



*El Clima institucional y su relación en el desempeño docente en una comunidad educativa*

*The institutional climate and its relationship with teaching performance in an educational community*

*O clima institucional e sua relação com a atuação docente em uma comunidade educativa*

Roger Edmundo Robayo Cabrera <sup>I</sup>  
[rogerrobayo@gmail.com](mailto:rogerrobayo@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0002-9297-9927>

Dora Alexandra Poveda Garcés <sup>II</sup>  
[alexandrapovedagarces@hotmail.com](mailto:alexandrapovedagarces@hotmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0003-1366-3172>

Alida Vallejo López <sup>III</sup>  
[alidavallejo@gmail.com](mailto:alidavallejo@gmail.com)  
<https://orcid.org/0000-0001-7859-5268>

**Correspondencia:** [alexandrapovedagarces@hotmail.com](mailto:alexandrapovedagarces@hotmail.com)

Ciencias de la Educación  
Artículo de Investigación

\* **Recibido:** 30 de enero de 2024 \* **Aceptado:** 22 de febrero de 2024 \* **Publicado:** 06 de marzo de 2024

- I. Magíster en Gerencia Educativa, Licenciado en Ciencias de la Educación, Especialización Educación Primaria, Profesor Especialización Educación Primaria, Cursando PhD Doctorado en Educación, Universidad Cesar Vallejo, Piura Perú.
- II. Magíster en Diseño Curricular, Licenciada en Ciencias de la Educación, Cursando PhD Doctorado en Educación, Universidad Cesar Vallejo, Piura Perú.
- III. Magíster en Diseño Curricular, Licenciada en Imagenología, Facultad de Ciencias de la Salud y Desarrollo Humano, Universidad Tecnológica, ECOTEC, Samborondón - Ecuador.



## Resumen

Realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera significativa el ambiente laboral de la entidad. En Ecuador realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera significativa el ambiente laboral en entidades educativas. Con este antecedente el presente artículo surge como resultado de haber percibido una situación problemática y se aborda en el trabajo de investigación de tesis realizado en la Universidad Cesar Vallejo de Piura-Perú para obtener el grado académico de Doctor en Educación.

El objetivo general. Determinar si existe o no relación significativa entre Clima institucional, y desempeño docente desde la mirada de los padres de familia de la Escuela de Educación Básica República del Uruguay, en Guayaquil- Ecuador.

Material y Método. El método de investigación es cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional, con la finalidad de conocer si existe una relación significativa entre el clima institucional, y el desempeño docente participaron los padres de familia cuyos hijos estudian en la Unidad de Educación Básica República de Uruguay.

Conclusión. En conclusión, la integración participativa y la convivencia son elementos básicos para sostener entre clima organizacional y desempeño docente, en la presente investigación, se ha encontrado una relación significativa entre clima y desempeño, los resultados permiten visualizar que se debe permanecer en una firme vigilancia de los factores que influyen de forma negativa en el clima institucional, para mejorarlo en forma constante.

Es importante tener presente que mientras haya un buen clima en la institución educativa, el docente puede desempeñarse mejor en la enseñanza con los alumnos mejorando la calidad educativa.

**Palabras Clave:** Clima Institucional; Comunidad educativa; Desempeño docente.

## Abstract

Carrying out an organizational climate study allows us to detect key aspects that may be significantly impacting the entity's work environment. In Ecuador, carrying out an organizational climate study allows us to detect key aspects that may be significantly impacting the work environment in educational entities. With this background, this article arises as a result of having

perceived a problematic situation and is addressed in the thesis research work carried out at the Cesar Vallejo University of Piura-Peru to obtain the academic degree of Doctor in Education.

The general objective. Determine whether or not there is a significant relationship between institutional climate and teaching performance from the perspective of the parents of the República del Uruguay Basic Education School, in Guayaquil- Ecuador.

Material and method. The research method is quantitative, descriptive-correlational, with the purpose of knowing if there is a significant relationship between the institutional climate and teaching performance. Parents whose children study at the Republic of Uruguay Basic Education Unit participated.

Conclusion. In conclusion, participatory integration and coexistence are basic elements to maintain between organizational climate and teaching performance. In this research, a significant relationship has been found between climate and performance. The results allow us to see that firm vigilance must remain in place. the factors that negatively influence the institutional climate, to constantly improve it.

It is important to keep in mind that as long as there is a good climate in the educational institution, the teacher can perform better in teaching with students, improving educational quality.

**Keywords:** Institutional Climate; Educative community; Teaching performance.

## Resumo

A realização de um estudo de clima organizacional permite-nos detectar os principais aspectos que podem estar a impactar significativamente o ambiente de trabalho da entidade. No Equador, a realização de um estudo de clima organizacional permite detectar aspectos-chave que podem estar impactando significativamente o ambiente de trabalho nas entidades educacionais. Com este pano de fundo, este artigo surge como resultado de ter percebido uma situação problemática e é abordado no trabalho de pesquisa de tese realizado na Universidade Cesar Vallejo de Piura-Peru para obter o grau acadêmico de Doutor em Educação.

O objetivo geral. Determinar se existe ou não uma relação significativa entre o clima institucional e o desempenho docente na perspectiva dos pais da Escola de Educação Básica República del Uruguai, em Guayaquil-Ecuador.

Material e método. O método de pesquisa é quantitativo, descritivo-correlacional, com o objetivo de saber se existe uma relação significativa entre o clima institucional e o desempenho docente. Participaram pais cujos filhos estudam na Unidade de Educação Básica da República do Uruguai. Conclusão. Concluindo, a integração participativa e a coexistência são elementos básicos a serem mantidos entre o clima organizacional e o desempenho docente. Nesta pesquisa, foi encontrada uma relação significativa entre clima e desempenho. Os resultados nos permitem ver que a vigilância firme deve permanecer em vigor. que influenciam negativamente o clima institucional, para melhorá-lo constantemente.

É importante ter em mente que enquanto houver um bom clima na instituição de ensino, o professor poderá ter um melhor desempenho no ensino com os alunos, melhorando a qualidade educacional.

**Palavras-chave:** Clima Institucional; Comunidade educativa; Desempenho docente.

## **Introducción**

El clima institucional es un tema de gran importancia en los actuales momentos en las instituciones educativas en el contexto social. La misión de las instituciones educativas es preparar a los estudiantes para la vida y brindarles conocimientos de manera holística en un ambiente educativo apropiado. Se reconoce que el clima de la institución es un reflejo del trabajo en equipo que ayuda a lograr las metas planteadas en la organización, los conflictos que se presentan en una institución educativa ya sea entre docentes o entre todos los miembros de la comunidad educativa, son un factor que incide en las actividades del día a día.

Realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera significativa el ambiente laboral de la entidad. El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita, no sólo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio. Durante el período académico, las instituciones coordinan actividades con maestros, padres y estudiantes para garantizar un buen ambiente y un funcionamiento eficiente de las instituciones educativas. Sin embargo, no todos los miembros de la junta participan en las actividades de integración y algunos muestran una actitud negativa generando desacuerdos.

En Ecuador realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera significativa el ambiente laboral en entidades educativas. Con este antecedente el presente artículo surge como resultado de haber percibido una situación problemática

y se aborda en el trabajo de investigación de tesis realizado en la Universidad Cesar Vallejo de Piura-Perú para obtener el grado académico de Doctor en Educación, el estudio se realiza en: La Escuela de Educación Básica República de Uruguay, se encuentra en Ecuador, en la Provincia del Guayas en el Cantón Guayaquil que pertenece al Distrito 3 Parroquia: Ayacucho, la cual cuenta con 15 docentes y 447 estudiantes en la jornada matutina, se considera que el análisis de la situación puede aportar con las soluciones que ayuden a mejorar el clima en la Institución.

**El objetivo del estudio es:** Determinar si existe o no relación significativa entre Clima institucional, y desempeño docente desde la mirada de los padres de familia de la Escuela de Educación Básica República del Uruguay, en Guayaquil- Ecuador.

Es importante reconocer que las percepciones de los participantes son un medidor que refiere las actitudes, creencias, valores y motivaciones que cada persona expresa en sus relaciones personales y profesionales. Un buen clima institucional es fundamental para que los centros educativos funcionen con eficacia y creen las condiciones para una convivencia armoniosa. (Cejas, Adrián 2009).

Las personas que manejan un buen ambiente de trabajo se basan en una buena comunicación, la participación, la confianza y el respeto. En el clima en las instituciones educativas puede utilizar varias técnicas como: Participación, motivación, creatividad, planificación, confianza, comunicación, liderazgo. Considerando políticas de motivación y estímulo, dando reconocimiento de Méritos Profesionales para valorar los éxitos de los miembros de la comunidad educativa.

### **Antecedentes**

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. A partir de la implementación de los estándares, en Ecuador existen descripciones claras encaminadas a trabajar colectivamente en el mejoramiento del sistema educativo. Entre las características fundamentales para un buen clima institucional en la institución educativa se debe asumir el trabajo en equipo, incorporando innovaciones, motivación y estímulo, desarrollar la autoestima y afirmación personal, a través de una adecuada definición de políticas creando una atmósfera de cooperación y corresponsabilidad, a través de políticas de delegación de funciones considerado a los cambios internos y externos.

Camacho (2021) se apoya en un estudio realizado en torno a la convivencia como potenciadora del clima en el aula de clases, para sostener que, quienes trabajan en instituciones educativas han vivido, son testigo y protagonista de innumerables situaciones que los sorprenden,

desconciertan, superan y asustan, “Problemáticas que durante mucho tiempo eran ajenas al ámbito escolar o incidían indirectamente en la vida institucional, hoy, repercuten directamente en la convivencia y constituyen su principal preocupación”(p.4).

El clima institucional es uno de los factores determinantes en el campo de la educación y, si se implementa adecuadamente, facilitaría los procesos organizacionales de liderazgo, innovación y cambio. Fomentar un buen ambiente de trabajo ayuda a alcanzar un mayor nivel de eficiencia, optimizar el trabajo y desarrollar un conjunto de habilidades interpersonales e intrapersonales, combinadas con la innovación, la motivación, el estímulo, la autoestima y la validación personal y emocional que ayudan a alcanzar los objetivos o metas planificadas. instituciones donde este trabajo en equipo es fundamental a través de una política de cooperación y responsabilidad compartida.

De acuerdo con la UNESCO (2007), La educación de calidad se refiere a variables como la eficiencia (buen uso de los recursos), la equidad (distribución de los beneficios educativos), la relevancia (ajustarse a las necesidades de la sociedad) y la pertinencia (ajustarse a las necesidades de los estudiantes). (OREALC/UNESCO, 2016).

Según Álvarez (2003), un complemento es necesario para el desarrollo profesional exitoso de los docentes. Al realizar la revisión bibliográfica del presente estudio, se encontró varios estudios sobre esta problemática, presente en varios países, y que se han tomado como antecedentes de la investigación, junto con otras investigaciones recopiladas de diferentes fuentes de revistas indexadas e investigaciones que se presentan a continuación:

(González 2019) en Colombia estudió las percepciones de los docentes respecto a su clima institucional y el sentido de pertenencia de su institución, trabajo con 48 docentes, usando como método la entrevista para conocer las percepciones, hallando como resultados importantes, que en toda institución deben de haber lineamientos para un buen desempeño, así mismo considera el autor la responsabilidad que tiene el docente y el impacto en sus acciones y en el entorno laboral, en el aspecto de los conflictos concluye que están dispuestos a someterse con lo que dispone la autoridad, con el fin de mejorar el clima laboral.

(Gómez e Inga 2018) realizó un estudio de Maestría en Administración Pública titulado "Clima Organizacional y Desempeño de Aprendizaje en las Instituciones Educativas de José de San Martín del Progreso en Bongara", presentado en la Universidad Amazonas Cesar Vallejo en Perú, tuvo como objetivo determinar la relación. entre el clima organizacional y el rendimiento del aprendizaje

utilizando un método cuantitativo, correlacional, un diseño no experimental transversal, aplicado a los docentes, concluyo de la institución que tiene una buena cultura organizacional, demuestra valores y compromiso con la institución. equipo Y obtener una buena relación y un mejor rendimiento.,

(Gutierrez 2017) demostró que en la investigación Peruana, Clima Organizacional y Desempeño de Aprendizaje en Instituciones Educativas Públicas y Privadas para determinar el impacto del clima organizacional y desempeño de aprendizaje en instituciones educativas públicas para el título de Maestría en Ciencias de la Educación en Fe y Alegría N° 17 y privada Sa La Manca instituciones educativas en el año 2016, utilizando un diseño no experimental, descriptivo-relacional entre dos variables: clima organizacional y educación secundaria. Hay 109 estudiantes en la muestra. Los resultados muestran que el clima organizacional está directamente relacionado con el desempeño docente, con una correlación positiva significativa

Ruiz (2020) presentó su artículo científico "Contexto organizacional y su relación con el desempeño del aprendizaje" a las revistas HOLOPRAXIS Ciencia, Tecnología e Innovación con el objetivo de determinar correlaciones, métodos descriptivos, correlaciones entre clima organizacional y desempeño del aprendizaje. Utilizando cuestionarios y encuestas como herramientas, se realizó una muestra transversal de 100 docentes y 3 administrativos. Su hallazgo reveló un nivel alto y positivo de correlación entre las dos variables. También se encontró que el 73% de los docentes cumplieron con el plan establecido, y el resto parcialmente, teniendo en cuenta que los docentes son profesionales y competentes en el liderazgo.

(Herrera. K, y Rico. R. 2014) En la tesis de maestría "Clima institucional y su relación con el desempeño laboral, estudio de caso, centro de aprendizaje Aguirre Abad, ubicado en la ciudad de Guayaquil" seleccionó una maestría ecuatoriana en recursos humanos y analizó dos variables relacionadas, cuantitativas y de tipo análisis, tamaño de muestra. hay 25 personas. Se concluye que las autoridades tienen una gestión participativa, por lo que involucran a los docentes en las actividades institucionales para el logro de sus fines. Hay mucha confianza, amistad y respeto en la institución, lo que se traduce en un buen clima institucional.

(Chiavenato, 2011).especificó que la dimensión clima organizacional: Hace referencia al entorno de trabajo en el que se encuentra el individuo, es decir, el entorno interno y aspectos de la organización en el que se encuentra el individuo. Si se vuelven favorables, intentarán satisfacer las

necesidades individuales y los vicios de los empleados. por el contrario, si son desfavorables, trastornarán estas necesidades, afectando principalmente la salud emocional de los empleados.

(Ángel. S, Ávila. E, 2022) en su relato el clima organizacional en el contexto de la educación consta de componentes psicosociales, políticas internas y externas a nivel gerencial (tanto administrativo como pedagógico), que funcionalmente generan estilos de comportamiento individuales y grupales en la organización. Este espacio vital, denominado escuela, brinda a docentes y alumnos la oportunidad de enriquecer su formación humana y académica en un ambiente de convivencia, promovido por valores y principios, aspectos fundamentales de la vida cotidiana.

Además de estas consideraciones, el Programa para la Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL, 2019) mostró que el desempeño de los educadores actuales se ve afectado por diversos aspectos relacionados con el clima organizacional que se manifiesta en la vida laboral, porque son muchos los retos diarios relacionados con la vida escolar y las relaciones, pero no olvides que la sociedad y las familias en general también forman parte de este complejo proceso.

Autores como Figueroa et al. (2018), argumenta que el clima organizacional depende de las percepciones de las personas sobre el ambiente laboral en el que se desenvuelven y tienden a tratarlas.

Sobre este tema Sandoval (2014) considera; La impresión del clima psicológico refleja el funcionamiento interno de la organización, de modo que el entorno interno puede caracterizarse por la confianza, el progreso, el miedo o la incertidumbre. El ambiente interno se puede caracterizar por la confianza, el progreso, el miedo o la incertidumbre. Por lo tanto, el comportamiento de una persona en el trabajo depende no solo de sus características personales, sino también de cómo percibe su entorno laboral. El clima organizacional está estrechamente relacionado con el comportamiento de las personas y tiene un impacto significativo en las personas.

**Clima laboral.** El entorno laboral es el entorno humano y físico en el que trabajan diariamente los docentes y otros empleados de las instituciones educativas. "Se trata de cómo funcionan las cosas, se trata de maestros, instituciones e instituciones". El ambiente de trabajo tiene un impacto importante en el desempeño de los docentes y su trabajo con los estudiantes. Un clima laboral óptimo facilita la convivencia escolar, motiva a los docentes, genera bienestar en el trabajo y permite a los alumnos alcanzar los objetivos de aprendizaje. El clima de la institución es

fundamental porque asegura una buena armonía y convivencia, lo que en cierto sentido contribuye al logro de las metas educativas encaminadas al desarrollo de los educadores. El éxito de la unidad de formación depende enteramente de cómo su instructor perciba el ambiente que surge en la institución y lo perciba como positivo o lo perciba como negativo y siga sus observaciones.

Para Da Silva, (2012) el clima negativo es: Una percepción de las deficiencias en el trabajo y hacia las relaciones en un entorno en el que esas tendencias son inadecuadas, por lo que da lugar a una orientación hacia los aportes y a una mejor eficacia.

**Un clima negativo**, se presenta con trabajo lento, en todos los niveles, con bajos resultados y negativas en adquirir compromisos, responsabilidades, a dar opiniones y resistencia al cambio. Tendencia a dificultar los procedimientos en lugar de facilitarlos, escaso grado de compromiso, baja productividad, impuntualidad, actitudes negativas, incumplimiento de los objetivos y ausentismo.

**Un clima positivo** hace que los empleados se sientan bien al ir a trabajar, y esto proporciona la motivación necesaria para mantenerlos productivos y activos durante todo el día, se caracteriza por tener un ambiente de trabajo saludable, colaborativo y motivador, donde los empleados se sienten valorados y comprometidos.

**El clima Institucional:** El clima institucional es el ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de la escuela. Este ambiente incluye aspectos tales como el trato entre los miembros, relaciones interpersonales, comunicación y el estilo de gestión.

Según lo escrito por Chiavenato (2011), determina que: “Cada individuo es un ser con percepciones diferentes y formas diferentes de expresar y comunicar sus sentimientos”. Es decir que, la comunicación debe ser clara y precisa para que no haya malentendidos en el medio en el que se desenvuelve, debe poder explicarse, es decir, comunicar todo lo que realmente recomienda las normas de la educación y comunicación sin afectar la integridad de algunos de sus compañeros, y además sabe escuchar, porque todos pueden aportar con sus comentarios o ideas que beneficiarán el progreso y el adelanto de la calidad educativa de la institución.

(Sandoval, M 2004) establece que las percepciones de las personas sobre el clima organizacional pueden influir en su comportamiento. Se puede decir que el comportamiento humano afecta el clima. Sin embargo, el deterioro del ambiente de trabajo conduce a una pérdida de entusiasmo entre los empleados, lo que se manifiesta no solo en mayores ausencias, sino también en lentitud, falta

de voluntad, apatía, lo que conduce a una disminución de la productividad. Como resultado, los empleados se distancian psicológicamente del trabajo; prevalece una actitud estricta de cumplir con los requisitos mínimos.

La (OREALC/UNESCO, 2007) establece que la educación de calidad es un derecho fundamental de todos los seres humanos, cuyas principales características son el respeto a los derechos, la igualdad, la pertinencia y pertinencia, y además de dos componentes operativos: la eficiencia y la eficacia (Martínez-Chairez, Guevara-Araiza, & Valles-Ornelas, 2016).

Martín (2000) En sus criterios establece que existen elementos y procesos en el ambiente que ayudan a mejorar la calidad del servicio, e incluso se considera a la administración escolar como gerencia educativa, es decir dirigir, controlar, orientar y guiar procesos que apunten a mejorar la calidad educativa. Las características deben considerar cómo es el ambiente educativo se forma la institución, porque muestra el progreso de la Institución educativa, sea ésta de educación inicial, básica elemental, media, superior o de Bachillerato.

El entorno institucional es multidimensional y global. Involucra muchas variables: participación, buenas relaciones, cooperación, tolerancia, flexibilidad, estilo de liderazgo y características de la comunidad a la que pertenece la unidad educativa. El desempeño docente se puede medir a través de los logros alcanzados por el alumno, también se puede evaluar con la opinión de docentes, alumnos y auto evaluación instrumentos estandarizados que midan habilidad docente.

**El desempeño Docente** es una actividad profesional regulada por el Estado que vincula su desempeño laboral en la docencia con los procesos y resultados que derivan de ella se refiere al rendimiento de una persona a la hora de llevar a cabo sus funciones en el área educativa. El docente como sujeto de la educación es un actor principal para la sociedad, transmisor de la cultura que le ha antecedido y propiciador del aprendizaje mediante el proceso educativo, el que, a decir de Vigotsky, debe ser "planificado, organizado y anticipado del desarrollo de los sujetos".

Tardif (2018) refiere que el desempeño de los docentes en su vida diaria se basa en la interacción con los estudiantes para asegurar su máxima productividad y desarrollo intelectual, por lo que su trabajo requiere constantemente una profunda inversión desde el punto de vista emocional y cognitivo. En el desempeño del trabajo, los atributos del docente se refieren a los conocimientos, habilidades y destrezas que el individuo debe aplicar y demostrar en el desarrollo del trabajo, y tienen en cuenta los siguientes aspectos:

**La percepción Familiar:** El entorno educativo, es el espacio de diálogo y del análisis de los diversos entornos de la Institución. Es aquí cuando los padres de familia perciben el clima laboral, por medio de las relaciones entre docentes y con los miembros de la comunidad, y aceptan el entorno basado en su relación con los demás padres.

**Adaptabilidad,** esto se aplica a la realidad en diferentes entornos y con otras tareas y responsabilidades.

**Iniciativa,** voluntad de influir positivamente en los eventos para lograr los objetivos.

El trabajo en equipo es la capacidad de trabajar de manera eficaz en un equipo/grupo de trabajo para lograr los objetivos de la organización contribuyendo y creando un entorno armonioso y de creación de consenso. Estándares de trabajo, la capacidad de cumplir y superar los objetivos o estándares de la organización y la capacidad de obtener retroalimentación e información para mejorar los sistemas relacionados con las tareas actuales y futuras.

**Entre las dimensiones del clima organizacional:** Martín (2000) menciona que en las instituciones se orientan los siguientes 4 aspectos o dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación.

Los estudios que están orientados a medir el clima institucional han sido tomados por Martín (1999), plantea que un modelo de clima de trabajo en los centros educativos, sin la participación del profesorado en el proceso de cambio educativo no existen posibilidades de que el mismo tenga éxito, de este modo, es fundamental que la necesidad de cambio surja del propio profesorado, generar una cultura de reflexión entre el profesorado nace de la necesidad de cambiar algo, para ello se tienen que hacer evidentes los problemas del sistema para “buscar soluciones”.

**La primera dimensión** se trata de comunicación porque se cree que uno de los principales conflictos es la falta de comunicación en la institución por las diferencias entre los miembros y por el mal trato de unos profesores a otros. Sin embargo, es importante mejorar este aspecto porque puede conducir a un trabajo más eficiente, lo que a su vez crea un mejor ambiente de trabajo. (Mendoza, 2012).

Martín fundamentado en Tagiuri contempla: La comunicación. Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia. Por lo tanto, para una buena comunicación entre los miembros de una Institución, debe haber un entendimiento de los

significados que se transmiten, estos significados son las informaciones, ideas, metas y sueños de la organización Martín (1999).

(Chandra, Chand y West, 2018) establece que la comunicación debe ser clara y precisa para que no haya malentendidos en el ambiente en el que trabajas, y también debes ser capaz de expresarte, es decir, comunicar tu verdadera contribución a la organización sin comprometer la integridad con algunos de tus compañeros, y también saber escuchar, porque a todos se les puede ocurrir cualquier opinión o idea favorable al avance de las instituciones educativas”.

**La segunda dimensión** menciona que los docentes deben estar motivados por el reconocimiento de su labor diaria, es motivación, los hace sentir felices al realizar actividades y transmitir estos sentimientos a los demás compañeros, de igual forma reflejando estas actitudes se podrá mantener un ambiente más acogedor. ambiente. (Borzellino, Mirabal y Barrios, 2015).

**La tercera dimensión** se basa en la confianza, que define relaciones cercanas basadas en el buen hacer de las personas, el compromiso, la responsabilidad y el compromiso en el trabajo. Martín (2000) argumenta que el nivel de confianza percibido por los miembros de la organización crea integridad entre los miembros.

**La cuarta dimensión** es la participación, que algunos consideran parte esencial y fundamental del ser docente, donde debe primar el trabajo, el desempeño y el aprendizaje individual y en equipo, y es una forma y oportunidad para que los docentes aporten a través del conocimiento y la participación. educación con el objetivo de adoptar un enfoque productivo y lograr resultados positivos (Marsh & Overall, 1980).

Robbins & Coulter (2005) relata que se refuerzan comportamientos que fomentan la confianza, como la honestidad, la integridad, decir la verdad por encima de todo, la seguridad en uno mismo, mostrar profesionalismo al interactuar con un grupo de personas fomenta la admiración por los demás, lo que también ayuda con la comunicación.

### **Relaciones interpersonales**

Se observan en muchas personas que interactúan entre sí, se identifican sociológicamente y tienen un sentido de pertenencia mutua. Por otro lado, los grupos pueden ser tanto formales como informales: el primer grupo existe en la empresa porque la gerencia delega tareas que contribuyen al logro de los objetivos de la organización, mientras que el segundo grupo es un grupo de personas

cuya experiencia laboral común formó un sistema. Ir más allá de las relaciones establecidas por la dirección. Se refiere a una interacción o relación entre dos personas, o cualquier tipo de sistema en el que las acciones de cada uno están determinadas por las acciones del otro. Por lo tanto, tienen los mismos objetivos y es más probable que se preocupen el uno por el otro. Cada uno interactúa y provoca una respuesta física o psicológica en el otro.

### **Normas de convivencia.**

Las reglas de convivencia contribuyen al funcionamiento de las relaciones sociales y al bienestar común. Hacer cumplir estas reglas en las escuelas requiere que los adultos (maestros y padres) adopten estas reglas para estimular a los niños en un ambiente cálido y amoroso y brindarles seguridad emocional. Necesitas saber si estás protegido y hasta dónde se extiende tu libertad. Frente a la convivencia de la sociedad y la escuela, podemos distinguir caminos de exclusión e integración. Cada uno conduce a diferentes patrones sociales y educativos. El sistema educativo tampoco es indiferente al ambiente en el que conviven aulas y escuelas.

### **METODOLOGÍA**

El método de investigación es cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional, con la finalidad de conocer si existe una relación significativa entre el clima institucional, y el desempeño docente participaron los padres de familia cuyos hijos estudian en la Unidad de Educación Básica República de Uruguay.

<b>Cargo</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Directivo</b>	1	6 %
<b>Padres</b>	447	94 %
<b>Total</b>	448	100 %

**Fuente:** Robayo Cabrera, Roger Edmundo

Los participantes opinaron sobre el clima institucional, el desempeño académico, y la calidad educativa, los resultados evidenciaron su percepción en el que los mayores porcentajes reflejaban la mala percepción que tenían . .

Dimensión	Categoría	Frecuencia	%
Percepción de los padres sobre el Clima Institucional	Muy Bueno	33	15%
	Bueno	67	31%
	Malo	85	40%
	Muy Malo	30	14%
Percepción de los padres sobre el Desempeño Docente	Muy Bueno	22	10%
	Bueno	76	35%
	Malo	98	46%
	Muy Malo	19	9%
Percepción de los padres de familia sobre Calidad Educativa	Muy Bueno	24	11%
	Bueno	79	37%
	Malo	88	41%
	Muy Malo	24	11%

**Fuente:** Robayo Cabrera, Roger Edmundo

En base a los datos se determina que existe una correlación positiva, entre el clima institucional que determina el lugar de trabajo docente, y el desempeño docente, desde la percepción de los padres de familia de la Escuela de Educación Básica República de Uruguay.

El Clima Institucional entre los docentes de centros educativos de Ecuador está en la categoría de desfavorable con un alto margen de las opiniones, se considera que el clima es muy pernicioso pocos lo califican como favorable.

## CONCLUSIONES

En conclusión, la integración participativa y la convivencia son elementos básicos para sostener entre clima organizacional y desempeño docente, en la presente investigación, se ha encontrado una relación significativa entre clima y desempeño, los resultados permiten visualizar que se debe permanecer en una firme vigilancia de los factores que influyen de forma negativa en el clima institucional, para mejorarlo en forma constante.

Es importante tener presente que mientras haya un buen clima en la institución educativa, el docente puede desempeñarse mejor en la enseñanza con los alumnos mejorando la calidad educativa.

## RECOMENDACIONES:

- ✓ Se sugiere mejorar los canales y/o mecanismos de comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa.
- ✓ Estimular el uso de nuevas estrategias pedagógicas para el desarrollo de actividades de integración en Centros de Educación de los distritos educativos promoviendo así el interés a participar de los docentes en eventos culturales, científicas, actividades extracurriculares, etc.

Promover el desarrollo académico, metodológico y formativo del personal docente impulsando el reconocimiento de su labor en favor de la educación con el fin de mejorar los niveles de enseñanza y mejorar el clima institucional.

## Referencias

- Ángel. Sandra, Ávila Perozo. Elba Francisca 2022. Clima Organizacional, Convivencia Escolar Y Desempeño Profesional: Triada Importante En El Contexto Educativo Ecuatoriano. <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/101/138>
- Borzellino, V., Mirabal, A. y Barrios, R. (2015). Clima y desempeño: Una explicación ante relaciones no siempre congruentes. 18(34), 5-20. <https://www.redalyc.org/pdf/880/88042525002.pdf>
- Brito (2020) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. Caso de estudio centro educativo replica Aguirre Abad, ciudad de Guayaquil, [Para la obtención del grado de magister en recursos humanos de la universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/51491/1/TESIS%20TERMINADA.pdf>
- Cabrera, I.E. y Bejarano, J.F. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur, 2007. Revista MURO DE LA INVESTIGACIÓN, 2(2), 19-28, <https://doi.org/10.17162/rmi.v2i2.748>
- Camacho, N. (2021). La convivencia como potenciadora del clima en el aula de clases: Una visión fenomenológica. Revista Honoris Causa, 13(2), 3-16. <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/63>
- Cejas, Adrián. (2009). Gestión Educativa. Revista Integra Educativa, 2(3), 215-231. Recuperado en 24 de abril de 2023, de

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1997-40432009000300010&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1997-40432009000300010&lng=es&tlng=es).

Chandra, K., Chand, N. y West, K. (2018). Organizational Climate of Secondary Teacher Education Institutions in West Bengal. Index in Cosmos, 9(9), [https://www.researchgate.net/publication/305818175\\_Organizational\\_Climate\\_of\\_Teacher\\_Education\\_Institutions\\_in\\_West\\_Bengal\\_in\\_relation\\_to\\_Teachers'\\_Motivation\\_to\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/305818175_Organizational_Climate_of_Teacher_Education_Institutions_in_West_Bengal_in_relation_to_Teachers'_Motivation_to_Work)

Chiavenato (2011) Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones (9na.ed) McGraw Hill interamericana, [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

Figuerola, E., Ornelas. M; González M. y Luna, G. (2018). El clima organizacional en una institución de educación superior privada. Revista Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/11/clima-organizacional-educacion.html>

Herrera, Ketty, y Reinaldo Rico. «El Clima Escolar Como Elemento Fundamental de la Convivencia en la Escuela.» publicación semestral revista Escenarios, 2014: 7-18.

Gómez & Inga (2018) Clima organizacional y el desempeño docente de la institución educativa José de San Martín del progreso, Bongará. Amazonas – 2018. [ tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública] Universidad César Vallejo, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31825/gomez\\_chp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31825/gomez_chp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

González (2019) Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una institución educativa oficial de Itagüí. Colombia, 2019 [Trabajo de titulación para optar el grado magister en educación universidad de Medellín] [https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6229/T\\_ME\\_412.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6229/T_ME_412.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

González (2019) Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil [Tesis para optar el grado de Master en Administración de Empresas], Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13190/1/T-UCSG-POS-MAE-235.pdf>

Guevara (2018) Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa, [Para la obtención en la Maestría en Investigación en Educación de la universidad Andina Simón Bolívar] <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIEGuevara-Clima.pdf>

Gutiérrez (2017) Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada [Tesis el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación] Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1266/TM%20CEDg%203104.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marsh, H. & Overall, J. (1980). Validaty of student's evaluations of teaching effectiveness: cognitive and effective criteria. *Journal of Educational Psychology*.

Martinez - Chairez, G. I., Guevara - Araiza, A., & Valles - Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Xinhai*, 12(6), 123-134. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>

Martín (2000) Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Madrid, España [file:///C:/Users/Hp/Downloads/20736-Texto%20del%20art%C3%ADculo-20660-1-10-20060309%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Hp/Downloads/20736-Texto%20del%20art%C3%ADculo-20660-1-10-20060309%20(1).pdf)

Mendoza, A. (2012). Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la RED N°9 (Tesis de maestría).

Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011\\_Mendoza\\_Relación\[word\]pp.10-11](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relación[word]pp.10-11).

Programa de Promoción de Reformas Educativas en América Latina y el Caribe PREAL (2019). Maestros en América Latina: Nuevas Perspectivas sobre su Formación y Desempeño. Chile: PREAL. <https://www.thedialogue.org/wp-content/uploads/2016/03/2004-Maestros-en-America-Latina-Nuevas-Perspectivas-sobre-su-Formacion-y-Desempeno.pdf>

- Peña (2018) Clima Organizacional: Una construcción personalista del medio ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial. Universidad Estatal Península de Santa Elena. <http://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/view/4/13/150-1>
- Román, M., & Murillo, F. (2008). La evaluación del desempeño docente: Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 1-6. Obtenido de <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/editorial.pdf>
- Robbins & Coulter (2005) *Administración* (8va.ed). Pearson educación [file:///C:/Users/Hp/Downloads/Administracion\\_8va\\_Edicion\\_Stephen\\_P\\_Rob.pdf](file:///C:/Users/Hp/Downloads/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Rob.pdf)
- Ruiz (2020) Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente. *Revista HOLOPRAXIS Ciencia, Tecnología e Innovación* 4(1), <https://www.revistaholopraxis.com/index.php/ojs/article/view/128/pdf>
- Sandoval, M (2004) Concepto y dimensiones del clima organizacional, ensayo. *Hitos de Ciencia económica administrativa*, Mayo-Agosto 2004, año 10, número 27, pág. 83, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. *organizacional*.
- Sandoval, M. (2014). Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento. *Última década*, 22(41), 153-178. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362014000200007>
- Tardif, M. (2018) *Identidad profesional docente*. Narcea: España.
- Sandoval, Mario. «Convivencia y clima escolar: claves de la gestión del conocimiento.» *publicación mensual Última Década*, 2014: 153-178.
- Albañil, A. *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique. Piura, Perú.: Tesis de Maestría en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación., 2015.*
- Aguado, José. *Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes. Tesis de Grado, Lima: Universidad San Ignacio de Loyola, 2012. Pág. 12*