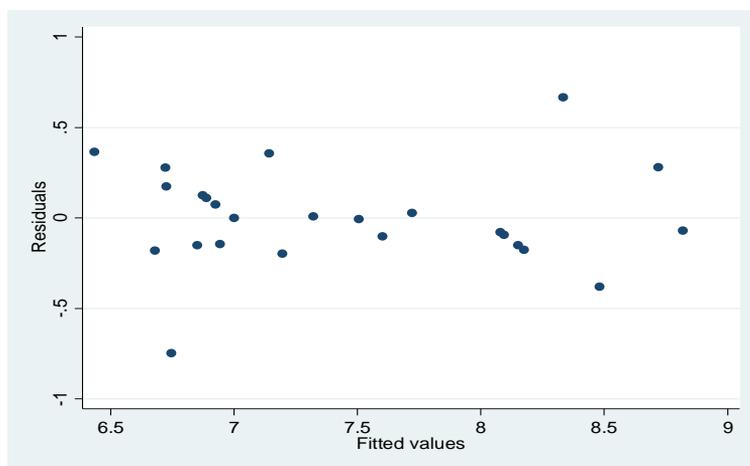


Gráfico 1. Prueba de Heterocedasticidad

El gráfico 1 plantea un modelo sometido a varias pruebas, destacando el de heterocedasticidad, se evidencia que en su mayoría los datos siguen un patrón, es decir no hay muchos datos dispersos, lo cual nos permite determinar que en el modelo antes mencionado existe homocedasticidad, es decir que las variables en su conjunto son constantes a lo largo de las observaciones del modelo, lo que significa ser un modelo es apropiado para la investigación, cumpliendo el impacto del clima organizacional sobre las variables independientes.

## Conclusiones y discusión

El colegio de bachillerato Demetrio Aguilera Malta, ubicado en el cantón Santa Rosa, provincia de El Oro, Ecuador ha sido la institución seleccionada para la investigación. La aplicación de las encuestas identificaron que las variables utilizadas como: promedio, experiencia laboral, tiempo en años trabajando, estado civil, número de hijos, infraestructura de la empresa que trabaja, implementos necesarios para su ambiente laboral, el salario, seguridad y años de escolaridad influyen en el clima organizacional de los docentes, siendo variables involucradas en el modelo, los resultados plantean la significación global del modelo, permitiendo cumplir el objetivo de la investigación, en que las variables determinantes del clima

organizacional mencionadas influyen en el rendimiento laboral de los profesores reflejados en los resultados del desempeño académico del cuerpo docente del Colegio de estudio.

En base al modelo econométrico múltiple aplicado presenta un análisis general con un  $R^2 = 0.8711$  y una probabilidad de 0.0000 que explica un modelo con variables estadísticamente significativas que es favorable para el planteamiento, demostrando la influencia de las variables independientes sobre la dependiente, lo que resulta ser bueno para el tema de estudio, permitiendo hacer análisis y resultados en función de las mediciones econométricas de clima y desempeño laboral. Sin embargo, es necesario recalcar que las variables independientes como estado civil, número de hijos, infraestructura, implementos necesarios y seguridad tienen un mejor ajuste o relación con la variable rendimiento laboral a diferencia de los factores sexo, edad y experiencia laboral resultando ser desfavorables para el modelo. Otros supuestos importantes aplicados a nivel de econometría, fueron las pruebas de normalidad y el Shapiro-Wilk, explicando que las variables seleccionadas tienen una distribución normal y se encuentran correctamente relacionadas para análisis del modelo y toma de decisiones. Explicando claramente que los profesores del Colegio de investigación, siempre estarán influenciados por el ambiente organizacional existente y repercutirá en su rendimiento laboral como desempeño académico que de alguna manera influye en el nivel educativo bachillerato.

Estudios realizados por Sandoval, Magaña & Surdez (2013) explica un estudio sobre la percepción del clima organizacional en el personal docente investigador aplicado con encuestas, resultando la presión laboral como factor influyente en los resultados de las evaluaciones de actividades académicas de los profesores, mientras que (Pacheco & Zegarra, 2015) a través de un estudio aplicado a 133 docentes utilizando cuestionario determina que a mejor clima organizacional existe un mejor desempeño laboral, lo que coincide con los resultados del presente trabajo realizado a docentes del Colegio Demetrio Aguilera, es decir que los factores relacionados con el ambiente de trabajo o clima organizacional siempre van a influir en los resultados de rendimiento laboral y académicos, con estos hallazgos, se cumple el objetivo de la presente investigación. Añadiendo a lo anterior, estudios realizados sobre clima organizacional sobre el claustro

docente en el Ecuador, de acuerdo a (Moreira, 2016) manifiesta que la formación de los recursos humanos a nivel educativo permiten identificar las necesidades de relación y aplicación de estrategias para mejorar su desempeño en el aula de clases, se corrobora con (Medina A. , 2017) aporta que las organizaciones aumentaran los niveles de productividad si se implementan mejoras en la percepción del clima organizacional.

Las consideraciones de alcanzar un excelente desempeño laboral tienen un impacto considerable por las variables que determinan el ambiente o clima organizacional, concluyendo que los dirigentes de dicha institución deben tener mayor atención en la calidad de la infraestructura, así como los instrumentos de estrategias de aprendizaje necesarios para el desenvolvimiento del docente, los resultados demuestran que el desempeño académico con una armonía laboral influyen también en las destrezas desarrolladas en los educandos. El esfuerzo de las autoridades permitirá realizar diferentes planes de acción y mejoras continuas con el fin de alcanzar la excelencia académica. Esto permite realizar futuras investigaciones sobre el impacto de las variables en el desempeño académico no solo del docente sino concentrarse en los estudiantes para mejorar resultados.

## Referencias

- Arón, A., & Milicic, N. (1999): Clima social escolar y desarrollo personal. Un programa de mejoramiento. Santiago: Editorial Andrés Bello.
- Aravena, C., & Fuentes, J. A. (2013). El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina: una interpretación neoclásica. Santiago de Chile: CEPAL.
- Barrachina, M. E., & Llopis, J. A. (2002). Stata 7.0 para windows. Revista de Economía Aplicada, 10, 163.
- Behar Rivero, D. (2008). Metodología de la Investigación. Venezuela: Editorial Shalom.
- Borja, B. (2014, Noviembre). Ambiente, estructura organizacional y burnout en docentes de educación general básica y bachillerato en la ciudad de Guayaquil .5. Tesis. Guayaquil : Universidad Casa Grande. Facultad de Ecología Humana, Educación y Desarrollo
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2010). Econometría. Mexico D.F.: The McGraw-Hill.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación. México D.F: McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2014, Febrero 21). Ficha de cifras generales. Ecuador. Recuperado de: [http://app.sni.gob.ec/sni-link/sni/Portal%20SNI%202014/FICHAS%20F/0712\\_SANTA%20ROSA\\_EL%20ORO.pdf](http://app.sni.gob.ec/sni-link/sni/Portal%20SNI%202014/FICHAS%20F/0712_SANTA%20ROSA_EL%20ORO.pdf)
- Kuznik, A., Hurtado, A., & Espinal, A. (2010). El uso de la encuesta de tipo social en traductología. Características metodológicas. *MonTI*, 315-344.
- Marambio, J. (2009). Proyecto de descentralización de las políticas de drogas en los países andinos. Santa Rosa, El Oro, Ecuador. Recuperado de: [http://www.cicad.oas.org/fortalecimiento\\_institucional/savia/PDF/canton%20santa%20rosa.pdf](http://www.cicad.oas.org/fortalecimiento_institucional/savia/PDF/canton%20santa%20rosa.pdf)
- Medina, P., Mañas, R., & López, P. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. México: Anales de Psicología.
- Ministerio de Educación . (2015). Informe de rendición de cuentas coordinación zonal 7. Santa Rosa.
- Ministerio de Educación. (2014, Septiembre). Ministerio de Educación.
- Pacheco, E., & Zegarra, S. (2015). Clima Organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la Ciudad Puno 2014-Perú. *Comuniacion*, 1-10
- Prado, J. F. (2014). Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales. México D.F, México : Editorial el Manual Moderno.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados Costa Oriental del Lago. *NEGOTIUM*, 35. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/782/78230903/>
- Sandoval, M., Magaña, D., & Surdez, E. (2013). Clima organizacional en profesores investigadores de una institución de educación superior. *Actualidades investigativa en Educación*, 1-24.
- Segredo, A. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación Médica Superior*, 164-177. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v25n2/ems13211.pdf>
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2002). Administración. México:

Prentice Hall.

Valverde, M. (2002). Comportamiento en la organización. España: UOC.

Vega, J., Rodríguez, E., & Montoya, A. (2012, Febrero 6). Metodología de evaluación del clima organizacional a través de un modelo de regresión logística para una universidad en Bogotá, Colombia. CIFE 21, 14(21), 251.

Wigodski, J. (2010). Metodología de la Investigación. Recuperado de : Recuperado de: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>

Wooldridge, J. M. (2010 ). Introducción a la econometría . México D.F.: Cengage Learning.

Yépez, D. (2015, marzo 24). Estudio indica que un 56% de trabajadores, en Ecuador, es feliz laboralmente. Líderes, pp. 12-14.

Zenteno-Hidalgo, Á., & Durán, C. (2016). Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso. INNOVAR, 26(59), 120.

**Artículo Recibido:** 20-03-2018

**Artículo Aceptado:** 7-08-2018