

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

***RELAÇÃO ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL E PROFESSORES COMPETITIVOS
NAS ESCOLAS MUNICIPAIS 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: fortégaf@gmail.com



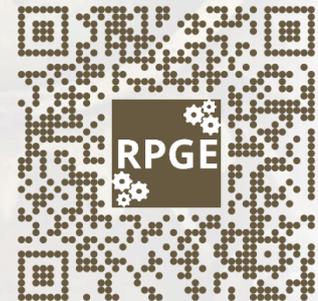
Mauricio ESPINOSA³
e-mail: mespinosa@umcervantes



Lucas CAMPBELL⁴
e-mail: lucascampbellcruz98@gmail.com

Cómo hacer referencia a este artículo:

ROJAS, O.; ORTEGA, F.; ESPINOSA, M.; CAMPBELL, L.
Relación entre el clima organizacional y la competencia docente en
escuelas municipales 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>



| **Presentado en:** 21/10/2022

| **Revisiones requeridas en:** 25/11/2022

| **Aprobado en:** 20/12/2022

| **Publicado en:** 09/03/2023

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

¹ Universidad Miguel de Cervantes (UMC), Santiago – Chile. Post Doctor en Finanzas.

² Universidad Miguel de Cervantes (UMC), Santiago – Chile. Socióloga. Magíster en Gestión Universitaria.

³ Universidad Miguel de Cervantes (UMC), Santiago – Chile. Contador Público y Contador Auditor. Magister en Gerencia y Políticas Públicas (USACH).

⁴ Universidad Miguel de Cervantes (UMC), Santiago – Chile. Doctorando en Economía.

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.

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.

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.

Introducción

En los tiempos actuales en el ámbito de la gestión gerencial, en el mundo internacional, se piensa que las instituciones aprovechan la posibilidad y el talento de las personas en todas las modalidades de esta; no solamente creando excelentes efectos; sino valorando que sus miembros progresen con una mejor rapidez, en la dignidad que son sujetos que se encuentran inmersos en una estructura organizativa que son entes activos y directos de la organización.

Por ello, en el entorno organizacional se detallan proporciones que determinan el modelo de dirección que predomina en la organización y, que fijan la inserción de orientaciones hacia el modelo de gestión que posee dicha organización; por ende, las premisas desarrolladas desde la innovación de la sociedad, la asistencia intensiva, el liderazgo impulsor, entre otros que concretan la moda de la práctica de la gestión a partir de la llamada época de la competitividad (YOPAN; PALMERO; SANTOS, 2020).

Desde esta visión se empodera una organización motivando la capacidad de adaptación a ambientes dinámicos de su talento humano orientándolos a ser competitivos y capaces, expandiendo sus habilidades hacia la creación de formas y patrones de pensamiento innovadores, visionarios y emprendedores. En consecuencia, señalan Yopan, Palmero y Santos (2020) que las instituciones emprendedoras culturizar a todo su equipo de trabajo, generando una empatía con sus colaboradores, compromiso, responsabilidad, aptitud social, trabajo con inteligencia, generar climas de confianza y por ende aumentar el rendimiento en la organización.

Consiguientemente, los dirigentes poseen conformar sucesos prácticos en el tratamiento hacia la gestión del talento humano para la expansión en la multitud de posibilidades de progresos en la labor que desempeñan (JARA *et al.*, 2018). Su beneficio está centrado en que los sujetos consigan y encausen la información en función de potenciar los conocimientos que se obtienen por medio del trabajo profesional y de relacionarse; así como la creencia en el reconocimiento para una toma de decisiones efectivas. Igualmente, se tiene la capacidad del trabajador motivado, con una perspectiva holística y globalizada del contexto, tanto interno como externo de la institución; es conducirá a dar respuesta a la efectividad de la misión y visión de la organización.

De esta manera, se enfoca como base de la organización a las personas que la integran y la percepción que éstas manifiestan de la misma, es así como a este aspecto se le denomina clima organizacional, referidos por Sumba, Moreno y Villafuerte (2022) como: “el aporte al desarrollo de cambio, especialmente de cultura dentro de las organizaciones puesto que el

estudio de la cultura organizacional, se enfoca en la organización como un todo de acuerdo al enfoque sistémico y todas sus características” (p. 242). Esto refiere que el clima está vinculado a las relaciones que tienen los trabajadores en la organización; dando como derivación las prácticas de manera personal y en equipo, dado que lo incube y pertenece a la institución afecta, de manera directa al personal que se encuentra en la misma.

En este orden y dirección, la competitividad de docente está cimentada en una composición de destrezas, experiencias, instrucciones, incentivo, valoraciones éticas, cualidades, emociones y otros mecanismos sociales y de conducta que se consiguen en conjunto para que las actividades se efectúen en escenarios específicos, de una manera efectiva (ACEVEDO *et al.*, 2020). Además, el desarrollo de una praxis gerencial es primordial en la promoción de los valores, particularmente, en la colaboración, capacitación del personal docente para incorporarse a una interacción dinámica a sus labores y el potenciamiento de las habilidades competitivas (LEVANO *et al.*, 2019).

En este escenario, a nivel nacional, en Chile, de acuerdo con Pereira y Solís (2019), el clima organizacional “es mejorado mediante la aplicación de una visión estratégica con prácticas desarrolladas por el equipo directivo que permita conducir y evaluar los procesos institucionales mediante alianzas estratégicas que admitan tanto a alumnos como docentes para el logro de los objetivos” (p. 101). Es decir, que los centros educativos se están ejerciendo un clima apropiado que incide en el potenciamiento en el ámbito educativo.

A pesar de, Pereira y Solís (2019) plantean que el clima organizacional en los establecimientos educativos en Chile “no siempre es el esperado por los profesionales y las razones, que se desconocen, son atribuibles al género de sus integrantes, o los años de servicio de los profesionales y no son pocos los que culpan al tipo de liderazgo” (p.97). Se observa que en algunas escuelas el clima se ha deteriorado, debido a que ha violentado el género y el tiempo que ha laborado en la institución.

De igual manera, Acevedo y Azocar (2020), exponen que el clima organizacional y la competitividad del docente, en algunos establecimientos educativos, presentan falencias, tales como: “un ambiente o clima complicado de distintas instituciones se debe, en gran manera, por la ausencia de competitividad y desarrollo de los estudiantes, la falta de compromiso y acompañamiento de administrativos y la inapropiada gestión de los agentes directivos” (p. 13). En otras palabras, se observa un clima poco prospero, ausencia de consolidación de competencias docentes y falta de potencial las actividades pedagógicas.

Lo expuesto, anteriormente, no escapa la Escuela Humberto Valenzuela, comuna de Arica-región de Arica, por medio de entrevistas no estructuradas realizada a los profesionales de la docencia indicaron el poco potenciamiento en las competencias que conduzcan a una competitividad en el ámbito laboral, clima organizacional hostil, ausencia de liderazgo que proporcione motivación en la formación de habilidades en el desarrollo de la práctica pedagógica y la existencia de un ambiente poco armónico con el personal directivo.

Por ello que, la ausencia de un clima organizacional apropiado y el fortalecimiento en la competitividad docente conduce a un comportamiento organizacional que será perjudicado de forma directa, los fines programados que dificultosamente se podrán cumplir, los resultados de las actividades no serán los óptimos, y al final dichas debilidades serán reflejadas en la calidad educativa de los estudiantes. De allí que, el objetivo, del presente estudio, consiste en Determinar la relación entre el clima organizacional y el docente competitivo de las Escuelas Municipales de Talca.

Revisión de la literatura

El clima organizacional se considera un medio determinante en las organizaciones, representando un procedimiento que accede al conocimiento de la estructura de una organización en correspondencia al funcionamiento de esta, Brito, Pitre y Cardona (2020) lo definen como un fenómeno de mediación que interviene entre los componentes que tiene resultados sobre la organización. Esto forma una proporción de las particularidades de la institución que involucran un conjunto de factores que se añaden para constituir un escenario profesional y personal, asignado a las características adecuadas que fijan el sello de la organización e influyen en la conducta de los sujetos en el contexto laboral.

De acuerdo con Blanco, Cerdas y García (2021) “se ve influenciado por factores tanto internos como externos, así como a las estructuras del sistema organizacional, lo que incide tanto en el comportamiento de los colaboradores, como en el funcionamiento de la organización, que actúa de forma sistémica” (p. 11). Por tanto, el clima organizacional se ve afectado por mecanismos, tanto interiores como exteriores que se reflejan claramente en el comportamiento de los empleados y, a su vez en el mando de la organización.

De igual manera, Gotera (2005), “si el ambiente organizacional frustra la satisfacción de las necesidades de los miembros, el clima organizacional tiende a mostrarse desfavorable y negativo” (p. 25). Significa que las situaciones de trabajo están sujetas a las transformaciones, dado que, cuando el clima es prospero para los educadores éste consigue sus niveles más

elevados e insuperables, sin embargo, puede ocurrir que el gerente carece de interés en potencial las relaciones entre el equipo que dirige se corre el riesgo que el clima sea negativo; generando un ambiente hostil, poco armónico, conflictivo y una atmósfera pesada.

El clima organizacional, según Pilligua y Arteaga (2019), comprende las sucesivas siguientes variables: “actitudes, valores, normas y sentimientos, que los trabajadores descubren que se hallan en la empresa en que laboran, por consiguiente, el clima organizacional, es un resultado de la interacción de los motivos íntimos del individuo” (p. 7). Significa que el clima envuelve cualidades, capacidades, reglas y emociones que los trabajadores revelan o se encuentran en la institución. Esto conduce a un clima como una combinación de sentido que tienen los sujetos sobre el rol que desempeña o en correspondencia con otros integrantes de la institución.

En este sentido, los factores laborales que actúan en el clima organizacional se encuentran: la motivación, valores organizacionales, liderazgo, innovación y cambio (Parra, et. al. 2018). La motivación está coherente con los componentes que consiguen una definitiva en el comportamiento de los integrantes de la institución, por lo que se deriva un elemento fundamental a favor de la institución. Según Alemán *et al.* (2018), “el término motivación deriva del verbo latino moveré, cuyo significado es mover, por lo tanto, motivación es la necesidad de activar la conducta dirigiéndola hacia la meta propuesta” (p. 125). Significa que la palabra motivación tiene su génesis en el vocablo moveré que envuelve a una persona a mantenerse activa, la provocación de estimular su comportamiento hacia un contexto, en especial para alcanzar los fines y propósitos.

Por su parte, García, Hernández y García (2018) destellan que “la motivación determina la conducta en los miembros de una organización, por lo que resulta un factor importante para el beneficio de esta. Desarrollando la capacidad de provocar, mantener y dirigir un determinado comportamiento de los trabajadores” (p. 9). La motivación está dirigida al comportamiento del trabajador en cuanto al cargo que desempeña; conformando una ventaja relevante hacia las funciones que ejerce.

Por su parte, los valores organizacionales, de acuerdo con Caro (2019) “conjunto de estructuras o sistemas de valores se le llama ideología, o filosofía organizacional” (p. 22). Es decir, la ideología esencial de la institución de principio a la misión y, esto caracteriza a la organización. Además, representa la actividad primordial de reflejar lo que la institución tiene la capacidad de efectuar o de suministrar el bien. Esto personifica un relevante componente que beneficia, en gran medida, a la organización para que perdure en el tiempo y en el espacio.

Mientras que el liderazgo, Galarza (2019) refiere que el liderazgo “es el proceso en el cual una persona ejerce la capacidad para intervenir y motivar a sus seguidores para que estos contribuyan con los propósitos organizacionales” (p. 15). El liderazgo, es una continuación donde un sujeto influye en la motivación, la provocación y los propósitos que se consiguen en un centro educativo. En otras palabras, es el arte de incidir sobre las personas para la promoción de espacios en el potenciamiento de sus funciones. De ahí el liderazgo de los directivos y el nivel de responsabilidad en las instituciones cultivan dominio sobre los trabajadores y, establecer los procesos de destrezas, convivencias, habilidades y competencias (O’LEARY, 2017).

En este sentido, la innovación y cambio hace alusión a los procedimientos creativos para la originar una disposición positiva; alcanzando a ser parte del estado cognoscitivo y de su recopilación en el comportamiento examinado como invención (GUEVARA *et al.*, 2021). Por ello, la innovación educativa es la cualidad y el procedimiento de investigación de nuevos sucesos, propuestas y aportes, verificadas de forma combinada, para dar respuestas a todas las situaciones conflictivas que suceden en la práctica; lo que inducirá a transformaciones en contextos y en la praxis de la organización educativa (VÁSQUEZ; ORTIZ, 2018).

Asimismo, la formación de calidad representa una manera que ejerce mejores en el talento humano, valoraciones éticas, responsabilidad que practican los derechos y la convivencia para la paz; generando oportunidades legítimas de progreso y prosperidad para ellos y el país. De ahí que la consolidación del docente competitivo representa el afianzamiento del educador está condicionado a partir de su labor innovadora (ESPINOZA; CAMPUSANO, 2019). Esto induce a una fuerza que estimula el desarrollo de tácticas transformadoras que se originan del interior de la organización.

Al hacer referencia al docente competitivo, se reseña a un profesional de la docencia que hace práctica hacia una formación educativa competitiva que, favorece a obstruir inequidad, focalizada en el centro educativo y en la que se integra toda la sociedad; distingue que el mejoramiento de la calidad involucra sistematizar acciones desde los educadores, de manera que su praxis y acciones didácticas se fomenten las competencias de los educandos, sin embargo, proporciona metodologías pedagógicas para la instrucción y el aprendizaje de los mismos; potenciando el desarrollo productivo y significativo (ASTRÁIN, 2019).

En este sentido, dentro de las acciones del docente competitivo se encuentra el desempeño eficaz que está centrado en el acatamiento del deber, el cumplimiento de los deberes inherentes a la labor de una forma satisfactoria que accede a la generación de un desempeño

valido (ESCRIBANO, 2018). Una ocupación importante de un líder es fijar el sistema de comprobación de desempeño de la institución, de tal manera que se tenga claro los componentes, pensamientos y fines en la trayectoria de la institución. El procedimiento del desempeño laboral del educador está centrado en actividades fundamentadas en la indagación perenne de su adecuada actuación, de esta forma caminará tomando conocimiento de los escenarios que se exhiben para su propia evaluación.

En este contexto, las acciones emprendedoras dentro de la consolidación del docente competitivo están referidas desde la manera de recapacitar, inferir y proceder en las oportunidades, diseñadas desde una visión globalizada y llevadas a efecto a través de un liderazgo efectivo y gestión de peligro, su consecuencia es la creación en la valoración que favorece al centro educativo y el ámbito que le rodea. Al respecto, ALDANA *et al.* (2019), exponen que “emprendimiento se conoce como la actitud y aptitud que toma un individuo para iniciar un nuevo proyecto a través de ideas y oportunidades” (p. 14). Es decir, simbolizan las habilidades, capacidad y competencias que toma un sujeto para propiciar planes por medio de conocimientos y conformidades.

Metodología

El estudio se situó en el enfoque cuantitativo, que consiste en el manejo de recolección y examinación de datos para responder las interrogaciones de la indagación y verificar los supuestos previamente determinados y, se apega a los cálculos numéricos, la valoración y frecuentemente en la utilización de los patrones de la población para el establecimiento exacto de la estadística de la conducta de los sujetos (HERNÁNDEZ; FERNÁNDEZ; BAPTISTA, 2014).

En este sentido, la población, según Hernández y Mendoza (2018) plantearon, “es el conjunto de todos los elementos de la misma especie que presenta una característica determinada o que corresponden a una misma definición” (p. 73). Es decir, conforman las personas que quieren indagar, para ello se utilizó una población de 58 docentes de las Escuelas Municipales de la Comuna de Talca. Asimismo, la muestra fue obtenida a través de una muestra no probabilista, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra” (p. 176). Esto significa, que en la selección de la

muestra no se efectúa la probabilidad, no se amerita de procesos involuntarios ni la complejidad en el accionar de fórmulas.

Por su parte, se utilizó la técnica de la encuesta la cual se aplicó bajo un instrumento denominado cuestionario. El cuestionario que utilizar está basado en un escalamiento tipo Likert, para lo cual se establecieron como alternativas de respuestas las siguientes opciones: siempre, algunas veces y nunca. Por lo tanto, el instrumento constó de diecisiete (17) ítems.

El procesamiento de los datos se empleó el paquete Excel. Este facilitó el análisis de los datos; y su organización en tablas de (frecuencia y porcentaje). Seguidamente se organizó la presentación de datos en forma escrita, es decir, se incorporarán los datos estadísticos recolectados, en forma de texto, a partir de una descripción de estos, atendiendo a la naturaleza de las variables e indicadores, y contrastando estos resultados con las bases teóricas desarrolladas.

Resultados

Los resultados emitidos en cuanto a la variable clima organizacional contiene los indicadores: liderazgo y factores del clima organizacional, en la cual se utilizó la escala de medición: Siempre (S, 5), casi siempre (CS, 4), a veces (AV, 3), casi nunca (CN, 2) y nunca (N, 1).

En cuanto a la dimensión liderazgo, muestran los resultados, el 57% señalo que el equipo directivo, siempre presenta un liderazgo autoritario. El 54%, de los docentes, manifestó que siempre, el equipo directivo mantiene el control de todas las actividades realizadas por los docentes, mientras que el 60% de los docentes encuestados señala que, siempre el equipo directivo carece de integración en el trabajo inmediato, a no ser que tenga instruir cómo se hace, el gerente solamente dispone, manda e intuye. Al respecto, Castaño (2013, p. 45):

Considerar el liderazgo autoritario porque se basa en el autoritarismo. El líder toma las determinaciones y los integran lo realizan. Le falta participar en el trabajo inmediato a no ser que tenga que enseñar cómo se hace, él lo que hace es mandar, organizar, entre otras. Suele decidir las tareas que hace cada miembro y los compañeros que tendrá cada uno de ellos.

La participación, en la toma de decisiones en asuntos referentes al rol directivo, el 51% los docentes señalaron que nunca les permiten participar, el 74% de los docentes indica que los líderes nunca crean un ambiente de trabajo que favorece la participación. El 66% de los docentes indican que nunca el líder ayuda la relación entre el equipo docente y el resto de los

integrantes de la institución. Según Robirosa *et al.* (2011) participar significa tomar parte de algo con otros, significa repartir o entrar activamente en la distribución (de responsabilidades, compromisos), significa comprometerse.

Lo referente a la colaboración, el 54% de los docentes señala que nunca el equipo directivo crea un ambiente donde los miembros se sientan parte y útiles para el logro de los objetivos. El 43% indicó que nunca el equipo directivo es capaz de involucrar a la inteligencia colectiva de los docentes, mientras que el 54% plantean que nunca ha existido un liderazgo colaborativo. Peñalver (2001), registra que la colaboración es ser capaz de involucra a la inteligencia colectiva.

El liderazgo que se observa en esta institución es el autoritario, porque se impone la autoridad del líder, por tanto, el líder indica la forma de trabajar y determina todas las decisiones de los funcionarios sin pedir la opinión a nadie. Además, los líderes no crean un ambiente de trabajo que favorezca la participación, ni la interacción entre docentes, lo que se refleja en sus respuestas. Peña *et al.* (2013) señalaron que “el clima organizacional se relaciona con el bienestar de las personas en su trabajo, su calidad de vida laboral y, en consecuencia, afectan su desempeño” (p. 13).

En lo que se refiere a la dimensión: Factores del clima organizacional se enfatiza las opiniones en la categoría casi nunca en un 51%, respectivamente, lo que indica que el equipo directivo no mantiene una comunicación efectiva, dado que no existe un clima organizacional basado en la comunicación efectiva, donde a través de espacios formales o informales, se establece una comunicación constante. Es interesante vislumbrar que el denominador común, hace referencia a una comunicación que se limita a momentos específicos por parte de los directivos a escuchar y atender a veces ciertas inquietudes y necesidades, lo que demuestra que las relaciones interpersonales nunca se afianzan demostrando que no existe miramiento por las insuficiencias propias y el apoyo por cada uno de los sujetos de los establecimientos escolares. Según Ansende (2014, p. 89) reseñan:

La comunicación en la organización es fundamental para su desarrollo y para su adecuación al entorno y a la globalización. En este sentido, son dos los principios fundamentales: primero poder desarrollar unas adecuadas estrategias de comunicación que ayuden a mejorar el clima laboral en una organización; además todo acto y conducta es una comunicación; y segundo, que, en un entorno laboral, en el cual se desempeña y se desarrolla un equipo de trabajo, la comunicación es el principal valor que permite formular soluciones y estrategias conjuntas para alcanzar los objetivos institucionales.

El autor focaliza que la comunicación en una institución es esencial para el progreso y para su acomodamiento en el contexto y en el mundo global. Por ello, se hace alusión a dos principios primordiales, uno de ellos la aplicación de acciones que conduzcan a una comunicación efectiva y lo segundo, un escenario laboral en la cual se potencia el desempeño y el equipo de trabajo donde se planteen soluciones a los conflictos que se puedan presentar en la institución. Suárez (1989) se inclina a definir “las relaciones humanas como esa interacción entre personas que lleva intrínseco un elemento fundamental, la aceptación personal y del otro” (p. 45).

Los porcentajes obtenidos para los indicadores de la variable clima organizacional, donde se evidencian porcentajes que están en la categoría muy en desacuerdo con un promedio de 37,8% manifestando que el clima organizacional, no consideran adecuado mejoramiento efectivo en las acciones vinculadas con la práctica pedagógica, no poseen un liderazgo que permita establecer de manera sistemática las tácticas para ser efectuadas de forma pertinente con un manejo adecuado de los recursos y la habilidad intelectual tiene que ver con las destrezas cognoscitivas, por consiguiente, carecen de la promoción de la comunicación ni relaciones interpersonales entre los miembros de la institución.

Por otra parte, el 66% indica que siempre está dispuesta y apertura a los cambios en las propuestas que se generan en la institución, mientras que el 51% casi siempre consideran que en la política educativa de la institución y la comunidad y tienen disposición y apertura a los cambios institucionales, mientras que el 57% indica que siempre está comprometido (a) con la visión y misión organizacional.

El compromiso presume un vínculo que envuelve la conducta o la destreza de las personas, donde es fundamental que dicho vinculo envuelva una actuación y en especial un sentido de acción hacia las cosas. Por ello, los docentes manifiestan que ellos están comprometidos con la visión, misión, muestran aperturas a los cambios y que están involucrados con las políticas educativas de la institución.

En cuanto a las comprobaciones de hipótesis se realizó a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman, plantea que influye significativamente el clima organizacional sobre el nivel de actuación con un valor de 0,835 y que esta es directamente proporcional, también se debe destacar el rechazo de la hipótesis nula, debido a que el valor de significancia es $< 0,05$ y aceptando que las variables tienen relación entre sí indicando que el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con el docente competitivo, con un nivel de confianza de 95%.

Tabla 1 – Resumen de las correlaciones de la variable con los indicadores

	Clima organizacional	Docente competitivo	Iniciativa	Compromiso	Actuación	
Clima organizacional	1,000	,817**	,785**	,787**	,845**	
Docente competitivo	,817**	1,000				
Rho de Spearman	Iniciativa	,785**	--	1,000	--	---
	Compromiso	,787**	--	--	1,000	-
	Actuación	,845**	--	--	--	1,000

Fuente: Elaboración propia

Discusión

El sentimiento hacia la organización expresada a través de la responsabilidad en asumir las tareas con desafíos, riesgos y alto grado de disposición no se identifica en la institución y sus miembros; asimismo hay inexistencia de un ambiente grato y de buenas relaciones sociales, por lo que los niveles de cooperación y énfasis en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores, es bajo. En consecuencia, se aprecia la presencia de un carácter normativo, por lo que el sentimiento de pertenencia hacia la misma no se visualiza en su totalidad.

De igual manera, el liderazgo en la gerencia no motiva a participar y establecer relaciones de cordialidad y vinculación afectiva entre los miembros de la institución; esto se percibe a través de la actitud asumida por el directivo cuando no considera ni delega funciones para el desarrollo del trabajo efectivo entre los miembros de la organización.

Se requiere considerar que el clima organizacional se constituye desde la percepción que los miembros tienen de la institución, resultando de esta manera una visión compartida, por tanto, como parte hacia la consolidación del docente competitivo se requiere exhibir un desempeño eficaz desde la funciones mediadora y orientadora de la práctica educativa del maestro que resalte el carácter innovador, transformador y de cambio del docente; proporcionando ayuda al educando, facilitando estrategias que coadyuven a la adquisición de hábitos positivos que generen en el ser humano bienestar, armonía y calidad de vida.

En tal sentido, el diseño de estrategias competitivas define a un docente que orienta la enseñanza hacia la promoción del aprendizaje significativo, en el que se vincula el conocimiento con el entorno de los alumnos; por lo cual se desarrollan en estas actitudes, aptitudes y conocimientos emprendedores que permiten transformar ideas en acciones productivas, que impactaran favorablemente en la cotidianidad del ser.

Todos los factores expresados requieren estar asociadas a los componentes estratégicos: Comunicacionales, planeación, administración y trabajo en equipo. De allí que las habilidades competitivas son necesarias para consolidar la función humanista y de liderazgo del docente en la necesidad de involucrar al entorno educativo en la búsqueda del éxito como principio fundamental de la acción docente.

REFERENCIAS

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. Disponible: <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/58269/1/Sara%20Astr%C3%A1in.pdf>. Acceso: 10 enero 2022.

BLANCO, S.; CERDAS, V.; GARCÍA, J. Clima organizacional en centros educativos públicos costarricenses: un análisis multifactorial. **Revista Educación**, v. 45, n. 1, 2021. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v45n1/2215-2644-edu-45-01-00183.pdf>. Acceso: 10 enero 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. Disponible: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000100141&script=sci_arttext&tlng=es. Acceso: 10 enero 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. Disponible: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842019000100003. Acceso: 10 enero 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. Disponible: <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>. Acceso: 10 enero 2022.

ESPINOZA, E.; CAMPUSANO, J. La formación por competencias de los docentes de educación básica y media. **Conrado**, v. 15, n. 67, 2019. Disponible: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200250. Acceso: 10 enero 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. Disponible: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/79854/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acceso: 10 enero 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. Disponible: <https://www.redalyc.org/journal/290/29066223012/html/>. Acceso: 10 enero 2022.

HERNÁNDEZ, R.; FERNÁNDEZ, C.; BAPTISTA, P. **Metodología de la investigación**. 5 ed. México: McGraw Hill, 2014. ISBN: 978-607-15-0291-9 Disponible: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20de%20Edici%C3%B3n%20de%20Edici%C3%B3n.pdf. Acceso: 10 enero 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. Disponible: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>. Acceso: 10 enero 2022.

LEVANO, L. *et al.* Competencias digitales y educación. **Propós. Represent.**, v. 7, n. 2, 2019. Disponible: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000200022&script=sci_arttext. Acceso: 10 enero 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. Disponible: https://www.researchgate.net/publication/329787896_Factores_del_clima_organizacional_existentes_en_el_area_administrativa_en_empresas_de_Barranquilla. Acceso: 10 enero 2022.

PEREIRA, A.; SOLÍS, D. Factores del clima organizacional. **Revista Scientific**, n. esp. 4, p. 95-115, 2019. e-ISSN: 2542-2987. Disponible: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/383/515. Acceso: 10 enero 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. Disponible: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>. Acceso: 10 enero 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. Disponible: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502018000200133. Acceso: 10 enero 2022.

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

Procesamiento y edición: Editora Ibero-Americana de Educação.
Corrección, formateo, normalización y traducción.

