



EL CLIMA LABORAL Y LA INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE CASO DE ESTUDIO FACULTAD DE CIENCIAS ESPOCH

Ing. Janneth Alejandra Viñán Villagrán Mgs.

Magíster en Gestión de Talento Humano
Docente Escuela Superior Politécnica de Chimborazo
janinavv@hotmail.com

Ing. Mariana Isabel Puente Riofrío Mgs.

Magíster en Pequeñas y Mediana Empresas mención Finanzas
Diplomado Superior en Proyectos y Transferencia de Tecnologías
vikybelrd@gmail.com

Ing. Fausto Francisco Navarrete Chávez Mgs.

Magíster en Gestión de Proyectos Socio Productivos
dimtelc_rio@hotmail.com

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Janneth Alejandra Viñán Villagrán, Mariana Isabel Puente Riofrío y Fausto Francisco Navarrete Chávez (2017): "El clima laboral y la influencia en el desempeño docente. Caso de estudio Facultad de Ciencias ESPOCH", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (julio 2017). En línea: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/07/clima-laboral-docente.html>

Resumen

La presente investigación nace de la necesidad de determinar la relación que existe entre las variables Clima Organizacional y Desempeño Laboral. Para ello, se toma como fuente de investigación al personal Docente de Facultad de Ciencias de la ESPOCH, institución pública pionera en educación a nivel nacional. En lo que respecta al Desempeño Docente, esta investigación tiene como instrumento al Reglamento de Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico, La aplicación de los instrumentos elaborados para el efecto por la Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad (DEAC) y la Comisión General de Evaluación Interna (CGEI, tienen por propósito final el servir para el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño académico.

El Clima Laboral, se ha tomado como referencia aplicativa un instrumento de investigación denominado "Manual Escala Laboral CL-SPC", que ha sido diseñado por la Dra. Sonia Palma Carrillo, como parte de sus actividades de profesora investigadora. Es un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems. Concluye el trabajo con una presentación de un Plan de Mejora sobre la base de los resultados analizados y relacionados con el factor clima organizacional de la Facultad de Ciencias. Los resultados obtenidos han sido correlacionados y se ha determinado que efectivamente, el

Clima Organizacional si influye, efectiva y positivamente en el Desempeño Docente. Este modelo una vez socializado se promoverá su aplicación en otras instituciones de educación superior.

Abstract

This research stems from the need to determine the relationship between organizational climate variables and job performance. For this purpose, it is taken as a source of research teaching staff of, Faculty of Science at ESPOCH, public education institution pioneering nationwide. With regard to teacher performance, this research is the regulation instrument Comprehensive Assessment of Academic Staff performance, applying the tools developed for this purpose by the Office of Evaluation and Quality Assurance (DEAC) and the General Committee Internal Evaluation (CGEI, have the ultimate purpose to serve to improve the quality of work and academic performance. The second variable that consolidates this work is the Working Environment, has been taken as reference applicative a research tool called "Manual Labor CL-scale SPC "which has been designed by Dr. Sonia Carrillo Palma as part of its activities in research professor. It is an instrument designed with the Likert technique comprising at its end a total of 50 items release. Concludes Working with a presentation of an Improvement Plan based on the results analyzed and related to the organizational climate factor of the Faculty of Sciences. The results have been correlated and determined that indeed, if it influences the organizational climate, and positively effective teacher performance. This model once socialized application in other institutions of higher education will be promoted.

Palabras claves

Clima Organizacional; Desempeño Docente.

Keywords

Organizational climate; Teaching Performance.

INTRODUCCIÓN

Las instituciones y organizaciones de todo tipo, sean éstas públicas y/o privadas evidencian hoy en día a más de un crecimiento estructural, una exigencia espontánea en el mejoramiento funcional de las acciones encaminadas a mantener estándares de la calidad y especialmente de atención a los clientes y usuarios; todo esto como un mecanismo idóneo para mantenerse “vigentes en el mercado”

Dentro de este contexto, y haciendo una analogía local, encontramos a la institución de educación pública ubicada en la zona central del Ecuador en la Provincia de Chimborazo,

creada el 18 de abril de 1969, inicia sus actividades académicas el 2 de mayo de 1972. Esta institución se ha convertido en una universidad pionera en la educación a nivel nacional y con un alto auge de demanda de bachilleres por continuar sus estudios en dicha institución. Cada año acoge en su seno a estudiantes de diversas latitudes del país y del extranjero, especialmente de Colombia y Perú. En cuanto a sus actividades ha participado en múltiples convenios, concursos y demás que han ayudado a lograr su alto reconocimiento educativo y académico tanto a nivel local como internacional.

La plantilla de docentes de esta IES chimboracense, y concretamente quienes pertenecen a la Facultad de Ciencias, serán objeto de este estudio. Con ellos se abordará el análisis de dos variables fundamentales dentro del quehacer universitario y que tienen un gran impacto en los procesos de aprendizaje. La primera se refiere al Desempeño Docente, y la otra al Clima Laboral.

En lo que respecta al Desempeño Docente, esta investigación toma como fuente fidedigna los resultados arrojados por el INFORME DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO ACADÉMICO POR FACULTADES Y CARRERAS, PERIODO ACADÉMICO OCTUBRE 2016 – MARZO 2017, de la Facultad de Ciencias.

Cabe indicar que este proceso de Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico, está aprobado con Resolución 014.CP.2015 y tiene como instrumento al Reglamento de Evaluación Integral al Desempeño del Personal Académico, La aplicación de los instrumentos elaborados para el efecto por la Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad (DEAC) y la Comisión General de Evaluación Interna (CGEI, tienen por propósito final el servir para el mejoramiento de la calidad del trabajo y desempeño académico. La evaluación individual del desempeño del personal académico no tiene carácter punitivo, sino, correctivo y de mejoramiento continuo para la calidad educativa".

La segunda variable que consolida este trabajo es la de Clima Laboral, en esta por afinidad se ha tomado como referencia aplicativa un instrumento de investigación denominado "Manual Escala Laboral CL-SPC", que ha sido diseñado por la Dra. Sonia Palma Carrillo, como parte de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral definida operacionalmente como la "percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral".

DESARROLLO

1. Clima Laboral

1.1 Concepto

Al hablar sobre clima laboral se hace referencia a un componente multidimensional de elementos en función de términos de la estructura organizacional, tamaño de la entidad o institución, estilos de liderazgo, modos de comunicación, que influyen en el comportamiento de los individuos en el trabajo (Quinteros et al., 2008)

La dinámica de las organizaciones en general públicas o privadas, se caracteriza por enfrentar de manera permanente escenarios cambiantes, éstos a su vez generan una serie de actuaciones y comportamientos organizacionales frente a sus clientes tanto internos como externos, que tienen como propósito principal la mejora en el servicio de atención y la optimización del funcionamiento organizacional.

Este contexto no escapa a las instituciones de educación a todos los niveles y en el caso precedente a las de nivel superior, las que tienen el reto de formar profesionales competitivos que puedan enfrentar con solvencia las exigencias que la sociedad y las empresas demandan de estos profesionales. De allí que las organizaciones busquen establecer entre sus actores un ambiente de trabajo que les permita desarrollar sus actividades de manera armónica, y por ende cumplir con sus objetivos institucionales con altos niveles de efectividad. En el caso de las universidades actores principales del servicio son el personal docente y administrativo respectivamente.

El ambiente de trabajo o laboral en el argot organizacional se lo conoce como clima laboral, que resume en su esencia –en el caso educativo- que las conductas y actitudes de los docentes y empleados administrativos estarían influidas por algo más que la disposición y la habilidad personal, sino también por el entorno específico en el cual ejecutan su trabajo

(Chiavenato, 2009, pág. 62), dice:

“...el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades”.

Desde esta perspectiva, el estudiar el clima organizacional o laboral de una organización -en este caso educativa-, permitiría disponer de información sobre la forma en que los actores ven a la institución, al ser así, se pueden desarrollar espacios más abiertos de comunicación y retroalimentación de cara a una mejora continua en el funcionamiento de la institución. .

En el Ecuador, en el Plan Decenal de Educación, período 2006-2015, en el contenido de la Política 6, hace alusión a la “obligatoriedad del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y de la implementación de un sistema de evaluación que tienda hacia una educación de calidad, calidez, equitativa y democrática”.

Si bien es cierto que a nivel estatal se realizan procesos de evaluación al desempeño profesional docente universitario, a la fecha existen muchas instituciones de educación superior que no logran llegar a alcanzar niveles anhelados en la calidad educativa. Una causal podría ser el hecho de que en esas instituciones el modelo de gestión de la calidad no está orientado hacia la evaluación permanente y mejora continua, en las prácticas pedagógicas; de gestión de docentes y directivos; lo cual se refleja directamente en el nivel de aprendizaje que alcanzan los estudiantes.

1.2 Competentes del Clima Laboral

Con frecuencia diferentes autores consideran los siguientes aspectos como componentes y determinantes del clima laboral (Salazar et al., 2009).

- a. Ambiente físico: representa las instalaciones, el equipamiento, el espacio físico de la organización entre otros.
- b. Características estructurales: lo constituye el tamaño de la entidad, su estructura formal, estilo de dirección.
- c. Ambiente Social: abarca aspectos como los conflictos entre personas o departamentos, estilos de comunicación, etc.
- d. Características personales: aptitudes y actitudes.
- e. Comportamiento organizacional: considera aspectos como la productividad, satisfacción laboral, nivel de rotación, ausentismo.

Los componentes antes mencionados configuran el clima laboral de una organización, constituyéndose así como el producto de la percepción de dichos componentes por sus miembros, es decir; el clima laboral es la interacción de las características de las personas y las organizaciones.

1.3 Importancia del Clima Laboral

La importancia del enfoque del clima laboral residen en el hecho que el comportamiento de un miembro de la organización no es el resultado de los factores organizacionales antes mencionados, sino que depende de la percepción que el individuo tenga sobre estos factores,

dicha percepción dependerá de las actividades, interacciones y diferentes experiencias de cada uno de los miembros con la organización.

De ahí es que el clima laboral refleja las interacciones entre las características personales y laborales (Caligiore y Díaz 2003)

1.4 Justificación de estudio del Clima Laboral

El Clima Organizacional y su estudio en las organizaciones públicas y privadas, significan un referente de preocupación y mejora que beneficia el accionar armónico de las empresas y por ende incide en los niveles de productividad que se puedan alcanzar, toda vez que en este proceso interviene el principal recurso de la empresa el ser humano.

Los diversos estudios van demostrando fehacientemente que el ambiente en el que una persona desarrolla su trabajo tiene importancia desde el punto de vista funcional tanto en el orden interno como de cara al contexto externo (imagen) y producto de ello su nivel de compromiso con la consecución de los objetivos institucionales.

La investigación parte de la realidad y problemática potencial que existe en el clima organizacional de la Facultad de Ciencias. Sobre esa situación presenta planteamientos teóricos y experiencias análogas sobre el tema, con el propósito de determinar buenas prácticas de actuación en beneficio de la mejora del ambiente laboral de la institución y su incidencia en la eficiencia de trabajo del personal de esta Facultad.

2. Desempeño Laboral

En forma general el desempeño a los empleados, en el presente caso de estudio a los docentes, ha evolucionado con sistemas tradicionales de evaluación por lo que suelen ser subjetivos, limitan los factores de evaluación y no permiten proporcionar retroalimentación, ni comparaciones de participación activa del empleado. Al desarrollar la gestión de desempeño de forma adecuada se analiza el desempeño actual y futuro del individuo, considerando la relación existente entre misión, visión, objetivos estratégicos, cultura organizacional y perfiles de comportamiento (Arboleda, 2012).

2.1 Evaluación del Desempeño

La Evaluación del desempeño constituye un proceso sistemático, con validez y confiabilidad de métodos y procedimientos que proporcionan juicios objetivos e imparciales. Esta evaluación permite determinar lo que cada organización debe realizar para que el negocio sea más productivo y pueda reaccionar a los cambios del entorno, analizando si los objetivos planteados se han cumplido.

En conclusión la evaluación del desempeño se relaciona con todos los procesos de gestión de talento humano.

2.2 Razones para realizar una evaluación de desempeño

Dentro de las razones para ejecutar una evaluación de desempeño se encuentra el apalancamiento de los sistemas de recompensas, la información de resultados y acciones para realizar mejorar.

La realización de una evaluación de desempeño se la realiza porque permite:

- Asignar recursos a un ambiente dinámico.
- Motivar a los empleados
- Realizar un feed back del desempeño de los empleados
- Entrenar a los empleados
- Cumplir con las metas establecidas.

. 2.3 Justificación para el caso de estudio

El estudio permitirá introducir cambios planificados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional del sistema de gestión que conforma la Facultad. Además motivaría a que este proceso sea de tipo periódico y así poder disponer de información relevante para la toma de decisiones en el funcionamiento de la Facultad de Ciencias.

De igual forma, este trabajo reforzaría uno de los objetivos de la política pública en el ámbito de la formación y desarrollo del talento humano ya que estaría alineada a los preceptos del Plan Nacional del Buen Vivir, concretamente en el ámbito meso a los Objetivos Nacionales para el Buen Vivir, Objetivo 4. “Fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía” y dentro de éste al numeral y dentro de éste a la política 4.5. “Potenciar el rol de docentes y otros profesionales de la educación como actores clave en la construcción del Buen Vivir”.

De acuerdo al Reglamento Integral de Evaluación Integral al personal académico de la ESPOCH en su artículo 5 determina las funciones de docencia a evaluarse. ESPOCH, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, bajo responsabilidad y dirección del profesor;
- Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros;
- Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes o PEAs;
- Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.

METODOLOGÍA

La presente investigación fue realizada en la facultad de Ciencias de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, la población investigada fue de 41 docentes, a los cuales se aplicó instrumentos de medición para establecer como el clima organizacional (laboral) ha incidido en su desempeño docente y administrativo.

La información obtenida ha permitido establecer la necesidad de aplicación de una propuesta de mejoramiento del clima organizacional que promueva el desempeño, especialmente en el colectivo de los docentes.

Para el Clima Organizacional, se aplicó un instrumento de investigación denominado “Manual Escala Laboral CL-SPC”, diseñado por Sonia Palma Carrillo, como parte de sus actividades de profesora investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral definida operacionalmente como la “percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral”. En el documento en mención se han considerado los factores o dimensiones considerados por la operacionalización de variables. Estos 50 ítems, han sido agrupados en dimensiones como se evidencia en el cuadro 1

Cuadro 1 Dimensiones Escala de Clima Laboral CL-SPC

Factores o Dimensiones	Concepto
1. AUTOREALIZACION	Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.
2. INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.
3. SUPERVISION	Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.
4. COMUNICACION	Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la institución como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.
5. CONDICIONES LABORALES	Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendada.

Fuente: Palma (1999) Manual Escala Laboral CL-SPC

En lo que respecta a la evaluación del desempeño, se aplicó un instrumento aprobado por la Dirección de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad (DEAC) y la Comisión General de Evaluación Interna (CGEI) de la IES, en el que constan criterios puntuales que permiten de una parte evaluar al personal académico, y de otra evaluar globalmente las carreras para el periodo Octubre 2016- Marzo 2017 considerando que los instrumentos aplicados permiten conocer el desempeño individual de los docentes como la práctica del colectivo de personal académico en cada una de las carreras, para el caso de estudio los que pertenecen a la la Facultad de Ciencias

Cuadro 2. Estándares, Evaluación Académica Docentes de la Facultad de Ciencias.

Criterios de Evaluación /Estándar	Alcance del Estándar
PROCESO DOCENTE – EDUCATIVO	Determina el valor consignado en el estándar. El estándar se constituye en el núcleo central del proceso y las preguntas relacionadas a cuestiones académicas abarcan gran parte de las actividades del desempeño académico.
RELACIÓN DOCENTE ESTUDIANTE	Miden el trato del docente con el estudiante.
INVESTIGACION FORMATIVA	Se centra en cuestionar sobre una lógica investigativa a través de la organización de actividades y el uso metodologías orientadas a solucionar problemas relacionados con la carrera a través de la investigación.
ARTICULACIÓN CON POLÍTICAS Y LÍNEAS	Busca determinar si la investigación responde a las políticas y líneas definidas por la carrera.
RESPONSABILIDAD ACADÉMICO – ADMINISTRATIVA	Se centra en conocer cuál es el cumplimiento del docente en relación a la entrega de instrumentos académicos, su asistencia y puntualidad

Fuente: Palma (2004) Manual Escala Laboral CL-SPC

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo y cualitativo, pues se realizó una descripción del fenómeno de estudio, permitiendo describir los principales componentes del Clima Organizacional del caso de estudio y su incidencia en el desempeño laboral tanto de personal administrativo como docente.

RESULTADOS

Se aplicó dos encuestas una enfocada para el clima laboral y la otra para determinar el desempeño docente, a continuación se presenta los resultados de validación de los instrumentos a través de juicio de expertos (Cuadro 3)

Cuadro 3. Resultados cuestionario para determinar validez a través de juicio de expertos.

No.	VALORACIÓN DEL CUESTIONARIO	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3	EXPERTO 4	TOTAL	%
1	Las preguntas son sencillas y claras en su contenido y respuesta	4	4	4	4	16	100
2	Los contenidos de cada pregunta tienen relación con el factor a investigar	4	4	4	4	16	100
3	El servidor podrá comprender las preguntas planteadas	3	4	4	4	15	93.8
4	El sistema de valoración de las preguntas es el adecuado	4	4	4	4	16	100
5	Las preguntas abarcan los aspectos del clima organizacional investigado	3	3	4	4	14	87.5
6	Las preguntas planteadas hacen factible obtener el dato que se pretende recoger	3	4	4	4	15	93.8
		VALORACION DEL FORMULARIO 4= MUY ADECUADO ;3= ADECUADO; 2= POCO ADECUADO; 1= NADA ADECUADO					

Fuente: Investigación de Campo

La confiabilidad en esta investigación se determinó mediante el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach) que según Gómez J. (s/a) lo define en un “índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información correcta, se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes”.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right] \quad (1)$$

Dónde:

K: El número de ítems

S_i²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_t²: Varianza de la suma de los Ítems

α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

Cuadro 4 Escala: análisis de Fiabilidad Encuesta de clima laboral ESPOCH

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	40	97,6
	Excluidos ^a	1	2,4
	Total	41	100,0

^a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Instrumentos Aplicados a la población caso de estudio

Elaborado por: Autores

Cuadro 5 Estadísticos de fiabilidad

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,972	0.975	40

Fuente: Instrumentos Aplicados a la población caso de estudio

Elaborado por: Autores

Luego de haber realizado la parte estadística de confiabilidad de datos se establece la comprobación de hipótesis para terminar si existe influencia del clima laboral sobre el desempeño docente.

Comprobación de Hipótesis

La comprobación de la hipótesis también se realizó en base al cálculo de la distribución del Chi Cuadrado, con todas las preguntas de cada variable. Posteriormente se tomaron los resultados de la encuesta y se relacionaron con los valores esperados que se tenía previsto.

$$x^2 = \frac{\sum(f_o - f_e)^2}{f_e} \quad (2)$$

Cuadro 6. Chi Cuadrado SPSS

Estadísticos de contraste	Chi-cuadrado	gl	Sig. asintót.
edad	3,927 ^a	5	,560
sexo	,024 ^b	1	,876
Existen oportunidades de progresar en la institución	16,268 ^c	3	,001
Se siente comprometido con el éxito de la institución	6,122 ^c	3	,106
El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	12,951 ^c	3	,005
Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	12,951 ^c	3	,005
Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	15,878 ^c	3	,001
El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	5,341 ^c	3	,148
Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	9,634 ^c	3	,022
En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	16,268 ^c	3	,001
En mi oficina, la información fluye adecuadamente	5,927 ^c	3	,115
Los objetivos de trabajo son retadores	12,951 ^c	3	,005
Se participa en definir los objetivos y acciones para lograrlo.	22,122 ^c	3	,000
Cada empleado se considera factor clave para éxito de la institución.	17,439 ^c	3	,001
La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.	14,902 ^c	3	,002
En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa	10,220 ^c	3	,017
Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	7,488 ^c	3	,058
Se valora los altos niveles de desempeño	10,024 ^c	3	,018
Los trabajadores están comprometidos con la institución	10,220 ^c	3	,017
Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	8,829 ^d	2	,012
Existen suficientes canales de comunicación	16,400 ^e	3	,001
El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	25,707 ^f	4	,000
Los supervisores expresan reconocimientos por los logros	14,000 ^e	3	,003
En la institución se hacen mejor las cosas cada día.	22,902 ^c	3	,000
Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	14,122 ^c	3	,003
Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	15,488 ^c	3	,001
Se cuenta con la oportunidad de hacer el trabajo lo mejor que se puede.	10,220 ^c	3	,017
Las actividades en las que se trabajan permiten aprender y desarrollarse	21,146 ^c	3	,000
Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	28,951 ^c	3	,000
Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	26,610 ^c	3	,000
En la institución se afrontan y superan los obstáculos	27,976 ^c	3	,000
Existe una buena administración de los recursos	13,220 ^d	2	,001
Los jefes promueven la capacitación que se necesita	30,902 ^c	3	,000
Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.	26,220 ^c	3	,000
Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	29,610 ^f	4	,000
La institución promueve y fomenta la comunicación interna	12,049 ^d	2	,002
La remuneración es atractiva en comparación con otras instituciones	19,390 ^c	3	,000
La empresa promueve el desarrollo del personal	23,683 ^c	3	,000
Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.	34,805 ^c	3	,000
Los objetivos del trabajo están claramente definidos	22,707 ^c	3	,000
El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen	32,463 ^c	3	,000
Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	30,512 ^c	3	,000
Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	32,463 ^c	3	,000
Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución	20,951 ^c	3	,000
El trabajo se realiza en función a métodos y planes establecidos	28,951 ^c	3	,000
Existe colaboración entre el personal de las diferentes oficinas	23,098 ^c	3	,000
Se dispone de tecnología que facilite el trabajo	23,098 ^c	3	,000
Se reconocen los logros en el trabajo	30,512 ^c	3	,000
La organización es buena opción para alcanzar calidad de la vida laboral	31,683 ^c	3	,000
Existe un trato justo en la institución	38,317 ^c	3	,000
Se conocen los avances en las otras áreas de la institución	47,659 ^f	4	,000
La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	33,634 ^c	3	,000

Fuente: Instrumentos Aplicados a la población caso de estudio

En el cuadro 6 se muestra el cálculo de Chi cuadrado de los instrumentos aplicados a la población de estudio. Los métodos de contraste de hipótesis tienen como objetivo comprobar si determinado supuesto referido a un parámetro poblacional, o a parámetros análogos de dos o más poblaciones, es compatible con la evidencia empírica contenida en la muestra. Los supuestos que se establecen respecto a los parámetros se llaman hipótesis paramétricas. Para cualquier hipótesis paramétrica, el contraste se basa en establecer un criterio de decisión, que depende en cada caso de la naturaleza de la población, de la distribución de probabilidad del estimador de dicho parámetro y del control que se desea fijar a priori sobre la probabilidad de rechazar la hipótesis contrastada en el caso de ser ésta cierta. (Cuadras. 2016).

En todo contraste intervienen dos hipótesis. La hipótesis nula (H_0) es aquella que recoge el supuesto de que el parámetro toma un valor determinado y es la que soporta la carga de la prueba. La decisión de rechazar la hipótesis nula, que en principio se considera cierta, está en función de que sea o no compatible con la evidencia empírica contenida en la muestra. El contraste clásico permite controlar a priori la probabilidad de cometer el error de rechazar la hipótesis nula siendo ésta cierta; dicha probabilidad se llama nivel de significación del contraste (α) y suele fijarse en el 1%, 5% o 10%.

La proposición contraria a la hipótesis nula recibe el nombre de hipótesis alternativa (H_1) y suele presentar un cierto grado de indefinición: si la hipótesis alternativa se formula simplemente como 'la hipótesis nula no es cierta', el contraste es bilateral o a dos colas; por el contrario cuando se indica el sentido de la diferencia, el contraste es unilateral o a una sola cola.

Cuando se realiza un contraste con el SPSS no se fija el nivel de significación deseado, el programa calcula el valor-p o significación asintótica, que es la probabilidad de que el estadístico de prueba tome un valor igual o superior al muestral bajo el supuesto de que la hipótesis nula es cierta. Por tanto, si el valor-p es menor o igual que el nivel de significación deseado se rechazará H_0 . Un valor-p próximo a cero indica que se rechazará la hipótesis nula (H_0) para cualquier nivel de significación.

De acuerdo a lo citado, y debido a que el valor P (Significancia Bilateral Asintótica obtenida), es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice que el clima organizacional Si incide en el Desempeño Docente del caso de estudio. Por otro lado, el coeficiente de determinación R^2 lineal es de 0.898, que según Salkind (1999, pág. 227) es "la cantidad de varianza de una variable que se explica por la otra".

En otras palabras, significa que el 89% de datos correspondientes al desempeño docente es influenciado directamente a medida que el clima organizacional cambia. Conforme lo expuesto, se puede concluir que el clima organizacional mejora el desempeño docente de los

colaboradores, adquiriendo más capacidad de ser innovador y líder. Esto se alcanza en base a adecuados niveles de motivación y comunicación interna, aspectos que la Universidad puede gestionar para identificar y retener al personal.

CONCLUSIONES.

El desempeño docente académico, luego de la aplicación de los instrumentos se determinó que en el caso de estudio, este desempeño representa una fortaleza la actividad docente, acentuando un nivel alto de participación y vinculación con los estudiantes en función de los logros de aprendizaje del período académico. El docente promueve con el ejemplo la formación y desarrollo de una personalidad humanística en el estudiante, generando un ambiente de respeto, confianza, cordialidad sin discriminarlos y orientando sus acciones para que cumplan con sus resultados de aprendizaje planteados.

Las condiciones laborales, se califican de manera positiva, pues guardan relación con la visión institucional. Las personas encuestadas consideraron que los equipos de trabajo están correctamente integrados y los recursos asignados se administran de manera eficiente, dando como conclusión final que el ambiente laboral en el que desarrolla sus actividades los docentes de la Facultad de Ciencias de la ESPOCH, influye directamente en su desempeño laboral, como se comprobó con los instrumento de evaluación planteados, evidenciando así un involucramiento laboral en el cumplimiento de sus actividades tanto académicas como administrativas.

BIBLIOGRAFÍA

- Arboleda Abril, A. C. (2012). Análisis comparativo de la evaluación de potencial con otros sistemas de evaluación del desempeño (Master's thesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).
- Barreto, C. (agosto de 2012). Evaluación Docente. Obtenido de Repositorio de la UTP: <http://dspace.utpl.edu.ec/>
- Bermúdez, A. (2010). La gestión de recursos humanos en el desarrollo de equipos de alto rendimiento como ventaja competitiva. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Caligiore Corrales, I., & Díaz Sosa, J. A. (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso. Revista venezolana de gerencia, 8(24).
- Chiavenato, I. (1999). Introducción a la teoría general de la administración. Mexico: Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Administración de los Recursos Humanos. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2010). Gestión del Talento Humano (8 ed.). Mexico: McGraw-Hill.
- Cuadras, C. M. (2016). Problemas de probabilidades y estadística. Vol. 2. Inferencia estadística. Edicions Universitat Barcelona.
- Dalton M, D. G. (2007). Relaciones Humanas. Mexico: Thomson Learning.

- De Olivera, P. (2010). *Técnicas de Liderazgo Hoy*. San Pablo-Brasil: Editorial Santuario.
- Díaz de Rada, V. (2005). *Manual de Trabajo de Campo en la Encuesta*. Madrid: EFCA S.A.
- Dressler, G. (1979). *Organización y administración, enfoque situacional*. Mexico: Prentice Hall.
- ESPOCH (2015). *Reglamento Integral de Evaluación Integral*
- Fernandez, S. (2012). *Estadística Descriptiva*. Madrid-España: ESIC.
- Fernando, T. (2001). *El clima organizacional Perfil de empresas Colombianas*. Medellín: Cincel Ltda.
- Goleman, D. (2011). *Inteligencia Emocional*. Barcelona-España: Kairos.
- Gonzalez, M. B. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional en pymes: caso catering gourmet de Durango, MÉXICO. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 48-49.
- Hurtado, I.; Toro, J. (1998). *Paradigmas y Métodos de investigación en tiempos de cambio (Segunda Edición ed.)*. (C. A. C.A., Ed.) Valencia, Venezuela. Obtenido de Episteme Consultores Asociados.
- IEPS. (mayo de 1998). *Ley de Propiedad Intelectual*. Obtenido de Instituto Ecuatoriano de Propiedad Intelectual: www.propiedadintelectual.gob.ec
- Lau, J. (2010). *La Evaluación del Desempeño del personal bibliotecario*. Mexico: Alfaagrama.
- Marck, C. (2010). *Proceso de Creación de valor en la empresa (Deusto ed.)*. Madrid: Deusto.
- Miranda, M., Rivera, E., & Bernabé, T. (2011). El clima como manifestación objetiva de la cultura organizacional. *Revistas Ciencias Estratégicas*.
- Namaakforoosh, M. (2005). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Editorial Limusa.
- Namakforoosh, M. (2011). *Metodología de la investigación*. Méxio DF-México: Limusa.
- Palma S. (1999). Elaboración y estandarización de la escala de satisfacción laboral (SLSPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista de la Facultad de Psicología U.R.P.* (vol. IX n.º 1).
- Palomo, M. d. (2012). *El perfil competencial del puesto del director de organizaciones*. Madrid-España: ESIC.
- Pardo, L. (2011). *Gestión Social del Talento Humano*. Madrid-España: Lumen Humanitas.
- Puigvert, A. (1967). *Manual de Relaciones Humanas, su aplicación práctica en la empresa*. España: Seleccionaciones gráficas.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Negotium*, 3(9).
- Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.
- Salkind, N. (1999). *Métodos de Investigación*. México D.F.: Prentice Hall.

- Schein, E. (2004). La cultura organizacional y el liderazgo. San Francisco: 3 era edición.
- Senge, P. (13 de Junio de 2012). Emprendedores. News. Recuperado el 17 de Diciembre de 2014, de <http://www.emprendedoresnews.com/tips/gurues/que-es-ser-el-lider.html>
- Tamayo y Tamayo, M. (2011). El proceso de investigación científica. México D.F.: Limusa-Noriega.
- Terrades, X. (1995). Las estrategias de gestión de los recursos líticos del Prepirineo catalán en el IX milenio BP. Treballs d'Arqueologia (3), 49-51.
- Welch, J. (2005). Winning. España: Grupo Zeta