

DESEMPEÑO DOCENTE Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL LICEO “AGUSTÍN CODAZZI” DE MARACAY, ESTADO ARAGUA¹

Freddy E. Nieves (UPEL)

Resumen

Con esta investigación se estableció la relación existente entre el Desempeño Docente y el Clima Organizacional en una institución educativa pública del Edo. Aragua. Se seleccionó una muestra probabilística al azar simple y estratificada aplicando un procedimiento sistemático y por afijación proporcional. Previo ajuste, la muestra quedó conformada por quince (15) profesores TC, miembros del Consejo Técnico Asesor, veinte (20) profesores PH y sesenta (60) alumnos cursantes del Segundo Año, mención Ciencias, durante el período escolar (1994-1995). Se desarrolló una investigación de campo no experimental, tipo descriptiva-correlacional de corte transversal o transeccional. Se aplicaron las Escalas Efido y Evado y el Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional (CDPCO). La validez de dichas Escalas, tipo Likert, ha sido constatada en investigaciones anteriores, al igual que sus niveles de confiabilidad. Sin embargo, el investigador procesó dichos resultados y se obtuvieron excelentes niveles de validez y confiabilidad. Para el análisis e interpretación de los resultados, se utilizaron estadísticas descriptivas, de variabilidad e inferencial. Los resultados, en general indican que existe, salvo algunas excepciones, una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por docentes y alumnos. En función de los resultados, se emitió el cuerpo de recomendaciones pertinentes.

Palabras claves: Evaluación del Desempeño Docente, Clima Organizacional, Eficiencia Docente, Clima Escolar, Evaluación de Personal.

INTRODUCCIÓN

Según Chrudden y Sherman (1982) toda organización posee su propia y exclusiva personalidad o clima que la diferencia de otras. Dichos autores sostienen que la gerencia debe prestar mucha atención a este aspecto, toda la influencia del clima sobre las necesidades psicológicas y sociales de los miembros de cualquier institución y la calidad de los logros aspirados. Las relaciones internas entre los integrantes de una institución constituyen otro elemento importante que contribuye a crear el clima que le corresponde. Además existen componentes de naturaleza física que actúan sobre el comportamiento y desempeño humano, lo que, a su vez, se asocia o incide sobre el clima organizacional.

En cualquier institución, tal como la educativa, se percibe una atmósfera, un ambiente que parece diferenciarla de otras. Es así como se escucha decir que determinado plantel es “competitivo”, “conservador”, “agresivo”, etc. Simplemente se está referenciando el clima de dicha organización.

El clima en la escuela, para autores como Fernández y Asensio (1989) es “el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que contienen un peculiar estilo, condicionantes, a su vez, de sus productos educativos” (p.3)

En esta investigación, se abordó la relación existente entre el desempeño docente y el clima organizacional en el Liceo “Agustín Codazzi” de Maracay, Estado Aragua.

¹Versión resumida del trabajo presentado para ascender a la categoría de profesor agregado en el Instituto Pedagógico “Rafael Alberto Escobar Lara”, Marzo, 1996.

Para ello se hizo, previamente, un recorrido histórico en búsqueda de precisar el significado de ambas variables y conducir la operacionalización de las mismas.

El Problema

Investigadores como Kim (1985); Bracho de López (1989); Soto (1990); Fermín (1991) y Ashing (citado por Canelón, 1994) han realizado estudios donde se ha abordado, directa e indirectamente, la relación existente entre el Clima Organizacional y las expectativas, desempeño y satisfacción laboral del docente.

Entre los factores detectados como condicionantes del Clima Escolar destacan: a) la condición económica o remuneración del docente; b) la infraestructura o características de la planta física del plantel; c) mínima participación en la toma de decisiones de los miembros de la institución (profesores, estudiantes, padres y representantes); d) Carencia de metas académicas; e) Liderazgo rígido; f) Control centralizado en la cúspide de la organización; g) Identificación de los miembros con la institución; h) interacción y relaciones personales alumno-alumno, alumno-docente, docentes-directivos, etc; i) Resistencia al cambio a las innovaciones pedagógicas.

En contraste con lo anteriormente expuesto, estudiosos de la materia como Edmonds (1982); Hurtado (1983); Herrera (1994); López (1994), entre otros, han intentado definir lo que significa gestión escolar eficaz. En general, se requiere: a) Fuerte liderazgo instruccional-gerencial del director de la institución; b) Clima académico estimulados tanto del aprendizaje como de la enseñanza; c) planificación sistemática del trabajo escolar; d) control y supervisión constante; e) estructura organizativa concebida como apoyo al trabajo académico; f) identificación de la mayoría de los actores con la institución; y g) utilización de las evaluaciones para construir cambios organizativos y operativos.

La situación del desempeño docente y su impacto en las instituciones educativas ha sido tema bastante polémico en los últimos años. Luna (1974); Rivas (1974); Villarroel (1974); Rosenblat (1975); Rojas (1978); Estraño (1980); García (1980); Wagner y Wagner (1984); Sánchez (1988); Blanco (1988); Tabuas y Estacio (1994); se han preocupado por presentar alternativas para orientar la gestión docente, su evaluación y su contribución para minimizar la incertidumbre y desmoralización que se percibe a nivel de muchos planteles educativos.

El Liceo “Agustín Codazzi” de Maracay, Estado Aragua, antiguo Colegio Federal del Estado, acaba de conmemorar los ciento veintiún (121) años del decreto que lo erigió como tal.

En su dilatada trayectoria el plantel ha acogido en sus aulas destacadas figuras de la vida nacional y su nivel académico, complementado con los valiosos aportes que brinda a la comunidad aragüeña, sigue siendo producto de variados y continuos reconocimientos.

Sin embargo, en dicha institución se vienen generando situaciones que, de alguna manera, parece estar produciendo malestar a nivel de sus integrantes y de la comunidad en general:

1. Progresivo deterioro de su planta física;
2. Jubilación e incapacitación de miembros del personal directivo, docente, administrativo y obrero calificados durante muchos años como auténticos “codazzianos”;

3. Ascensos de docentes a cargos directivos que no han tenido una trayectoria dentro de la institución lo que permite inferir que no poseen la formación o identidad institucional que toda organización requiere;

4. Lo anteriormente expuesto ha conllevado a cambios en la estructura organizacional y modificaciones, sin evaluación objetiva y seria, en el funcionamiento de la institución que, de acuerdo a resultados del último período escolar (1994-1995) no han traído resultados positivos, lo que ha generado que vuelvan a reimplantar nuevamente lo antes establecido;

5. Miembros del Personal Técnico Asesor y del Personal Docente por horas manifiestan inconformidad por la falta de liderazgo del Personal Directivo lo que ha traído como consecuencia que las relaciones interpersonales se tornen agresivas y el alumnado evidencie comportamientos inaceptables a nivel institucional: (a) uso inadecuado del uniforme; (b) actitud desfavorable ante los actos patrios; (c) vocabulario inadecuado en los diferentes ambientes de institución: canchas, cantinas, auditorio, etc., y (d) rendimiento estudiantil por debajo del promedio que siempre ha mostrado el alumno codazziano.

En mi condición de docente del plantel, para el momento en que se desarrolló esta investigación, este ambiente de incertidumbre que parece ser extensivo a la colectividad de la institución, conllevó a formular las siguientes interrogantes:

¿Cuál es el nivel de desempeño del personal docente de la institución?

¿Qué características presenta, según la percepción de docentes y alumnos, el Clima Organizacional del Liceo “Agustín Codazzi”?

¿Qué relación pudiese existir entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente en dicho plantel?

¿Será significativa la relación que pudiese observarse?

¿En qué medida variarán las opiniones emitidas por los docentes y alumnos al caracterizar el Clima Organizacional y evaluar el desempeño de los docentes del liceo Agustín Codazzi (LAC)?

La situación planteada ha conllevado a investigar las variables desempeño docente y su relación con el Clima Organizacional en el seno del plantel antes referido.

Dicha investigación se orientó a través de los objetivos que a continuación se plantean.

Objetivos de la Investigación

General:

Establecer la relación que existe entre el Desempeño Docente y el Clima Organizacional del Liceo “Agustín Codazzi” de Maracay, Estado Aragua.

Específicos:

- Determinar, de acuerdo a la opinión de Docentes y Alumnos, el nivel de desempeño que evidencian los profesores de dicha institución.

- Caracterizar, de acuerdo a la opinión de Docentes y Alumnos, el Clima Organizacional del Liceo “Agustín Codazzi” de Maracay, Estado Aragua.
- Determinar el tipo de relación que existe entre las variables desempeño docente y clima organizacional del Liceo ‘Agustín Codazzi’.
- Establecer el nivel de significación de los coeficientes obtenidos al relacionar las dimensiones y componentes de las variables desempeño docente y clima organizacional.
- Determinar si existen diferencias significativas entre las opiniones emitidas por los Docentes Tiempo Completo (TC), los Docentes por Horas (PH) y los Alumnos, al caracterizar el Clima Organizacional y evaluar el desempeño docente en el Liceo ‘Agustín Codazzi’ de Maracay, Estado Aragua.

Justificación e Importancia de la Investigación

La presente investigación se justifica por los siguientes aspectos:

Pedagógicos: Muchas investigaciones que se analizan en el contexto de este trabajo, definen la importancia de indagar las características del Clima Organizacional en instituciones educativas a sabiendas de la incidencia que este aspecto puede generar en el desempeño y productividad de sus miembros. De allí que pueden generarse alternativas que pudieren coadyuvar al mejoramiento continuo de la educación en cualquier nivel y modalidad del sistema educativo venezolano.

Técnicos: Es necesario e importante que el docente aporte herramientas, originadas de estudios sistemáticos y con el rigor científico necesario, para recuperar la imagen y dignidad del ejercicio docente y de los planteles educativos en los cuales ejercen su labor.

Legales: La Ley Orgánica de Educación (1980); El Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (1986), El Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (1991); El Código de Ética Profesional del Colegio de Profesores de Venezuela (1988); Las Políticas de Formación Docente (Resolución 12 del 15.1.83, recién derogada por la resolución 1 del 15.1.96), son importantes documentos jurídicos que sustentan y justifican una investigación donde se contempla describir y relacionar las variables Desempeño Docente y Clima Organizacional en una institución tan importante como el Liceo “Agustín Codazzi” de Maracay, Estado Aragua.

Prácticos: Los resultados de esta investigación, además de que enriquece el estado del arte, la teoría sistematizada de ambas variables, reportará recomendaciones que las autoridades del Liceo “Agustín Codazzi” decidirán en qué medida podrán ser vías válidas para aplicar los correctivos a que hubiere lugar para que esta institución siga manteniendo su bien merecida e histórica imagen como instituto decano de la educación en el Estado Aragua.

Marco Teórico

Antecedentes de la Investigación.

En este trabajo se refiere inicialmente un grupo de investigaciones relacionadas con la variable desempeño docente (D.D). Los autores de los mismos son: Nieves (1990); Freitas (1991); Romero

de Assef (1993); Velázquez (1994); Díaz (1994); Ashing (citado por Canelón, 1994) y Bello de Rodríguez (1995).

Con respecto al Clima Organizacional (C.O.) se analizan los aportes investigativos de: González (1980); Kim (1985); Dorta (1987); Valera (1988); Bracho de López (1989); Soto (1990); Fermín (1991); Bonilla (1991); Vegas de Cova (1992); Sivira (1993); Piñate (1994); Torrealba de R. (1994) y Rico (1994).

En dichas investigaciones se destaca la importante situación ante las variables consideradas en el presente trabajo.

Bases Teóricas.

Clima Organizacional:

En esta investigación se hace un extenso recorrido histórico con la intención de precisar la definición, características y factores que condicionan el clima organizacional. Es así como se citan autores tales como Lewin (1936); Forehand y Gillmer (1964); Guión (1973); Pritchard y Karasick (1973); Dubrán (1974); Schneider y Hall (1975); Kast y Rosenzweig (1983); Cunningham (1984); Gibson y colaboradores (1984); Fox et al (citados por Dorta, 1987); Valenzuela y Logomazino (1987), Chiavenato (1988); Bracho (1989); Robbins (1990); Bonilla (1991); Alvarez (1992); Berman y otros; Nash, Tagiuri y Litwin (En Vegas, 1992); Brown y Morberg (citados por Ascanio, 1995).

A manera de resumen, Gibson y colaboradores (1984), conceptualizan clima organizacional como las propiedades del ambiente que perciben los empleados como característico en su contexto laboral. Sobre esta base, el clima está conformado por las percepciones de las variables de comportamiento, estructura y procesos.

Por su parte, Berman et al (citados por Dorta, 1987) reportan en su investigación ocho (8) elementos importantes del Clima Organizacional:

- 1) Disposición al cambio en la cultura total;
- 2) Capacidad para resolver problemas;
- 3) Apertura para discusiones y críticas acerca de la situación interna de la institución;
- 4) Relaciones y mecanismos que permiten a la institución aprender y crecer a través de éxitos y fracasos;
- 5) Compromiso de todo el personal en la toma de decisiones innovativas;
- 6) Planificación sistemática;
- 7) Liderazgo; y
- 8) Posesión de recursos adecuados (p.25)

Clima Escolar:

Schein (1982) propone, en beneficio del clima deseable en una institución escolar, cinco (5) condiciones necesarias para evitar "la epidemia organizacional" y lograr una adaptación efectiva de sus miembros:

1. Habilidad para una comunicación eficaz;
2. Flexibilidad y creatividad para implementar cambios necesarios;
3. Fomento de la identificación y compromiso con los fines de la institución;
4. Clima interno de apoyo y libre de amenazas;

5. Habilidad para rediseñar la estructura organizativa, en función de su adaptación a los cambios sociales y políticos, y para mantener la congruencia con los fines y tareas de la institución.

Lickert y sus colegas (citado por Vegas, 1992); desarrollaron un instrumento denominado “El Perfil de la Escuela” después de haber descrito la relación significativa entre: a) estilo de gerencia; b) características de un sistema organizacional de interacción-influencia; y c) efectividad de la organización. Para medir el funcionamiento interno de la organización describieron sus características en cuanto a: 1) Proceso de liderazgo; 2) fuerza motivacional; 3) proceso de comunicación; 4) proceso de toma de decisiones; 5) establecimiento de metas; y 6) Proceso de control.

Las escuelas, en concreto, difieren no solamente en su estructura física, sino también en su población docente y estudiantil y en las experiencias que cada uno de sus miembros comunica a ellas. Reconocer esto es importante para sentir la individualidad de su fisonomía (Piñate, 1994).

Evaluación del Desempeño Docente:

El ejercicio y evaluación del desempeño docente a nivel de la Educación Básica, Media Diversificada y Profesional se encuentra amparada jurídicamente por: 1) Ley Orgánica de Educación (1980, Arts. 78 y 91); 2) Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (1986, Art. 91); 3) El Reglamento General del Ejercicio de la Profesión Docente (1991). Aquí se establecen los deberes de los profesionales de la docencia: cumplimiento de normas legales, cualidades personales y condiciones docentes, puntos claves para operacionalizar los indicadores de la variable desempeño docente.

Hamachek (1970) destaca que los maestros que tienen mayor capacidad para alentar la motivación y el aprendizaje de los alumnos parecen tener en más alto grado las siguientes características:

1. Disposición a la flexibilidad, al adoptar actitudes directivas o no directivas, según lo reclame la situación;
2. Capacidad para percibir el mundo desde el punto de vista del alumno;
3. Capacidad para “personalizar” la enseñanza;
4. Disposición a experimentar, a ensayar cosas nuevas;
5. Habilidad para formular preguntas;
6. Conocimiento de la asignatura y temas afines;
7. Destreza para establecer procedimientos de examen definidos;
8. Disposición a prestar colaboración concreta en el estudio;
9. Capacidad para reflejar una actitud comprensiva (gestos de asentimiento, comentarios positivos, sonrisas, etc);
10. Enseñanza en estilo coloquial, natural y desenvuelta.

Lafourcade (1974) demostró que los factores con mayor incidencia en la capacidad y desempeño docente son:

Motivación: (alentar a los alumnos a pensar por sí mismos, incrementar de manera permanente el interés por la asignatura, presentar a la clase que constituyan verdaderos estímulos, etc.)
Estructura: (presentaciones lógicamente ordenadas, actividades de clase planeadas en detalle, etc.)
Dominio del Contenido: (excelente información, no confundirse con preguntas inesperadas) y Habilidades para enseñar: (buen humor, oportuno, ejemplos basados en experiencias propias, dar vida a lo que enseña, etc) (p.244).

Rojas (1978) y Estraño (1980), en interesantes investigaciones, reportan numerosos criterios de variados autores para tipificar la eficiencia del desempeño docente. Es así como se pueden resumir en conjunto variados indicadores para evaluar la gestión del profesorado: 1) Comprender la conducta humana; 2) estar bien informado y generar la enseñanza; 3) Tener espíritu creativo; 4) aplicar la enseñanza cualitativa, es decir, que refleje la profundidad del conocimiento y esté basada sobre la prueba empírica de la investigación; 5) motivar el aprendizaje de los estudiantes mediante la utilización de enfoques de enseñanza y aprendizaje imaginativos y creativos mediante el desarrollo de contenidos que sean significativos y atiendan a las necesidades de los alumnos; 6) fluidez verbal; 7) cualidades morales y personales (paciencia y espíritu).

Picón (1990) define esta situación en los siguientes términos:

El Maestro, el profesor, el educador, ya no debe ser un simple 'expositor de temas', el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales del grupo que regenta. El educador no debe olvidarse nunca de su rol, su labor debe ser la continuidad de la que se realiza en el hogar, ya que se hace necesario el cultivo de la convivencia y la paciencia, así como el amor a la profesión para poder dar calidad a la enseñanza. Nos parece muy importante el maestro, éste no puede enfrentarse al alumnado, aunque sean niños, adolescentes o adultos, vestidos a la moda 'in', con un maquillaje excesivo, comiendo o fumando. Es mal visto un educador que se exprese con vocabulario inadecuado y que en lugar de ocupar su cátedra, se siente sobre el escritorio, creyendo con estos modales, ganarse la popularidad del estudiantado. El educador, ya sea universitario, de secundaria, de primaria o de preescolar debe ser ecuánime, justo, probo, selecto de mente y espíritu. El educador debe mantenerse al día y estar atento a los acontecimientos mundiales, para no decepcionar al grupo que maneja y fecundizar ideas nobles, democráticas, que le den sentido a los temas que desarrolla (El Universal, pp.3-23)

Refieren Tabuas y Estacio (1994) que mediante una encuesta realizada entre bachilleres de diversos liceos públicos y privados fueron considerados como positivas las siguientes características para definir el perfil del buen docente:

Conoce la materia sin necesidad de acudir al libro. Se le puede hacer cualquier pregunta y la responde y en caso de no saberlo lo reconoce y busca la información requerida por el estudiante; está actualizado, tiene alto sentido pedagógico. Sabe dar la clase, los alumnos le entienden... Es creativo, busca nuevas formas de hacer atractiva la clase; profesor modelo es el que hace exámenes donde "hay que pensar y no caletrearse un libro"; ...hay que tener una condición personal en lo que se refiere a su autoestima en el ejercicio de la profesión; Debe ser un líder

social y entender que un proceso de formación de nuevas generaciones supone un educador plenamente comprometido con su entorno social y disponer de una condición de pedagogo, con una cultura general que lo haga sentir que está siendo útil a la comunidad (El Nacional C-2)

Blanco (1988) destaca que la evaluación del docente se requiere por las siguientes razones:

1) Para racionalizar y sistematizar el proceso de hacer la evaluación; 2) Fomentar el desarrollo personal y profesional para proporcionar al docente dirección, motivación, retroalimentación diagnóstica y oportunidades de perfeccionar sus conocimientos y habilidades; 3) Proveer bases válidas y eficaces para tomar razonables decisiones administrativas relativas al ingreso, nombramiento, ascenso, retención y remoción del personal docente; 4) Proporcionar un método de supervisión y control de calidad de la enseñanza y de los resultados de las autoridades educativas y demás constituyentes. 5) Perfeccionar la instrucción y la eficiencia escolar; 6) Potenciar el desarrollo y logros del estudiante, tanto académico como socialmente; 7) Mejorar la calidad general de la educación en relación al parámetro costo-efectividad; 8) Proveer de pruebas y evidencias a los educadores, gremios docentes y al público en general, de que los objetivos y metas de una enseñanza eficaz están siendo logrados en una forma sistemática y honesta. (p.28)

Al proponer la necesidad de caracterizar un sistema de evaluación del desempeño docente, Blanco (1988) recomienda una proposición comprensiva y con pleno acatamiento del ordenamiento jurídico vigente sobre la materia. El plan considera las evaluaciones que puedan realizar los colegas, los estudiantes, las autoridades académicas y la autoevaluación del profesor. En concreto, presenta las siguientes características: 1) Multipropósito; 2) polifacético; 3) coparticipativo; 4) multimétodo; 5) plurivalente; 6) motivador; 7) metodológicamente correcto; 8) completo, informativo y útil.

Mediante la revisión bibliográfica realizada en el presente estudio para justificar la pertinencia y el alcance de la variable eficiencia del desempeño docente, se ha logrado condensar variadas opiniones al intentar determinar la definición de eficiencia docente, los comportamientos deseables en el rol del desempeño docente, la evaluación del profesorado en ejercicio de acuerdo a las diversas formas de participación, la justificación de la evaluación y las características del sistema respectivo y las limitaciones, bondades y contradicciones encontradas en diversas investigaciones al comparar este rubro con los múltiples factores que inciden en la calidad de la instrucción, el rendimiento estudiantil y el nivel académico de las instituciones.

Operacionalización de las Variables:

Variable Nominal	Variable Real Dimensiones	Variable Operativa Indicadores	Ítems
Desempeño intra-cátedra del Docente del LAC	Facilitador del Aprendizaje	-Exposición en clase -Respuestas -Uso de Bibliografía -Relación temas. -Explicación-clase -Uso de recursos -Métodos de enseñanza -Conclusiones-clase	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-19-20-21-22-23
	Evaluador	-Evaluación-objetivos -Retroinformación -Asignación puntajes -Dificultad ítems -Registro calific. -Objetividad	13-14-15-16-17-18

Operacionalización de Variables. Cont.

Variable Nominal	Variable Real Dimensiones	Variable Operativa Indicadores	Ítems
	Orientador	-Frases estimulantes -Atención-Asesoría -Fomenta colaboración -Atiende-propicia	24-25-26-27-28-29-30
Desempeño extracátedra del Personal Docente del LAC	Actividades de formación y difusión cultural	-Asiste-contribuye -Participa-aporta ideas -Apoya-partidario con actividades	1-2-3-5-19-20-25-26
	Ética Profesional	-Receptivo-respetuoso -Preocupado-buen uso del lenguaje-diligente y eficaz-conducta acorde	4-6-7-8-9-10-11-12-16-18-21-30
	Cumplimiento de normas	-Planifica-cumple orientaciones -Ejecuta comparte lineamientos -Ofrece información y recaudos -Conduce y transcribe datos.	13-14-15-17-22-23-24-27-28-29
Características del Clima Organizacional del LAC	Información Biográfica	-Posición -Sexo -Edad-Años Exp. -Años laborando en el LAC	1 2 3-4 5
	Factores Generales del Clima Organizacional	-Respeto -Confianza -Moral -Motivación -Crecimiento Académico y Social -Armonía -Renovación -Protección	6-7-8-9-10 11-12-13-14-15 16-17-18-19-20 21-22-23-24-25 26-27-28-29-30 31-32-33-34-35 36-37-38-39-40 41-42-43-44-45
	Factores Determinantes del Proceso	-Solución de problemas -Metas Institucionales -Identificación de Conflictos -Comunicación -Participación -Autonomía -Estrategias de aprendizaje -Planificación -Supervisión	46-47-48-49-50 51-52-53-54-55 56-57-58-59-60 61-62-63-64-65 66-67-68-69-70 71-72-73-74-75 76-77-78-79-80 81-82-83-84-85 86-87-88-89-90
	Determinantes materiales del Clima	-Adecuación de recursos -Logística de Apoyo -Planta Física	91-92-93-94-95 96-97-98-99-100 101-102-103-104-105

Marco Metodológico

Diseño y Tipo de Investigación.

La investigación presenta un diseño no experimental debido a que no se construyó ninguna situación ni se manipularon variables (Hernández y otros, 1991). De acuerdo a la dimensión temporal y finalidad se definió como un trabajo de campo, tipo descriptivo con un diseño transversal-correlacional (Ary y otros, 1982)

Población y Muestra.

La población estuvo conformada por los profesores a tiempo completo (N=26) del Liceo Agustín Codazzi (LAC), miembros del Consejo Técnico Asesor (CTA) del plantel; los profesores por horas (N=40) y los alumnos cursantes del Segundo Año, mención Ciencias (N=500) durante el período escolar 1994-1995. En general la población estuvo constituida por 566 sujetos.

La muestra de profesores TC y docentes PH se seleccionó mediante un procedimiento probabilístico y por el método de afijación proporcional estratificada.

Para determinar el tamaño muestral de los docentes se procedió de la siguiente manera:

$$n = \frac{4 \cdot N \cdot (p \cdot q)}{(p)^2 \cdot (N - 1) + p \cdot q \cdot 4}$$

Para el ajuste de la muestra: $n^1 = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$

La muestra de estudiantes se realizó mediante un procedimiento no probabilístico, tipo intencional. De esta forma quedó conformada por el 12% del estudiantado (n=60).

En definitiva, se estructura una muestra de la siguiente manera:

Cuadro 1

Población y Muestra de Docentes del Consejo Técnico Asesor (CTA), Profesores por Horas (PH) y Estudiantes del Liceo “Agustín Codazzi” de Maracay, Estado Aragua, Período Escolar 1994-1995.

Estratos	N	n	%	N ¹	%
CTA	26	15	57.69	15	15.79
PH	40	20	50.00	20	21.05
Alumnos	500	60	12.00	60	63.16
Total	566	95	16.78	95	100

Fuente: Liceo “Agustín Codazzi”. Departamento de Informática. Maracay (1995)

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

El investigador utilizó las técnicas de la observación y la entrevista informal con el fin de diagnosticar la posibilidad de desarrollar el presente estudio.

Los instrumentos utilizados fueron los siguientes:

1. Cuestionario Descriptivo del Perfil del Clima Organizacional, (CDPCO), el cual se adaptó a la situación en estudio partiendo de las versiones de González (1980) y Dorta (1987). el mismo quedó constituido por una batería de 105 ítems y en una escala que oscila entre las frecuencias siempre (6) y Nunca (1).
2. Escala para medir la Eficiencia Docente (EFIDO) en actividades intracátedra en versión original de Silva de Rodríguez (1985).
3. Escala para la evaluación del docente (EVADO) en actividades extracátedra (Nieves, 1990).

Validez y confiabilidad de las Escalas CDPCO, EFIDO y EVADO.

Aún cuando los instrumentos ha sido validados y estandarizados en investigaciones anteriores, se determinó calcular los índices de confiabilidad obtenidos al ser aplicados en éste trabajo.

En general, los índices obtenidos fueron los siguientes:

Cuadro 2. Índices de Confiabilidad. Método Alfa Cronbach.

Instrumento	Docentes	Alumnos
a. Percepción del Clima Organizacional.		
-Factores Generales	0,9549	0,9140
-Factores Determinados del proceso.	0,9704	0,9462
-Determinantes materiales	0,8945	0,8881
-Total Escala	0,9815	
b. EFIDO	0,9215	0,9674
c. EVADO	0,8760	0,8631

Fuente: Nieves, F. (1996)

Técnicas de Análisis de Datos.

Para el análisis independiente de las variables Desempeño Docente y Clima Organizacional se utilizaron estadísticas descriptivas: frecuencias (f) y media aritmética.

En el análisis de la relación entre las variables D.D. y C.O. se aplicó el procedimiento estadístico Producto-Momento de Pearson. Para determinar el nivel de significación de los coeficientes obtenidos al relacionar las variables se aplicó la prueba “t” student.

Al final se utilizó un análisis de varianza (ANOVA), complementada por la Prueba de Tukey con el fin de establecer y precisar las diferencias significativas que se originaron entre las opiniones emitidas por profesores T.C. y P.H. y los alumnos.

Análisis e Interpretación de los Resultados.

Con la finalidad de condensar y precisar dicho análisis, el autor propuso los siguientes criterios de decisión:

Cuadro 3.
Criterios de Decisión.

Valores-Escala	Juicio cualitativo	Interpretación
6,00 - 5,20	Siempre	Óptimo (opinión muy favorable)
5,19 - 4,40	Casi Siempre	Muy bueno (opinión favorable)
4,39 - 3,60	Frecuentemente	Aceptable (opinión moderadamente favorable)
3,59 - 2,80	Ocasionalmente	Medianamente deficiente (opinión moderadamente desfavorable)
2,79 - 2,00	Casi Nunca	Deficiente (Opinión desfavorable)
1,99 ó menos	Nunca	Muy deficiente (Opinión muy desfavorable)

Fuente: Nieves, F. (1996)

Los resultados obtenidos, al evaluar el desempeño docente a nivel intracátedra en el cumplimiento de sus roles como facilitador, evaluador y orientador en el proceso enseñanza-aprendizaje, indican que los profesores del LAC ejecutan una gestión óptima según se desprende de la opinión de los profesores TC ($\bar{X} = 5,46$ y $DE = 0,48$) y de los profesores PH ($\bar{X} = 5,41$ y $DE = 0,35$). Sin embargo, estas opiniones variaron significativamente con la percepción, aunque buena ($\bar{X} = 4,32$ y $DE = 1,05$), emitida por el alumnado (Ver cuadro N° 4)

Cuadro 4.
Desempeño en actividades intracátedras. Personal Docente del Liceo ‘Agustín Codazzi’ de Maracay, Estado Aragua.

Dimensión	Prof. TC (N=15)		Prof. PH (n=20)		Alumnos (n=60)	
	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE
1. Facilitador	5,44	0,52	5,37	0,27	4,48*	0,46
2. Evaluador	5,62	0,49	5,48	0,51	4,78*	0,58
3. Orientador	5,34	0,56	5,44	0,61	3,54*	1,05
Totales	5,46	0,48	5,41	0,35	4,32*	0,51

*Existen diferencias significativas a nivel $\alpha = 0,05$

Fuente: Nieves, F. (1996)

Con respecto al desempeño extracátedra, donde no se solicitó opinión del alumnado, se observó una gran homogeneidad entre las impresiones obtenidas del profesorado T.C. ($\bar{X} = 5,37$ y $DE = 0,32$) y de los docentes PH ($\bar{X} = 5,21$ y $DE = 0,25$). Esto refleja un desempeño óptimo, destacándose que en la dimensión ética fue donde se auto y coevaluaron con los mayores puntajes. No hubo diferencias significativas entre ambas evaluaciones. (Ver cuadro N° 5).

Cuadro 5.**Desempeño de Actividades Extracátedra. Personal Docente del Liceo “Agustín Codazzi” de Maracay, Estado Aragua.**

Dimensión	Prof. TC (N=15)		Prof. PH (n=20)	
	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE
1. Formación y Dif. Cultural	5,05	0,53	4,97	0,49
2. Ética	5,49	0,39	5,33	0,22
3. Cumpl. Normas	5,47	0,29	5,27	0,34
Total	5,37	0,32	5,21	0,25

Fuente: Nieves, F. (1996)

Al describir las características del Clima Organizacional (C.O.) del LAC, el resultado general permite destacar que el ambiente o atmósfera escolar en esta institución es muy buena, según se desprende de la opinión favorable obtenida de los profesores PH ($\bar{X} = 4,45$ y $DE = 0,56$) y de los estudiantes ($\bar{X} = 4,67$ y $DE = 0,63$). Sin embargo, los profesores T.C. opinaron que el C.O. del LAC es apenas aceptable ($\bar{X} = 4,18$ y $DE = 0,90$). Esta postura varía significativamente de la opinión expresada por los estudiantes. (Ver cuadro N° 6).

Cuadro 6.**Clima Organizacional en el Liceo ‘Agustín Codazzi’ de Maracay. Estado Aragua. Resultado General.**

Indicadores	Prof. TC (N=15)		Prof. PH (n=20)		Alumnos (n=60)	
	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE	\bar{X}	DE
1. Factores Generales del CO	4,50	0,84	4,62	0,59	4,62	0,63
2. Factores Determinantes del Proceso	3,91	1,05	4,22	0,61	4,62	0,73
3. Determinantes Materiales del Clima	4,13	0,92	4,70	0,55	4,95	0,72
Total	4,18*	0,90	4,45	0,56	4,67*	0,63

*Significativas diferencias de opinión ($\alpha = 0,05$)

Fuente: Nieves, F. (1996)

Al estudiar la relación existente entre la percepción que tienen profesores y alumnos del CO y el desempeño de los docentes a nivel extracátedra, se observó una relación moderada e inversa entre ambas variables ($\rho_{xy} = -0,49$ y $p = 0,06$). La misma resultó ser significativa (a nivel $\alpha = 0,10$).

Al analizar la relación entre las diferentes dimensiones de la variable CO y los roles del docente se determinó que el desempeño del profesorado como facilitador y evaluador del aprendizaje es moderado e inversa y significativa (a nivel $\alpha = 0,05$) a excepción de la relación observada entre la dimensión factores generales del CO y el rol docente como evaluador donde $\rho_{xy} = -0,44$ (significativa a nivel $\alpha = 0,10$). El desempeño del docente en su rol como orientador se relacionó en

forma muy baja e inversa y no significativa con las dimensiones de la variable CO (Ver cuadro N° 7).

Se puede inferir señalando que ha medida que exista un mejor desempeño como facilitador y evaluador del proceso enseñanza-aprendizaje se minimizarán los problemas que pudieran atentar contra el CO que debe prevalecer en el LAC.

Cuadro 7.

Matriz de Correlación. Variables Clima Organizacional y Desempeño Intracátedra de los Docentes del LAC. Opinión de Profesores TC (n = 15)

Dimensiones CO	Roles			
	Facilitador	Evaluador	Orientador	Total EFIDO
Factores Generales	-0,547 p.0,034**	-0,440 p.0,100	-0,206 p.0,460	-0,485 p.0,069*
Determinantes del Proceso	-0,519 p.0,047**	-0,498 p.0,058*	-0,131 p.0,641	0,459 p.0,085*
Determinantes Materiales	-0,512 p.0,051**	-0,501 p.0,056**	-0,127 p.0,650	-0,454 p.0,089
Total: Clima Organizacional	-0,554 p.0,031**	0,502 p.0,056**	0,165 p.0,556	-0,490 p.0,063*

*Relación significativa a nivel $\alpha = 0,10$ con g.l. = 13

**Relación significativa a nivel $\alpha = 0,05$ con g.l. = 13

Fuente: Nieves, F. (1996)

Ahora bien, la opinión de los profesores PH (n=20) permitió establecer una relación muy baja y positiva ($\rho_{xy} = 0,11$ y p.0,61) y no significativa entre tales variables. La única relación significativa (a nivel $\alpha = 0,10$) entre las dimensiones se observó entre los determinantes del proceso y el rol evaluador ($\rho_{xy} = 0,37$ y p = 0,10). El resultado permite señalar que en la medida en que mejore la gestión del docente como evaluador del aprendizaje, mejorará su percepción sobre el CO en el LAC (Ver cuadro N° 8).

Cuadro 8.

Matriz de Correlación. Variables Clima Organizacional y Desempeño Docente a nivel Intracátedra en el LAC. Opinión de Profesores PH (n = 20)

Roles: Desempeño Intracátedra.

Dimensiones CO	Roles			
	Facilitador	Evaluador	Orientador	Total EFIDO
Factores Generales	0,155 p.0,513	0,139 p.0,557	-0,070 p.0,766	0,081 p.0,733
Determinantes del Proceso	0,152 p.0,522	0,370 p.0,107*	-0,017 p.0,941	0,169 p.0,473
Determinantes Materiales	-0,078 p.0472	0,306 p.0,188	-0,122 p.0,606	0,005 p.0,981
Total: Clima Organizacional	0,129 p.0,587	0,287 p.0,218	0,165 p.0,556	0,119 p.0616

*Relación significativa a nivel $\alpha = 0,10$ con g.l. = 18

**Relación significativa a nivel $\alpha = 0,05$ con g.l. = 18

Fuente: Nieves, F. (1996)

La opinión suministrada por los alumnos ($n=60$) arrojó una relación baja, positiva y no significativa entre las variables estudiadas ($\gamma_{xy} = 0,20$ y $p.0,121$). Es prudente precisar que entre la dimensión Determinantes del Proceso del C.O. y el Desempeño General del Profesorado se obtuvo una relación baja, positiva y significativa (a nivel $\alpha = 0,10$ y g.l. = 58)

El rol del docente como orientador, evaluado por los alumnos, resultó ser determinante al relacionarse en forma moderada, positiva y significativamente (a nivel $\alpha = 0,01$ y g.l. = 58) con las dimensiones Factores Generales ($\rho_{xy} = 0,319$ y $p.0,01$) y Determinantes del Proceso ($\rho_{xy} = 0,348$ y $p.0,006$) y con el Clima Organizacional en general ($\rho_{xy} = 0,326$ y $p.0,010$). Esto permite establecer que la gestión del docente en su rol como orientador al optimizarse contribuirá a mejorar la percepción favorable de los alumnos al caracterizar el Clima Organizacional. (Ver Cuadro N° 9).

Cuadro 9.

Matriz de Correlación. Variables Clima Organizacional y Desempeño Docente a nivel Intracátedra en el LAC. Opinión de los Alumnos ($n = 60$)

Roles: Desempeño Intracátedra.

Dimensiones CO	Roles			
	Facilitador	Evaluador	Orientador	Total EFIDO
Factores Generales	$r=0,174$ $p.0,182$	$r=-0,166$ $p.0,202$	$r=0,319$ $p.0,012^{**}$	$r=0,202$ $p.0,120$
Determinantes del Proceso	$r=0,154$ $p.0,238$	$r=-0,072$ $p.0,583$	$r=0,348$ $p.0,006^{**}$	$r=0,228$ $p.0,079^*$
Determinantes Materiales	$r=0,033$ $p.0,798$	$r=-0,230$ $p.0,076^*$	$r=0,113$ $p.0,385$	$r=0,019$ $p.0,883$
Total: Clima Organizacional	$r=0,155$ $p.0,236$	$r=0,143$ $p.0,275$	$r=0,326$ $p.0,010^{**}$	$r=0,202$ $p.0,121$

*Relación significativa a nivel $\alpha = 0,10$ con g.l. = 58

**Relación significativa a nivel $\alpha = 0,05$ con g.l. = 58

Fuente: Nieves, F. (1996)

Entre la variable CO y DD a nivel extracátedra, según la opinión de los profesores TC, se observó una relación totalmente nula y, claro está, no significativa ($\rho_{xy} = 0,003$ y $p.0,99$). El resultado parece indicar que las características del ambiente escolar se mantendrá inalterable independiente del desempeño de los profesores en actividades extracátedra (Ver Cuadro N° 10)

Cuadro 10.

Matriz de Correlación. Variables Clima Organizacional y Desempeño Docente a nivel Extracátedra en el LAC. Opinión de los Profesores TC ($n = 15$)

Roles: Desempeño Extracátedra.

Dimensiones CO	Roles Formación y Dif. Cultural	Ética	Normas	Total EVADO
Factores Generales	r=-0,319 p.0,245	r=0,037 p.0,895	r=-0,146 p.0,601	r=0,114 p.0,683
Determinantes del Proceso	r=-0,219 p.0,432	r=0,159 p.0,570	r=-0,262 p.0,345	r=-0,058 p.0,835
Determinantes Materiales	r=-0,206 p.0,460	r=-0,178 p.0,524	r=-0,5 p.0,463	r=-0,056 p.0,840
Total: Clima Organizacional	r=-0,265 p.0,338	r=-0,096 p.0,731	r=-0,223 p.0,423	r=0,003 p.0,990

*Relación significativa a nivel $\alpha = 0,10$ con g.l. = 13

**Relación significativa a nivel $\alpha = 0,05$ con g.l. = 13

Fuente: Nieves, F. (1996)

De acuerdo a la opinión de los profesores PH (n=20), la relación resultante entre el desempeño extracátedra de los docentes y el CO del LAC resultó ser muy baja y positiva ($\rho_{xy} = 0,119$ y p.0,616). y por ende no significativa. La dimensión ética del DD se relacionó en forma moderada y positiva con la dimensión Factores Generales del CO ($\rho_{xy} = 0,39$ y p.0,008). Dicha relación fue significativa (a nivel $\alpha = 0,10$ con g.l. = 18). Por lo tanto, se puede inferir que en la medida en que el profesorado mantenga el óptimo nivel ético en su desempeño, mejorará significativamente el CO de la institución (Ver Cuadro N° 11)

Cuadro 11.

Matriz de Correlación. Variables Clima Organizacional y Desempeño Docente a nivel Extracátedra en el LAC. Opinión de los Profesores PH (n = 20)

Roles: Desempeño Extracátedra.

Dimensiones CO	Roles Formación y Dif. Cultural	Ética	Normas	Total EVADO
Factores Generales	r=0,080 p.0,734	r=0,395 p.0,084*	r=0,041 p.0,861	r=0,200 p.0,397
Determinantes del Proceso	r=-0,001 p.0,995	r=0,224 p.0,342	r=0,085 p.0,719	r=0,117 p.0,623
Determinantes Materiales	r=-0,178 p.0,450	r=-0,030 p.0,900	r=-0,114 p.0,63	r=-0,155 p.0,512
Total: Clima Organizacional	r=0,006 p.0,976	r=0,273 p.0,244	r=0,043 p.0,856	r=0,119 p.0,616

*Relación significativa a nivel $\alpha = 0,10$ con g.l. = 18

**Relación significativa a nivel $\alpha = 0,05$ con g.l. = 18

Fuente: Nieves, F. (1996)

Conclusiones

Los resultados de la investigación permiten concluir señalando:

- El Personal Docente del LAC en actividades intracátedra, evidenció, de acuerdo a evaluación resultante, un desempeño óptimo en cada uno de los roles considerados. Sin embargo, en el rol como orientador los estudiantes percibieron su acción moderadamente deficiente.
- La opinión de los docentes TC ($\bar{X} = 5,46$) y PH ($\bar{X} = 5,41$) denotó un desempeño mejor calificado y significativamente diferente a los juicios expresados por el estudiantado ($\bar{X} = 4,32$).
- A nivel de actividades extracátedra, se determinó, de acuerdo a la opinión homogénea de los profesores TC ($\bar{X} = 5,37$) y PH ($\bar{X} = 5,21$), un desempeño óptimo en el cumplimiento de las normas jurídicas e institucionales y en la dimensión ética que debe prevalecer y proyectar el docente. Por otra parte, se observó un desempeño muy bueno (TC = 5,05 y PH = 4,97) en las actividades de formación y difusión cultural que implementa la institución. No hubo diferencias significativas entre las opiniones emitidas por el profesorado codazziano.
- En general, el CO del LAC es muy bueno, según se desprende de la percepción de los profesores PH y el alumnado. Los profesores TC observaron un CO apenas aceptable ($\bar{X} = 4,18$). Esta posición varió significativamente con la del alumnado ($\bar{X} = 4,67$).
- La opinión discrepante y heterogénea observada entre los profesores TC en la mayoría de las dimensiones de las variables CO y desempeño docente en actividades intracátedra fue decisiva en la relación moderada, negativa y significativa resultante entre dichas variables.
- La gestión del docente como evaluador, en su acción intracátedra, se relacionó moderada, positiva y significativamente en el CO, en su dimensión Determinantes del Proceso, de acuerdo a opinión de los profesores PH.
- La percepción de los alumnos permitió establecer que en la medida en que mejore el docente en su rol como orientador, se incrementará la percepción altamente favorable que éstos tienen del CO en el LAC.
- El CO del plantel no se modificará de manera alguna en función del desempeño docente en actividades extracátedra. Esta conclusión se obtuvo de las opiniones expresadas por los docentes.
- El CO del LAC depende de la gestión ética del docente. Esta situación se produjo en virtud de la percepción del profesorado PH. Se observó una relación moderada, positiva y significativa entre las dimensiones Factores Generales del CO y Ética del D.D. en actividades extracátedras.

Referencias

- Alvarez, G. (1992). **Factores que influyen en la percepción del Clima Organizacional de Estudiantes Universitarios**. Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad Simón Bolívar. Caracas.
- Ary, D., Jacobs, L. Y Razavich, A. (1982) **Introducción a la Investigación Pedagógica**. México: Nueva Editorial Interamericana.

- Ascanio, J. (1995) **Características del Clima Organizacional del Área Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Experimental “Rómulo Gallegos”** (mimeógrafo). San Juan de Los Morros.
- Bello de Rodríguez, M. (1995) **Evaluación del Desempeño Gerencial del Docente en las Escuelas Básicas Urbanas y Rurales del Municipio Ortíz, Estado Guárico**. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Bicentennial de Aragua. Maracay.
- Blanco, A. (1988) **Una Proposición para elaborar un Sistema de Evaluación del Personal Docente de los Liceos Militares Venezolanos**. (Mimeógrafo). Caracas.
- Bonilla, C. (1991) **Perfil del Clima Organizacional del Instituto Pedagógico de Caracas**. Trabajo de Grado no publicado. IPMAR-UPEL-Maracay.
- Bracho, C. (1989) **Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en una Institución de Educación Superior**. Tesis Doctoral no publicada. Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”. Caracas.
- Canelón, M. (1994) **El Estilo de Liderazgo del Director como Gerente Educativo de las Escuelas Básicas y su Relación con el Rendimiento Laboral del Docente**. Trabajo de Grado no publicado. Universidad. Bicentennial de Aragua. Maracay.
- Chiavenato, I. (1988) **Administración de Recursos Humanos**. México: Mc.Graw-Hill Interamericana.
- Chruden, H. y Sherman, A. (1982) **Administración de Personal**. México. Editorial Continente.
- Cunningham, R. (1984) **Factores que influyen en la Percepción del Clima Organizacional de Estudiantes Universitarios**. Trabajo de grado de Maestría no publicado. Universidad Simón Bolívar. Caracas.
- Díaz, M. (1994) **El “Es” y el “Deber ser” del Docente en su Rol como Evaluador del Proceso Enseñanza-Aprendizaje. Caso Escuelas Básicas del Municipio Salóm del Distrito Escolar 10, Puerto cabello**. Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad Bicentennial de Aragua. Maracay.
- Dorta de Y., A. (1987) **Perfil del Clima Organizacional del Instituto Universitario Pedagógico de Maracay**. Trabajo de Grado no publicado. Instituto Pedagógico Experimental “Rafael Alberto Escobar Lara”. Maracay.
- Dubrán, A. (1974) **Fundamentals Organizational Behavior**. New York: Pergamon Press.
- Edmonds, R.R. (1979) **Effective Schools for the urban poor “En Educational Leadership**, Nro. 37, pp. 15-27.
- Estraño, A. (1980) **Predicting Venezuelan student teacher success from academic and demographic variables available at the end of the basic cycle year**. The Florida State University. Tesis Doctoral no Publicada. Tallahassee. Florida.
- Fermín, (1991) **El Clima Organizacional en cuatro Instituciones de Educación Superior. Una Percepción de los Estudiantes**.
- Fernández, D. Y Asenio, M. (1989) Concepto de Clima Organizacional. **Apuntes de Educación**, 32, 2-4.

- Forehand, G.A. y Gilmer, B. (1964) Environmental variation in studies of Organizational Behavior. **Psychological Bulletin** 62, 361-382.
- Freites, M. (1991) **Evaluación del Desempeño Docente como Asesor de Práctica Profesional en la Fase IV con énfasis en el Rol como Facilitador del Aprendizaje**. Trabajo de Grado no publicado. Instituto Universitario Pedagógico Experimental "Rafael Alberto Escobar Lara". Maracay.
- García B.,J. (1980, Junio 15) Dejar la prisa recomienda Juan Davis García Bacca. (Entrevista de Juan Hernández) **El Nacional**. p.C-1.
- Gibson, J., Ivancevich, J. Y Donnelly, . (1984) **Organizaciones: Conducta, Estructura y Proceso**. México: McGraw-Hill Interamericana.
- González, G. (1980) **El Clima Organizacional en las Escuelas Primarias de Venezuela**. Tesis Doctoral. Universidad de Missouri, Columbia.
- Guión, R.M. (1973) **A Note on Organizational Climate**. In Organizational Behavior and Human Performance. P, 120-125.
- Hamachek, D. y otros (1970) **El Character and Skills of the effective profesor**. Journal of Higner Education.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (1991) **Metodología de la Investigación**. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Herrera, M. (1994) El Proyecto del Plantel: hacia la realización de la democratización, la descentralización y el mejoramiento de la calidad de la educación. **En Reforma Educativa: Prioridad Nacional**. Caracas: ediciones CINTERPLAN-COPRE.
- Hurtado, R. (1983) **Acción Educativa de la Escuela Primaria en Venezuela**. Caracas: CENDES (mimeógrafo).
- Kast, F.E. y Rosenzweig, J.L. (1983) **Administración en las Organizaciones: Un enfoque de Sistemas**. México: McGraw-Hill.
- Kim, Y.M. (1985) **La Interacción Docente y el Clima Organizacional. Un Estudio sobre el Stress entre Docente de las Instituciones de Educación Superior**. Trabajo de Ascenso no publicado. Colegio Universitario de Caracas. Caracas.
- Lafourcade, P. (1974) **Planeamiento, Conducción y evaluación de la Enseñanza Superior**. Buenos Aires: Edit. Kapeluz.
- Lewin, K. (1936) **Principles of Topological Psychology**, Mc.Graw-Hill.
- López, M. (1994) **La Construcción del Éxito Escolar**. Caracas: CICE. Mimeo.
- Luna, J.R. (1974) La Supervisión del Curriculum. **Revista Educación N° 153-154 del Ministerio de Educación**. Caracas.
- Nieves, F. (1990) **Evaluación del Desempeño Docente. Un Estudio realizado en el Liceo "Agustín Codazzi" de Maracay**. Estado Aragua. Trabajo de Grado no publicado. Instituto Universitario Pedagógico Experimental "Rafael Alberto Escobar Lara". Maracay.

- Piñate, P. (1994) **Perfil del clima Organizacional de las Escuelas Básicas del Municipio San Fernando. Estado Apure.** Trabajo de Grado no publicado. Universidad Bicentennial de Aragua.
- Pritchard, R. Y Karasick, B. (1973) The Effect of Organizational Climate on Managerial Job Satisfaction. **Organizational de la República Behavior and Human Performance**, 9,126-146.
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (Decreto, 1942) (1991, Noviembre 12) **Gaceta Oficial de la República de Venezuela 1338.** (Extraordinario) Nov. 19, 1991.
- Reglamento General de la ley Orgánica de Educación (Decreto 975, Enero, 1986) **Gaceta Oficial de la República de Venezuela 3713.** Marzo, 1986.
- Resolución 12. (Políticas de Formación Docente) **Gaceta oficial de la República de Venezuela 3085.** (Extraordinario). Enero 24, 1983.
- República de Venezuela. Ministerio de Educación (1980) Ley Orgánica de Educación. **Gaceta Oficial de la República de Venezuela 2635.** (Extraordinario). Julio 26, 1980.
- Resolución 1. Política del estado Venezolano para la formación de los Profesionales de la Docencia (1996, enero 15).
- Rico, N., G. (1994) **El Clima Organizacional y la Satisfacción Llaboral en el Trabajo de los Docentes de la U.E. “Francisco Salias” de Puerto La Cruz.** Trabajo de Grado no publicado. Universidad Bicentennial de Aragua. Maracay.
- Rivas, C. (1974) El educador y su responsabilidad en el cambio social. **Revista Educación.** N° 153-154. Ministerio de Educación. Caracas.
- Robbins, S.P. (1990) **Comportamiento Organizacional.** México: Editorial Prentice Hall Interamericana.
- Rojas, J. (1978) **Bases para Juzgar la Eficiencia Docente** (mimeógrafo). Maracay: Instituto Universitario Pedagógico Experimental “Rafael Alberto Escobar Lara”.
- Romero de A. (1993) **Propuesta de Evaluación del Desempeño Docente en el Área Educación para el Trabajo de la Escuela Técnica Agropecuaria “Gonzalito”.** Trabajo de Grado no publicado. IPMAR-UPEL. Maracay.
- Rosenblat, A. (1975) **La Educación en Venezuela.** Caracas: Monte Avila Editores.
- Sánchez, A. (1986) **La Formación del Docente para la Educación Básica Venezolana.** Edit. Salesiana, Caracas.
- Schein, E.H. (1982) **Psicología de la Organización.** México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Schneider, B. y Hall, L. (1975). D.T. **Toward Specifying the Concept of work Climate** Journal of Applied Psychology.
- Silva de R. Y. (1985) **Internalidad del Estudiante y del Profesor, la Evaluación de la Ejecución Académico del Profesor y su Índice de Desarrollo Profesional.** Trabajo de Grado de Maestría no publicado, Instituto Pedagógico Experimental “Rafael Alberto Escobar Lara” de Maracay.

- Sivira, V. (1993) **Clima Organizacional y las Expectativas de los Docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Mariño, estado Aragua.** Trabajo de Grado no publicado. IPMAR-UPEL. Maracay.
- Soto V., V. (1990) **Relación entre el Clima Organizacional y las Expectativas de los Docente de las Escuelas Básicas del Distrito Mariño, estado Aragua.** Trabajo de Grado no publicado. IPMAR-UPEL, Maracay.
- Tabúas, M. Y Estacio, p. (1994, Octubre 21) Profesores Piratas Los grandes “Karmas” de los Liceos. **El Nacional.** P.C-2.
- Torrealba de R., R. (1994) **Clima Organizacional y Eficiencia Docente en la Tercera Etapa de Educación Básica.** Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad Bicentennial de Aragua.
- Valenzuela, A. Logomarzino, L. (1983) Estudio Ecológico de la Actividad Educativa a partir del desempeño del Director y del Clima Organizacional. La Educación. **Revista Interamericana de Desarrollo Educativo**, 93, 36-73.
- Valera, I.R. (1988) **El Clima Organizacional en las Escuelas Básicas del Estado Aragua.** Trabajo de Grado no publicado. Instituto Universitario Pedagógico de Maracay.
- Vegas de Cova, N. (1992) **El Clima Organizacional en las Escuelas Básicas Privadas del Municipio Girardot del Estado Aragua.** Trabajo de Grado de Maestría no publicado. IPMAR-UPEL, Maracay.
- Velásquez de A., P. (1994) **Relación entre la Calidad de la Comunicación del Director y el Desempeño de los Docentes.** Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad Bicentennial de Aragua. Maracay.
- Villarroel, C. (1974) **Evaluación de la Enseñanza-Aprendizaje en la Educación Superior.** Caracas: Ediciones Paulinas.
- Wagner, L. Wagner, J. (1984) A Chance to see ourselves, A practical look at student evaluations of teachers. **Kappa Delta pi Record.** 20(4), 125-126.

EL AUTOR
Freddy Nieves
UPEL-Maracay

Datos de la Edición Original Impresa

- Nieves, F. (1997, Diciembre).Desempeño docente y clima organizacional en el Liceo “Agustín Codazzi” de Maracay, Estado Aragua . *Paradigma*, Vol. XVIII, N° 2, Diciembre de 1997. / 85-122.