

Clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “13 de Octubre”, Ecuador, 2021

Classroom climate and work performance of teachers at the “13 de Octubre” Educational Unit, Ecuador, 2021

Kely Jasennia Palacios Vélez MAE.

Universidad César Vallejo, Piura – Perú, Correo: kelyyasennia@hotmail.com, Código Orcid: 0000-0003-2126-6855

Contacto: kelyyasennia@hotmail.com

Recibido: 04-02-2024

Aprobado: 05-05-2024

Resumen

La presente investigación titulada “clima del aula y desempeño laboral de la Unidad Educativa 13 de Octubre, Ecuador, 2021” tuvo como objetivo determinar la relación entre clima del aula y desempeño laboral de la Unidad educativa 13 de Octubre. La investigación planteó la hipótesis que afirmaba que el clima de aula se relaciona significativamente en el desempeño laboral de la Unidad Educativa “13 de Octubre”, Ecuador, 2021. La muestra estuvo constituida por 50 docentes de la Unidad Educativa 13 de Octubre. El estudio es no experimental, con un diseño correlacional asociativo, con una metodología de tipo básica cuantitativo, la muestra estuvo constituida por 50 docentes de la Unidad Educativa 13 de Octubre. Se aplicó la técnica de la encuesta, se realizó la validación de dos cuestionarios conformado de 60 ítems con respuestas de escala ordinal. Además, se utilizó el software SPSS estadístico versión 22 gratis. Que sirvió para procesar la información. Los resultados obtenidos en la (tabla 6) evidenciaron que de acuerdo a los valores de sig. 0,000 y rho de Spearman 0,605 alcanzados, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de la investigación. En conclusión, se permite afirmar que existe una relación significativa entre el clima del aula y desempeño laboral de la Unidad Educativa 13 de Octubre, Ecuador, 2021.

Palabras clave: Clima del aula, desempeño laboral.

Abstract

The current entitled research entitled “classroom environment and work performance at 13 de Octubre high school, Ecuador, 2021” had as objective to determine the relationship between classroom climate and work performance of the 13 de Octubre high school. The research put forward the hypothesis that affirmed that the classroom environment is significantly related to the work performance of the Educational Unit “Octubre 13”, Ecuador, 2021. The simple consisted of 50 teachers from the 13 de Octubre high School. The study is non-experimental, with an assoclative correlational design, with a basic a basic quantitative methodology, the survey technique was applied, and the validation of two questionnaires made up of 60 items with ordinal

scale responses was carried out, in addition, SPSS statistic versión 22 free software was used. It was used to process the information. The results obtained in (table 6) showed that according to the values of sig. 0.000 and Spearman's rho 0.605 reached. Therefore, the null hypothesis is rejected and the research hypothesis is approved. In conclusion, it is allowed to affirm that there is a significant relationship between the classroom environment and work performance of the 13 de Octubre high school, Ecuador, 2021.

Keywords: Classroom environment, job performance

Introducción

La educación actual no solo demanda, el ejercicio y la capacidad profesional sea de excelencia, es así que podemos decir el clima, se verá afectado por el ambiente, que el educativo sea capaz de ejecutar, por otra parte, el desempeño laboral, juega un rol preponderante en calidad pedagógica,

Por otra parte, una publicación ejecutada por Educación (2013) en México, en el ámbito desempeño laboral con un buen ambiente de aula, se concluye que son pocos los profesores que se encuentran en los extremos, lo cual refleja que el 2.4% son estimados con un alto desempeño laboral, el 7.3% muestra un bajo desempeño laboral docente, pero 39% de educadores están en excelente desempeño docente. Mientras que el 12% está clasificado como muy bueno, este último se refiere al sexo femenino de profesores.

Las causas que crean la problemática en estudio son las siguientes: La institución educativa 13 de Octubre cuenta con una población de 980 estudiantes se observa en los pedagógicos que existe un clima del aula poco satisfactorio, debido a esto, no se puede desarrollar un desempeño laboral exitoso.

Es notorio puesto que se aprecian dificultades por parte del educando y así cumplir y desplegar la metodología de enseñanza, el sentir del docente es agobiante con presiones sobre todo para llenar documentaciones.

Las condiciones de infraestructura inadecuada, esto hace perder la concentración y limita el tiempo para que los profesores expresen su verdadero potencial profesional dentro del aula de clases, estas interrupciones alteran el proceso de enseñanza, contribuyen a fortalecer un clima de aula desfavorable para los educativos, y como consecuencia se ve afectado el desempeño laboral.

Es por esta razón que se desarrollará la actual averiguación sobre el clima del aula y su desempeño laboral, por ello, se pretende conocer, identificar, evaluar y establecer reglas; al obtener las consecuencias de la investigación que se emplea, asumiendo compromisos para tener un mejor clima del aula en beneficio al buen desempeño laboral en la unidad educativa. (Rodríguez Bellina y Castañeda Vergara2, 2018)

Asimismo una vez identificada la realidad problemática de los educativos, se manifiesta el problema determinado de la siguiente manera; ¿Cuál es el nivel de relación entre el clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa “13 de Octubre”, Ecuador, 2021?, de la misma forma tenemos identificados como problemas específicos; 1) ¿Cómo depende la dimensión interpersonal con el clima del aula y desempeño laboral?; 2) ¿Cómo se relaciona

la dimensión regulativo con el clima del aula y desempeño laboral?; 3) ¿En qué medida la dimensión instruccional se relaciona con el clima del aula y desempeño laboral?

El presente estudio investigativo es importante ya que busca establecer la relación entre el clima del aula y su repercusión con el desempeño laboral de los pedagógicos, que permita un cambio radical en él, de esa forma se mantiene actualizado constantemente de forma innovadora y motivadora en beneficio de la Unidad educativa. Se justifica por su valor teórico para optimizar la reflexión, el análisis de procedimientos, que permitan la adquisición del conocimiento en los estudiantes y pueda guiar el aprendizaje en los docentes. Se justifica por la implicación profesional, potenciar habilidades entre los docentes en el progreso del clima del aula no solo para tener un ambiente armónico y poder desarrollar el desempeño laboral, además para que aprendan a resolver problemas, mediante la reflexión del equipo pedagógico y por el bienestar de toda la comunidad educativa “13 de Octubre”. Se justifica por la aplicación metodológica, ya que en este proceso se pone en ejecución la aplicación del instrumento de evaluación del cuestionario, por la cual se medirá las dimensiones de cada una de las variables de la investigación. También tiene relevancia social ya que cuenta con personas profesionales que brindan a las instituciones públicas una educación de calidad y calidez, innovadores, capaces de crear recursos en el aprendizaje de forma dinámica, fortaleciendo el conocimiento a través de experiencias enriquecedoras en el medio social integral, entre el equipo docente para que aporte y sume en la Institución educativa Anchundia, Martínez et al, (2016).

Para esta investigación tenemos el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre clima del aula y desempeño laboral, de la unidad educativa “13 de Octubre”, Ecuador, 2021. De la misma forma se detallan los objetivos específicos, 1) determinar la relación entre clima del aula y desempeño laboral; 2) establecer la relación de la dimensión regulativo con el clima del aula y desempeño laboral; 3) determinar la dimensión instruccional como se relaciona con el clima del aula y desempeño laboral.

En la investigación se ha considerado la siguiente hipótesis general: El clima de aula se relaciona significativamente en el desempeño de los docentes de la unidad educativa “13 de Octubre”, Ecuador, 2021. De la misma forma se detallan las hipótesis específicas; 1) la dimensión interpersonal se relaciona significativamente con el clima del aula y desempeño laboral de los docentes; 2) la dimensión regulativa se relaciona significativamente con el clima del aula y desempeño laboral; 3) la dimensión instruccional se relaciona elocuentemente con el clima del aula y desempeño laboral de los docentes.

Materiales y métodos

La investigación estuvo representada por 50 docentes de la unidad educativa “13 de Octubre”, esta investigación fue de tipo básica ya que a la complejidad de requerimientos que se hacen al pedagógico, procedentes a los retos pedagógicos, el cual crea tentativas para manifestar la realidad problemática de sensibilidad de los educativos ante las obligaciones de la colectividad. Dio origen a la investigación. (UNESCO, 2002)

Fue de tipo correlacional lo que permitió evaluar la interacción que existe entre variables en estudio, en un determinado contexto, se buscó las relaciones entre clima del aula y desempeño laboral, bajo este criterio la presente investigación fue de tipo correlacional - exploratorio-descriptivo.

Para recolectar los datos se realizó los siguientes procesos administrativos: 1) solicitar autorización de la autoridad de la Institución educativa donde se aplicó el instrumento para recolectar los datos; 2) validación de los instrumentos de recolección de datos que lo hicieron tres validadores expertos con título de cuarto nivel de la especialidad educación y que estén en el ejercicio docente actualmente. La validez fue en: contenido constructo y criterio y 3) confiabilidad que se utilizó el programa spss de Alfa de Cronbach, en un rango de 0 a 1; 4) aplicar los cuestionarios mediante un formulario en línea a los 85 docentes que son la población del estudio; realizar la base de datos de las dos variables con respuestas de los docentes que intervinieron en la encuesta; elaboración de la ficha técnica de las dos variables en estudio; 7) utilizar el programa spss para realizar la interpretación de la estadística descriptiva e inferencial, los datos pueden ser cuantitativos y cualitativos.

Se utilizó la estadística descriptiva, la cual se verifica en las tablas cruzadas para conocer el nivel de influencia en porcentajes de las variables estudiadas, además se consideró el objetivo general y los específicos.

También se consideró la estadística inferencial para comprobar la hipótesis, se consideró la hipótesis general y las específicas en las tablas de correlación de Rho de Spearman, para observar si hay relación positiva o negativa entre las dos variables, como también se observó el nivel de significancia o p valor para aceptar la hipótesis o rechazar, en consecuencia, se utilizó el programa estadístico spss. Los componentes de la metodología, desde esa perspectiva el problema de este estudio tiene el respaldo de los datos descritos (Hernández, 2014).

Resultados

Los resultados de la estadística descriptiva se relacionan directamente con el objetivo general y específicos de las variables estudiadas entre clima del aula y desempeño laboral de los docentes se alcanzaron los siguientes resultados:

La tabla 1 ddetermina la relación entre clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “13 de Octubre”, Ecuador, 2021

Tabla 2: Nivel de opinión sobre la relación entre el clima del aula y el desempeño laboral.

		Desempeño laboral		Total
		ALTO		
Clima del aula	ALTO		50	50
			100,0%	100,0%
Total			50	50
			100,0%	100,0%

Nota: cuestionarios aplicados a docentes, 2021.

La tabla 2 se observa que el 100 % de los docentes encuestados califican en nivel alto al clima del aula y el desempeño laboral.

La tabla 3 trata en determinar la relación de la dimensión interpersonal con el desempeño laboral de los docentes.

Tabla 3: Nivel de opinión sobre la relación de la dimensión interpersonal para el desempeño laboral.

			Desempeño laboral	Total
			Alto	
Interpersonal	Regular		2	2
			4,0%	4,0%
	Alto	Recuento	48	48
		% del total	96,0%	96,0%
Total			50	50
			100,0%	100,0%

Nota: cuestionario aplicado a los docentes, 2021

La tabla 3 evidencia que el 100% de los docentes encuestados consideran un nivel alto para la dimensión instrumental en aprendizaje de docentes.

Tabla 4 establece la relación de la dimensión regulativa con el desempeño laboral de los docentes.

Tabla 4: Nivel de opinión sobre la influencia entre la dimensión regulativa con el clima del aula y desempeño laboral

			Desempeño laboral	Total
			Alto	
Regulativo	Alto		50	50
			100,0%	100,0%
Total			50	50
			100,0%	100,0%

Nota: cuestionario aplicado a los docentes 2021

La tabla 4 evidencia que el 100% de los docentes encuestados califican un nivel alto en la dimensión Regulativo y el desempeño laboral.

Tabla 5 determina la relación de la dimensión instruccional con el desempeño laboral de los docentes.

Tabla 5: Nivel de opinión sobre la influencia entre la dimensión instruccional en el desempeño laboral.

			Desempeño laboral	Total
			3,00	
Instruccional	3,00	Recuento	50	50
		% del total	100,0%	100,0%
Total			50	50
			100,0%	100,0%

Nota: cuestionario aplicado a los docentes, 2021

La tabla 5 evidencia que el 100% de los docentes encuestados califican un nivel alto en la dimensión instruccional en el desempeño laboral.

Asimismo, la hipótesis general **H_i**: clima de aula se relaciona significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “13 de Octubre”, Ecuador,

H₀: clima de aula no relaciona significativamente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “13 de Octubre”, Ecuador.

Tabla 6 Relación entre clima del aula y desempeño laboral

			Clima del aula	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima del aula	Coefficiente de correlación	1,000	,605**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,605**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota: cuestionario aplicado a los docentes, 2021

La tabla 6 indica que el coeficiente Rho Spearman es 0,605 resultando una correlación positiva moderada entre clima del aula y desempeño laboral. Del mismo modo el p valor es 0,000 siendo menor a 0,05 indica, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

La hipótesis específica **H_i**: La dimensión interpersonal se relaciona significativamente con el clima del aula y desempeño laboral de los docentes.

H₀: La dimensión interpersonal no se relaciona significativamente con el clima del aula y desempeño laboral de los docentes

Tabla 7 Relación de la dimensión Interpersonal y desempeño laboral.

			Dimensión Interpersonal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Interpersonal	Coefficiente de correlación	1,000	,411**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,411**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	50	50

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

Nota: cuestionario aplicado a los docentes, 2021

La tabla 7 indica que el coeficiente Rho Spearman es 0,411 resultando una correlación positiva moderada entre la dimensión Interpersonal en el desempeño laboral. Del mismo modo el p valor es 0,003 siendo menor a 0,05 indica, por tanto, se acepta la hipótesis de la indagación.

La hipótesis específica **2 Hi**: La dimensión regulativa se relaciona significativamente con el clima del aula y desempeño laboral de los docentes.

H0: La dimensión regulativa no se relaciona significativamente con el clima del aula y desempeño laboral de los docentes.

Tabla 8: *Influencia significativa entre la dimensión regulativo en el desempeño laboral.*

			Dimensión Regulativo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Regulativo	Coeficiente de correlación	1,000	,653**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,653**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota: cuestionario aplicado a los docentes, 2021

La tabla 8 muestra que el coeficiente Rho Spearman es 0,653 resultando una correlación positiva moderada entre la dimensión regulativo en el desempeño laboral. Del mismo modo el p valor es 0,000 siendo menor a 0,05 indica, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

La hipótesis específica 3 **Hi**: La dimensión instruccional se relaciona significativamente con el clima del aula y desempeño laboral de los docentes.

H0: La dimensión instruccional no se relaciona significativamente con el clima del aula y desempeño laboral de los docentes.

Tabla 9 *Influencia significativa entre la dimensión instruccional en el desempeño laboral*

			Dimensión Instruccional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Instruccional	Coeficiente de correlación	1,000	,428**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	Desempeño laboral 1	Coeficiente de correlación	,428**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

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

Nota: cuestionario aplicado a los docentes, 2021

La tabla 9 indica que el coeficiente Rho Spearman es 0,428 resultando una correlación positiva moderada entre la dimensión Instruccional en el desempeño laboral. Del mismo modo el p valor es 0,002 siendo menor a 0,05 indica, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación.

Discusión

El objetivo general Determinar la relación entre clima del aula y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa “13 de Octubre”, Ecuador, 2021. En ese sentido Borrachero, (2017), afirma que los docentes que demuestran un comportamiento entusiasta y sensible con los estudiantes, éstos desarrollan comportamientos sociales apropiados, que contribuyen a un clima de aula favorable. Para Dominguez (2018) el clima de aula no solo favorece el aprendizaje, sino que estimula las relaciones entre los educandos. En los resultados de la tabla 2 se evidencia que la mayoría de los docentes encuestados (100%) manifiestan que el clima y el desempeño docente se ubican en un nivel alto, es decir que la totalidad de los docentes tiene el criterio que el clima es fundamental para la estabilidad laboral. De la misma forma. Curby (2013) mantiene que los docentes que contribuyen a la formación de un clima de aula favorable, estimulan en los estudiantes emociones positivas. Por consiguiente, se puede inferir que los docentes de la unidad educativa 13 de octubre poseen un nivel alto es decir que el comportamiento de los docentes es positivo en relación del clima del aula y el desempeño laboral. En igual perspectiva, en el estudio de Rodriguez. et., (2017) donde demostró que las relaciones interpersonales de los docentes es muy favorable, dando como resultado que se hallan soberanamente contento en este contorno. Aseveran que tienen una muy buena relación con sus compañeros (83,57%), en la institución se promueve el trabajo colaborativo (69,08%), hay buena comunicación (79,71%) poseen un nivel alto ya que los docentes en su mayor parte tienen buen clima del aula. A su vez Reto (2017) manifiesta que esta muestra arrojó los valores de 0,65% logrando una similitud real módica y un nivel estadístico de $p=0,000$ menor a $\alpha 00,5$, de esta manera se concluye con la afirmación que el clima institucional que tienen una relación significativa con el trabajo docente de la institución en donde se desarrolló el estudio.

En cuanto a la segunda variable desempeño laboral el (100%) de los docentes lo estiman en un nivel alto como lo indica (la tabla 2) lo que significa que los docentes conciben a este proceso como un aspecto importante para el desarrollo las actividades laborales. Este escenario guarda relación con la definición de Chiavenato, I. (2002) esta, define el desempeño laboral como las acciones que realizan los individuos, las mismas que contribuyen de forma directa para lograr cambios en una actividad particular, así como en la estructura y operatividad, resultando en optimización del trabajo a nivel del individuo o de una sociedad en su conjunto. Asimismo, Panatik (2015) define que en el campo educativo para obtener altos rendimientos se debe considerar a docentes con una alta inteligencia emocional, ya que esta favorece su desempeño en el aula. De la misma manera expresa Boada, (2019) manifiesta que el desempeño laboral en un 100% de los docentes expresan que el grado de correlación es alta. Por otra parte, Castillo, (2018), expresa como conclusión el nivel de práctica laboral en los pedagógicos, se lo manifestó, que tiene un nivel bajo entendido por el 21% y en el nivel alto el 0% con un 79% en el nivel medio.

A nivel inferencial (tabla 6) el estudio muestra que el clima del aula una correlación con el desempeño laboral positiva moderada ya que el coeficiente Rho Spearman es 0,605 y el p valor es 0,000. La tabla 6 señala que el coeficiente Rho Spearman es 0,605 resultando una correlación positiva moderada entre la el clima del aula en el desempeño laboral. De la misma manera, el p valor es 0,000 siendo menor a 0,05 indica que se acepta la hipótesis de la investigación.

El objetivo específico 1: Determinar la relación de la dimensión interpersonal en el desempeño laboral de los docentes, los referentes teóricos manifestados por Borrachero, (2017), afirma que los docentes que manifiestan una conducta entusiasta logran un mejor resultado en el ámbito

laboral, Los resultados inferenciales que muestra la tabla 7 indican que existe una correlación positiva moderada con una significancia p valor de 0,03. Así mismo está el resultado descriptivo del estudio (tabla 3) lo cual demuestra que el 100% de los docentes encuestados están en un nivel alto, Se comprueba que los docentes sí están prestos en fomentar un mejor desempeño en la institución, ya que al generar un buen ambiente laboral implica potenciar una mayor calidad humana y profesional, estos resultados están en coherencia con la postura de la teoría de Dominguez (2018) donde manifiesta que las relaciones interpersonal no solo favorece el aprendizaje sino que estimula las relaciones entre los educandos. La cual enuncia que se puede tener una visión universal del mundo en constante correlación con los sujetos del clima laboral. Asimismo los resultados están en relación con el estudio realizado por Villa, (1990) citado por Karina, (2017), .El resultado al ejecutar el estudios de la dimensión “interpersonal”, fundamentando las repeticiones las técnicas porcentuales, se dice que 92% de entrevistado piensan que siempre y casi siempre los maestros se ayudan entre sí, teniendo mejores relaciones laborales; lo que involucra una generalidad significativa, esto fermenta, el aumentar con el 5,7% de educativos que consideran algunas veces, y minoría de 2,3% dicen casi nunca. En la misma figura se encuentra la segunda variable desempeño laboral la cual se ubica en nivel alto con el 100% (tabla 3) esta situación está de acuerdo con Chiavenato I. (2002), quien define que el desempeño laboral como las acciones que realizan las personas, las mismas que contribuyen de forma directa para lograr cambios en una actividad particular, logran conseguir eficacia, esto también se lo conoce como planificación del trabajo.

En cuanto al objetivo específico 2: Establecer la relación de la dimensión regulativa con el desempeño laboral de los docentes, Borrachero, (2017), afirma que los docentes que explican una conducta apasionada en su rol profesional ante la comunidad, éstos tienden a desenvolverse mucho mejor en la sociedad. Los resultados inferenciales que muestra la tabla 8 indican que existe una correlación positiva baja con una significancia p valor de 0,000. De la misma manera está el resultado descriptivo del estudio (tabla 4) lo cual demuestra que el 100% de los docentes encuestados están en un nivel alto, con respecto a esta dimensión se puede mencionar que los docentes están inmersos en la socialización de las normas las cuales son respetadas y cumplidas por los integrantes de la institución. Estos resultados están en coherencia con la actitud de la teoría de Dominguez (2018) donde afirma sobre la importancia del aprendizaje, fomentando un ambiente positivo con valores y estimulando destrezas en los estudiantes y docentes. Así mismo, están en relación con el estudio realizado por (Villa, 1990) citado por por Karina, (2017). Al ejecutar el estudio de la dimensión “regulativo”, se tiene en consideración las repeticiones intervienes y en procesos de porcentaje, se tiene que 88% de entrevistados creen que las reglas de la institución son legales y que los maestros manifiestan su mando en el aula; lo que involucra una generalidad reveladora, esto podría, aumentar el 9,5% mientras que otros opinan algunas veces, y una mayoría de 2,5% dice que casi nunca. En la misma perspectiva se encuentra la segunda variable proceso de enseñanza la cual se ubica en nivel alto con el 100% (tabla 4) esta situación está en correspondencia con Dominguez (2018) quien revela que el desempeño laboral en la que se pone de manifiesto la correlación entre docentes y alumnos y estos últimos entre sí.

En cuanto al objetivo específico 3: Determinar la dimensión instruccional como se relaciona desempeño laboral de los docentes. Con la teoría manifestada por Borrachero, (2017), sostiene que los docentes que contribuyen a la formación de un clima favorable, estimulan en los estudiantes emociones positivas, éstas producen educandos seguros y mejora su capacidad de aprendizaje. Los resultados inferenciales que muestra la tabla 9 indican que existe una correlación

positiva moderada con una significancia p valor de 0,002. Por otra parte, se encuentra el resultado descriptivo del estudio (tabla 5) lo cual demuestra que el 100 % de los docentes encuestados están en un nivel alto, de acuerdo a esta dimensión se puede indicar que los docentes forman parte de las programaciones realizadas para la solucionar compromisos que se presentan en la institución. Estos resultados están en concordancia con la postura de la teoría de la complejidad abordada por Dominguez (2018). Sostiene que los docentes que ayudan a la formación, dan como resultado un ambiente propicio para la comunidad educativa., éstas producen educandos seguros y mejora su capacidad de aprendizaje. los resultados por (Villa, 1990) citado por Karina, (2017), al efectuar el estudio de la dimensión “instruccional”, reflexionando las frecuencias medias y en métodos de porcentaje, de 85,4% de entrevistados piensan que siempre los catedráticos tienen habilidad de sus enseñanzas, y utilizan nuevas estrategias que les admiten un mejor entendimiento, y que remedian las dificultades académicos que se muestran en el aula; En la misma perspectiva se encuentra la segunda variable desempeño laboral la cual se ubica en nivel alto con el 100 % (tabla 5) esta situación está en coherencia con Borrachero, (2017), quien expresa que está enfocado en el auto estímulo del docente,

Conclusiones

El clima del aula se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Eugenio 13 de Octubre, Ecuador, siendo el valor sig. 0,000 (tabla 6) y el número de reciprocidad rho de Spearman (0,605) que denota una relación positiva moderada. Asimismo, el 100 % de los docentes encuestados opinan que el clima del aula y desempeño laboral está en un nivel alto (tabla 2).

La dimensión interpersonal se relaciona significativo con el desempeño laboral siendo el valor sig. 0,003 (tabla 7) y el coeficiente de correlación rho de Spearman es de (0,411) que indica una correlación positiva moderada. el 100% de los docentes encuestados sostienen que la convivencia escolar y la dimensión participación e implicación del proceso educativo están en un nivel alto (tabla 3).

La dimensión regulativa se relaciona significativamente con el desempeño laboral siendo el valor sig. 0,000 (tabla 8) y el coeficiente de correlación rho de Spearman es de (0,653) lo cual muestra una correlación positiva moderada. De la misma manera el 100% de los docentes encuestados mantienen que el clima y la dimensión regulativa están en un nivel alto (tabla 4).

La dimensión instruccional se relaciona significativamente con el desempeño laboral siendo el valor sig. 0,002 (tabla 9) y el coeficiente de correlación rho de Spearman es de (0,428) que muestra una correlación positiva moderada. Por otra parte, se evidencia que el 100% de los docentes encuestados opinan que tanto la dimensión instruccional y el desempeño laboral están en un nivel alto (tabla 5).

Bibliografía

1. (Anchundia Rivadeneira, G. (2015). El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza –aprendizaje. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6352/1/T2698-MGE-Anchundia-EI%20clima.pdf>

2. (Dakota del Norte). 1 de octubre de 2021 de <http://file:///C:/Users/Admin-Mineduc/Downloads/87305-Texto%20del%20art%C3%ADculo-299436-2-10-20210428.pdf>
3. Aron, & Milicic. (2010). Factores que inciden en el clima de aula universitario. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 11(3-4). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/270/27018888004.pdf>
4. Baños & Arráyales, 2020 - Buscar con Google. Google.Com. https://www.google.com/search?q=Ba%C3%B1os+%26+Arrayales%2C+2020&rlz=1C1AVFB_enEC753EC753&oq=Ba%C3%B1os+%26+Arrayales%2C+2020&aqs=chrome...69i57.1538j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
5. Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). Job performance from a theoretical perspective. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), páginas 109-121. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
6. Benavidez, V., Benavidez, V., & Flores, R. (3 de Enero de 2019). The importance of emotions for the neurodidactics. *Winblu Rev. Estud. De Psicología*. file:///C:/Users/ADMIN-MINEDUC/Downloads/Dialnet-LaImportanciaDeLasEmocionesParaLaNeurodidactica-6794283.pdf
<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/20826/3/CRUZ%20Duarte%20rocio%20%20JOHANNA.pdf>
7. Boada Llerena, N. (Octubre de 2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. 3(1). Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
8. Caldera Salcedo, D., & Pérez Palencia, K. (2020). I Strengthening the scientific competence of inquiry in the natural sciences learning process in 5th grade students. Córdoba, Colombia. <https://repositorio.unicordoba.edu.co/bitstream/handle/ucordoba/3804/1%20Simposio%20Internacional%20sobre%20Investigaci%C3%B3n%20en%20la%20ense%C3%B1anza%20de%20las%20ciencias.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
9. Campbell et al. (1990). Desempeño laboral. 114. file:///C:/Users/ADMIN-MINEDUC/Downloads/1417-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2387-2-10-20211026.pdf
10. Carmen, C. (Diciembre de 2004). La disciplina en el aula: Reflexiones en torno a los procesos de comunicación. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 4(2). <https://www.redalyc.org/pdf/447/44740202.pdf>
11. Castillo, M. (2018). El bienestar psicológico y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7653>
12. Chávez Pullas, MK y Henríquez Jiménez, EV (2020). La gestión del conocimiento y su relación con el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas fiscales de la zona 8 del Ecuador, 2019. (S/f-i). Edu.ec. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19092/4/UPS-GT002973.pdf>
13. Chiavenato. (2007). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25984/Tello_DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
14. Chiavenato. (2017). Motivación y desempeño laboral. Ordoñez_RLC-SD.pdf: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58360/Ordo%C3%B1ez_RLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15. Chiavenato. (2027). Motivación y desempeño laboral. Ordoñez_RLC-SD.pdf: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58360/Ordo%C3%B1ez_RLC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Chiavenato. (Enero de 2014). Competences and working performance of the managers in the autonomous institutions dependent of the mayoralty of Mara mucipality in Zulia state. Redalyc.Competencias y desempeño laboral, 17(39). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
17. Reto Andrea Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017 Edu.pe. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Rodríguez Bellina, S., & Castañeda Vergara2, J. (2018). The climate in the classroom of teachers of the departments of sciences and humanities of the Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. 2018. 30(2). doi:10.22497/PuebloCont.302.17
19. Ecuador, M. d. (19 de 04 de 2021). <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/05/Ley-Organica-Reformatoria-a-la-Ley-Organica-de-Educacion-Intercultural-Registro-Oficial.pdf>
20. Elmys Escribano Hervis. (30 de Mayo de 2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. Revista Educación, 42(2). doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
21. ESPACIOS., R. (2018). Clima escolar y desempeño docente. Espacios, Vol. 39 (Nº 35). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/18393505.html>
22. García Retana, J. (vol. 36, núm. 1, 2012). La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje.
23. Herzberg, (2010) Dimensiones desempeño laboral (14 de octubre de 2021, de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3242/TM%20AD-Gp%204467%20G1%20-%20Guillen%20Pe%C3%B1a%20Delia%20Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
<https://www.redalyc.org/pdf/3382/338252055002.pdf>
24. José, G. (2012). The Emotional Intelligence, its importance in the learning process. Redalyc, 36(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/440/44023984007.pdf>
25. Karina, L. (2017). Relación entre el clima escolar y la calidad educativa en los alumnos de quinto de secundaria de la Institución Educativa Teniente Coronel Pedro Ruiz Gallo - 2016. Obtenido de universidad nacional de educación: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2110/TM%20CE-Du%203853%20L1%20-%20Luna%20Flores.pdf?sequence=1&isAllowed=y>