

RESUMEN

INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SOBRE EL
DESEMPEÑO AUTOPERCIBIDO DE LOS DOCENTES
DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS DE LA
UNIÓN SUR DE COLOMBIA

por

Gustavo Adolfo Marín Narváez

Asesor principal: Jaime Rodríguez Gómez

RESUMEN DE TESIS DE MAESTRÍA

Universidad de Montemorelos

Facultad de Educación

Título: INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SOBRE EL DESEMPEÑO AUTOPERCIBIDO DE LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS DE LA UNIÓN SUR DE COLOMBIA

Nombre del investigador: Gustavo Adolfo Marín Narváez.

Nombre y título del asesor principal: Jaime Rodríguez Gómez, Doctor en Educación

Fecha de terminación: Diciembre de 2018

Problema

El estudio planteó la siguiente pregunta de investigación: el clima organizacional de las instituciones educativas adventistas de la Unión Sur de Colombia, ¿es un predictor significativo del desempeño laboral de los docentes?

Método

La investigación fue de carácter cuantitativo, descriptivo y correlacional. Participaron 110 docentes de ocho instituciones educativas adventistas de la Unión Sur de Colombia, a quienes se administraron dos instrumentos. El primero mide la percepción que el docente tiene del clima organizacional y el segundo mide el desempeño docente autopercebido.

Resultados

Se observó una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente, de tal forma que, cuanto mejor sea la percepción del clima organizacional, mejor es la percepción del desempeño docente. En cuanto a la fuerza del poder predictivo del clima organizacional sobre el desempeño docente, se encontró que es débil solo el 9.6%.

Conclusiones

Se concluye que la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente es bajo y positivo; cuanto mejor percepción de los docentes del clima organizacional, existe un mejor desempeño. Ambas variables obtuvieron resultados similares en cuanto a su percepción: el 75% en clima organizacional y el 83% en desempeño docente.

Universidad de Montemorelos

Facultad de Educación

INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SOBRE EL
DESEMPEÑO AUTOPERCIBIDO DE LOS DOCENTES
DE LOS COLEGIOS ADVENTISTAS DE LA
UNIÓN SUR DE COLOMBIA

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Maestría en Educación

por

Gustavo Adolfo Marín Narváez


Diciembre de 2018

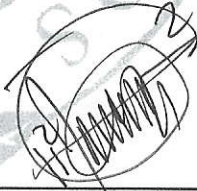
INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SOBRE EL DESEMPEÑO
AUTOPERCIBIDO DE LOS DOCENTES DE LOS COLEGIOS
ADVENTISTAS DE LA UNIÓN SUR DE COLOMBIA

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Maestría en Educación

por
Gustavo Adolfo Marín Narvárez


APROBADA POR LA COMISIÓN:


Asesor principal: Dr. Jaime Rodríguez
Gómez


Dra. María Tolentino Hernández,
Examinadora externa


Miembro: Dr. Víctor Korniejczuk


Dr. Ramón Andrés Díaz Valladares,
Director de Posgrado e Investigación


Miembro: Dr. José Enrique Zardoni Herrera

18-01-19
Fecha de aprobación

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	v
RECONOCIMIENTOS	vi
Capítulo	
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA.....	1
Introducción	1
Antecedentes	1
Planteamiento del problema	3
Declaración del problema	5
Hipótesis.....	5
Objetivos	6
Justificación.....	6
Delimitaciones.....	7
Marco filosófico	8
Definición de términos	9
Organización del estudio	9
II. MARCO TEÓRICO.....	11
Introducción	11
Clima organizacional.....	11
Medición del clima organizacional	14
Desempeño Docente.....	15
Medición del desempeño docente	18
III. MARCO METODOLÓGICO.....	20
Introducción	20
Tipo de investigación	20
Población y muestra	20
Operacionalización de variables.....	21
Clima organizacional.....	21
Definición conceptual	21

Definición instrumental	21
Definición operacional	21
Desempeño docente.....	22
Definición conceptual	22
Definición instrumental	22
Definición operacional	22
Estudio de validez de las escalas a utilizar.....	22
Instrumento de investigación	23
Operacionalización de hipótesis nula.....	23
Proceso de recolección de datos.....	23
Análisis de datos	24
IV. ANÁLISIS DE RESULTADOS	25
Introducción	25
Descripción de la muestra	25
Descripción de las variables.....	27
Desempeño docente	27
Clima organizacional	30
Prueba de hipótesis.....	32
Otros resultados	32
V. RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	33
Resumen	33
Discusión.....	37
Conclusiones	40
Recomendaciones	41
Para futuras investigaciones.....	41
Para rectores de colegios.....	41
Para docentes.....	42
Apéndice	
A. INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	43
B. SALIDAS ESTADÍSTICAS.....	46
REFERENCIAS.....	63

LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de hipótesis nula	24
2. Tabla de frecuencias para los docentes según la institución donde laboran	26
3. Descriptivos y confiabilidad de los factores del desempeño docente.....	27
4. Descriptivos para los ítems de las capacidades pedagógicas.....	28
5. Estadísticos descriptivos para los ítems de emocionalidad	29
6. Estadísticos descriptivos para los ítems de responsabilidad.....	29
7. Estadísticos descriptivos para los ítems de relaciones interpersonales	30
8. Estadísticos descriptivos del clima organizacional.....	31

RECONOCIMIENTOS

Primero que todo quiero agradecer a Dios por las grandes bendiciones que me ha otorgado a lo largo de mi vida y mi carrera profesional y por permitirme llegar a buen término en este proceso de maestría.

A mi esposa Andrea Muñoz Sánchez, quien siempre ha estado a mi lado siendo mi apoyo y aliento incondicional en los momentos de dificultad y me ha dado su voz de aliento para proseguir adelante en esta preparación profesional; a mi pequeño hijo Ian Andrés de dos años, quien con sus inquietos deditos ha estado interesado en ayudar en este proceso de escritura; a mis padres Gustavo y Ligia, por sus consejos, amor y apoyo; a mi hermano Harold, por sus atenciones en cada viaje que realicé en aras de continuar con este proceso formativo.

A mi asesor, el doctor Jaime Rodríguez, por su valiosa orientación y paciencia en esta investigación y, por supuesto, al doctor Víctor Korniejczuk, quien desde un comienzo ha estado muy pendiente y dispuesto a guiarme en este proceso.

A la familia Marín Sánchez en la ciudad de Medellín, quienes durante estos años de estudios siempre estuvieron dispuestos a acogerme en su hogar y me brindaron todo su apoyo y comodidades para realizar mis estudios, igualmente agradezco a Carlos Andrés Marín, por su ayuda en la investigación.

A mi gran amiga y colega Mireya Flórez, por todo su cariño, su apoyo, asesoría y ánimo para continuar adelante.

A la administración de la Asociación Central del Eje Cafetero, quienes en cabeza del pastor Eduardo Ramírez como presidente y el hermano David Carbonel creyeron en mí y vieron a bien otorgarme esta oportunidad de realizar mis estudios de maestría aun cuando no era empleado de la obra, pero siempre dispuesto a servir en ella.

Al Colegio Americano de la ciudad de Pereira en cabeza del pastor David Montoya y la señora rectora Elizabeth Escobar, quienes durante mis años de labor con ellos siempre estuvieron dispuestos a apoyarme con el tiempo requerido para mis estudios.

Agradezco a la Unión Colombiana y a la Universidad de Montemorelos por el interés de apoyar a los maestros de Colombia, a profesionalizarnos en el ejercicio docente y realizar nuestra labor de manera más eficiente.

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Introducción

Quizá uno de los temas más controvertidos en el ámbito laboral es la satisfacción de los empleados frente a las obligaciones, políticas y disposiciones de la empresa. Cada empresa o, en este caso, cada institución educativa tiene unas generalidades laborales particulares que debe exigir para ser competente en el mercado educativo con buenos resultados, pero cada una de estas está enmarcada en un contexto diferente, teniendo en cuenta a la población social, la remuneración económica y a los jefes, entre otros factores. Esta investigación tuvo como objeto principal de estudio a los docentes de instituciones educativas pertenecientes al sistema educativo adventista de la Unión Sur de Colombia.

Antecedentes

La investigación busca establecer la relación entre clima organizacional y desempeño docente con el fin de analizar los diferentes factores que afectan el ambiente laboral. Para ello, enseguida se da una breve semblanza de estos constructos.

Según Pariente Fragosó (2000), el clima organizacional es “un sistema simbólico creado, aprendido y transmitido internamente en la organización, con objeto de enfrentar las demandas del entorno en el cumplimiento de la misión” (p. 95). Con ello se entiende que toda empresa debe analizar su entorno y adaptarse a las características de este sin perder de vista sus intereses

particulares.

Chiavenato (2000) hace referencia al clima organizacional como "un modo de vida de los grupos, un sistema de creencias y valores y una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de los grupos en una determinada organización" (p. 464). En este sentido, el Ministerio de Educación de Chile (2005) hace énfasis en que la efectividad de los establecimientos educativos sienta sus bases en la capacidad de gestión del equipo que dirige la institución educativa, de tal manera que el rector debe promover "una cultura de liderazgo directivo, participativo y democrático" (p. 9). Liderazgo, gestión curricular, gestión del clima organizacional y convivencia y gestión de los recursos humanos y materiales son los énfasis que la dirección institucional debe hacer en el trabajo escolar.

Ahora bien, Castillo, Lengua y Pérez Herrera (2011) argumentan que el clima organizacional ha sido un tema de gran interés y ha sido investigado desde mediados del siglo XX; pero solo fue hasta los años sesenta cuando este término empezó a tener interés en las instituciones educativas. Es así como para Puentes Osma (2006), valorar la labor de los empleados o docentes es muy importante para el desarrollo organizacional de la empresa o institución educativa. Mientras esta vea a sus empleados como recursos que generan problemas sin soluciones, no se obtendrán resultados de calidad.

Este pensamiento debe dar un giro, lo que permitirá hacer procesos de calidad a través del buen desempeño de los empleados; este aspecto aplica hoy para las instituciones educativas. Lo anterior hace pensar que, a pesar de las grandes inversiones que se han hecho en el sector educativo, no se ha logrado el nivel de productividad esperado porque no se ha realizado una adecuada gestión del talento humano, de tal manera que se genera un clima de insatisfacción tanto en los educadores como en los estudiantes.

De acuerdo con lo planteado en el Plan de Desarrollo 2014-2018, uno de los elementos sobre los que debe enfocarse de forma prioritaria la política pública es en el desarrollo de un capital humano altamente calificado que responda a las necesidades económicas, sociales y productivas del país, en el marco del Sistema de Formación de Capital Humano (Ley 1753 del Plan Nacional de Desarrollo, 2014).

Por otro lado, el desempeño docente consiste en un conjunto de actividades que un maestro realiza en su labor diaria, como lo son planeación de clases, atención a estudiantes, evaluación y calificación, coordinación de programas y proyectos, además de capacitaciones. El desempeño docente se aborda desde una valoración autopercebida de los maestros en cuanto a cómo realizan su labor y qué tan satisfechos se sienten con lo que hacen (Fernández Arata, 2002).

Hablar de desempeño docente no solo se debe referir al tiempo exacto de la clase de un maestro, sino a toda la responsabilidad que el docente tiene frente a las obligaciones propias de su quehacer, como la planificación, la preparación, la orientación y el cumplimiento de metas, entre otras tareas propias que se deben desarrollar al interior de una institución educativa. Reforzando lo anterior, Valdés Veloz (2004) menciona que el desempeño docente es un proceso donde el maestro obtiene datos válidos y fiables con el objetivo de comprobar y valorar su eficacia docente en aspectos pedagógicos, de interacción con estudiantes, con padres de familia y con los demás miembros de la comunidad educativa.

Planteamiento del problema

En Colombia, a fines de 1980, se dan reformas que intentan influenciar la organización educativa a nivel de descentralización y autonomía institucional, buscando con ello el

mejoramiento del acceso, la eficiencia educativa y pretendiendo la obtención de calidad y equidad en la educación. Con este proceso organizacional a nivel de transformación del talento humano, el Ministerio de Educación Nacional pretendió la transformación de los factores que inciden en la calidad de la educación como programas dirigidos a estudiantes y familias para mejorar la formación; desarrollo profesional de directivos docentes y docentes, actores fundamentales del proceso de enseñanza aprendizaje; modelos de educación flexible y estándares básicos de competencias (Ley General de Educación 115, 1994).

Durante este periodo se buscó la asignación eficiente y equitativa de recursos a través de sistemas de información orientada al mejoramiento de la capacidad organizacional de las instituciones educativas, mediante estrategias y programas para el mejoramiento de la dirección; igualmente, se diseñó, desarrolló e implementó un plan con cinco sistemas de información para apoyar los procesos de prestación de servicios educativos y la toma de decisiones por parte de los directivos docentes, buscando una mayor efectividad en la dirección, gestión humana y organizacional de las instituciones educativas y garantizando con este proceso apoyos en infraestructura y tecnología (Mineducación, 2008). Desde entonces, el Ministerio de Educación Nacional, buscó la consolidación de un sistema integrado de formación de capital humano, así como el diseño e implementación de formación a directivos docentes y docentes.

Con lo anterior se definían estrategias para la cualificación de los procesos y dinámicas de las secretarías de educación, las direcciones de núcleo y las rectorías; sin embargo, en la descripción de este proceso organizacional no se evidencian estrategias de implementación en las instituciones educativas que lleven a manejar y resolver problemas de contexto, externos y de integración interna, para el mejoramiento de la calidad en la gestión organizacional y el desempeño docente en la prestación de los servicios educativos como una necesidad prioritaria,

teniendo en cuenta que los servicios presentan una problemática para su estudio dado que tienen tres características que los diferencian ampliamente de los productos: intangibilidad, heterogeneidad e inseparabilidad (Ley General de Educación 115, 1994).

Aunque la iglesia adventista pertenece a un sistema mundial de educación, el cual no es ajeno a las dificultades que toda empresa puede tener en el aspecto organizacional, no se puede desconocer que existen factores que pueden afectar el desempeño de los docentes, y por ende, la calidad académica de las instituciones educativas.

La Unión Colombiana del Sur cuenta con 21 instituciones educativas en varias ciudades de Colombia, las cuales llevan una amplia trayectoria en el mercado de la educación; cada una cuenta con situaciones muy propias de su región, como son la cultura, la situación política, las directrices territoriales de cada ente supervisor y el orden público, entre otras. Esta investigación no estará basada en los factores propios de cada región, sino en el clima organizacional que debe propiciar una institución para el buen desempeño laboral de sus maestros, partiendo de generalidades que pueden ser aplicadas a cualquier institución educativa del país.

Declaración del problema

El presente trabajo de investigación motiva a formular la siguiente pregunta: el clima organizacional de las instituciones educativas adventistas de la Unión Sur de Colombia, ¿es en realidad un predictor significativo del desempeño laboral de los docentes?

Hipótesis

El planteamiento del problema permite formular la siguiente hipótesis de investigación:

Hi. El clima organizacional de las instituciones educativas adventistas es un predictor significativo del desempeño laboral autopercibido de los docentes de las escuelas de la Unión

del Sur de Colombia.

Objetivos

Los objetivos que se plantean en esta investigación son:

1. Establecer cuáles son los factores del clima organizacional que son predictores significativos del desempeño de los docentes.
2. Identificar la capacidad de gestión organizacional de las administraciones de los colegios adventistas de la Unión del Sur de Colombia
3. Establecer la correspondencia entre el clima organizacional y el desempeño docente.
4. Observar posibles diferencias de gestión administrativa entre instituciones educativas adventistas, las cuales permitan enriquecer la labor docente y mejorar la calidad del servicio.

Justificación

Se ha dicho que la calidad de la educación está relacionada con múltiples factores: las metodologías de enseñanza y aprendizaje, la formación de sus educadores, los sistemas de evaluación implementados, la manera en que estén articulados los niveles de formación, la capacidad e infraestructura institucional y el marco conceptual y jurídico que organiza y da soporte al sistema educativo, a través del cual se hace explícito que la educación de calidad es un derecho al que todos los ciudadanos deben acceder (MINEDUCACIÓN, 2014). El artículo 26 del decreto 1278 establece que el ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente. Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la labor correspondiente, y en tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor (Ministerio de Educación Nacional de Colombia decreto 1278, 2002).

Se hace, entonces, necesario que los docentes puedan autoevaluarse de manera honesta, sin presión ni temor a expresar lo que afecta el clima de bienestar en su lugar de trabajo; esto permite visualizar los procesos administrativos, ajustarlos e implementar estrategias que vayan en beneficio del docente y de la institución.

En el artículo 38 se establece que la formación, capacitación, actualización y perfeccionamiento de los educadores en servicio debe contribuir de manera sustancial al mejoramiento de la calidad de la educación y a su desarrollo y crecimiento profesional, y estará dirigida especialmente a su profesionalización y especialización para lograr un mejor desempeño, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones (Ministerio de Educación Nacional de Colombia decreto 1278, 2002). En este sentido, los resultados obtenidos en este estudio podrán ser de utilidad para el departamento de educación de la Unión Sur de Colombia, para la implementación de estrategias que apunten a mejorar el clima organizacional y, a su vez, brindar calidad educativa a través del buen desempeño laboral de los docentes vinculados al sistema educativo adventista.

Delimitaciones

A continuación se presentan las delimitaciones identificadas para esta investigación. Aunque la Unión del Sur de Colombia cuenta con 21 instituciones educativas, estas se dividen en instituciones con niveles de educación completos (preescolar a undécimo grado), educación básica primaria (preescolar a quinto grado) y educación a la primera infancia para estudiantes en edades de 3 a 5 años. Esta investigación solo se enfocó en instituciones educativas que cuenten con más de diez docentes en su planta de empleados.

Marco filosófico

La presente investigación tiene componentes importantes, además de la información técnica, una visión y base cristiana sustentada en la Biblia. Salomón dice que “el conocimiento del Santísimo es la inteligencia” (Proverbios 9:10). Lo anterior indica que todo proceso educativo debe estar orientado a conocer al Creador y perfeccionar la obra de sus manos. En este sentido, toda institución educativa debería estar orientada a formar a las nuevas generaciones, motivando en ellos la necesidad de conocer al Santísimo y ser una persona de bien que siempre busca cumplir sus preceptos.

White (1932) argumenta que es responsabilidad de los directivos brindar alimento intelectual a sus empleados mientras están en la institución. También dice el salmista que “Él instruirá y mostrará el camino, dará consejos y velará” (Salmo 32:8).

White (2011) realza la importancia que tiene el ser humano en la obra que Dios le ha señalado. Menciona que el hombre debería estar dispuesto a prestar servicios pequeños y a realizar lo que debe hacerse; el hombre debe aprovechar las oportunidades de trabajar de manera fiel en lo que Dios ha encargado; no debería perder días, horas o semanas, ya que al final del tiempo Dios pedirá cuentas por la labor encomendada.

En su afirmación, White (2005) hace referencia a la responsabilidad que tiene el maestro en su labor docente; “al maestro le ha sido confiada una obra muy importante, una obra a la cual no debe dedicarse sin una preparación cuidadosa y cabal. Debe sentir el carácter sagrado de su vocación, dedicarse a ella con celo y devoción” (p. 218). Según White (1987), los colegios de la organización adventista deben ser excelentes, ya que son espectáculo para el cielo y para los hombres. En este orden de ideas, todas las administraciones de las instituciones del sistema educativo adventista deben interesarse y prestar atención a los detalles organizacionales, ya que

esto permitirá no solo ofrecer calidad académica en términos de preparación técnica de estudios, sino generar espacios de sana convivencia, de paz y armonía.

Definición de términos

Para el desarrollo de esta investigación se han considerado los siguientes términos:

Clima organizacional: Chiavenato (2000) menciona que el clima organizacional se puede definir como la cualidad propia del ambiente laboral de una empresa y que es percibida por los empleados de la organización; además, esto influye en gran manera en el comportamiento de cada individuo dentro de la empresa.

Desempeño docente: según Ponce (2005), el desempeño docente es el actuar del maestro conforme a sus conocimientos y competencias pedagógicas en cuanto a orientar, a guiar y a evaluar en los estudiantes el proceso de aprendizaje; por ello el maestro debe tener claras sus funciones específicas para el rol de docente.

Organización del estudio

Esta investigación tuvo como propósito básico el de observar la medida en qué el clima organizacional está directamente relacionado con el desempeño de los docentes. En el Capítulo I se hace la descripción y dimensión del problema por medio de los antecedentes, investigaciones realizadas, planteamiento del problema, declaración del problema, definición de los términos empleados; se presenta la hipótesis investigativa, los objetivos, la justificación, las delimitaciones, los supuestos y el marco filosófico.

En el capítulo II se presenta el marco teórico que incluye la ampliación de los conceptos relacionados con las variables de estudio relacionadas con clima organizacional y el desempeño autopercebido de los docentes, acudiendo a diversas fuentes, especialmente las que relacionan

la gestión con los ambientes escolares. También se hace alusión a los instrumentos que permiten recolectar información y evaluar tanto el clima organizacional como el desempeño autopercibido de los docentes

En el Capítulo III se describen tanto el método de investigación como la población y tipo de muestra empleados así como los procedimientos utilizados para adaptar los instrumentos de recolección de datos.

El Capítulo IV contiene los resultados obtenidos por medio de los instrumentos aplicados a los docentes de las instituciones adventistas de la Unión del Sur de Colombia e incluye la respuesta a la hipótesis de investigación.

Por último, el Capítulo V presenta las conclusiones con su respectiva discusión. Contiene también las recomendaciones para futuras investigaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción

El propósito de esta investigación es encontrar la relación entre el clima organizacional y el desempeño autopercebido de los docentes de las instituciones adventistas de la Unión Sur de Colombia. En esta capítulo se hará mención a referencias bibliográficas que dan sustento a las variables escogidas. La definición de los términos y el análisis de los mismos es de gran importancia para la interpretación de la literatura relacionada en este capítulo.

Clima organizacional

Al hablar de clima organizacional se debe tener muy en cuenta uno de los actores principales, llamado empleado. Según Naranjo Herrera, Paz Delgado y Marín Betancur (2015), muchos autores han concluido que existe una relación entre el factor humano y la organización. El clima organizacional, según Bernal González, Pedraza Melo y Sánchez Limón (2015),

es un fenómeno que ejerce una fuerte presión en el rendimiento, los resultados, la calidad del trabajo y las percepciones que los miembros tienen de la institución donde laboran. La amplitud de su concepto ha dado lugar a ciertas diferencias entre los enfoques planteados por algunos estudiosos del tema, puesto que no existe una definición generalizada de las dimensiones precisas que deberían ser consideradas para evaluar el clima organizacional en las instituciones. (p. 12)

Por otro lado, Gómez Rada (2014) argumenta que el clima organizacional depende en gran manera de la percepción que el empleado tiene de su empresa en cuanto a su satisfacción personal, ya que existen factores que influyen en su bienestar, como lo son la comunicación, la

infraestructura y el sistema de recompensas. El clima organizacional es un tema muy amplio que no cuenta con una concepción única entre autores. Lo anterior se debe a que en el clima organizacional intervienen un conjunto de percepciones y características de la empresa las cuales ofrecen estabilidad. En ella influyen los comportamientos de los empleados los cuales dependen del ambiente laboral y psicosocial donde laboran (Amaro Suárez, González Tapánes y Pérez León, 2015).

Para Camacho Ramírez y Mayorga Valderrama. (2017), el clima organizacional es importante, ya que cuando el empleado está satisfecho en su lugar de trabajo quedarán de lado conflictos personales como chismes y malas percepciones, los cuales generan conflictos que hacen que la empresa no sea productiva o de calidad, ya que no hay una percepción clara del trabajo en equipo. También es importante que la empresa genere espacios apropiados y cómodos para los empleados; esto se reflejará positivamente en las conductas de cada miembro de la empresa. De hecho, la empresa que diseña y se apropia de estrategias estables y duraderas, direccionando a sus trabajadores hacia una conducta y un comportamiento íntegro hacia la eficacia obtiene resultados satisfactorios (González Verde, Jiménez Suárez, Reyes Roldán, 2015).

En su investigación, Visbal Pérez (2014) cita tres aspectos importantes a tener en cuenta en el clima organizacional según lo mencionan Maldonado Pérez y Bustamante Uzcátegui, estos aspectos son los siguientes:

1. El clima organizacional puede generar obstáculos o facilitar los alcances y objetivos propuestos por la empresa.
2. El clima organizacional permite medir y evaluar los procesos de la empresa de manera global.

3. El clima organizacional permite conocer la percepción que tiene el empleado de la empresa y ayuda a crear estrategias compartidas que fortalecen el trabajo en equipo.

En toda empresa se hace necesario evaluar los procesos para tomar decisiones, teniendo en cuenta las fortalezas y las áreas que requieren de mayor atención; esto se logra de una manera adecuada cuando se toma como referente la satisfacción de los empleados desde su perspectiva laboral, lo que influye en su motivación y productividad (González Díaz, 2017).

Al hablar de clima organizacional, se da por entendido que es un aspecto que depende de la empresa para la satisfacción del empleado, pero según Borzellino, Mirabal y Barrios (2015), existen factores políticos, económicos, familiares y sociales, entre otros más, que pueden ayudar en la construcción de un ambiente laboral. Cuando estas condiciones son favorables en los empleados, estos asumen una actitud de compromiso en la empresa, se obtiene mayor capacidad para enfrentar retos, se minimizan las influencias negativas del entorno, se genera la capacidad de sobreponerse a dificultades, se practica la toma de decisiones acertadas y autónomas, generando una mayor productividad.

De acuerdo con Marín Rueda, Angeli dos Santos, José Raad, Ávila Batista y Siqueira Nery (2014), se espera que el empleado aporte al clima organizacional de la empresa con su buena conducta desde la perspectiva de su salud ocupacional y su satisfacción laboral. El mayor interés de toda empresa es alcanzar sus objetivos; para ello es necesario conocer la percepción de sus empleados y, a partir de allí, tomar decisiones que permitan alcanzar los logros propuestos. Toda empresa debe tener presente que su instrumento fundamental para ser competitivo en un mercado de calidad es el talento humano, pues ellos aportan todas sus capacidades laborales para dar cumplimiento a las metas organizacionales, tal como lo menciona Gómez Vélez (2014).

Segredo Pérez et al. (2018) mencionan que la motivación laboral de los empleados depende en gran manera del clima organizacional de la empresa, ya que las relaciones humanas son de gran importancia en la participación del sistema social y en las funciones laborales.

El clima organizacional surge de un concepto llamado cultura organizacional, el cual consiste en evaluar los procedimientos al interior de la empresa, teniendo en cuenta la misión, la visión y las metas, para trazar planes en beneficio de esta desde la perspectiva de cada uno de los involucrados en las tareas de la empresa; esto con el fin de consolidar y fortalecer relaciones interpersonales dentro del marco laboral, consecuentes con las políticas de las empresas que redunden en el alcance de las metas trazadas (Morelos Gómez y Fontalvo Herrera, 2014).

Por último, es importante que el clima organizacional influya positivamente en el comportamiento de sus empleados, llevándolos a hacer cambios de conducta que permitan estar más involucrados en los procesos institucionales, logrando así el cumplimiento de las metas y objetivos (Coria Páez, Valderrama Santibáñez, Neme Castillo y Rivera González, 2016).

Medición del clima organizacional

Según la investigación de Del Ángel Salazar, Gámez Velázquez, Martínez Díaz, Meléndez Chávez y Zepeta Hernández (2017), se puede evaluar el clima organizacional a través del instrumento CLIOUNing de Mejías, Reyes y Arzola, el cual integra tres aspectos que son: gestión institucional, retos individuales e interacción.

Los investigadores Montoya Cáceres et al. (2017) aplicaron un instrumento que medía ocho dimensiones: autonomía, confianza, cohesión, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación. Cada dimensión fue evaluada con cinco ítems, con excepción de presión, la cual constó de siete ítems. Como resultado se obtuvo una escala de medición de 42 ítems con formato de encuesta tipo Likert de cinco niveles. Los resultados finales se analizaron teniendo en cuenta

los puntajes de las dimensiones, las cuales arrojaron la perspectiva individual del clima organizacional.

En su investigación, Marín Rueda et al. (2014) usaron el instrumento CLIMOR, el cual evalúa la percepción del empleado frente a su lugar de trabajo. Este fue respondido a través de una escala tipo Likert de cinco puntos (*discrepo totalmente, discrepo parcialmente, ni discrepo/ni concuerdo, concuerdo parcialmente y concuerdo completamente*), con una puntuación de uno a cinco. El cuestionario estuvo compuesto por 32 ítems que evaluaban cinco factores: desarrollo profesional, beneficios, ergonomía, condiciones de trabajo y proceso decisorio.

Ferro Camargo, Páez Becerra, Bermúdez Gómez, Velosa Porras y Gómez Villamizar (2012) partieron de la construcción de un instrumento con categorías e ítems que apuntaban a evaluar el clima. Luego se procedió a la validación del instrumento por siete expertos, donde cada uno revisó un listado de 83 ítems que debían calificar según su pertinencia con el constructo.

Desempeño docente

Antes de hacer un análisis del desempeño docente, cabe mencionar el término evaluación docente, ya que se parte de allí para analizar el desempeño laboral en el aspecto educativo; en este caso, autopercebido por el maestro.

Se hace necesario reflexionar y aportar referencias conceptuales conscientes de la trascendencia del docente para el funcionamiento, mejora y éxito de los procesos y prácticas educativas (Galán, González y Rodríguez, 2014). Recientemente, Murillo e Hidalgo (2015) mencionan: “dime cómo evalúas y te diré qué sociedad construyes”; también afirman que “la evaluación educativa es una actividad de marcado carácter político. Qué evalúas, cómo, cuándo, para qué y para quién, está determinada, por la sociedad que queremos, por nuestra utopía” (p.

5).

Por lo general, el desempeño docente se evalúa a través de cuestionarios de satisfacción, los cuales son realizados por estudiantes, pero se debe tener en cuenta que esta evaluación debería hacerse de manera completa, considerando la opinión de los pares, directivos y la autoevaluación del docente (Moreno Murcia, Aracil y Reina, 2014). Aunque para Cabero Almenara, Llorente Cejudo y Morales Lozano (2018), los informantes clave en un proceso de evaluación de desempeño docente son los estudiantes.

El desempeño docente, desde una percepción de mejora, debe ser evaluado por el mismo maestro; una autoevaluación consciente de tal modo la información recabada puede ser más objetiva a través de autoinformes (Salazar et al., 2014). Para esto, regularmente se puede obtener información acerca del desempeño de los maestros por medio de instrumentos como cuestionarios, entrevistas e informes.

Recientemente, Cabero Almenara et al. (2018) mencionan que una de las formas de evaluar el desempeño docente es a través de la autopercepción del maestro; de esta forma se observan algunos aspectos tales como tomar conciencia del proceso que se está realizando y trazar metas de cambio, hacer ajustes en sus planificaciones de clase, realizar proyectos que favorezcan a la institución a través de las prácticas docentes, observar fortalezas y debilidades, analizar de manera objetiva su proceder con los estudiantes y buscar estrategias de mejora continua.

Para Jara Gutiérrez y Díaz López (2017), la verdadera educación se logra por medio de un buen aprendizaje y una reflexión donde el docente se siente apoyado en su labor educativa a través de las estrategias institucionales, las cuales le permiten crecer con el fin de mejorar su calidad formadora. El desempeño docente requiere de una evaluación personal formativa que

le permite al maestro ser parte activa del proceso, donde puede reflexionar sobre su propia labor, identificar sus fortalezas y debilidades, para así obtener los mejores resultados. De hecho, el compromiso del docente puede definir en gran manera la calidad de la educación, puesto que su labor y desempeño es decisivo al momento de impartir un aprendizaje.

Según González Such y Subaldo Suizo (2015), en los últimos años ha surgido gran interés en analizar el tema del desempeño docente y las implicaciones que tiene este en el ejercicio de la labor como persona, teniendo en cuenta el grado de satisfacción de dicha labor. Aunque es necesario considerar, como dicen Jornet Meliá, González Such y Sánchez Delgado (2014), varios factores que pueden influir en el desempeño docente, como lo son el entorno familiar de los estudiantes, el clima laboral, las oportunidades de capacitación, el material didáctico y la planta física del lugar de trabajo. Es decir, se hace necesario que el docente pueda hacer un análisis de su labor e ir hacia una reflexión sobre las prácticas que pueden generar problemas en su vida, tanto personal como profesional, de tal forma que lo afecten tanto en su comportamiento como en su trabajo. El desempeño docente puede causar satisfacción o insatisfacción en la persona y puede ser causa de problemas de salud y de bienestar.

Al analizar la definición de desempeño docente, se puede decir que este término ha evolucionado a través de los años, pasando de un enfoque cuantitativo, visto desde una perspectiva propia y técnica de la materia, hasta uno acorde a las necesidades del entorno social, dentro de un marco cualitativo; por lo anterior, se puede observar que es el estudiante quien termina calificando de manera cuantitativa el desempeño del docente de manera positiva o negativa, y por tal motivo el estudiante juega un rol muy importante al dar una valoración al desempeño del maestro (Alterio Ariola y Pérez Loyo, 2009).

En el aporte de Castillo Miranda, Hidalgo Standen y Williamson Castro (2017), se menciona que la mayoría de las investigaciones y definiciones se refieren al desempeño docente como un proceso que requiere de evaluación para diseñar estrategias que mejoren el desarrollo profesional.

Medición del desempeño docente

En la investigación realizada por Gutiérrez Esparza, Margain Fuentes, Ramírez del Real y Canul Reich (2017), se utilizó como instrumento un Twitter, donde se analizaron 800 apreciaciones de estudiantes que evaluaron a sus docentes en un periodo escolar por medio de cuentas anónimas en la red social. Se utilizó el EED, que es un cuestionario con 20 ítems con un rango numérico de uno a diez, siendo la máxima *muy satisfecho* y la mínima *muy insatisfecho*. En un ítem se dio la oportunidad al estudiante de hacer un comentario sobre el desempeño del docente y su clase; el objetivo de esta prueba fue medir los conocimientos del docente frente a la materia, la planeación de su clase, la metodología, su evaluación y la actitud del docente.

Otra investigación que puede dar luz sobre la medición del desempeño docente fue la realizada por González Such y Subaldo Suizo (2015). Emplearon como instrumento el cuestionario pluridimensional de Merz, el cual fue traducido y validado al español por Gordillo. Más adelante, este instrumento fue validado por Ulizarna. Inicialmente el instrumento constaba de 83 ítems, pero luego fue reducido a 80. En una investigación realizada en Perú, cinco expertos validaron el instrumento en cuanto a redacción y añadidura de otros ítems; finalmente, luego de este proceso, el cuestionario quedó conformado por 80 ítems, constituido por 41 declaraciones positivas y 39 negativas en una escala de uno a diez, siendo 1 *total desacuerdo* y 10, *total acuerdo*. La valoración de dos a nueve son puntos intermedios para minimizar el grado de acuerdo o desacuerdo.

En la investigación realizada por Alterio Ariola y Pérez Loyo (2009), se aplicó un instrumento de recolección de datos que constaba de cinco secciones distribuidas de la siguiente manera: la primera sección de información: semestre, asignatura, escalafón docente; la segunda sección de información pedagógica, la tercera sección del nivel de conocimiento, planificación, ejecución y evaluación del proceso de enseñanzaprendizaje; esta sección consta de 15 ítems con la siguiente escala de valoración: *bueno* para 11 respuestas positivas, *regular* de 6 a 10 respuestas afirmativas y *deficiente*, menos de 5 respuestas afirmativas. La cuarta sección es un análisis de estrategias mencionadas por los docentes en su quehacer académico. La quinta sección muestra las necesidades de los maestros en cuanto a sus conocimientos pedagógicos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Introducción

Esta investigación tuvo como objeto principal el encontrar la relación entre las variables clima organizacional y desempeño docente desde la autopercepción de los maestros de los colegios de la Unión Adventista del Sur de Colombia. El presente capítulo da a conocer la metodología que se utilizó, el tipo de investigación, la población de estudio, la muestra, los instrumentos de medición, la operacionalización de las variables, la hipótesis nula y la recolección y análisis de datos.

Tipo de investigación

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, debido a que se propone un problema con preguntas de investigación claras y definidas, se plantea una hipótesis, la cual debió ser sometida a prueba estadística con el fin de analizar su veracidad o, en su defecto, descartarla de acuerdo a los resultados obtenidos. En esta investigación se analizaron las variables clima organizacional y desempeño docente, haciendo un análisis descriptivo correlacional.

Población y muestra

La población en la cual se centra esta investigación son los docentes de los colegios adventistas de la Unión Sur de Colombia, la cual cuenta con una cantidad aproximada de 320 docentes de tiempo completo. La muestra se toma de manera accidental, seleccionando una

cantidad de docentes por institución. Solo se tienen en cuenta las instituciones que cuentan con más de 12 docentes en su planta.

La muestra se obtuvo con 157 docentes de los Colegios Adventistas de la Unión Sur de Colombia, los cuales están distribuidos de la siguiente manera: Colegio Adventista de Lejanías ($n = 12$), Colegio Adventista Empresarial de Sogamoso ($n = 17$), Colegio Adventista Ibagué ($n = 30$), Colegio Adventista de Villavicencio ($n = 22$), Colegio Adventista San José del Guaviare ($n = 14$), Colegio Adventista de Florencia ($n = 16$), Colegio Adventista de Granada ($n = 23$) y Corporación Educativa Adventista Cábulo ($n = 23$).

Operacionalización de variables

En esta sección se presentan la operacionalización de las variables con definición conceptual, definición instrumental y definición operacional.

Clima organizacional

Definición conceptual. Según Del Ángel Salazar, Gámez Velázquez, Martínez Díaz, Meléndez Chávez y Zepeta Hernández (2017), este término hace referencia a una dimensión de las condiciones de calidad de vida laboral de los empleados que tiene influencia en la productividad y organización de una empresa, en las estrategias implementadas por esta con el fin de hacer de cada puesto de trabajo un lugar agradable, cómodo y con ambiente emocional y psicológico óptimo para los empleados.

Definición instrumental. La medición del clima organizacional utiliza 20 ítems en una escala de siete puntos: (1) *pésimo*, (2) *muy malo*, (3) *malo*, (4) *regular*, (5) *bueno*, (6) *muy bueno* y (7) *excelente*.

Definición operacional: Una vez contestada la encuesta por los sujetos se obtiene el

promedio general de las respuestas y, a mayor puntaje, se interpreta que la empresa cuenta con un mejor clima organizacional.

Desempeño docente

Definición conceptual. Según Montenegro Aldana (2003), el desempeño docente “es un conjunto de acciones que realiza un educador para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo” (p. 19). Incluye las capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y relaciones interpersonales.

Definición instrumental. La medición del desempeño docente utiliza una escala de cinco puntos, como sigue: (1) *nunca*, (2) *casi nunca*, (3) *de vez en cuando*, (4) *casi siempre* y (5) *siempre*. La escala tiene cuatro dimensiones de seis ítems cada una: (a) capacidades pedagógicas (ítems 1-6), (b) emocionalidad (ítems 7-12), (c) responsabilidad en el desempeño de sus funciones (ítems 13-18) y (d) relaciones interpersonales (ítems 19-24).

Definición operacional. Luego de ser contestado por los sujetos, se obtiene el promedio de cada una de las dimensiones referente a la autopercepción de los docentes frente a su desempeño profesional; cuanto mayor puntaje, se interpreta que existe un nivel más alto de calidad en la labor del docente.

Estudios de validez de las escalas a utilizar

En cuanto a la variable clima organizacional se utilizó como instrumento de recolección de información el cuestionario usado en la investigación por Sierra Blanco (2015), quien reporta una confiabilidad de .930. El instrumento fue creado por Campos Madrigal (2013), quien reporta un modelo de ecuaciones estructurales para determinar su validez. El modelo aprueba todos los criterios de bondad de ajuste ($GFI = .952$, $RMSEA = .024$, $\chi^2_{(98)} = 109.772$, $p = .196$, $\chi^2/df =$

1.12), por lo que se considera válido. Además, también reporta una confiabilidad de .935, según el alfa de Cronbach.

Para la variable desempeño docente; se utilizó un instrumento de recolección de datos aplicado en la investigación por Salluca Salluca (2010). El instrumento fue adaptado teniendo en cuenta lo que respecta a los ítems del constructo de desempeño docente. Este fue sometido a validación por seis jueces expertos conocedores del tema. En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se obtuvo un alfa de Cronbach de .915, lo cual demuestra que el instrumento mide dicha variable de manera confiable.

Instrumento de investigación

En el Apéndice A se puede observar el instrumento utilizado para la recolección de datos el cual fue aplicado a los docentes de manera escrita a través de una encuesta que contestaron de forma individual, haciendo un análisis de su institución y una autopercepción de su desempeño docente.

Operacionalización de hipótesis nula

La hipótesis nula establece que no existe una relación significativa entre el clima organizacional de las instituciones educativas adventistas y el desempeño laboral autopercebido por los docentes de la Unión del Sur de Colombia. En la Tabla 1 se muestra la operacionalización de esta hipótesis.

Proceso de recolección de datos

Se digitalizó el instrumento de recolección de datos en línea y fue enviado a los correos electrónicos de los docentes de las instituciones seleccionadas, con las instrucciones claras.

Tabla 1

Operacionalización de la hipótesis nula

Hipótesis nula	Variable	Nivel de medición	Prueba estadística
No existe relación significativa entre el clima organizacional de las instituciones educativas Adventistas y el desempeño laboral autopercebido de los docentes de la Unión del Sur de Colombia.	A. Clima organizacional	A. Métrica	Se usará la prueba estadística r de Pearson, con un nivel de significación de .05.
	B. Desempeño docente	B. Métrica	

Para el diligenciamiento del documento, se solicitó a los rectores de dichas instituciones facilitar un espacio donde se pudiese aplicar el instrumento bajo la orientación y acompañamiento del rector(a).

Análisis de datos

Luego de aplicado el instrumento de evaluación, se recibió la información de cada una de las variables y se tabuló para el análisis de las variables de estudio, ingresando la información al programa SPSS para Windows.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Introducción

En esta investigación se tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables clima organización y desempeño docente. La investigación se considera de tipo cuantitativo correlacional. Las principales variables de esta investigación son clima organizacional y desempeño docente. Este capítulo cuenta con la siguiente información: (a) descripción de la muestra, (b) descripción de las variables y (c) prueba de hipótesis.

Descripción de la muestra

Los sujetos participantes en esta investigación son docentes activos que laboran actualmente en las instituciones educativas adventistas de la Unión del Sur de Colombia. Los participantes de la muestra fueron 110 maestros de ocho colegios adventistas. La Tabla 2 muestra la participación de docentes en la investigación, según la escuela donde laboran.

La muestra que participó en esta investigación estuvo constituida en un 69.1% de mujeres ($n = 76$) y un 30.9% de hombres ($n = 34$). En general, se percibe que un poco más de dos terceras partes de los docentes son mujeres. Los resultados sobre el estado civil de los docentes muestran un equilibrio entre solteros (47.3%, $n = 52$) y casados (49.1%, $n = 54$). El 58.2 % de los docentes tienen hijos ($n = 64$). Cabe resaltar que la mayoría de los hijos de los docentes hacen parte del sistema educativo adventista.

Tabla 2

Tabla de frecuencias para los docentes según la institución donde laboran

	Frecuencia	Porcentaje
1 Colegio Adventista de Villavicencio	18	16.4
2 Corporación Adventista Cambulos Cali	10	9.1
3 Colegio Adventista de Ibagué	17	15.5
4 Colegio Adventista de Sogamoso	16	14.5
5 Colegio Adventista de Granada	16	14.5
6 Colegio Adventista de Lejanías	10	9.1
7 Colegio Adventista de San José del Guaviare	11	10.0
8 Colegio Adventista Maranatha Florencia	12	10.9
Total	110	100.0

Al encuestar a los docentes sobre su ideología o práctica religiosa, el 92.7% ($n = 102$) manifestó ser adventista, el 3.6% ($n = 4$) contestó ser católico, el 2.7% ($n = 3$) no lo especificó y solo un docente hace relación a otra ideología religiosa (0.9%). En cuanto al nivel de estudios, los resultados obtenidos son los siguientes: el 1.8% ($n = 2$) están cursando estudios en licenciatura, no son graduados pero ejercen como docentes; el 3.6% ($n = 4$) son tecnólogos; el 69.1% ($n = 76$) son licenciados en alguna área de estudios propios del aspecto educativo; el 12.7% ($n = 14$) son profesionales en áreas diferentes a la educativa, pero ejercen como docentes por tener un título afín a la asignatura que enseñan; el 8.2% ($n = 9$) tiene especialización en el área educativa y el 1.8% ($n = 2$) tienen maestría en educación. La mayoría del personal docente de las instituciones adventistas encuestadas está capacitado y es idóneo para cumplir con la labor educativa. La vinculación laboral de los maestros con los colegios adventistas se encuentra en una media de 6.7 años ($DE = 9.188$). A pesar de que hay algunos que tienen más de cuarenta años laborando, la gran mayoría se ubica en los primeros cinco años de vinculación con la institución.

Descripción de las variables

En el presente apartado se presentan los estadísticos descriptivos para las variables estudiadas. En cada caso, se describen de manera general, pero también de manera particular, recurriendo a los ítems que compone cada escala, o bien, a los factores respectivos.

Desempeño docente

Para medir el desempeño docente se utilizó una escala Likert de tal forma que, cuanto mayor puntaje, se interpreta mejor desempeño docente. La escala tiene un intervalo que va desde 24 hasta 120. Para el caso del desempeño docente en general, se obtuvo una media de 103.5 ($DE = 7.220$). Esto quiere decir que el desempeño de los docentes a nivel general se encuentra en el 83%. La confiabilidad de esta medición, según el alfa de Conbrach, resultó en .817.

Las dimensiones del desempeño docente (ver Tabla 3) presentan niveles de confiabilidad bajos o medios. Inclusive la variable de capacidades pedagógicas muestra un alfa de Cronbach menor a .5. El resto, aunque bajas, se consideran aceptables. Ahora bien, las medias aritméticas tienden a ser similares. La emocionalidad es la que muestra la media mayor ($M = 26.8$, $DE = 2.195$) y las capacidades pedagógicas, la menor ($M = 24.9$, $DE = 2.113$). Todas las distribuciones tienden a ser normales en su comportamiento, ya que los niveles de asimetría y curtosis no exceden al valor de la unidad en su valor absoluto.

Tabla 3

Descriptivos y confiabilidad de los factores del desempeño docente

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	Asimetría	Curtosis	alfa
Capacidades pedagógicas	107	24.9	2.113	-0.120	0.056	.461
Emocionalidad	103	26.8	2.195	-0.545	-0.519	.532
Responsabilidad	105	25.4	2.846	-0.811	0.406	.651
Relaciones interpersonales	100	26.7	2.123	-0.481	-0.015	.610

Al considerar los ítems de las capacidades pedagógicas (ver Tabla 4), los aspectos de dominar los contenidos y comunicar de manera clara sus ideas son valorados con una frecuencia de *siempre*. El tratar de que las clases sean interesantes, utilizar diferentes formas de evaluación y de trabajo, tienden a ocurrir *casi siempre*. Resulta importante que se tenga que llamar la atención a los estudiantes de vez en cuando por la percepción acerca de que se aburren y distraen. La confiabilidad de este factor fue de .461.

Tabla 4

Descriptivos para los ítems de las capacidades pedagógicas

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
CP1 Usted demuestra que domina la temática en su curso.	110	4.69	0.464
CP3 Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones	110	4.52	0.554
CP2 Usted trata que sus clases sean interesantes	110	4.40	0.594
CP5 Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación...)	109	4.30	0.776
CP4 Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje	110	4.25	0.706
CP6 Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les...	108	3.18	0.874

Con respecto al factor de emocionalidad (ver Tabla 5), el promover los valores, el cuidado por el medio ambiente y estar en buena disposición para atender las necesidades de los estudiantes obtuvo una frecuencia de *siempre*. Con una frecuencia de *casi siempre* se encuentra generar interés por su propio aprendizaje en los estudiantes, la motivación en la temática que expone y la aplicabilidad de lo aprendido con los estudiantes. La confiabilidad de este factor fue de .532.

Al valorar su responsabilidad (ver Tabla 6), los docentes manifiestan que *siempre* cumplen con el horario de labores y participan en los diferentes comités y estamentos de la institución.

Tabla 5

Estadísticos descriptivos para los ítems de emocionalidad

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
EM10 Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.	110	4.84	0.396
EM11 Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas...	108	4.56	0.687
EM12 Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente	108	4.40	0.853
EM8 Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje	108	4.38	0.607
EM9 El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.	109	4.35	0.750
EM7 Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos	110	4.26	0.601

Tabla 6

Estadísticos descriptivos para los ítems de responsabilidad

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
RE14 Cumple con el horario de clase establecido.	108	4.67	0.611
RE16 Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y comisiones...	109	4.52	0.740
RE18 Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.	110	4.48	0.602
RE15 Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.	109	4.30	0.701
RE17 Participa en actividades de formación y actualización docente...	110	4.03	1.018
RE13 Realiza proyectos de investigación educativa.	108	3.28	1.049

Casi siempre planifican las clases, aportan al cumplimiento de los objetivos de la institución y participan de las actividades propias de la vida institucional. Inclusive mencionan que *de vez en cuando* realizan proyectos de investigación educativa. La confiabilidad fue de .651.

En sus relaciones interpersonales (ver Tabla 7), los docentes tienden *siempre* a respetar la forma de pensar de los estudiantes y mantener buenas relaciones con ellos propiciando ambientes de cordialidad. Desarrollar su clase en ambientes cordiales, proponer actividades que desarrollen sus capacidades y utilizar espacios que lleven al estudiante a identificarse con sus intereses personales, obtuvo una valoración de *casi siempre*. La confiabilidad de este factor fue de .610.

Tabla 7

Estadísticos descriptivos para los ítems de relaciones interpersonales

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
RI19 Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.	109	4,80	,447
RI22 Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.	102	4,69	,487
RI21 Propicia un ambiente adecuado.	109	4,59	,531
RI24 Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad	102	4,49	,540
RI23 Propone actividades que le permiten desarrollar algunas habilidades...	102	4,44	,590
RI20 Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación...	109	3,62	,931

Clima organizacional

Para medir el clima organizacional, se utilizó una escala Likert en la que observa que cuanto mayor puntaje, el clima organizacional de la institución el ambiente laboral tiende a ser más adecuado. La escala tiene un intervalo que va desde 20 hasta 140 puntos. En el caso de clima organizacional, se obtuvo una media de 110.3 ($DE = 13.211$). Esto quiere decir que el clima organizacional de la institución se encuentra en el 75%. La confiabilidad de esta medición, según el alfa de Cronbach, resultó en .940. La distribución tiende a ser normal, ya que su curtosis es de -0.204 y su asimetría es de .160, valores cercanos a cero.

Los resultados obtenidos en las encuestas realizadas por los docentes muestra lo siguiente en base a los ítems (ver Tabla 8): La moralidad del personal de la institución, la igualdad de salario entre géneros (hombre-mujer), la calidad de las relaciones interpersonales entre jefes con subalternos, la interrelación maestros-alumnos, la calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo, la observancia de las normas de conducta organizacionales, la igualdad de salario según el estatus civil (soltero o casado), la vida espiritual del personal de la

institución, el grado de compromiso de los empleados con la misión institucional y el reconocimiento del trabajo por parte de los jefes obtuvieron un valoración alta de *muy bueno*.

En cuanto a los demás ítems, se pudo observar que, respecto del procedimiento de selección de personal, la comunicación institucional, la seguridad en las instalaciones de la institución y en las áreas de trabajo, la posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad, el grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas, el apoyo institucional para el logro de los objetivos personales, el plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo, el nivel socioeconómico de los empleados y la tecnología educativa institucional arrojaron resultados en la escala de valoración de *bueno*.

Tabla 8

Estadísticos descriptivos del clima organizacional

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>
CO20 La moralidad del personal de la institución	108	6.05	0.813
CO08 La igualdad de salario entre géneros (hombre-mujer)	105	5.89	1.138
CO01 La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes con subalternos	110	5.83	1.057
CO10 La interrelación maestros alumnos	108	5.80	0.840
CO02 La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo	109	5.78	0.975
CO19 La observancia de las normas de conducta organizacionales	107	5.76	0.822
CO09 La igualdad de salario según el estatus social (soltero o casado)	103	5.69	1.155
CO18 La vida espiritual del personal de la institución	108	5.67	0.907
CO05 El grado de compromiso de los empleados con la misión institucional	109	5.55	0.887
CO03 El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes	109	5.51	1.059
CO07 El procedimiento de selección de personal	106	5.49	1.016
CO06 La comunicación institucional	107	5.47	1.067
CO13 La seguridad en las instalaciones de la Institución	106	5.40	0.973
CO12 La seguridad en las áreas de trabajo	106	5.38	0.941
CO17 La posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad	105	5.37	0.963
CO04 El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas	108	5.27	0.882
CO16 El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales	106	5.20	1.018
CO15 El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo	106	4.95	1.018
CO14 El nivel socioeconómico de los empleados	107	4.88	0.844
CO11 La tecnología educativa institucional	104	4.87	1.043

Prueba de hipótesis

La hipótesis nula establece que el clima organizacional no es un predictor significativo del desempeño laboral autopercebido por los docentes. Para probar esta hipótesis, se utilizó la prueba estadística *r de Pearson*. Según esta prueba, hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula ($r = .309, p = .009$). Se concluye, entonces, que existe una relación positiva entre el clima organizacional y el desempeño docente, de tal manera que cuanto mejor percepción del clima organizacional también se percibe mejor desempeño docente. La fuerza de la relación es débil, de tal manera que el poder predictivo es solo del 9.6%. En el grupo de los maestros participantes, el clima no es un predictor muy importante del desempeño docente y viceversa.

El factor de las capacidades pedagógicas es el único que no se relaciona de manera significativa con el clima organizacional. Las relaciones interpersonales son las que muestran una mayor relación ($r = .333, p = .002$), seguidas de la emocionalidad ($r = .298, p = .006$) y, por último, la responsabilidad ($r = .230, p = .034$).

Otros resultados

En el apéndice de resultados se puede ver que, al buscar asociación entre las variables principales y las demográficas, solo se encontró diferencia significativa ($t_{(81)} = 2.715, p = .008$) en el desempeño docente, según sean solteros o casados. Es decir, los casados dicen tener un mejor desempeño docente ($M = 105.8, DE = 6.205$) que los solteros ($M = 101.7, DE = 7.662$).

No se encontraron diferencias según el género del docente; tampoco según tengan o no hijos. La religión del docente tampoco hace diferencia en estas variables ni la escuela donde laboran. Inclusive, no se encontró relación entre la antigüedad como docente de escuela adventista con las variables en estudio.

CAPÍTULO V

RESUMEN, DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resumen

Esta investigación, que tuvo como punto de estudio el clima organizacional y el desempeño docente, buscó establecer una relación entre ambas variables, teniendo en cuenta la autopercepción de los docentes de ocho colegios pertenecientes a la unión colombiana de Sur.

El clima organizacional es un tema de investigación común en el ámbito empresarial que, según Castillo et al. (2011), ha sido investigado desde mediados del siglo XX, pero solo fue hasta los años sesenta cuando este término empezó a tener interés en las instituciones educativas. El entorno laboral es importante para el desempeño de las personas, según sea su contexto; esto puede afectar la productividad de los procesos de la empresa (Borzellino et al., 2015).

Al analizar el término clima organizacional a la luz de los postulados antes mencionados, se debe entender el sistema educativo como un proceso empresarial que requiere de parámetros organizacionales claros, que le permitan avanzar con calidad en los niveles escolares, pero para ello se hace necesario que el empleado, en este caso el docente, tenga las condiciones laborales necesarias y satisfactorias brindadas por la empresa, o sea, la institución, para desarrollar su labor docente de la mejor manera.

Según Martínez González, Gómez Clavelina, Hernández Torres, Flores Hernández y Sánchez Mendiola (2016), el desempeño docente es el resultado de factores que intervienen en el quehacer del maestro; es un conjunto de conocimientos y habilidades, entre otros, los cuales

se relacionan entre sí y al ser bien utilizados hacen que el proceso educativo sea de éxito.

Como lo dicen Jara Gutiérrez y Díaz López (2017), la verdadera educación se logra por medio de un buen aprendizaje y una reflexión donde el docente se sienta apoyado en su labor educativa a través de las estrategias institucionales, las cuales le permitan crecer, con el fin de mejorar su calidad formadora. El desempeño docente requiere de una evaluación personal formativa que permita al maestro ser parte activa del proceso formativo, donde pueda reflexionar sobre su propia labor, identificar sus fortalezas y debilidades para así obtener los mejores resultados.

La calidad de la educación, según Gutiérrez y Díaz López (2017), depende en gran manera del compromiso del maestro al desempeñar su labor en el momento de impartir el aprendizaje a sus estudiantes.

El problema planteado en esta investigación fue encontrar la relación entre el clima organizacional de las instituciones educativas adventistas de la Unión Sur de Colombia y el desempeño laboral de los docentes; para ello se seleccionaron ocho instituciones educativas, que tuvieran una planta docente de más de doce maestros cada una.

La muestra fue de 110 maestros, de los cuales el género femenino hace más presencia en las instituciones educativas, con un 69.1% de mujeres ($n = 76$) y un 30.9% de hombres ($n = 34$). De estos, el 47.3% ($n = 52$) son solteros y el 49.1% ($n = 54$) son casados. La mayoría de los maestros contratados en las instituciones adventistas está calificado para desempeñar su labor docente, ya que aproximadamente el 80% tiene estudios en educación. La vinculación laboral de los maestros con los colegios adventistas se encuentra en una media de 6.7 años ($DE = 9.188$). A pesar de que hay algunos que tienen más de cuarenta años laborando, la gran mayoría se ubica en los primeros cinco años de vinculación con la institución.

Para recolectar la información se aplicaron dos instrumentos de recolección de datos, uno para cada variable. En el caso de clima organizacional, se aplicó una encuesta tipo Likert, con una cantidad de 20 ítems y con una confiabilidad de .935 según el alfa de Cronbach. Para la variable desempeño docente se utilizó un instrumento de recolección de datos aplicado en encuesta tipo Likert. En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se obtuvo un alfa de Cronbach de .915.

En esta investigación, el clima organizacional arrojó una puntuación de la variable de un 75% de la escala, lo que quiere decir que, aunque no es una puntuación muy alta, tampoco se percibe un malestar por parte de los docentes en cuanto al clima organizacional de la institución. Uno de los factores que puede favorecer la puntuación del clima organizacional son los años de vinculación que tiene con la institución; aunque la media es de 6.7 años ($DE = 9.188$), hay algunos que tienen más de cuarenta años laborando y esto genera satisfacción en la estabilidad laboral.

Otro factor importante en estos resultados es la identidad que tienen los docentes con la afinidad religiosa de la institución, ya que en su gran mayoría el personal encuestado pertenece a la Iglesia Adventista 92.7% ($n = 102$), y la presencia de docentes no adventistas es poca 6,3% ($n = 7$). Esto hace que la ideología religiosa no sea tema de división ni discusión sino por el contrario genere unión en cuanto al compartir los mismos intereses y prácticas religiosas.

Los ítems con valoración más alta en cuanto al clima organizacional son la moralidad del personal y la igualdad en condiciones de género, lo que indica que el personal es consecuente con los principios bíblicos que profesan las instituciones adventistas y se evidencia respeto e igualdad. El ítem con menor puntuación es el que hace referencia al aspecto tecnológico de la institución, lo que indica que la mayoría de las instituciones educativas necesitan implementar

un proceso de formación más activo que involucre el uso de herramientas tecnológicas por parte de los docentes dentro del aula de clases.

Otro resultado de esta investigación, que puede afectar la percepción del clima organizacional, se debe al nivel socioeconómico del empleado; aunque es un factor externo, está ligado al clima organizacional, ya que se puede interpretar como una remuneración no suficiente para cumplir con las obligaciones financieras personales del docente. En cuanto a la capacitación se evidencia que los docentes requieren de más orientación propia de su área o labor, este ítem obtuvo una puntuación baja. En los demás ítems, se observa una puntuación muy similar sin rangos de distancia muy altos, lo que indica que cada postulado no es indiferente para el docente y se siente satisfecho con el clima organizacional y el ambiente de trabajo de la institución.

Con respecto al desempeño docente, se obtuvo una media de 103.5 ($DE = 7.220$), lo que indica que el desempeño docente en general tiene un nivel de satisfacción entre los maestros de 83%, con una confiabilidad de .817 según el alfa de Conbrach.

En esta variable se identificaron cuatro dimensiones, capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y relaciones personales, todas en un rango de una media de 24.9 a 26.7. El componente de capacidades pedagógicas fue uno de los que obtuvo un valor bajo de la media, lo que indica que los procesos de los docentes requieren de métodos innovadores para llevar el conocimiento a los estudiantes y otras formas de evaluación en el aula de clases; esto evidencia distracción en los estudiantes y que se les deba llamar la atención en clase.

En cuanto a la dimensión de emocionalidad, esta obtuvo una de las medias más altas, destacando los ítems más bajos, como lo son buscar más información para enriquecer el tema de la clase y ser referente al practicar con los estudiantes lo aprendido en su vida profesional.

La dimensión de responsabilidad obtuvo una media de 25.4 y se pudo observar que la

mayoría de los docentes autoperciben un buen desempeño al cumplir sus obligaciones laborales con la mayor responsabilidad y dedicación; se puede decir que tienen un buen sentido de pertenencia frente a la institución. Uno de los ítems más bajos es incentivar proyectos de investigación educativa, pero en general lo que hace referencia a su compromiso con la institución se puede valorar en un buen grado de satisfacción.

En cuanto a las relaciones interpersonales, se obtuvo una media de 26.7. Una de las fortalezas en esta dimensión puede deberse a la religión que profesan los docentes, ya que como se había mencionado antes, en su gran mayoría los docentes hacen parte de la iglesia adventista, de tal forma que se identifican con la filosofía institucional y sus prácticas religiosas, de convivencia y armonía.

Discusión

Al hacer un análisis de los resultados, se pudo observar que el clima organizacional tiene un nivel de satisfacción del 75%, lo que indica que la mayoría del personal docente se encuentra satisfecho con la filosofía y las normas o políticas institucionales laborales implementadas por el cuerpo administrativo de cada institución.

Al analizar los ítems de menos valoración, se observa que estos están en un rango de *de vez en cuando*, lo que indica que la percepción de los docentes en cuanto al clima organizacional no es deficiente ni se califica como pésimo o nunca. Resultados muy similares con esta variable fueron los obtenidos en la investigación de Sierra Blanco (2015), donde el 78% de los encuestados manifiesta sentirse a gusto con el ambiente laboral en sus sitios de trabajo.

Los ítems que fueron valorados con más frecuencia de *siempre* o *casi siempre* son aquellos que están relacionados con la atención y cuidado del empleado y el comportamiento del personal directivo consecuente con la filosofía adventista. Se puede determinar que la filosofía

institucional y la afinidad docente con la religión de la institución favorecen en gran manera al buen clima o el ambiente laboral.

Se observa que el docente tiene como referente comportamental los principios cristianos en cuanto al ejemplo del personal administrativo o jefe inmediato; este es uno de los ítems mejor valorados, con una media de 6.05; por ello se evidencia que los docentes son receptivos en su desempeño, ya que valoran, además de esto, las buenas relaciones interpersonales en el marco cristiano, con una media de 5.83. Es interesante que también en la investigación de Esteban Silva (2015), realizada en la universidad del Perú, se observó que los valores son parte esencial del clima organizacional para un buen desempeño laboral; estos son evidenciados a través del trabajo, las necesidades del empleado y, si su puesto de trabajo le permite cumplir con los valores más importantes para la persona, lograr así un mejor desempeño.

En cuanto a la variable desempeño docente, se observa una autopercepción por parte de los maestros del 83% en la labor que desempeñan de la manera más profesional. Al parecer, solo se requieren algunos ajustes o cambios respecto a la actualización y capacitación en proyectos, innovación y uso de las Tics en el aula de clases. Algunas de las instituciones donde se aplicaron las encuestas no cuentan con los recursos financieros para equipar sus aulas de clase con suficientes equipos que ayuden al maestro a que su labor docente esté a la vanguardia tecnológica o los equipos están desactualizados y, en algunos casos, obsoletos.

La iglesia se ha preocupado mucho en capacitar al personal docente en procesos filosóficos y de identidad con el sistema educativo adventista, pero se requiere que el docente conozca las nuevas tendencias pedagógicas y se capacite en modelos educativos y pedagógicos. Se resalta en este sentido la investigación de Borzellino et al. (2015), donde observaron que uno de los factores para el buen desempeño laboral proviene de la capacitación, formación técnica y la

promoción de talleres de tipo organizacional para el personal; estas son herramientas esenciales para la efectividad en el trabajo y el buen desempeño laboral.

Uno de los ítems que obtuvo una puntuación baja es el relacionado con el nivel socio-económico de los docentes ($M = 4.88$), aunque en gran medida el nivel de vida no depende ciento por ciento de la institución, pues en la mayoría de los casos los docentes son casados y cuentan con otros ingresos, es de resaltar que los docentes de las instituciones privadas y en este caso de las pertenecientes al sistema educativo adventista están por debajo de la remuneración salarial que reglamenta el estado en la tabla de escalafón docente; por ello se observa que algunos pocos manifiestan no sentirse cómodos en su totalidad con el salario.

Aspectos como el buen trato, el cumplimiento de las normas establecidas, la comunicación y la motivación de los jefes con los empleados generan buen ambiente laboral, por lo que se evidencia que estos factores influyen en el desempeño laboral del docente. Esto concuerda con lo encontrado por Jara Gutiérrez y Díaz López (2017), quienes resaltan que es importante la dignificación del docente como persona desde todas sus esferas, y el reconocimiento como agente de cambio; esto potencializa sus capacidades profesionales e intelectuales, llevándolo a ser parte activa del cumplimiento de los objetivos de la institución.

Otros aspectos a resaltar por parte de los docentes es la seguridad que sienten al trabajar en lugares que cumplen con buenas condiciones para desempeñar su labor docente; se sienten protegidos y sin riesgo de ver afectada su integridad física y emocional. La mayoría de las instituciones educativas adventistas encuestadas son privilegiadas al estar ubicadas en sectores de la ciudad donde los factores externos de seguridad son óptimos y la calidad de sus estudiantes, que pertenecen a la iglesia adventista o a otras comunidades cristianas que optan por el sistema educativo adventista precisamente por sus valores y principios. Estos aspectos hacen que los

docentes se sientan tranquilos en su lugar de trabajo y desempeñen su labor docente de una manera más eficiente y segura.

Los ítems que obtuvieron una valoración inferior en desempeño docente no son referentes para argumentar que se percibe un mal ambiente laboral y, por ende, su valoración es baja; esto depende en gran manera de la actitud del docente frente a su clase: el que sus estudiantes se distraigan en clase, el que no realice actividades de investigación ni motive a los estudiantes a hacerlo no depende del clima organizacional.

Se observa que la mayoría del personal es relativamente nuevo en la institución, ya que su vinculación laboral se encuentra en una media de 6.7 años ($DE = 9.188$). Este factor puede ser favorable para que el personal perciba con buen agrado el clima organizacional del colegio. De hecho, Sierra Blanco (2015), al comparar los resultados encontrados por Shukla, Mishra y Sen en su investigación en hospitales de la India, encontró que los empleados de menor edad perciben un mejor ambiente laboral que los de más años de vinculación.

Se puede concluir diciendo que los resultados obtenidos en general presentan una relación aceptable entre clima organizacional y desempeño docente según la percepción de los docentes encuestados. En este sentido, Juárez Adata (2012) mostró que para una excelente eficacia administrativa debe haber una buena percepción del clima organizacional por parte de los empleados; de esta manera, el personal estará altamente identificado con la empresa para lograr un objetivo común, que puede concluir en un buen desempeño personal que beneficie el bien común.

Conclusiones

El nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño docente es bajo y positivo. Se percibe que, cuanto mejor percepción de los docentes del clima organizacional, existe

un mejor desempeño.

En ambas variables se obtuvo un resultado similar del 75% en clima organizacional y un 83% en desempeño docente, lo que indica que los resultados obtenidos se encuentran en un nivel de resultados aceptable.

Las puntuaciones que no obtuvieron altos niveles de respuesta positiva en ambas variables indican que hay aspectos que deben ser mejorados a nivel organizacional y profesional docente, pero ninguno de ellos es indicador de riesgo para afectar el buen desempeño del ambiente institucional o de los docentes.

Por último, aunque existe un nivel de relación entre ambas variables no es posible determinar o afirmar que el clima organizacional es un predictor importante en el desempeño docente; el poder predictivo es solo del 9.6% en ambas direcciones.

Recomendaciones

Al finalizar esta investigación, observando los resultados obtenidos y conclusiones aquí presentadas, se hacen sugerencias para futuras investigaciones, para rectores de colegios y para docentes.

Para futuras investigaciones

Se sugiere un instrumento para la variable de clima organizacional que esté diseñado por dimensiones y pueda medir diferentes factores que intervienen en el clima o ambiente laboral. También se recomienda ampliar la cantidad de participantes en la investigación.

Para rectores de colegios

Se recomienda hacer un análisis de factores de riesgo que puedan afectar el clima organizacional de la institución.

Propiciar espacios de capacitación pertinentes al área de desempeño del docente con una visión diferente a la adventista, sin rebajar los principios de la filosofía de la iglesia, pero con una mirada más amplia, innovadora y activa. Como lo dijera el apóstol Pablo, “examinadlo todo; retened lo bueno” (1 Tesalonicenses 5:21).

Para docentes

Innovar el proceso de formación de los estudiantes a través de estrategias y programas diversos que hagan del aprendizaje un proceso interesante y activo para el alumno; implementar estrategias que fortalezcan el aprendizaje por medio de las TIC.

APÉNDICE A

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Universidad de Montemorelos
Maestría en Administración Educativa

Esta encuesta tiene como propósito recolectar información útil para conocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Se espera que con los resultados se puedan tomar decisiones favorables para fortalecer la educación adventista. La información que usted proporcione es de carácter **confidencial y anónimo**. Por favor sea **preciso y veraz** al responder cada uno de los aspectos solicitados.

Después de analizar cada declaración marque con una X el espacio que indica su percepción de desempeño docente en su institución, utilizando la escala que aparece a continuación:

	1 Nunca	2 Casi nunca	3 De vez en cuando	4 Casi siempre	5 Siempre				
1.	Usted demuestra que domina la temática en su curso.				1	2	3	4	5
2.	Usted trata que sus clases sean interesantes				1	2	3	4	5
3.	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones				1	2	3	4	5
4.	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje				1	2	3	4	5
5.	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros).				1	2	3	4	5
6.	Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención				1	2	3	4	5
7.	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos				1	2	3	4	5
8.	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje				1	2	3	4	5
9.	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.				1	2	3	4	5
10.	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.				1	2	3	4	5
11.	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.				1	2	3	4	5
12.	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente				1	2	3	4	5
13.	Realiza proyectos de investigación educativa.				1	2	3	4	5
14.	Cumple con el horario de clase establecido.				1	2	3	4	5
15.	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.				1	2	3	4	5
16.	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.				1	2	3	4	5
17.	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina				1	2	3	4	5
18.	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.				1	2	3	4	5
19.	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.				1	2	3	4	5
20.	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses.				1	2	3	4	5

21.	Propicia un ambiente adecuado.	1	2	3	4	5
22.	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.	1	2	3	4	5
23.	Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.	1	2	3	4	5
24.	Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad	1	2	3	4	5

Después de analizar cada declaración marque con una X el espacio que indica su percepción del clima organizacional de su institución, utilizando la escala que aparece a continuación:

	1 Pésimo	2 Muy malo	3 Malo	4 Regular	5 Bueno	6 Muy bueno	7 Excelente					
1.	La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes con subalternos					1	2	3	4	5	6	7
2.	La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo					1	2	3	4	5	6	7
3.	El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes					1	2	3	4	5	6	7
4.	El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas					1	2	3	4	5	6	7
5.	El grado de compromiso de los empleados con la misión institucional					1	2	3	4	5	6	7
6.	La comunicación institucional					1	2	3	4	5	6	7
7.	El procedimiento de selección de personal					1	2	3	4	5	6	7
8.	La igualdad de salario entre géneros (hombre-mujer)					1	2	3	4	5	6	7
9.	La igualdad de salario según el estatus social (soltero o casado)					1	2	3	4	5	6	7
10.	La interrelación maestros alumnos					1	2	3	4	5	6	7
11.	La tecnología educativa institucional					1	2	3	4	5	6	7
12.	La seguridad en las áreas de trabajo					1	2	3	4	5	6	7
13.	La seguridad en las instalaciones de la Institución					1	2	3	4	5	6	7
14.	El nivel socioeconómico de los empleados					1	2	3	4	5	6	7
15.	El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo					1	2	3	4	5	6	7
16.	El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales					1	2	3	4	5	6	7
17.	La posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad					1	2	3	4	5	6	7
18.	La vida espiritual del personal de la institución					1	2	3	4	5	6	7
19.	La observancia de las normas de conducta organizacionales					1	2	3	4	5	6	7
20.	La moralidad del personal de la institución					1	2	3	4	5	6	7

Datos Demográficos

Género: ___ Hombre ___ Mujer **Estado civil:** ___ Casado ___ Soltero **Hijos:** ___ Si ___ No

Religión: ___ Adventista ___ Católico ___ Otra **Años de vinculación con el colegio:** _____

Grado máximo de estudio: _____ **Colegio:** _____

APÉNDICE B

SALIDAS ESTADÍSTICAS

Demográficos

GEN Género

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	0 Femenino	76	69,1	69,1	69,1
	1 Masculino	34	30,9	30,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

ECI Estado civil

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	0 Soltero	52	47,3	49,1	49,1
	1 Casado	54	49,1	50,9	100,0
	Total	106	96,4	100,0	
Perdidos	Sistema	4	3,6		
Total		110	100,0		

HJH Hijos

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	0 No	64	58,2	58,7	58,7
	1 Si	45	40,9	41,3	100,0
	Total	109	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		110	100,0		

REL Religión

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	1 Adventista	102	92,7	93,6	93,6
	2 Católico	4	3,6	3,7	97,2
	3 Otra	3	2,7	2,8	100,0
	Total	109	99,1	100,0	
Perdidos	Sistema	1	,9		
Total		110	100,0		

GES Grado máximo de estudio

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	1 Universitario	2	1,8	1,9	1,9
	2 Tecnología	4	3,6	3,7	5,6
	3 Licenciatura	76	69,1	71,0	76,6
	4 Profesional	14	12,7	13,1	89,7
	5 Especialización	9	8,2	8,4	98,1
	6 Maestría	2	1,8	1,9	100,0
	Total	107	97,3	100,0	
Perdidos	Sistema	3	2,7		
Total		110	100,0		

COL Colegio

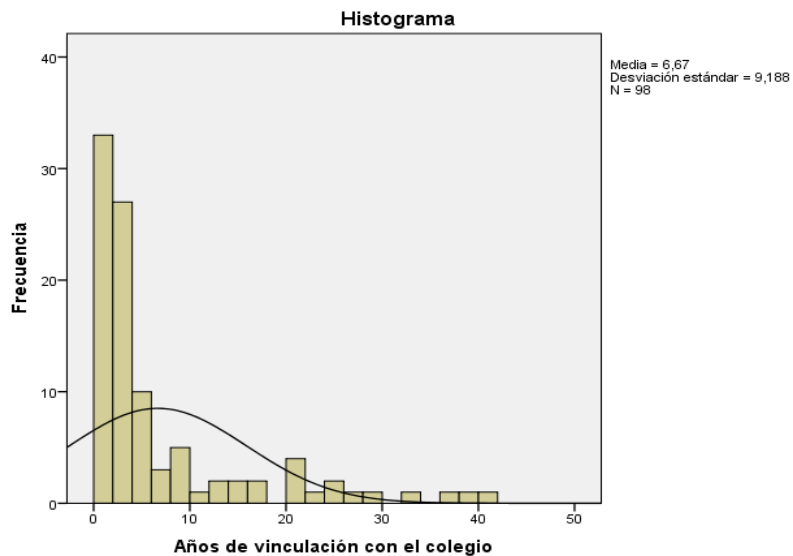
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	1 Colegio Adventista de Villavicencio	18	16,4	16,4	16,4
	2 Corporación Adventista Cambulos Cali	10	9,1	9,1	25,5
	3 Colegio Adventista de Ibague	17	15,5	15,5	40,9
	4 Colegio Adventista de Sogamoso	16	14,5	14,5	55,5
	5 Colegio Adventista de Granada	16	14,5	14,5	70,0
	6 Colegio Adventista de Lejanías	10	9,1	9,1	79,1
	7 Colegio Adventista de San José del Guaviare	11	10,0	10,0	89,1
	8 Colegio Adventista Maranatha Florencia	12	10,9	10,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Frecuencias

Estadísticos

ACOL Años de vinculación con el colegio

N	Válido	98
	Perdidos	12
Media		6,67
Desviación estándar		9,188
Asimetría		2,078
Error estándar de asimetría		,244
Curtosis		3,742
Error estándar de curtosis		,483



Fiabilidad**Escala: DDCP****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,461	6

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DDCP1 Usted demuestra que domina la temática en su curso.	,498
DDCP2 Usted trata que sus clases sean interesantes	,369
DDCP3 Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones	,408
DDCP4 Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje	,240
DDCP5 Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros).	,406
DDCP6R	,526

Escala: DDEM**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,532	6

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DDEM7 Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos	,557
DDEM8 Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje	,392
DDEM9 El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.	,487
DDEM10 Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.	,486
DDEM11 Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.	,478
DDEM12 Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente	,506

Escala: DDRE**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,651	6

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DDRE13 Realiza proyectos de investigación educativa.	,605
DDRE14 Cumple con el horario de clase establecido.	,669
DDRE15 Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.	,544
DDRE16 Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	,598
DDRE17 Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina	,526
DDRE18 Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.	,661

Escala: DDRI

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,610	6

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DDRI19 Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.	,573
DDRI20 Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses.	,665
DDRI21 Propicia un ambiente adecuado.	,545
DDRI22 Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.	,566
DDRI23 Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.	,545
DDRI24 Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad	,510

Escala: DD

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	24

	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DDCP1 Usted demuestra que domina la temática en su curso.	,817
DDCP2 Usted trata que sus clases sean interesantes	,810
DDCP3 Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones	,810
DDCP4 Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje	,800
DDCP5 Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros).	,815
DDCP6R	,833
DDEM7 Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos	,819
DDEM8 Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje	,803
DDEM9 El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.	,807
DDEM10 Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.	,811
DDEM11 Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.	,816
DDEM12 Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente	,807
DDRE13 Realiza proyectos de investigación educativa.	,803
DDRE14 Cumple con el horario de clase establecido.	,816
DDRE15 Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.	,801
DDRE16 Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	,804
DDRE17 Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina	,804
DDRE18 Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.	,812
DDRI19 Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.	,811
DDRI20 Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses.	,811
DDRI21 Propicia un ambiente adecuado.	,807
DDRI22 Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.	,810
DDRI23 Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.	,807
DDRI24 Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad	,810

Escala: CO**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	20

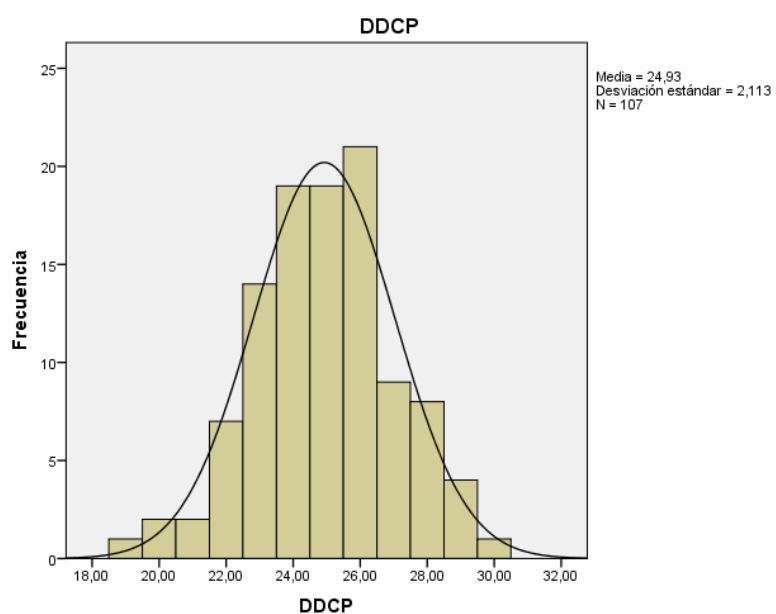
	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CO1 La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes con subalternos	,937
CO2 La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo	,939
CO3 El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes	,937
CO4 El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas	,936
CO5 El grado de compromiso de los empleados con la misión institucional	,937
CO6 La comunicación institucional	,935
CO7 El procedimiento de selección de personal	,935
CO8 La igualdad de salario entre géneros (hombre-mujer)	,937
CO9 La igualdad de salario según el estatus social (soltero o casado)	,938
CO10 La interrelación maestros alumnos	,938
CO11 La tecnología educativa institucional	,939
CO12 La seguridad en las áreas de trabajo	,936
CO13 La seguridad en las instalaciones de la Institución	,937
CO14 El nivel socioeconómico de los empleados	,936
CO15 El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo	,934
CO16 El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales	,935
CO17 La posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad	,935
CO18 La vida espiritual del personal de la institución	,936
CO19 La observancia de las normas de conducta organizacionales	,935
CO20 La moralidad del personal de la institución	,937

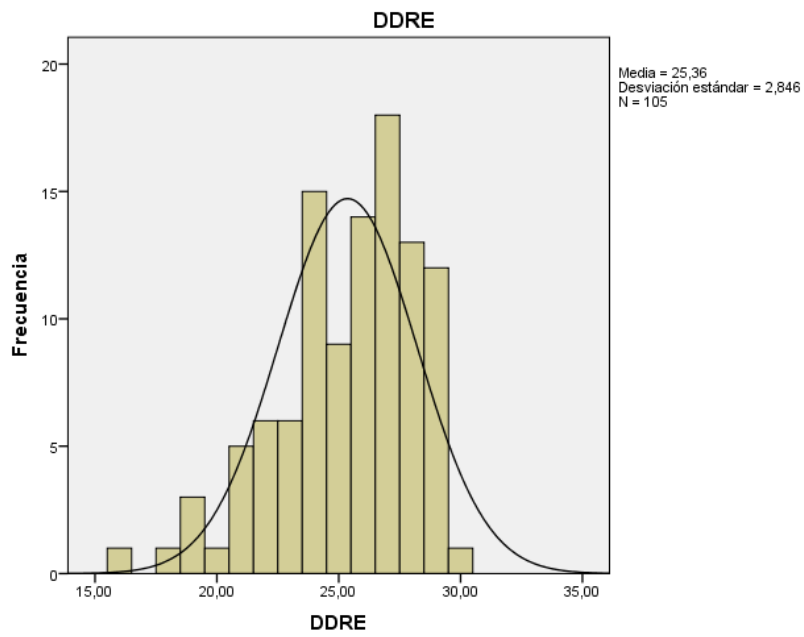
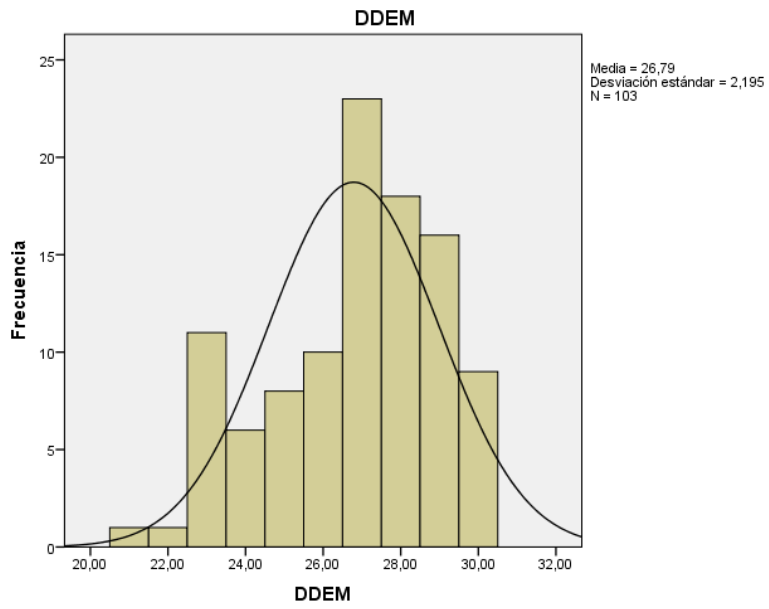
Frecuencias

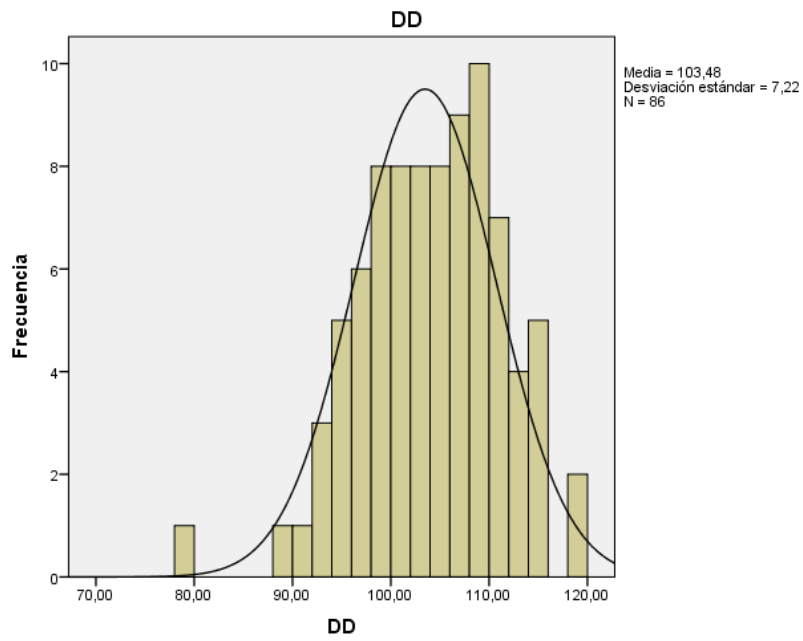
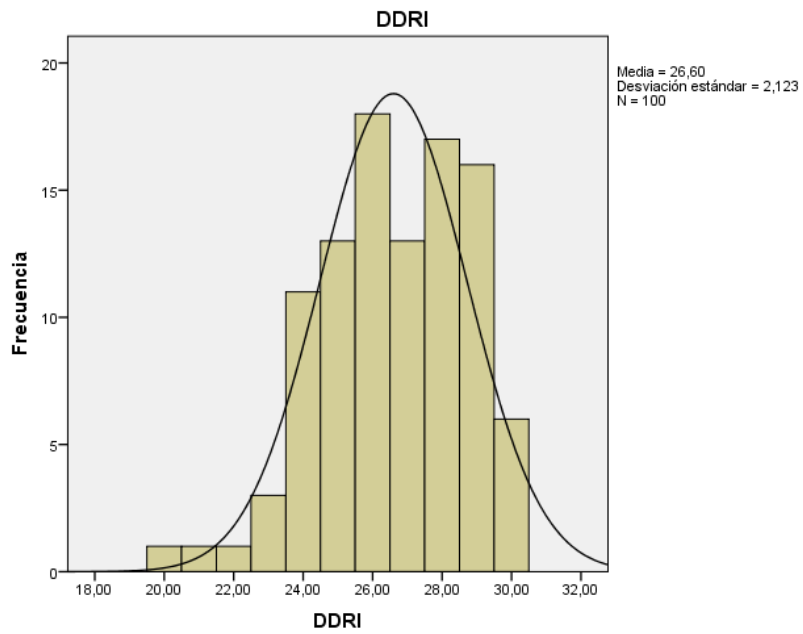
Estadísticos

		DDCP	DDEM	DDRE	DDRI	DD
N	Válido	107	103	105	100	86
	Perdidos	3	7	5	10	24
Media		24,9252	26,7864	25,3619	26,6000	103,4767
Desviación estándar		2,11330	2,19469	2,84579	2,12251	7,22044
Asimetría		-,120	-,545	-,811	-,481	-,352
Error estándar de asimetría		,234	,238	,236	,241	,260
Curtosis		,056	-,519	,406	-,015	,422
Error estándar de curtosis		,463	,472	,467	,478	,514

Histograma







Descriptivos**Estadísticos descriptivos**

	N	Media	DE
DDCP1 Usted demuestra que domina la temática en su curso.	110	4,69	,464
DDCP3 Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones	110	4,52	,554
DDCP2 Usted trata que sus clases sean interesantes	110	4,40	,594
DDCP5 Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos, entre otros).	109	4,30	,776
DDCP4 Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje	110	4,25	,706
DDCP6 Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención	108	3,18	,874
N válido (por lista)	107		

Estadísticos descriptivos

	N	Media	DE
DDEM10 Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.	110	4,84	,396
DDEM11 Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.	108	4,56	,687
DDEM12 Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente	108	4,40	,853
DDEM8 Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje	108	4,38	,607
DDEM9 El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional.	109	4,35	,750
DDEM7 Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos	110	4,26	,601
N válido (por lista)	103		

Estadísticos descriptivos

	N	Media	DE
DDRE14 Cumple con el horario de clase establecido.	108	4,67	,611
DDRE16 Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.	109	4,52	,740
DDRE18 Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.	110	4,48	,602
DDRE15 Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución.	109	4,30	,701
DDRE17 Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina	110	4,03	1,018
DDRE13 Realiza proyectos de investigación educativa.	108	3,28	1,049
N válido (por lista)	105		

Estadísticos descriptivos

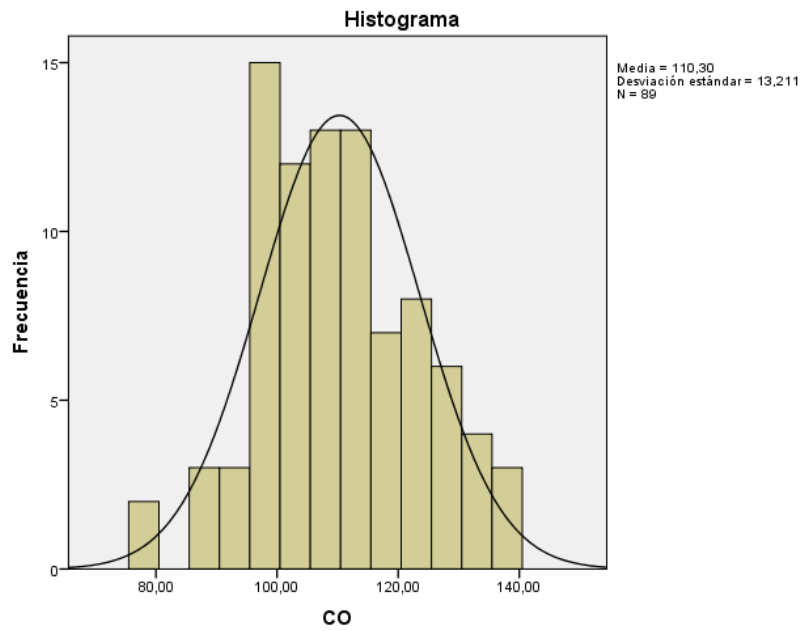
	N	Media	DE
DDRI19 Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.	109	4,80	,447
DDRI22 Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes.	102	4,69	,487
DDRI21 Propicia un ambiente adecuado.	109	4,59	,531
DDRI24 Sus clases se desarrollan en un ambiente de cordialidad	102	4,49	,540
DDRI23 Propone actividades que le permiten desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo.	102	4,44	,590
DDRI20 Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con sus propios intereses.	109	3,62	,931
N válido (por lista)	100		

Frecuencias

Estadísticos

CO

N	Válido	89
	Perdidos	21
Media		110,3034
Desviación estándar		13,21105
Asimetría		,160
Error estándar de asimetría		,255
Curtosis		-,204
Error estándar de curtosis		,506



Descriptivos

Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desviación estándar
CO20 La moralidad del personal de la institución	108	6,05	,813
CO8 La igualdad de salario entre géneros (hombre-mujer)	105	5,89	1,138
CO1 La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes con subalternos	110	5,83	1,057
CO10 La interrelación maestros alumnos	108	5,80	,840
CO2 La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo	109	5,78	,975
CO19 La observancia de las normas de conducta organizacionales	107	5,76	,822
CO9 La igualdad de salario según el estatus social (soltero o casado)	103	5,69	1,155
CO18 La vida espiritual del personal de la institución	108	5,67	,907
CO5 El grado de compromiso de los empleados con la misión institucional	109	5,55	,887
CO3 El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes	109	5,51	1,059
CO7 El procedimiento de selección de personal	106	5,49	1,016
CO6 La comunicación institucional	107	5,47	1,067
CO13 La seguridad en las instalaciones de la Institución	106	5,40	,973
CO12 La seguridad en las áreas de trabajo	106	5,38	,941
CO17 La posibilidad de desempeñar una función de mayor responsabilidad	105	5,37	,963
CO4 El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas	108	5,27	,882
CO16 El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales	106	5,20	1,018
CO15 El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo	106	4,95	1,018
CO14 El nivel socioeconómico de los empleados	107	4,88	,844
CO11 La tecnología educativa institucional	104	4,87	1,043
N válido (por lista)	89		

Correlaciones

		DD	CO
DD	Correlación de Pearson	1	,309**
	Sig. (bilateral)		,009
	N	86	71
CO	Correlación de Pearson	,309**	1
	Sig. (bilateral)	,009	
	N	71	89

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones

		CO
DDCP	Correlación de Pearson	,169
	Sig. (bilateral)	,120
	N	86
DDEM	Correlación de Pearson	,298
	Sig. (bilateral)	,006
	N	85
DDRE	Correlación de Pearson	,230
	Sig. (bilateral)	,034
	N	85
DDRI	Correlación de Pearson	,333
	Sig. (bilateral)	,002
	N	81

Prueba T

Estadísticas de grupo

	GEN Género	N	Media	Desviación estándar
DD	0 Femenino	60	103,3333	7,70795
	1 Masculino	26	103,8077	6,07302
CO	0 Femenino	60	110,7667	13,60255
	1 Masculino	29	109,3448	12,53930

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias		
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
DD	Se asumen varianzas iguales	1,511	,222	-,278	84	,781
	No se asumen varianzas iguales			-,306	59,748	,761
CO	Se asumen varianzas iguales	,058	,811	,474	87	,637
	No se asumen varianzas iguales			,488	59,738	,628

Prueba T

Estadísticas de grupo

	ECI Estado civil	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
DD	0 Soltero	43	101,6512	7,66216	1,16847
	1 Casado	40	105,8250	6,20541	,98116
CO	0 Soltero	44	109,8864	12,90973	1,94622
	1 Casado	43	111,0233	13,86583	2,11452

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias		
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
DD	Se asumen varianzas iguales	1,948	,167	-2,715	81	,008
	No se asumen varianzas iguales			-2,736	79,529	,008
CO	Se asumen varianzas iguales	,101	,752	-,396	85	,693
	No se asumen varianzas iguales			-,396	84,247	,693

Prueba T

Estadísticas de grupo

	HIJ Hijos	N	Media	Desviación estándar
DD	0 No	53	102,5849	7,99623
	1 Si	33	104,9091	5,58101
CO	0 No	51	109,8235	13,76620
	1 Si	37	111,0811	12,72657

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias		
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
DD	Se asumen varianzas iguales	4,012	,048	-1,461	84	,148
	No se asumen varianzas iguales			-1,585	82,819	,117
CO	Se asumen varianzas iguales	,021	,886	-,437	86	,664
	No se asumen varianzas iguales			-,442	81,023	,660

Prueba T

Estadísticas de grupo

	REL Religión	N	Media	Desviación estándar
DD	No ASD	6	100,5000	9,39681
	ASD	80	103,7000	7,05566
CO	No ASD	6	109,8333	20,63411
	ASD	82	110,3902	12,77029

Prueba de muestras independientes

		Prueba de Levene de calidad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias		
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)
DD	Se asumen varianzas iguales	1,071	,304	-1,048	84	,298
	No se asumen varianzas iguales			-,817	5,431	,448
CO	Se asumen varianzas iguales	1,271	,263	-,099	86	,922
	No se asumen varianzas iguales			-,065	5,284	,950

Correlaciones

Correlaciones

		ACOL Años de vinculación con el colegio
CO	Correlación de Pearson	,022
	Sig. (bilateral)	,842
	N	81
DD	Correlación de Pearson	,065
	Sig. (bilateral)	,577
	N	76

Unidireccional

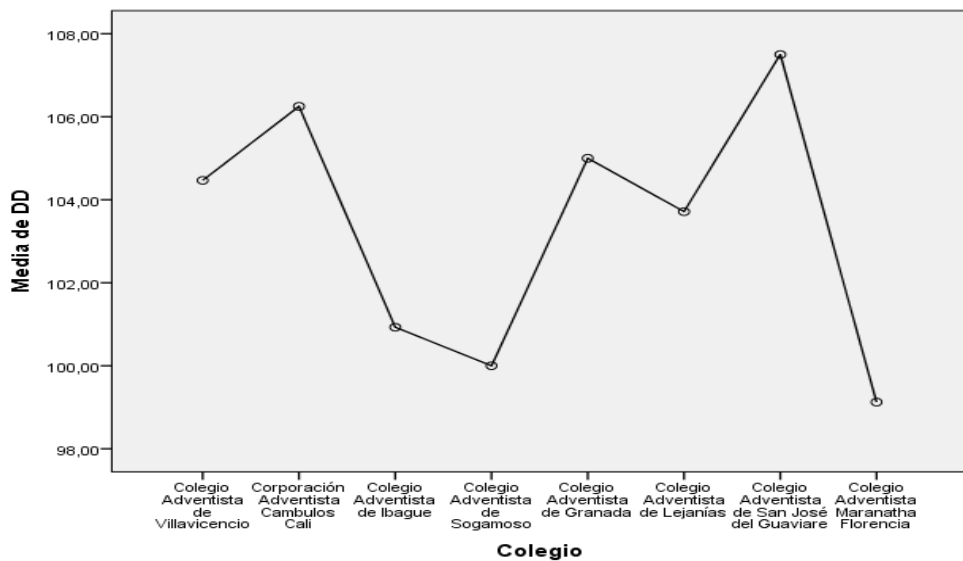
Prueba de homogeneidad de varianzas

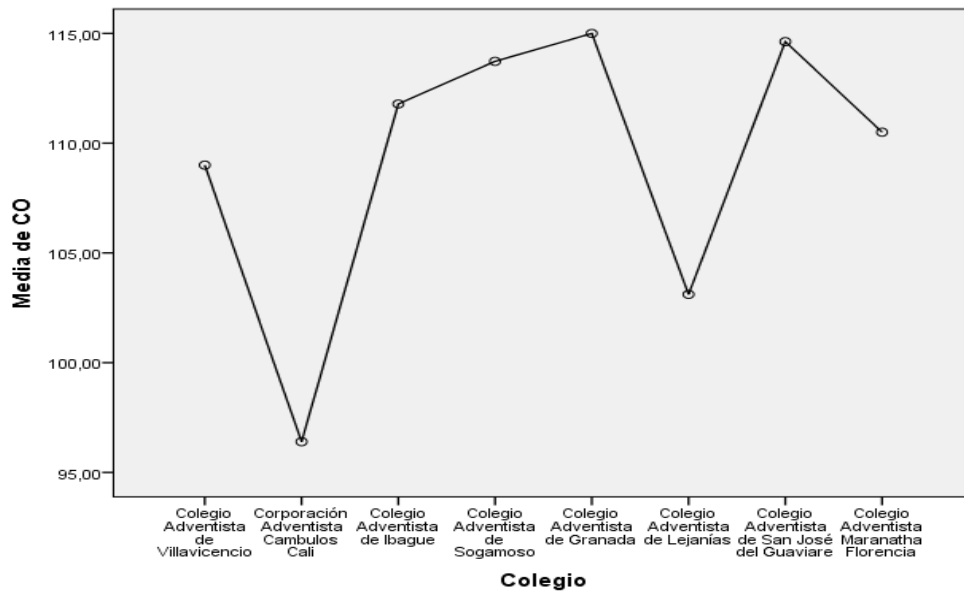
	Estadístico de Levene	df1	df2	Sig.
DD	1,161	7	78	,335
CO	2,199	7	81	,043

ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
DD	Entre grupos	624,488	7	89,213	1,828	,094
	Dentro de grupos	3.806,965	78	48,807		
	Total	4.431,453	85			
CO	Entre grupos	2.057,306	7	293,901	1,790	,101
	Dentro de grupos	13.301,503	81	164,216		
	Total	15.358,809	88			

Gráficos de medias





REFERENCIAS

- Alterio Ariola, G. H. y Pérez Loyo, H. A. (2009). Evaluación de la función docente según el desempeño de los profesores y la opinión estudiantil. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 23(3), 1-14.
- Amaro Suárez, L., González Tápanes, R. y Pérez León, F. (2015). Diagnóstico de clima organizacional y satisfacción laboral en instalaciones hoteleras. *Retos Turísticos*, 14(1), 14-21.
- Bernal González, I., Pedraza Melo, N. A. y Sánchez Limón, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 8-19.
- Borzellino, V., Mirabal, A. y Barrios, R. (2015). Clima y desempeño: una explicación ante relaciones no siempre congruentes. *Compendium*, 18(34), 5-20.
- Cabero Almenara, J. y Barroso Osuna, J. (2016). ICT teacher training: A view of the TPACK model / Formación del profesorado en TIC: una visión del modelo TPACK. *Cultura y Educación*, 28(3), 633-663. doi:10.1080/11356405.2016.1203526
- Cabero Almenara, J., Llorente Cejudo, M. y Morales Lozano, J. A. (2018) Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *RIED: Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 261-279. doi: <http://dx.doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>
- Camacho Ramírez, A. y Mayorga Valderrama, D. R. (2017). Mal clima organizacional institucionalizado, acoso y riesgos laborales: *Perspectiva Jurídica: Equidad y Desarrollo*, 29, 143-160. doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4172>
- Campos Madrigal, C. (2013). *Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios* (Tesis doctoral). Universidad de Morelia, Morelia, México.
- Castillo, L., Lengua, C. y Pérez Herrera, P. A. (2011). Caracterización psicométrica de un instrumento de clima organizacional en el sector educativo universitario colombiano. *International Journal of Psychological Research*, 4(1), 40-47.

- Castillo Miranda, S. R., Hidalgo Standen, C. y Williamson Castro, G. (2017). La evaluación del desempeño docente desde la perspectiva de profesores de educación rural. *Educación y Educadores*, 20(3), 364-381. doi:10.5294/edu.2017.20.3.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Coria Páez, A. L., Valderrama Santibáñez, A. L., Neme Castillo, O. y Rivera González, I. A. (2016). Aplicación del modelo de Lewin a una OCS: cambio organizacional y liderazgo. *Gestión y Estrategia*, 49, 45-62.
- Del Ángel Salazar, E. M., Gámez Velázquez, S., Martínez Díaz, N., Meléndez Chávez, S. y Zepeta Hernández, D. (2017). Clima organizacional del personal docente y administrativo de una institución de educación superior en México. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, 9(2), 79-83.
- Esteban Silva, F. (2015) Cultura organizacional, compromiso cristiano y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Peruana Unión. *Revista Apuntes Universitarios*, 5(2), 57-74.
- Fernández Arata, M. (2002). *Realidad psicosocial del maestro de primaria*. Universidad de Lima, Perú: Fondo de desarrollo editorial.
- Ferro Camargo, M. B., Páez Becerra, F. J., Bermúdez Gómez, M. C., Velosa Porras, J. y Gómez Villamizar, M. (2012). Evaluación del clima organizacional en la Facultad de Odontología de la Pontificia Universidad Javeriana desde una perspectiva integradora y participativa. *Universitas Odontológica*, 31(66), 83-95.
- Galán, A., González Galán, M. Á. y Rodríguez Patrón, P. (2014). La evaluación del profesorado universitario en España. Sistema nacional y divergencias territoriales. *Revista de Educación*, 366, 136-164. doi:10.4438/1988.592X-RE-2014-366-279
- Gómez Rada, C. A. (2014). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas desde la teoría de respuesta al ítem. *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 97-104.
- Gómez Vélez, M. A. (2014). Estudio de clima organizacional realizado en una ONG orientada a la protección de la infancia. *Revista Katharsis*, 18, 141-164.
- González Díaz, F. (2017). Por qué medir el clima organizacional. *IEEM: Revista de Negocios*, 20(1), 70-71.
- González Such, J. y Subaldo Suizo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47), 90-114.

- González Verde, A., Jiménez Suárez, A. C. y Reyes Roldán, M. (2015). Procedimiento para el diagnóstico y mejora del clima organizacional. *Revista Ingeniería Industrial*, 14(2), 25-42.
- Gordillo, M. V. (1987). La satisfacción profesional del profesorado: Consecuencias para la orientación educativa. En A. Villa (Coord.), *Perspectivas y problemas de la función docente* (pp. 259-266). Madrid: Narcea.
- Gutiérrez Esparza, G., Margain Fuentes, M. L., Ramírez del Real, T. A. y Canul Reich, J. (2017). Un modelo basado en el clasificador Naïve Bayes para la evaluación del desempeño docente. *RIED: Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 20(2), 293-313. doi:10.5944/ried.20.2.17717
- Hattie, J. y Anderman, E. M. (2013). *International guide to student achievement*. New York: Routledge.
- Hernández Castilla, J. M. (2014). *Liderando escuelas justas para la justicia social*. Madrid. Universidad Autónoma de Madrid.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Jara Gutiérrez, N. P. y Díaz López, M. M. (2017). Políticas de evaluación del desempeño del docente universitario: mito o realidad. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 31(2), 1-15.
- Jornet Meliá, J. M., González Such, J. y Sánchez Delgado, P. (2014). Factores contextuales que influyen en el desempeño docente. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(2), 185-195.
- Juárez Adata, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del IMSS*, 50(3), 307-314.
- Ley General de Educación 115*. (1994, 8 de febrero). Bogotá, Colombia.
- Ley 1753 del Plan Nacional de Desarrollo (2014 – 2018). *Todos por un nuevo país*. 9 de junio de 2015, Bogotá, Colombia
- Marín Rueda, F. J., Angeli dos Santos, A. A., José Raad, A., Ávila Batista, A. C. y Siqueira Nery, J. C. (2014). Relación entre los constructos clima organizacional, apoyo laboral y salud organizacional en una muestra de estudiantes que trabajan. *Ciencias Psicológicas*, 8(1), 7-16.

- Martínez González, A., Gómez Clavelina, F. J., Hernández Torres, I., Flores Hernández, F. y Sánchez Mendiola, M. (2016). Evaluación del desempeño docente en la especialización de medicina familiar. *Revista Médica del IMSS*, 54(5), 612–619.
- Merz, J. (1979). *Berufszufriedenheit von Lehrern: Eine empirische Untersuchung*. Weinheim, Basel: Beltz.
- MINEDUCACION. (2014). *Plan sectorial*. Recuperado de http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-293647_archivo_pdf_plansectorial.pdf
- Ministerio de Educación de Chile. (2005). *Marco para la buena dirección*. Santiago: MECH.
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2002). *Decreto 1278*. Bogotá: MEN.
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2008). *Guía para el mejoramiento institucional, de la autoevaluación al plan de mejoramiento*. Recuperado de <http://www.mineduacion.gov.co>
- Montenegro Aldana, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Montoya Cáceres, P., Bello Escamilla, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M. y Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 7-13.
- Morelos Gómez, J. y Fontalvo Herrera, T. J. (2014). Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. *Revista Entramado*, 10(1), 96-105.
- Moreno Murcia, J. A., Aracil, A. y Reina, R. (2014). La cesión de responsabilidad en la evaluación: una estrategia adaptada al Espacio Europeo de Educación Superior. *Educación* 21, 17(1), 183-200.
- Murillo, F. L. e Hidalgo, N. (2015). Dime cómo evalúas y te diré qué sociedad construyes. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 8(1), 5-9.
- Naranjo Herrera, C., Paz Delgado, A. L. y Marín Betancur, S. M. (2015). Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. *Universidad y Empresa*, 18(28), 105-126.
- Pariente Fragoso, J. L. (2000). *Teoría de las organizaciones. Un enfoque de metáforas*. México: Porrúa.
- Pérez de Maldonado, I., Maldonado Pérez, M. y Bustamante Uzcátegui, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación y Postgrado*, 21(2), 231-248.

- Ponce Milián, Z. (2005). *El desempeño profesional pedagógico del tutor docente en formación en la escuela primaria como microuniversidad* (Tesis doctoral). Instituto Superior Pedagógico Juan Marinello, Matanzas, Cuba.
- Puentes Osma, Y. (2006). *Organizaciones escolares inteligentes*. Bogotá: Magisterio.
- Salazar, J., Salazar, P., Hidalgo, C., Villalobos, A., Marín, P., Coloma, C., . . . Páez, R. (2014). Reflexión pedagógica y autoevaluación docente: ¿Simbiosis o depredación? *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(2), 147-155.
- Salluca Salluca, L. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Segredo Pérez, A. M., Rigñack Ramírez, L., García Nieblas, R. M., Perdomo Victoria, I., León Cabrera, P. y García Milián, A. J. (2015). Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 29(3), 532-542.
- Shukla, H., Mishra, D. P. y Sen, R. (2011). A study of organizational climate professional and non professional of colleges. *Indian Journal of Higher Education*, 2(2), 56-65. doi:10.1177/097324700700300105
- Sierra Blanco, L. (2015). *Satisfacción laboral y clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la Iglesia Adventista del Séptimo Día de la Unión Colombiana del Sur* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos. Montemorelos, México.
- Ulizarna, J. L. (1996). *Evaluación de centros y satisfacción en el trabajo: Estudio de un caso en un centro de FP* (Tesis doctoral). Universitat de València, Valencia, España.
- Valdés Veloz, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Visbal Pérez, E. T. (2014). Clima organizacional para una cultura de calidad. *Revista Orbis*, 10(29), 121-144.
- White, E. (1932). *Testimonios selectos* (Vol. 5). México: APIA.
- White, E. (1987). *La educación*. México: APIA.
- White, E. (2005). *Consejos para los maestros*. México: APIA.
- White, E. (2011). *Mensajes selectos* (Vol. 2). México: APIA.