



Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones.

Clima organizacional y su influencia sobre la satisfacción laboral y el rendimiento en personal docente.

Trabajo de Fin de Máster

Curso 2022/2023

Convocatoria Septiembre

Orientación: Revisión sistemática

Autora: Lucía Aldeguer Templado

Tutor: Francisco Viciano

Céspedes Código OIR:

230428084035

En Elche, a 1 de septiembre de 2023.

Índice

| | |
|--|----|
| Resumen..... | 2 |
| 1. Introducción..... | 3 |
| 1.1 Justificación..... | 3 |
| 1.2 Objetivos..... | 4 |
| 2. Metodología..... | 4 |
| 2.1 Registro y protocolo..... | 4 |
| 2.2 Resultado de búsqueda..... | 5 |
| 2.3 Selección de estudios: criterios de inclusión y exclusión..... | 6 |
| 3. Resultados..... | 7 |
| 3.1 Características generales del estudio..... | 7 |
| 3.2 Resultados de estudios individuales, síntesis de los resultados..... | 8 |
| 4. Discusión..... | 12 |
| 5. Limitaciones..... | 14 |
| 6. Conclusiones..... | 15 |
| 7. Referencias Bibliográficas..... | 16 |



Resumen.

Fundamentos: El clima laboral en el ámbito docente ha adquirido a lo largo del tiempo mayor importancia como parte de evaluación de la calidad educativa, y cómo puede influir en la satisfacción laboral y en su rendimiento. El objetivo de este trabajo fue conocer la relación existente entre clima organizacional, satisfacción laboral y como afecta en el rendimiento de los docentes.

Metodología: Se ha realizado una revisión sistemática utilizando el método PRISMA, recopilando un total de 12 artículos científicos entre mayo y julio de 2023, siendo seleccionados mediante una serie de criterios de inclusión y exclusión.

Resultados y conclusiones: Los resultados han demostrado la existencia de una relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción y rendimiento del personal docente, concluyendo que cuanta mayor satisfacción laboral, mejor clima laboral, y, en consecuencia, una mejora en el rendimiento educativo. Por tanto, promover un apropiado clima laboral puede contribuir a mejorar la calidad del sistema educativo.

Palabras clave: Clima organizacional, docente, satisfacción laboral y rendimiento.



1. Introducción.

1.1 Justificación.

Se ha podido determinar que el clima laboral entre el personal docente tiene una incidencia directa en la calidad de la educación que se trasmite a los alumnos. Los docentes desempeñan un papel fundamental en la formación y desarrollo de los estudiantes, por lo que su bienestar social y profesional es clave para fomentar un entorno favorable para el aprendizaje (Otrebski, 2022).

Tal y como recoge Segredo (2011), el clima organizacional es considerado un factor clave en el buen desarrollo laboral, considerando que su estudio y aplicación supone enormes beneficios para la organización o empresa. Todo ello, relacionando lo expuesto al ámbito docente o educativo, se puede determinar que las percepciones de todos los sujetos intervinientes en este ámbito se encuentran íntimamente vinculadas con las condiciones que se establecen en su entorno. Cabe señalar que cuando se menciona a todos los agentes actuantes de este entorno, no solo hace referencia a profesores y alumnos, sino también a todos aquellos que intervienen en otras tareas en el mismo ámbito, como personal administrativo; por lo que la calidad de dichos servicios presenta una fuerte vinculación con la calidad de educación que se imparte a los alumnos (León-Serrano et al., 2018).

Tomando como referencia las investigaciones de Foreland y Glimmer, Prado (2014), considera que el clima organizacional es “un conjunto de factores que detallan la razón de ser de la empresa, así como la diferencia de una organización con otra, este comportamiento es variable e influye en la manera de actuar de los trabajadores”, siendo un factor que influye de manera significativa en el bienestar y desempeño de los profesionales de la educación, así como en la calidad de la enseñanza, ya que un clima óptimo puede potenciar la motivación, la satisfacción y el rendimiento de los docentes, por lo que conllevaría a una mejora en los resultados académicos por parte del alumnado. Por este motivo, se podría decir también que la satisfacción laboral juega un importante papel en el desempeño de los docentes (Khun-inkeree et al., 2021), puesto que de ellos depende en gran parte de la calidad de la educación impartida.

Ahondando un poco más en el significado del término satisfacción laboral, se podría definir como las actitudes que tiene una determinada persona hacia su trabajo, desarrollando una disposición y comportamiento favorable o desfavorable, dando lugar a considerarse un elemento fundamental para establecer un determinado comportamiento organizacional y lo que conlleva a una mejor calidad de vida dentro del ámbito laboral (Duche-Perez et al., 2019).

Haciendo referencia a Rojas et al. (2023), el rendimiento laboral es considerado como “un conjunto de destrezas, experiencias, instrucciones, incentivos, valoraciones éticas, cualidades, emociones y otros mecanismos sociales y de conducta que se consiguen en conjunto para que las actividades se efectúen en escenarios específicos, de una manera efectiva”. Además, para un alto

rendimiento, es necesario la confianza de las habilidades en uno mismo, y la que depositan los demás, llegando aquí, a la importancia de un buen clima laboral (Jaafari et al., 2012).

Por todo ello, resulta de especial interés abordar esta temática en aras de incidir en aquellos aspectos relevantes, como es el clima laboral en el ámbito de la enseñanza, tanto desde un nivel inicial (escolar), hasta las facultades universitarias, con el objetivo de analizar qué repercusión puede tener en la satisfacción y el rendimiento de los docentes. Siendo la educación un derecho fundamental que recoge la Carta Magna, es primordial incidir en ella en aras de contribuir a una mejora del proceso educativo, puesto que de ella depende que se contribuya a una sociedad más próspera.

1.2 Objetivos

Dada la importancia del clima organizacional, el objetivo de la presente revisión sistemática es realizar un minucioso estudio de la literatura científica recopilando, analizando y evaluando aquellos trabajos que muestren la relación entre clima organizacional y la satisfacción y el rendimiento laboral en el personal docente.

Los objetivos específicos planteados en este documento son los siguientes:

1. Evaluar si la existencia de un clima organizacional favorable tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral de los docentes.
2. Identificar los distintos factores que influyen en la relación entre clima laboral y el rendimiento de los docentes.

Con todo ello, se espera que con esta revisión sistemática se pueda observar que con un óptimo clima laboral se obtenga una alta satisfacción laboral y un alto rendimiento por parte de los docentes.

2. Metodología.

2.1 Registro y protocolo.

Esta revisión sistemática se ha desarrollado a través del método PRISMA. Para la búsqueda de los artículos se han utilizado las siguientes bases de datos o buscadores electrónicos: Web of Science (WOS), Scielo y Science Direct. Se ha decantado por esta elección por ser bases de datos con estudios publicados de acceso libre, siendo en el caso de Web of Science, uno de los buscadores electrónicos más utilizados y conocidos, y por ello, con una gran cantidad de artículos subidos. Por otro lado, Scielo y Science Direct también son considerados dos grandes y conocidas bases de

datos, es por ello por lo que se decantó por la elección de estos tres buscadores. La búsqueda se realizó de mayo a julio de 2023.

El objetivo de este proyecto era conocer las características de la situación actual de las investigaciones relacionadas con el Clima Laboral. Tras una extensa exploración, se procedió a realizar una búsqueda más exhaustiva sobre este tema, llegando a acotar a aquellos que cumplieran un mismo hilo conductor, para así poder realizar de forma efectiva este proyecto. Para ello, se comenzó a analizar de forma general los documentos, realizando la búsqueda de distinta forma para cada buscador, adaptándose a la forma requerida por cada uno para así ser más efectiva. Las palabras claves utilizadas fueron “clima organizacional” AND “satisfacción laboral” y “organizational climate” AND “job satisfaction”, pudiéndose encontrar estas palabras en el resumen de cada documento.

Posteriormente, al observar el gran número de artículos hallados con estos términos, se procedió a acotar estos, especificando un poco más sobre este tema, utilizando “clima” AND “organizacional” AND “docente” AND “satisfacción” OR “rendimiento”. Para aquellos buscadores que sólo permite introducir términos en inglés se utilizó lo siguiente: “organizational” AND “climate” AND “teacher” AND “satisfaction” OR “performance”. Además, se especificó que esta secuencia de palabras pudiera encontrarse en el resumen de los documentos para todas las bases de datos seleccionadas.

La selección de artículos se realizó en 3 fases diferentes. En un primer lugar, mediante observación del título, siguiendo por la lectura del resumen de los artículos, y finalmente, se llevó a cabo la lectura del texto completo de forma minuciosa

2.2 Resultado de búsqueda.

Los resultados obtenidos de cada base de datos seleccionada a través del uso de las cadenas de búsqueda anteriormente mencionadas se registran en la Tabla 1.

Tabla 1. Cadenas de búsqueda utilizadas según la base de datos. Fuente: Elaboración propia.

| Buscador | Cadena de búsqueda | Artículos |
|---------------|--|-----------|
| WebofScience | ("organizational" AND "climate" AND "teacher" AND "Satisfaction" OR "performance") | 825 |
| Scielo | ("clima" AND "organizacional" AND "docente" AND "satisfacción" OR "rendimiento") | 21 |
| ScienceDirect | ("organizational" AND "climate" AND "teacher" AND "Satisfaction" OR "performance") | 335 |

Tal y como se plasma en la Tabla 1, los resultados de búsqueda han sido de un total de 1181. Para llegar a la selección de estos descriptores en las bases de datos, se combinaron de todas las formas posibles hasta llegar a estos, con el fin de encontrar el mayor número posible de artículos científicos que versaran sobre el tema de estudio a tratar.

2.3 Selección de estudios: criterios de inclusión y exclusión

Para la selección de los artículos se recolectaron aquellos que más se adaptaban al objetivo de este estudio. Tal como se ha descrito en apartados anteriores, se consideraron únicamente los publicados en inglés o español. Por otro lado, se priorizó la inclusión de investigaciones centradas en clima laboral en el ámbito docente exclusivamente, siendo descartados todas las que, aún mencionando esta área, no abordaban dicho tema de manera específica. Además, se eliminaron todos los artículos duplicados o que estuvieran en otros idiomas que no fueran los señalados. Este proceso de selección garantiza que los artículos que han sido recopilados sean relevantes y adecuados para esta investigación sobre clima organizacional en el ámbito docente.

De forma más detallada, los criterios de inclusión y exclusión tenidos en cuenta para esta revisión sistemática es la siguiente:

Criterios de inclusión:

- Investigaciones cuyo foco de estudio es el clima laboral.
- Investigaciones relacionadas o bien con el rendimiento docente o bien con la satisfacción laboral.

- Estudios cuyo objetivo es la investigación en áreas laborales relacionadas con la docencia.
- Estudios cuyo foco poblacional es el trabajador docente.

Criterios de exclusión:

- Textos incompletos.
- Trabajos publicados en congresos, o libros.
- Estudios secundarios.
- Trabajos que no estaban disponibles ni en español ni en inglés.
- Trabajos para los cuales el texto completo no estaba disponible.
- Estudios duplicados.

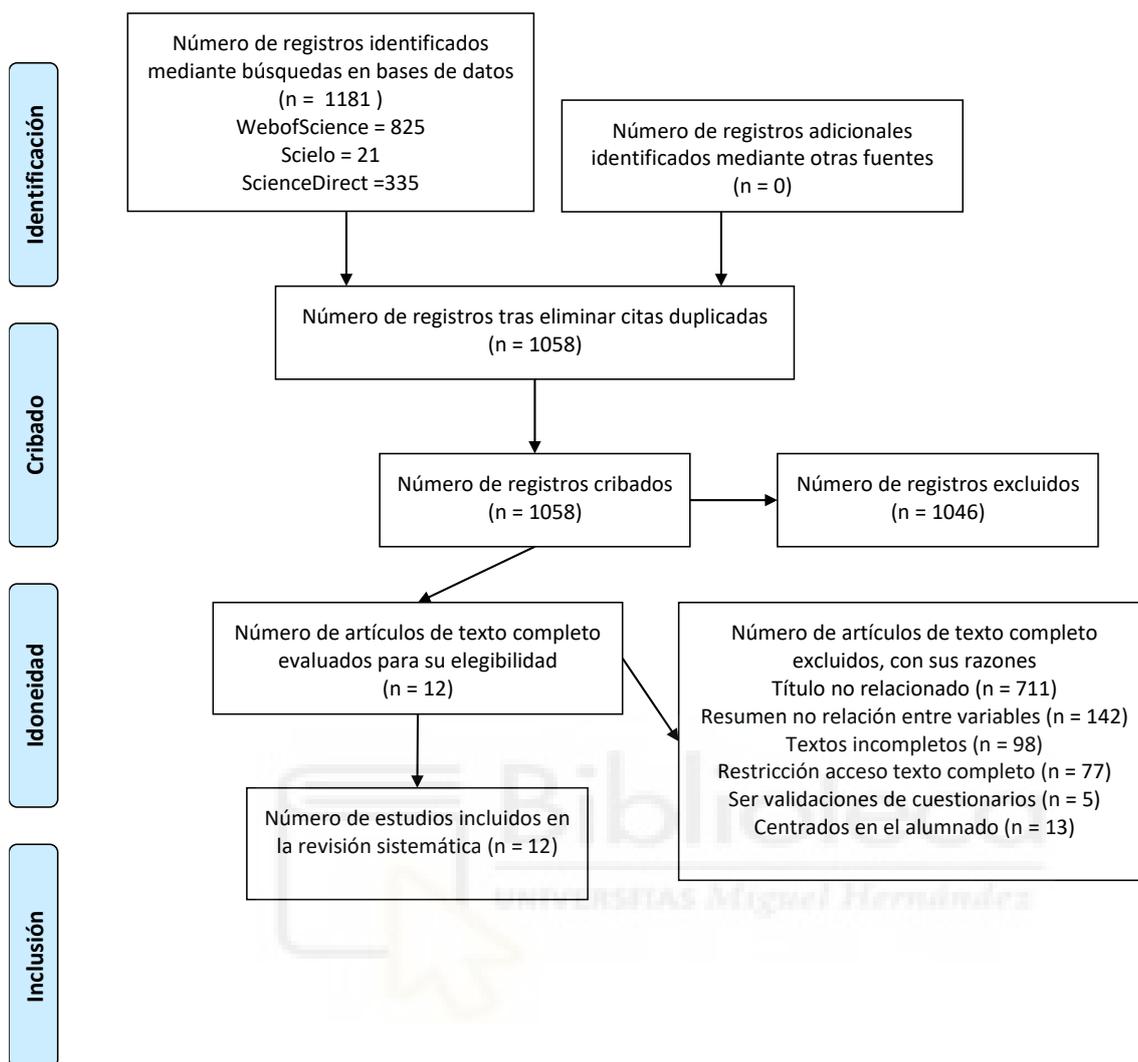
3. Resultados.

3.1 Características generales del estudio.

El proceso de búsqueda utilizado para llevar a cabo la realización de esta revisión sistemática mediante el método PRISMA se ve reflejado en la Figura 1. De los 12 artículos seleccionados se identificó la relación entre clima organizacional con la satisfacción y el rendimiento laboral dentro de un entorno educativo. Estos estudios provienen, seis de Latinoamérica, tres de Asia y otros tres de Europa.

En un primer momento, se hallaron un total de 1181 artículos teniendo en cuenta las tres bases de datos utilizadas (Web of Science, ScienceDirect y Scielo). Sin embargo, aunque el número de artículos encontrados es elevado, la mayoría de ellos no trataban de clima laboral, o no tenían relación entre las variables consideradas para el estudio. Siendo descartados, por un lado, 711 solamente por el título, no teniendo relación con el tema a tratar, 142, fueron excluidos tras leer los resúmenes, debido a que no tenían relación entre las variables clima organizacional y satisfacción (n= 74) o rendimiento laboral (n=28). De los restantes, 98 fueron eliminados por ser textos incompletos, 77 por restricción de acceso al texto completo, 123 por encontrarse duplicados en las bases de datos, 5 porque se centraban en la validación de cuestionarios y 13 porque se centraban en el alumnado.

Figura 1. Diagrama de flujo según metodología PRISMA. Fuente: Elaboración propia.



3.2 Resultados de estudios individuales, síntesis de los resultados.

El presente documento se ha desarrollado en base a artículos de diferente diseño como transversales, enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo, etc. En ellos se observa como el clima organizacional influye en la satisfacción y el rendimiento de los docentes. La siguiente tabla contiene los aspectos fundamentales de cada estudio.

Tabla 2. Principales características de los estudios seleccionados. Fuente: Elaboración propia.

| Autor y año | Objetivos | Metodología | Resultados obtenidos |
|--|---|---|---|
| Khun-inkeeree et al. (2021) | Identificar la retroalimentación positiva y negativa de su percepción del clima organizacional y cómo afecta en la satisfacción laboral. | Se ha utilizado una metodología mixta: cuantitativa y enfoques cualitativos. Por un lado, una encuesta (dirigido a 220 docentes) y por otro una entrevista semiestructurada (realizada a 20 docentes). | Tras la utilización de ambas metodologías se ha podido concluir que no hay mucha diferencia en los resultados entre ambas. Los hallazgos muestran que la satisfacción laboral del docente está relacionada positivamente con el clima organizacional. |
| Zambrano-Alvarez & Zambrano-Montesdeoca (2022) | Determinar los elementos de satisfacción laboral de mayor incidencia en el clima organizacional del personal docente. | Se ha elaborado un estudio analítico descriptivo, caracterizado por descubrir una relación entre los factores de riesgo, sus causantes y las consecuencias de este. Para ello se ha utilizado una versión corta del Cuestionario de Satisfacción de Minesota (MSQ), con una muestra de 156 docentes en total. | Se ha podido concluir la existencia de una relación entre las variables de satisfacción laboral y clima organizacional, tanto en su análisis general como en aquellos aspectos que implican factores extrínsecos e intrínsecos. |
| León-Serrano et al. (2018) | Identificar el impacto del clima organizacional sobre el desempeño docente. | El método de aplicación es Regresión Múltiple, utilizando datos del Colegio Demetrio Aguilera Malta. Siendo las variables independientes significativas para explicar la variable dependiente. | Los resultados muestran que el clima organizacional influye en el rendimiento laboral de los profesores, siendo estos reflejados en los resultados del desempeño académico. |
| Soria-Reséndez, et al. (2019) | Conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una institución de educación superior de Tamaulipas, México. | La metodología utilizada ha sido mediante cuestionario, con una muestra de 208 colaboradores. Se utilizó estadística descriptiva, análisis factorial, coeficiente Alpha de Cronbach y la técnica de correlación Rho de Spearman. | Se ha obtenido una existente relación positiva y significativa entre los componentes de las variables analizadas, lo cual genera un conocimiento empírico sobre las relaciones del ambiente laboral y la satisfacción de los docentes. |

| | | | |
|------------------------------|--|---|--|
| Treputtharat & Tayiam (2013) | Estudiar el clima organizacional para ver si este factor afecta en la satisfacción laboral del profesorado de educación primaria. | Se ha utilizado un método cuantitativo, con una muestra de 329 docentes. El instrumento empleado ha sido el Cuestionario de Escala Likert. | Se concluyó que, en general, el clima escolar afecta en la satisfacción laboral de los docentes. Por otro lado, hubo 6 aspectos del clima organizacional que afecta en la satisfacción laboral de los docentes, incluyendo: estándar de desempeño, responsabilidad, unidad, recompensa, éxito y liderazgo. |
| León-Serrano et al. (2018) | Identificar el impacto del clima organizacional sobre el desempeño docente. | El método aplicado es Regresión Múltiple, utilizando datos del Colegio Demetrio Aguilera Malta, siendo las variables independientes significativas para explicar la variable dependiente. | Determinan que el rendimiento laboral del docente depende del factor clima organizacional para obtener significativos resultados académicos. |
| Rojas et al. (2022) | Analizar la relación entre el clima organizacional y la competencia del docente. | Se ha realizado una investigación básica, no experimental, transaccional, correlacional y descriptiva, utilizando una muestra de 58 docentes, recolectando los datos mediante un cuestionario con escalamiento Likert. | Esta investigación reveló que existe una relación directa y significativa entre clima organizacional y la competencia del docente. |
| Otrebski (2022) | Verificar en qué medida una escuela convencional modera la correlación entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y cómo influye en las emociones de los docentes. | La metodología llevada a cabo para este estudio ha sido a través de técnicas cuantitativas, utilizando el Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer, la satisfacción con la Job Scale y la Work Affect Scale. | Los resultados sugieren que la percepción del clima organizacional en los profesores es un fuerte predictor de su satisfacción laboral y con las emociones relacionadas con el trabajo. Un clima positivo se asocia con una alta satisfacción laboral y buenas emociones. |

| | | | |
|--|--|---|--|
| Torres-Pacheco & Zagarra-Ugarte (2014) | Analizar el nivel de correlación existente entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal docente. | Se ha llevado a cabo un método cuantitativo, con una muestra de 133 docentes, utilizando el estadígrafo de Pearson y la "t" de Student, siendo el instrumento utilizado el cuestionario. | Se ha determinado que existe una relación directa positiva entre clima organizacional y desempeño laboral en los docentes. A mejor clima, mejor desempeño laboral. |
| Jentsch et al. (2022) | Investigar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes, el estrés relacionado con el trabajo y la autoeficacia relacionada con el trabajo. | La metodología empleada ha sido mediante medidas autoinformadas para evaluar como los profesores percibían su entorno de trabajo, con una muestra de 226 profesores. | Los resultados demuestran que la satisfacción laboral y el estrés se asocia significativamente con la autoeficacia y el liderazgo. Los hallazgos subrayan la importancia de la autoeficacia y un clima organizacional positivo para el buen desarrollo profesional de los docentes. |
| Jaafari et al. (2012) | Investigar la relación entre clima organizacional y la autoeficacia de los docentes. | Se ha utilizado un método cuantitativo, seleccionando una muestra de 117 profesores. El instrumento utilizado es el Organigrama Cuestionario del Clima (OCDQ), cuestionario de autoeficacia de Sherer (1984) y Cuestionario de Aprendizaje Organizacional de Pilar Jerez-Gomez (2002) | Revelan que existe una correlación significativa entre aprendizaje organizacional y autoeficacia. La correlación entre clima organizacional y autoeficacia indica que no existe relación entre estas dos variables, sin embargo, el clima laboral puede influir indirectamente a los docentes. |
| Alvarez-Arregui et al. (2023) | Conocer el clima organizacional del profesorado para evaluar la satisfacción y la eficacia de las relaciones en los centros y ofrecer propuestas de mejora. | El método empleado ha sido mixto, dado que se ha aplicado un cuestionario ad hoc, para evaluar las percepciones de una muestra de 1906 docentes, incluyendo una escala Likert complementada con preguntas abiertas. | Revela que las relaciones interpersonales son fundamentales en la configuración del clima organizacional. La satisfacción laboral se asocia con la participación del alumnado. También se considera positivo para favorecer un buen clima organizacional recibir buenas valoraciones, etc. |

Los estudios expuestos en la Tabla 2, tienen como características comunes que todos han concluido, tanto los que se centran en el rendimiento laboral como aquellos que lo hacen en la satisfacción del docente, una relación significativa con el clima laboral. Es decir, cuanto mejor clima organizacional, mejor es el rendimiento o la satisfacción laboral del personal docente.

4. Discusión.

Tal y como se avanzaba a principios de este proyecto, el clima organizacional en el ámbito docente interfiere en el nivel de rendimiento del personal educativo. Además, se ha analizado la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional, pudiéndose determinar que existe una relación relevante entre ambas variables, dando así un importante mensaje para aquellos directivos que intervienen en la organización del sistema educativo, con el fin de implantar una educación de calidad, siendo un requisito previo para que exista una sinergia entre ambos factores (Otrebski, 2022).

Por ello, funciones de dirección y coordinación docente, deben indagar en aquellos factores que contribuyan a aumentar aquellos factores que pudieran tener un resultado óptimo en los centros educativos, incidiendo especialmente en los mencionados en este trabajo, como pudieran ser la relación interpersonal entre compañeros, superiores y subordinados, lugar o espacio de trabajo adecuado entre otros.

Se considera clima organizacional el conjunto de percepciones y sentimientos compartidos por los miembros de una determinada entidad respecto al lugar de trabajo, influyendo en la forma en la que perciben y experimentan su entorno laboral (Schneider, et al., 2011). Considerándose como factores esenciales la cultura organizacional, la comunicación, las relaciones interpersonales, la estructura jerárquica y el entorno entre otros. Una correcta medición y gestión del clima laboral permite identificar aquellas áreas que precisan de mayor atención, confiere en la toma de decisiones informadas respecto a políticas y prácticas laborales, además de fomentar un entorno en el cual los empleados se sientan valorados, motivados y comprometidos con los objetivos de la organización (Carr, et al., 2003).

Tras el estudio de los artículos seleccionados para este trabajo, así como de otros relacionados con la misma temática; se ha podido observar que en Europa y especialmente España, a diferencia de otros países procedentes de América del Sur o Asia, el clima laboral en el ámbito docente no presenta un impacto tan significativo o relevante para su estudio y aplicación, debido a la multitud de publicaciones de este ámbito y escasez de artículos nacionales y europeos hallados.

Resultaría beneficioso en aras de intentar mejorar la enseñanza que se imparte en las aulas, desde la enseñanza primaria o elemental hasta altos estudios universitarios, implantar un sistema

que analice la calidad de los docentes, siendo influyente el clima organizacional de un determinado centro educativo, puesto que considero que es la base fundamental para contribuir en la implantación de una educación eficiente y eficaz.

Zambrano-Álvarez y Zambrano-Montesdeoca (2022) indican que cuanto mejor sea la satisfacción laboral del personal docente, habrá un mejor clima organizacional. Estos autores infieren que la satisfacción laboral está ligada a una serie de elementos, que conducen a una mejora de esta, como es la flexibilidad, la relación interpersonal con sus compañeros y superiores y recompensas recibidas por su buen hacer. Se pudo establecer, una relación con el logro de metas, desde la perspectiva del individuo, demostrando así, que los docentes tienen una más elevada satisfacción cuando logran cumplir con lo planificado de forma oportuna, influyendo también factores como el salario y la carga de trabajo.

Por consiguiente, tras los resultados de estos dos autores, se puede observar una clara relación entre satisfacción laboral y clima organizacional, puesto que los elementos mencionados, tal y como es la flexibilidad o las relaciones interpersonales, son factores que determinan que exista o no un buen clima laboral.

Por otro lado, el rendimiento laboral en el personal docente puede depender del lugar donde trabaja, el ambiente del aula y en el propio profesor. Se evalúa con el fin de obtener una alta calidad educativa y cualificar la profesión del docente, estando vinculado con el clima organizacional, teniendo una relación directa entre ambos, siendo percibido tanto por los docentes como por los estudiantes (Torres-Pacheco & Zegarra-Ugarte, 2014).

Los factores relacionados con el rendimiento laboral siempre van a presentar una fuerte vinculación con un buen clima organizacional (León-Serrano et al., 2018), permitiendo, además, aportar a los centros educativos aumentar los niveles de productividad si se llevan a cabo mejoras en la percepción del clima laboral (Pecino-Medina et al., 2015).

Tal y como exponen Torres-Pacheco y Zegarra-Ugarte (2015), el clima laboral tiene un alto nivel de complejidad, en cuanto lo que involucra en la participación de los docentes, cayendo sobre ellos una gran responsabilidad en formar a los alumnos para que adquieran los conocimientos adecuados en el marco de los procesos de enseñanza. Se ha podido determinar que cuanto mejor clima organizacional, existe un mejor desempeño laboral.

Así pues, según los resultados de los estudios, se puede determinar una correlación entre el rendimiento de los profesores con el clima laboral, indicando que, cuanto mejor clima laboral, mayor rendimiento, y, por tanto, mejor calidad educativa. Es más probable que los docentes se involucren más en su trabajo cuando se sienten motivados y están contentos, estableciendo relaciones más sólidas con los estudiantes e incluso pudiendo ser más creativos a la hora de impartir

clase. Por añadidura, la existencia de un entorno laboral positivo podría suponer la reducción de la rotación entre los docentes, procediendo a una mayor estabilidad laboral y en el aprendizaje de los estudiantes.

Por todo ello, cabe destacar el gran impacto positivo que lleva a cabo el clima organizacional en los resultados que obtienen el personal docente en su función educadora. El centro de trabajo de este personal debe ser un lugar donde todo el personal que intervenga se sienta valorado y respetado en función de su labor de manera correcta, puesto que de no ser así se produciría un sentimiento de desgana y desidia que se vería fuertemente reflejado en la educación impartida a los alumnos; por ello, factores del clima organizacional, como la comunicación o liderazgo entre otros, deben ser aplicados para obtener el máximo beneficio del personal laboral.

El personal docente debe tener la capacidad de comunicar todos aquellos aspectos que considere necesarios para realizar bien su función, especialmente aquellos que le impidan desarrollarse eficazmente, siendo partícipes en el establecimiento de un buen ambiente laboral; para ello, dicha comunicación debe ser abierta y bidireccional, creando “*feedback*” entre el personal, de forma que puedan mejorar las deficiencias que presenten, así como validar aquellas que se realicen de forma correcta; de esta forma se sentirán escuchados y valorados por la función desempeñada.

5. Limitaciones.

Pese a que los resultados de búsqueda han dado un gran número de artículos, la gran mayoría de los ofrecidos con las palabras claves elegidas no trataban específicamente del tema a tratar. Por lo tanto, aunque existen numerosos artículos sobre clima laboral relacionado con la satisfacción o el rendimiento, no se han encontrado una gran cantidad de investigaciones dentro del ámbito docente. La selección de bases de datos, las cadenas de búsqueda y los criterios de selección propuestos han sido desarrollados con el objetivo de obtener el número máximo de estudios primarios relacionados, tratando de obtener conclusiones exhaustivas. Sin embargo, es posible que las bases de datos elegidas no indexen todos los estudios primarios relacionados con el objetivo de esta investigación, o que la cadena de búsqueda no obtenga la cantidad total de estudios relacionados que si son indexados en las bases de datos seleccionadas.

6. Conclusiones.

En base al estudio realizado, se puede concluir la existencia de una relación significativa entre clima organizacional y la satisfacción y el rendimiento de los docentes. Es decir, si los docentes trabajan en un entorno laboral con un clima óptimo, los alumnos se ven favorecidos en cuanto a recibir una educación de mayor calidad.

El propósito de este proyecto ha sido revisar la literatura existente sobre clima laboral y como puede influir en la satisfacción y rendimiento del personal docente. Se ha encontrado más de 1000 artículos diferentes escritos en diferentes países de todo el mundo, como Irán o Perú. Tras un análisis pormenorizado se han identificado 12 estudios que han permitido cumplir con el propósito que se planteó para esta revisión sistemática.

Casi todas las publicaciones encontradas han sido de países diferentes, pero al observar que en su desarrollo presentaban características similares a las planteadas, se han considerado apropiadas en la inclusión de este estudio, para evaluarlos y sacar las conclusiones pertinentes.

Para llegar a la selección de estos artículos, se ha planteado un tema de estudio que se ha considerado relevante, en cuanto lo que supone la importancia del ámbito docente en nuestra sociedad. A continuación, se han establecido unos objetivos que han permitido el buen desarrollo de este trabajo, siendo, por un lado, la evaluación de la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los docentes, y, por otro lado, qué factores influyen en su rendimiento. Posteriormente, se ha realizado una búsqueda precisa para hallar aquellos estudios que más se asemejaran al tema que se plantea para poder llevar a cabo esta revisión sistemática aplicando la metodología PRISMA. Una vez realizada esta selección minuciosa, se prosiguió realizando un estudio de todos ellos, comparando los resultados, y comprobando que respondían a las cuestiones planteadas en un primer momento.

Todas las investigaciones llegan a la conclusión que cuanto mejor es el clima organizacional, mejor es la satisfacción laboral de los docentes. De igual forma ocurre con el rendimiento laboral, afectando directa o indirectamente en este. Por lo que, para las investigaciones que se produzcan en el futuro, es importante que se tengan en consideración la relación entre ellos, con el objetivo de seguir avanzando en este tema y así se lleven a cabo actividades o métodos para mejorar el clima laboral del personal docente y así brindar una educación de mayor calidad.

Para finalizar, considero que el ámbito docente y clima laboral son temas por desarrollar y que necesitan una investigación más avanzada en Europa, debido a la falta de estudios encontrados al respecto, y la gran influencia que presenta para obtener un mayor rendimiento laboral por parte de todos los intervinientes en el sistema educativo.

7. Bibliografía

- Álvarez-Arregui, E., Rodríguez-Martín, A., Belver-Dominguez, J., & Rodríguez-Díaz, F (2023). Clima Profesional Docente en los Institutos de Educación Secundaria. *Bordón, Revista de Pedagogía*, 75(1), 15-33. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2023.94628>
- Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J. K., & DeShon, R. P. (2003). Climate perceptions matter: a meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 605-619. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.605>
- Duche Pérez, A. B., Gutiérrez Aguilar, O. A., & Paredes Quispe, F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70), 15-24.
- Jaafari, P., Karami, S., & Soleimani, N (2012). The relationship among organizational climate, organizational learning and teachers self efficacy. *Revista Procedia Social Behavioral Sciences*, 47(1), 2212-2218, doi: 10.1016/j.sbspro.2012.06.974.
- Jentsch, A., Hoferichter, F., Blomeke, S., König, J., & Kaiser, G. (2023). Investigating Teachers' job Satisfaction, Stress and Working Environment: The Roles of Self-Efficacy and School Leadership. *Psychology in the Schools*, 60, 679-690, <https://doi.org/10.1002/pits.22788>.
- Khun-Inkeeree, H., Mohd-Yaakob, M. F., WanHanafi, W., Rahimi-Yusof, M., & Omar-Fauzee, M. S (2021). Working on Primary School Teachers Preconceptions of Organizational Climate and Job Satisfaction. *International Journal of Instruction*. 14(3), 567-582. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14333a>
- León Serrano, L., Noriega Tito, E., & Murillo Guevara, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio-Revista de Difusión Cultural y Científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16, 15-32.
- Otrebski, W. (2022). The Correlation between Organizational (Scol) Climate and Teacher Job Satisfaction - The Type of Educational Institution Moderating Role. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 19. 6520. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116520>.
- Pecino-Medina, V., Mañas-Rodríguez, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., López-Puga, J., & Llopis-Marín, J. M. (2015). Clima y satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 31(2), 658-666. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.171721>
- Prado, J. F. (2014). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial el Manual Moderno
- Rojas, O., Ortega, F., Espinosa, M., & Campbell, L. (2022). Relación entre el Clima Organizacional y la Competencia Docente en Escuelas Municipales de Talca. *Revista Online de Política e Gestao Educacional*, 27(0), 1519-9029. <https://doi.org/10.22633/rpge.v27i00.17736>.
- Segredo, A. (2011). La gestión universitaria y el clima organizacional. *Educación Médica Superior*, 164-177.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. y Macey, W. H. (2011). Perspectives on Organizational Climate and Culture. En S. E. Zedeck (Ed). *Handbook of Psychology* (pp.373-414).
- Soria-Reséndez, A. C., Pedraza-Melo, N. A. y Bernal-González, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta Universitaria*, 29, 1-14. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>

Torres Pacheco, E., y Zegarra Ugarte, S. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Comunicación*, 6(2), 5-14.

Trepuntharat, S., & Tayiam, S (2013). School Climate affecting Job Satisfaction of Teachers in Primary Education, Khon Kaen, Thailand. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 116(2), 996-1000, <https://doi.org.10.1016/j.sbspro.2014.01.334>.

Zambrano-Álvarez, G. P., & Zambrano-Montesdeoca, L. D. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Podium*, 42, 151-168. <https://doi.org.10.31095/podium.2022.42.9>.

