

**RELAÇÃO ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL E PROFESSORES
COMPETITIVOS NAS ESCOLAS MUNICIPAIS DE TALCA**

***RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA COMPETENCIA
DOCENTE EN ESCUELAS MUNICIPALES DE TALCA***

***RELATIONSHIP BETWEEN THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND THE
COMPETITIVE TEACHER IN TALCA MUNICIPAL SCHOOLS***



Oscar ROJAS¹
e-mail: osrojas@utalca.cl



Francisca ORTEGA²
e-mail: forttegaf@gmail.com



Mauricio ESPINOSA³
e-mail: mepinosa@umcervantes



Lucas CAMPBELL⁴
e-mail: lucascampbellcruz98@gmail.com

Como referenciar este artigo:

ROJAS, O.; ORTEGA, F.; ESPINOSA, M.; CAMPBELL, L.
Relação entre clima organizacional e professores competitivos nas
escolas municipais de Talca. **Revista on line de Política e Gestão
Educativa**, Araraquara, v. 27, n. 00, e023004, 2023. e-ISSN:
1519-9029. DOI: <https://doi.org/10.22633/rpge.v27i00.17736>



| **Submetido em:** 21/10/2022
| **Revisões requeridas em:** 25/11/2022
| **Aprovado em:** 20/12/2022
| **Publicado em:** 09/03/2023

Editor: Prof. Dr. Sebastião de Souza Lemes
Editor Adjunto Executivo: Prof. Dr. José Anderson Santos Cruz

¹ Universidade Miguel de Cervantes (UMC), Santiago – Chile. Pós-Doutor em Finanças.

² Universidade Miguel de Cervantes (UMC), Santiago – Chile. Socióloga. Mestrado em Gestão Universitária.

³ Universidade Miguel de Cervantes (UMC), Santiago – Chile. Contabilista Público e Auditor Contabilista. Mestrado em Gestão e Políticas Públicas (USACH).

⁴ Universidade Miguel de Cervantes (UMC), Santiago – Chile. Doutorando em Economia.

RESUMO: Na grande maioria das organizações existe uma harmonia no trabalho que é observado e exercido por todos os seus membros, aspecto que inclui a concepção e reação dos colaboradores aos acontecimentos que surgem, daí a relevância de dinamizar o clima organizacional, onde o líder deve saber para onde pode direcionar e equilibrar os propósitos institucionais. A presente investigação tem como objetivo geral analisar a relação entre o clima organizacional e o professor competitivo das Escolas Municipais de Talca, para isso foi enquadrado em uma investigação básica, não experimental, transeccional, correlacional, descritiva, a amostra de 58 professores, a coleta de dados por meio de questionário e como instrumento, questionário com escala Likert. A investigação revelou que existe uma relação direta e significativa entre clima organizacional e professor competitivo com um valor de 0,817, destacando-se também a rejeição da hipótese nula, pois o valor de significância é $< 0,05$, admitindo que as variáveis estão relacionadas entre si, concluindo que qualquer instituição de ensino que desenvolva um excelente clima organizacional baseado na iniciativa, comprometimento e desempenho do corpo docente alcançará competitividade na práxis educacional.

PALAVRAS-CHAVE: Clima organizacional. Professor competitivo. Iniciativa. Compromisso. Atuação.

RESUMEN: En la gran mayoría de las organizaciones existe una armonía en el trabajo que es observado y ejercido por todos sus miembros, aspecto que abarca en el concebir y reaccionar de los empleados frente a los acontecimientos que se suscitan, por ello la relevancia de avivar el clima organizacional, donde el líder debe saber hacia dónde puede dirigir y equilibrar los propósitos institucionales. La presente investigación tiene como objetivo general analizar la relación entre el clima organizacional y el docente competitivo de las Escuelas Municipales de Talca, para ello se enmarcó en una investigación básica, no experimental, transeccional, correlacional, descriptiva, la muestra de 58 docentes, la recolección de datos a través de la encuesta y como instrumento, cuestionario con escalamiento Likert. La investigación reveló que existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y docente competitivo con un valor de 0.817, también se debe destacar el rechazo de la hipótesis nula, debido a que el valor de significancia es < 0.05 aceptando que las variables tienen relación entre sí, concluyendo que toda institución educativa que desarrolla un clima organizacional excelente basado en la iniciativa, compromiso y la actuación del personal docente logrará alcanzar la competitividad en las praxis educativa.

PALABRAS CLAVE: Clima organizacional. Docente competitivo. Iniciativa. Compromiso. Actuación.

ABSTRACT: In the vast majority of organizations there is a harmony at work that is observed and exercised by all its members, an aspect that encompasses the conception and reaction of employees to the events that arise, therefore the relevance of enlivening the climate organizational, where the leader must know where he can direct and balance institutional purposes. The general objective of this research is to analyze the relationship between the organizational climate and the competitive teacher of the Municipal Schools of Talca, for which it was framed in a basic, non-experimental, correlational, descriptive transactional investigation, the sample of 58 teachers, data collection through the survey and as an instrument, questionnaire with Likert scaling. The investigation revealed that there is a direct and significant relationship between organizational climate and competitive teaching with a value of 0.817. The rejection of the null hypothesis should also be highlighted, since the significance value is < 0.05 , accepting that the variables are related to each other, concluding that any educational institution that develops an excellent organizational climate based on the initiative, commitment and performance of the teaching staff will achieve competitiveness in educational praxis.

KEYWORDS: Organizational climate. Competitive teacher. Initiative. Commitment. Action.

Introdução

Nos tempos atuais no campo da gestão gerencial, no mundo internacional, pensa-se que as instituições aproveitam a possibilidade e o talento das pessoas em todas as modalidades deste; não só criando excelentes efeitos; mas valorizando que seus membros progridam com uma velocidade melhor, na dignidade de serem sujeitos imersos em uma estrutura organizacional que sejam entidades ativas e diretas da organização.

Portanto, no ambiente organizacional são detalhadas proporções que determinam o modelo de gestão que predomina na organização e que definem a inserção de orientações para o modelo de gestão que a organização possui; portanto, as premissas desenvolvidas a partir da inovação da sociedade, assistência intensiva, liderança motriz, entre outras que especificam a moda da prática da gestão da chamada era da competitividade (YOPAN; PALMERO; SANTOS, 2020).

A partir dessa visão, uma organização é capacitada por motivar a capacidade de seu talento humano de se adaptar a ambientes dinâmicos, orientando-os a serem competitivos e capazes, expandindo suas habilidades para a criação de formas e padrões de pensamento inovadores, visionários e empreendedores. Consequentemente, Yopan, Palmero e Santos (2020) apontam que as instituições empreendedoras cultivam toda a sua equipe de trabalho, gerando empatia com seus colaboradores, comprometimento, responsabilidade, aptidão social, trabalho com inteligência, geram climas de confiança e, consequentemente, aumentam o desempenho na organização.

Consequentemente, os líderes têm que moldar eventos práticos no tratamento voltado para a gestão do talento humano para a expansão na multiplicidade de possibilidades de progresso no trabalho que realizam (JARA *et al.*, 2018). Seu benefício está voltado para os sujeitos que obtêm e canalizam as informações, a fim de aprimorar o conhecimento obtido por meio do trabalho profissional e da relação; bem como a crença no reconhecimento para uma tomada de decisão eficaz. Da mesma forma, há a capacidade do trabalhador motivado, com uma perspectiva holística e globalizada do contexto, tanto interno quanto externo da instituição; isso levará a responder à eficácia da missão e visão da organização.

Dessa forma, focaliza como base da organização as pessoas que a integram e a percepção que manifestam dela, é assim que esse aspecto é chamado de clima organizacional, referido por Sumba, Moreno e Villafuerte (2022) como: "a contribuição para o desenvolvimento da mudança, especialmente da cultura dentro das organizações desde o estudo da cultura organizacional, centra-se na organização como um todo de acordo com a abordagem sistêmica

e todas as suas características" (p. 242, tradução nossa). Isso se refere ao fato de que o clima está ligado às relações que os trabalhadores têm na organização; dando como derivação as práticas de forma pessoal e em equipe, uma vez que incuba e pertence à instituição afeta, diretamente ao pessoal que está na Missa.

Nessa ordem e direção, a competitividade docente baseia-se em uma composição de habilidades, experiências, instruções, incentivos, avaliações éticas, qualidades, emoções e outros mecanismos sociais e comportamentais que são alcançados em conjunto para que as atividades sejam realizadas em cenários específicos, de forma efetiva (ACEVEDO *et al.*, 2020). Além disso, o desenvolvimento de uma práxis gerencial é essencial na promoção de valores, particularmente na colaboração, treinamento do corpo docente para unir uma interação dinâmica ao seu trabalho e no aprimoramento de habilidades competitivas (LEVANO *et al.*, 2019).

Nesse cenário, em nível nacional, no Chile, segundo Pereira e Solís (2019), o clima organizacional "é melhorado por meio da aplicação de uma visão estratégica com práticas desenvolvidas pela equipe gestora que permite conduzir e avaliar processos institucionais por meio de alianças estratégicas que admitem tanto alunos quanto professores para alcançar os objetivos" (p. 101, tradução nossa). Ou seja, que os centros educacionais estão exercendo um clima adequado que afeta o empoderamento no campo educacional.

Apesar disso, Pereira e Solís (2019) afirmam que o clima organizacional nos estabelecimentos de ensino no Chile "nem sempre é esperado pelos profissionais e as razões, que são desconhecidas, são atribuíveis ao gênero de seus membros, ou aos anos de serviço dos profissionais e há muitos que culpam o tipo de liderança" (p. 97, tradução nossa). Observa-se que em algumas escolas o clima se deteriorou, devido à violação de gênero e ao tempo de trabalho na instituição.

Da mesma forma, Acevedo e Azocar (2020), afirmam que o clima organizacional e a competitividade do professor, em alguns estabelecimentos de ensino, apresentam deficiências, tais como: "um ambiente ou clima complicado de diferentes instituições se deve, em grande medida, à ausência de competitividade e desenvolvimento dos alunos, à falta de comprometimento e acompanhamento administrativo e à gestão inadequada dos agentes de gestão" (p. 13, tradução nossa). Ou seja, há um clima pouco próspero, falta de consolidação das habilidades docentes e falta de potenciais atividades pedagógicas.

O exposto, não escapa da Escola Humberto Valenzuela, comuna de Arica-região de Arica, através de entrevistas não estruturadas realizadas com profissionais docentes indicaram

o pouco empoderamento em competências que levam à competitividade no ambiente de trabalho, clima organizacional hostil, ausência de liderança que proporcione motivação na formação de habilidades no desenvolvimento da prática pedagógica e a existência de um ambiente não harmonioso com gestores.

Portanto, a ausência de um clima organizacional adequado e o fortalecimento da competitividade dos professores levam a um comportamento organizacional que será diretamente prejudicado, aos propósitos programados que dificilmente poderão ser cumpridos, aos resultados das atividades não serão ótimos e, no final, essas fragilidades se refletirão na qualidade educacional dos alunos. Assim, o objetivo deste estudo é determinar a relação entre o clima organizacional e o professor competitivo das Escolas Municipais de Talca.

Revisão de literatura

O clima organizacional é considerado um meio determinante nas organizações, representando um procedimento que acessa o conhecimento da estrutura de uma organização em correspondência com o funcionamento desta, Brito, Pitre e Cardona (2020) o definem como um fenômeno de mediação que intervém entre os componentes que têm resultados sobre a organização. Isso forma uma proporção das particularidades da instituição que envolvem um conjunto de fatores que se somam para constituir um cenário profissional e pessoal, atribuídos às características apropriadas que definem a marca da organização e influenciam o comportamento dos sujeitos no contexto de trabalho.

Segundo Blanco, Cerdas e García (2021) "ela é influenciada por fatores internos e externos, bem como pelas estruturas do sistema organizacional, o que afeta tanto o comportamento dos funcionários quanto o funcionamento da organização, que atua sistemicamente" (p. 11, tradução nossa). Portanto, o clima organizacional é afetado por mecanismos, internos e externos, que se refletem claramente no comportamento dos colaboradores e, por sua vez, no comando da organização.

Da mesma forma, Gotera (2005), "se o ambiente organizacional frustra a satisfação das necessidades dos membros, o clima organizacional tende a ser desfavorável e negativo" (p. 25). Isso significa que as situações de trabalho estão sujeitas a transformações, uma vez que, quando o clima é próspero para os educadores atinge seus níveis mais altos e intransponíveis, no entanto, pode acontecer que o gestor não tenha interesse em possíveis relações entre a equipe que dirige corre o risco de que o clima seja negativo; gerando um ambiente hostil, pouco harmonioso, conflituoso e uma atmosfera pesada.

O clima organizacional, segundo Pilligua e Arteaga (2019), inclui as seguintes variáveis sucessivas: "atitudes, valores, normas e sentimentos, que os trabalhadores descobrem que estão na empresa em que trabalham, portanto, o clima organizacional, é resultado da interação dos motivos íntimos do indivíduo" (p. 7, tradução nossa). Significa que o clima envolve qualidades, capacidades, regras e emoções que os trabalhadores revelam ou encontram na instituição. Isso leva a um clima como uma combinação de senso que os sujeitos têm sobre o papel que desempenham ou em correspondência com outros membros da instituição.

Nesse sentido, os fatores trabalhistas que atuam no clima organizacional são: motivação, valores organizacionais, liderança, inovação e mudança (PARRA *et al.*, 2018). A motivação é condizente com os componentes que alcançam um definitivo no comportamento dos membros da instituição, de modo que um elemento fundamental é derivado em favor da instituição. De acordo com Alemán *et al.* (2018), "o termo motivação deriva do verbo latino "moveré", cujo significado é mover, portanto, motivação é a necessidade de ativar o comportamento direcionando-o para o objetivo proposto" (p. 125, tradução nossa). Significa que a palavra motivação tem sua gênese na palavra "moveré" que envolve uma pessoa para se manter ativa, a provocação para estimular seu comportamento em direção a um contexto, especialmente para alcançar os fins e propósitos.

Por sua vez, García, Hernández e García (2018) mostram que "a motivação determina o comportamento nos membros de uma organização, por isso é um fator importante para o benefício disso. Desenvolver a capacidade de provocar, manter e dirigir um determinado comportamento dos trabalhadores" (p. 9, tradução nossa). A motivação é direcionada ao comportamento do trabalhador em termos do cargo que ocupa; formando uma vantagem relevante para as funções que exerce.

Por outro lado, os valores organizacionais, segundo Caro (2019) "conjunto de estruturas ou sistemas de valores é chamado de ideologia, ou filosofia organizacional" (p. 22, tradução nossa). Ou seja, a ideologia essencial da instituição de princípio a missão e, isso caracteriza a organização. Além disso, representa a atividade primária de refletir o que a instituição tem capacidade de fazer ou de fornecer o bem. Isso incorpora um componente relevante que beneficia muito a organização a perdurar no tempo e no espaço.

Enquanto liderança, Galarza (2019) se refere a ela dizendo que esse "é o processo no qual uma pessoa exerce a capacidade de intervir e motivar seus seguidores para que contribuam para os propósitos organizacionais" (p. 15, tradução nossa). A liderança é uma continuação onde um assunto influencia a motivação, provocação e propósitos que são alcançados em um

centro educacional. Em outras palavras, é a arte de influenciar as pessoas para a promoção de espaços no aprimoramento de suas funções. Assim, a liderança dos gestores e o nível de responsabilidade nas instituições cultivam o domínio sobre os trabalhadores e estabelecem os processos de destrezas, convivência, habilidades e competências (O'LEARY, 2017).

Nesse sentido, inovação e mudança referem-se aos procedimentos criativos para originar uma disposição positiva; tornando-se parte do estado cognitivo e sua compilação no comportamento examinado como invenção (GUEVARA *et al.*, 2021). Portanto, a inovação educacional é a qualidade e o procedimento para investigar novos eventos, propostas e contribuições, verificados em conjunto, para responder a todas as situações de conflito que ocorrem na prática; que induzirá transformações nos contextos e na práxis da organização educacional (VÁSQUEZ; ORTIZ, 2018).

Da mesma forma, a formação de qualidade representa um caminho que exerce melhor talento humano, avaliações éticas, responsabilidade que pratica direitos e convivência pela paz; gerando oportunidades legítimas de progresso e prosperidade para si e para o país. Assim, a consolidação do professor competitivo representa a consolidação do educador está condicionada a partir de seu trabalho inovador (ESPINOZA; CAMPUSANO, 2019). Isso induz uma força que estimula o desenvolvimento de táticas transformadoras que se originam de dentro da organização.

Ao se referir ao professor competitivo, é revisto um profissional docente que pratica uma formação educacional competitiva que favoreça a obstrução da iniquidade, com foco no centro educacional e no qual toda a sociedade esteja integrada; distingue que a melhoria da qualidade envolve a sistematização de ações dos educadores, de modo que sua práxis e ações didáticas promovam as competências dos educandos, no entanto, fornece metodologias pedagógicas para instrução e aprendizagem dos mesmos; potencializando o desenvolvimento produtivo e significativo (ASTRÁIN, 2019).

Nesse sentido, dentro das ações do professor competitivo está a atuação efetiva que está voltada para o cumprimento do dever, o cumprimento dos deveres inerentes ao trabalho de forma satisfatória que acessa a geração de uma atuação válida (ESCRIBANO, 2018). Uma ocupação importante de um líder é definir o sistema de verificação de desempenho da instituição, de modo que os componentes, pensamentos e propósitos na trajetória da instituição sejam claros. O procedimento do desempenho do trabalho do educador é focado em atividades baseadas na investigação perene de seu desempenho adequado, desta forma ele caminhará tomando conhecimento dos cenários que são exibidos para sua própria avaliação.

Nesse contexto, as ações empreendedoras dentro da consolidação do professor competitivo são referidas a partir do modo de repensar, inferir e proceder nas oportunidades, desenhadas a partir de uma visão globalizada e realizadas por meio de uma liderança eficaz e gestão de riscos, sua consequência é a criação na valorização que favorece o centro educacional e o ambiente que o cerca. A esse respeito, ALDANA *et al.* (2019), afirmam que "o empreendedorismo é conhecido como a atitude e a aptidão que um indivíduo toma para iniciar um novo projeto por meio de ideias e oportunidades" (p. 14, tradução nossa). Ou seja, simbolizam as habilidades, capacidades e competências que um sujeito toma para promover planos por meio de conhecimentos e conformidades.

Metodologia

O estudo foi localizado na abordagem quantitativa, que consiste na gestão da coleta de dados e exame para responder às questões do inquérito e verificar os pressupostos previamente determinados e, aderindo aos cálculos numéricos, a valorização e, frequentemente, no uso dos padrões da população para o estabelecimento exato das estatísticas do comportamento dos sujeitos (HERNÁNDEZ; FERNANDEZ; BAPTISTA, 2014).

Nesse sentido, a população, segundo Hernández e Mendoza (2018) afirmaram, "é o conjunto de todos os elementos de uma mesma espécie que apresenta determinada característica ou que correspondem à mesma definição" (p. 73, tradução nossa). Ou seja, compõem as pessoas que querem investigar, para isso foi utilizada uma população de 58 professores das Escolas Municipais da Comuna de Talca. Da mesma forma, a amostra foi obtida por meio de uma amostra não probabilística, segundo Hernández, Fernández e Baptista (2014) "a escolha dos elementos não depende da probabilidade, mas de causas relacionadas às características da pesquisa ou de quem faz a amostra" (p. 176). Isso significa que na seleção da amostra a probabilidade não é feita, não merece processos involuntários ou a complexidade na ação das fórmulas.

Por outro lado, utilizou-se a técnica de levantamento, que foi aplicada sob um instrumento denominado questionário. O questionário a ser utilizado baseia-se em um dimensionamento do tipo Likert, para o qual foram estabelecidas as seguintes opções como respostas alternativas: sempre, às vezes e nunca. Portanto, o instrumento foi composto por dezessete (17) itens.

O processamento dos dados foi utilizado no pacote Excel. Isso facilitou a análise dos dados; e sua organização em tabelas de (frequência e porcentagem). Em seguida, organizou-se a apresentação dos dados na forma escrita, ou seja, os dados estatísticos coletados serão incorporados, em forma de texto, a partir de uma descrição destes, levando-se em consideração a natureza das variáveis e indicadores, e contrastando esses resultados com as bases teóricas desenvolvidas.

Resultados

Os resultados divulgados em relação à variável clima organizacional contêm os indicadores: fatores de liderança e clima organizacional, nos quais foi utilizada a escala de medida: Sempre (S, 5), Quase sempre (QS, 4), Às vezes (AV, 3), Quase nunca (QN, 2) e Nunca (N, 1).

Quanto à dimensão liderança, mostram os resultados, 57% apontaram que a equipe gestora sempre apresenta uma liderança autoritária. 54% dos professores disseram que sempre, a equipe gestora mantém o controle de todas as atividades realizadas pelos professores, enquanto 60% dos professores entrevistados indicam que, sempre a equipe gestora carece de integração no trabalho imediato, a menos que tenha que instruir como é feito, o gestor só tem, Comandar e intuir. A esse respeito, Castaño (2013, p. 45, tradução nossa):

Considere a liderança autoritária porque ela é baseada no autoritarismo. O líder faz as determinações e as integra para realizá-las. Falta-lhe participar do trabalho imediato, a menos que tenha que ensinar como é feito, o que ele faz é comandar, organizar, entre outros. Geralmente decide as tarefas que cada membro faz e os companheiros que cada um deles terá.

Participação, na tomada de decisão em questões relacionadas ao papel gerencial, 51% dos professores indicaram que nunca permitem que participem, 74% dos professores indicam que os líderes nunca criam um ambiente de trabalho que favoreça a participação. 66% dos professores indicam que o líder nunca ajuda na relação entre a equipe docente e o restante dos membros da instituição. De acordo com Robirosa *et al.* (2011) Participar significa participar de algo com os outros, significa distribuir ou entrar ativamente na distribuição (de responsabilidades, compromissos), significa comprometer-se.

Em relação à colaboração, 54% dos professores afirmam que a equipe de gestão nunca cria um ambiente onde os membros se sintam parte e úteis para a consecução dos objetivos. 43% indicaram que a equipe de gestão nunca é capaz de envolver a inteligência coletiva dos

professores, enquanto 54% dizem que nunca houve liderança colaborativa. Peñalver (2001), registra que a colaboração é ser capaz de envolver a inteligência coletiva.

A liderança que se observa nesta instituição é autoritária, pois a autoridade do líder é imposta, portanto, o líder indica a forma de trabalhar e determina todas as decisões dos funcionários sem pedir a opinião de ninguém. Além disso, os líderes não criam um ambiente de trabalho que favoreça a participação ou interação entre os professores, o que se reflete em suas respostas. Peña *et al.* (2013) apontaram que "o clima organizacional está relacionado ao bem-estar das pessoas no trabalho, sua qualidade de vida no trabalho e, conseqüentemente, afeta seu desempenho" (p. 13, tradução nossa).

Em relação à dimensão: Fatores de clima organizacional, as opiniões na categoria quase nunca são enfatizadas em 51%, respectivamente, o que indica que a equipe gestora não mantém uma comunicação efetiva, uma vez que não há clima organizacional baseado em comunicação efetiva, onde por meio de espaços formais ou informais, A comunicação constante é estabelecida. É interessante ver que o denominador comum se refere a uma comunicação que se limita a momentos específicos por parte dos diretores para ouvir e, por vezes, atender a certas preocupações e necessidades, o que mostra que as relações interpessoais nunca são fortalecidas demonstrando que não há consideração por suas próprias inadequações e apoio para cada um dos sujeitos das escolas. Segundo Ansende (2014, p. 89, tradução nossa) revisa:

A comunicação na organização é essencial para o seu desenvolvimento e para a sua adaptação ao ambiente e à globalização. Nesse sentido, existem dois princípios fundamentais: primeiro, ser capaz de desenvolver estratégias de comunicação adequadas que ajudem a melhorar o ambiente de trabalho em uma organização; além disso, todo ato e conduta é uma comunicação; e segundo, que, em um ambiente de trabalho, no qual uma equipe de trabalho trabalha e se desenvolve, a comunicação é o principal valor que permite a formulação de soluções e estratégias conjuntas para alcançar os objetivos institucionais.

O autor enfatiza que a comunicação em uma instituição é essencial para o progresso e para sua acomodação no contexto e no mundo global. Portanto, faz-se referência a dois princípios fundamentais, um deles a aplicação de ações que levem a uma comunicação efetiva e o segundo, um cenário de trabalho em que o desempenho e a equipe de trabalho são aprimorados onde são propostas soluções para conflitos que possam surgir na instituição. Suárez (1989) inclina-se a definir "as relações humanas como aquela interação entre pessoas que carrega intrínseco um elemento fundamental, a aceitação pessoal e a do outro" (p. 45, tradução nossa).

Os percentuais obtidos para os indicadores da variável clima organizacional, onde se evidenciam percentuais que estão na categoria discordam muito de uma média de 37,8% afirmando que o clima organizacional, não considera adequada melhoria efetiva nas ações relacionadas à prática pedagógica, não possui uma liderança que permita estabelecer de forma sistemática as táticas a serem realizadas de forma pertinente com uma gestão adequada do Recursos e capacidade intelectual têm a ver com habilidades cognitivas, portanto, falta-lhes a promoção da comunicação ou relações interpessoais entre os membros da instituição.

Por outro lado, 66% indicam que estão sempre dispostos e abertos a mudanças nas propostas que são geradas na instituição, enquanto 51% quase sempre consideram isso na política educacional da instituição e da comunidade e têm disposição e abertura para mudanças institucionais, enquanto 57% indicam que estão sempre comprometidos com a visão e missão organizacional.

O compromisso pressupõe um vínculo que envolve o comportamento ou a habilidade das pessoas, onde é essencial que esse vínculo envolva uma ação e, especialmente, um senso de ação em relação às coisas. Por isso, os professores afirmam que estão comprometidos com a visão, missão, mostram abertura para mudanças e que estão envolvidos com as políticas educacionais da instituição.

Quanto às verificações de hipóteses realizadas por meio do coeficiente de correlação Rho de Spearman, afirma que influencia significativamente o clima organizacional no nível de ação com valor de 0,835 e que este é diretamente proporcional, deve-se notar também a rejeição da hipótese nula, pois o valor de significância é $< 0,05$ e aceitando que as variáveis estão relacionadas entre si indicando que o clima A organização está direta e significativamente relacionada ao professor competitivo, com um nível de confiança de 95%.

Tabela 1 – Resumo das correlações da variável com os indicadores

		Clima organizacional	Professor Competitivo	Iniciativa	Compromisso	Desempenho
	Clima organizacional	1,000	,817**	,785**	,787**	,845**
	Professor competitivo	,817**	1,000			
Rho de Spearman	Iniciativa	,785**	--	1,000	--	---
	Compromisso	,787**	--	--	1,000	-
	Desempenho	,845**	--	--	--	1,000

Fonte: Elaboração própria

Discussão

O sentimento em relação à organização expresso através da responsabilidade de assumir as tarefas com desafios, riscos e alto grau de disposição não é identificado na instituição e em seus membros; há também uma falta de uma atmosfera agradável e boas relações sociais, de modo que os níveis de cooperação e ênfase no apoio mútuo, tanto superior quanto inferior, são baixos. Conseqüentemente, a presença de um caráter normativo é apreciada, de modo que o sentimento de pertencimento a ele não é visualizado em sua totalidade.

De igual maneira, a liderança na gestão não motiva a participação e estabelece relações cordiais e vínculo afetivo entre os membros da instituição; Isso é percebido através da atitude assumida pelo gestor quando ele não considera ou delega funções para o desenvolvimento de um trabalho efetivo entre os membros da organização.

É preciso considerar que o clima organizacional é constituído a partir da percepção que os membros têm da instituição, resultando dessa forma em uma visão compartilhada, pois, como parte para a consolidação do professor competitivo é necessário apresentar um desempenho efetivo a partir das funções mediadoras e orientadoras da prática educativa do professor que destaque o caráter inovador, mudança transformadora e docente; prestando ajuda ao aluno, facilitando estratégias que contribuam para a aquisição de hábitos positivos que gerem bem-estar, harmonia e qualidade de vida no ser humano.

Nesse sentido, o desenho de estratégias competitivas define um professor que orienta o ensino para a promoção de uma aprendizagem significativa, na qual o conhecimento está vinculado ao ambiente dos alunos; portanto, são desenvolvidas essas atitudes, aptidões e conhecimentos empreendedores que permitem transformar ideias em ações produtivas, que terão um impacto favorável no cotidiano do ser.

Todos os fatores expressos precisam estar associados aos componentes estratégicos: Comunicação, planejamento, administração e trabalho em equipe. Assim, habilidades competitivas são necessárias para consolidar a função humanística e de liderança do professor na necessidade de envolver o ambiente educacional na busca do sucesso como princípio fundamental da ação docente.

REFERÊNCIAS

- ACEVEDO, Á. *et al.* Competencias del docente en educación online en tiempo de COVID-19: Universidades Públicas de Honduras. **Revista de Ciencias Sociales (Ve)**, v. 26, 2020.
- ACEVEDO, B.; AZOCAR, N. **Percepción de los docentes acerca de los elementos motivacionales que afectan la tarea docente y su posible vinculación con el clima laboral.** 2020. Tesis (Grado) – Universidad de Concepción, 2020.
- ALDANA, E. *et al.* Práctica pedagógica de emprendimiento en docentes de educación superior en Institución Educativa Universitaria de Barranquia. **Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica**, n. 38, n. 2, p. 9-18, 2019.
- ALEMÁN, B. *et al.* La motivación en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje en carreras de las Ciencias Médicas. **Revista Médica Electrónica**, v. 40, n. 4, 2018.
- ASTRAÍN, S. **Calidad educativa: la motivación docente como elemento clave.** 2019. Tesis (Magíster) – Universidad de Navarra, 2019. Disponível em: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/58269/1/Sara%20Astr%C3%A1in.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2022.
- BLANCO, S.; CERDAS, V.; GARCÍA, J. Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. **Revista Educación**, v. 45, n. 1, 2021. Obtido em: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v45n1/2215-2644-edu-45-01-00183.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2022.
- BRITO, C.; PITRE, R.; CARDONA, D. Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. **Información tecnológica: Inf. tecnol.**, v. 31, n. 1, 2020. Disponível em: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext&tlng=es. Acesso em: 10 jan. 2022.
- CARO, E. Desarrollo de valores organizacionales para la innovación social. Una mirada desde el emprendimiento en el contexto cubano actual. **Economía y Desarrollo**, v. 161, n. 1, 2019. Disponível em: http://scielo.sld./scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842019000100003. Acesso em: 10 jan. 2022.
- ESCRIBANO, E. El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. **Revista Educación**, v. 42, n. 2, p. 1-25, 2018. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>. Acesso em: 10 jan. 2022.

ESPINOZA, E.; CAMPUSANO, J. La formación por competencias de los docentes de educación básica y media. **Conrado**, v. 15, n. 67, 2019. Disponível em: http://scielo.sld./scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200250. Acesso em: 10 jan. 2022.

GALARZA, S. **Liderazgo y desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas**. Un acercamiento desde las contribuciones teóricas clásicas y contemporáneas. 2019. Tesis (Magíster) – Universidad Nacional de la Plata-Buenos Aires, 2019. Disponível em: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/79854/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 jan. 2022.

GARCÍA, A.; HERNÁNDEZ, M.; GARCÍA, J. **Clima organizacional**. 5 ed. México: Editorial Mc Graw Hill, 2018.

GUEVARA, H. *et al.* Gestión del cambio en organizaciones educativas pospandemia. **Revista Venezolana de Gerencia**, v. 26, n. 93, p. 178-191, 2021. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/290/29066223012/html/>. Acesso em 10 jan. 2022.

HERNÁNDEZ, R.; FERNÁNDEZ, C.; BAPTISTA, P. **Metodología de la investigación**. 5 ed. México: McGraw Hill, 2014. ISBN: 978-607-15-0291-9 Disponível em: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf. Acesso em: 10 jan. 2022.

JARA, A. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. **Revista Venezolana de Gerencia**, v. 23, n. 83, p. 740-760, 2018. Universidad del Zulia. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2022.

LEVANO, L. *et al.* Competencias digitales y educación. **Propós. Represent.**, v. 7, n. 2, 2019. Disponível em: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000200022&script=sci_arttext. Acesso em: 10 jan. 2022.

O'LEARY, E. **Alcanzar el liderazgo**. Madrid: Editor Pearson. ISBN 842053062X, 9788420530628. 2017.

PALELLA, S.; MARTINS, F. **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. 3 ed. Caracas: FEDEUPEL, 2016.

PARRA, M. *et al.* Factores del clima organizacional existente en el área administrativa en empresas de Barranquilla. **Revista Espacios**, v. 39, n. 50, p. 21-35, 2018. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/329787896_Factores_del_clima_organizacional_existentes_en_el_area_administrativa_en_empresas_de_Barranquilla. Acesso em: 10 jan. 2022.

PEREIRA, A.; SOLÍS, D. Factores del clima organizacional. **Revista Scientific**, n. esp. 4, p. 95-115, 2019. e-ISSN: 2542-2987. Disponível em: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/383/515. Acesso em: 10 jan. 2022.

PILLIGUA, C.; ARTEAGA, F. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. **Cuadernos Latinoamericanos de Administración**, v. XV, n. 28, 2019. Universidad El Bosque, Colombia. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2022.

SUMBA, R.; MORENO, P.; VILLAFUERTE, N. Clima Organizacional como Factor del Desempeño Laboral en las Mipymes en Ecuador. **Ciencias Económicas y Empresariales**, v. 8, n. 1, p. 234-261, 2022.

VÁSQUEZ, J.; ORTIZ, V. Innovación educativa como elemento de la doble responsabilidad social de las universidades. IE Revista de investigación educativa de la REDIECH, v. 9, n. 17, 2018. Disponível em: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502018000200133. Acesso em: 10 jan. 2022.

YOPAN, J.; PALMERO, N.; SANTOS, J. Cultura organizacional. **Controversias y Concurrencias Latinoamericanas**, v. 11, n. 20, 2020. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>. Acesso: em 10 jan. 2022.

Processamento e editoração: Editora Ibero-Americana de Educação.
Revisão, formatação, normalização e tradução.

