

**Clima Laboral y Desempeño Docente del Centro  
Educativo Eva Bertot de Mazier, Durante el Año  
2020, La Ceiba, Atlántida.**

*Work Climate and Teaching Performance of the  
Eva Bertot de Mazier Educational Center, During the  
Year 2020, La Ceiba, Atlántida*

Reyes Lazo, Danilo Antonio y Sosa Meraz, Gustavo Alberto; Clima Laboral y Desempeño Docente del Centro Educativo Eva Bertot de Mazier, durante el año 2020, La Ceiba, Atlántida. Revista Técnico-Científica, Milímetro Vol. VII Junio de 2021, pp 99-109. Universidad Politécnica de Ingeniería, UPI, Tegucigalpa, Honduras; 2021, ISSN: 2410-9053, disponible en <https://milimetro.upi.edu.hn/>

## **Clima Laboral y Desempeño Docente del Centro Educativo Eva Bertot de Mazier, Durante el año 2020, La Ceiba, Atlántida.**

*Work Climate and Teaching Performance of the Eva Bertot de Mazier Educational Center, During the year 2020, La Ceiba, Atlántida.*

Daniilo Antonio Reyes Lazo<sup>1</sup>  
Gustavo Alberto Sosa Meraz,<sup>2</sup>

### **Resumen**

A lo largo de la historia se ha tenido dentro de la vida organizacional elementos valiosos, como lo es el recurso humano quienes directa e indirectamente dan vida al clima laboral en cualquier empresa o Institución. En la perspectiva anterior se realizó una investigación cuyo objetivo fue describir el Clima Laboral de los docentes en el área del ejercicio y la labor docente en el Centro de Educación Básica Eva Bertot de Mazier, La Ceiba, Atlántida. Con base a lo planteado, se trabajó con 11 personas, siendo 8 mujeres y 3 hombres, el instrumento aplicado fue una encuesta a través de Google Drive de forma virtual, denominada “Encuesta sobre el clima laboral y desempeño docente”. Partiendo de los resultados se estableció que el Clima Laboral de la institución, está parcialmente satisfactorio, enfatizando que existe cierto grado de buena comunicación y relación entre compañeros moderadamente buena, así mismo con la autoridad inmediata, lo que devela las posibilidades de un fortalecimiento a corto plazo. Se concluye que la comunicación ascendente y descendente no es la adecuada, lo que permite una valoración a intervenir en el mediano plazo para nutrir este aspecto, en torno a la remuneración el personal, se percibe que esta debiere mejorar, brindando oportunidad de desarrollo personal, en un marco de superación e igualdad de oportunidades. Derivado de los hallazgos significativos se proponen conclusiones y recomendaciones sugiriendo estrategias motivacionales, donde se promueva el clima laboral favorable, que trascienda dentro y fuera de la institución, en beneficio de toda la comunidad escolar del CEB Eva Bertot de Mazier.

**Palabras Claves:** *Clima Laboral, Desempeño Docente.*

### **Abstract**

Throughout history, there have been valuable elements within organizational life, such as human resources who directly and indirectly give life to the work environment in any company or institution. In the previous perspective, an investigation was carried out whose objective was to describe the Work Climate of teachers in the area of exercise and teaching work at the Eva Bertot de Mazier Basic Education Center, La Ceiba, Atlántida. Based on what was raised, we worked with 11 people, 8 being women and 3 men, the

---

<sup>1</sup> Tegucigalpa, Honduras, Máster en Gerencia de Operaciones Industriales, Teléfono: (504)22257454, Correo Electrónico: [daniilo.reyes@upi.edu.hn](mailto:daniilo.reyes@upi.edu.hn), <https://orcid.org/0000-0001-6412-895X>

<sup>2</sup> Tegucigalpa, Honduras, Máster en Gerencia de Operaciones Industriales, Teléfono: (504)22257454, Correo Electrónico: [gustavo.sosa@upi.edu.hn](mailto:gustavo.sosa@upi.edu.hn) <https://orcid.org/0000-0003-2532-4071>

instrument applied was a survey through Google Drive in a virtual way, called "Survey on the work environment and teaching performance". Based on the results, it was established that the Institution's Work Climate is partially satisfactory, emphasizing that there is a certain degree of good communication and moderately good relationship between colleagues, as well as with immediate authority, which reveals the possibilities of a strengthening in the short term. It is concluded that the ascending and descending communication is not adequate, which allows an assessment to intervene in the medium term to nurture this aspect, regarding the remuneration of the staff, it is perceived that this should improve, providing an opportunity for personal development. Within a framework of improvement and equal opportunities Derived from the significant findings, conclusions and recommendations are proposed suggesting motivational strategies, where a favorable work environment is promoted, which transcends inside and outside the institution, for the benefit of the entire CEB school community Eva Bertot de Mazier.

**Key Words:** *Work Climate, Teaching Performance.*

## 1. Introducción

El presente trabajo de investigación ha sido redactado para un público académico este se ubicó en el marco de las investigaciones en la línea de investigación de Clima Laboral y Desempeño Docente. El trabajo se ha estructurado considerando una donde se detalla la formulación del problema en el que se hace una exposición breve y concisa sobre los fundamentos que orientan a describir el problema de investigación, la construcción del objeto a estudiar con la redacción de objetivos, preguntas de investigación, justificación de las razones que motivan a desarrollar la presente investigación.

El marco teórico que toma como perspectiva teórica la teoría del comportamiento organizacional y específicamente las teorías de clima organizacional y satisfacción laboral en el mundo, continente y región, sobre las cuales se pretende desarrollar un vínculo o asociación correlacional. En el capítulo IV se aborda la hipótesis y las variables del proyecto de investigación. Se destacan los principales elementos de naturaleza metodológica, que describen el diseño de la investigación, su enfoque, el tipo de investigación, así como una descripción de las técnicas de recolección, muestreo y análisis de datos.

Se aborda el análisis de resultados, así como la concentración de datos, las fuentes de información directa y desde luego el análisis descriptivo de los datos obtenidos, se destacan las conclusiones, recomendaciones, así como también la bibliografía utilizada, y por último en el capítulo X se sugiere una propuesta de mejora a partir de los datos obtenidos en la presente investigación.

Destacamos el capítulo VI, donde se presentan los resultados de la discusión y análisis de resultados, organizando su presentación de acuerdo a las categorías que fueron analizadas, fundamentalmente se utilizan técnicas cuantitativas de presentación de datos en formato de gráficos, los cuales se construyeron obteniendo distribuciones de frecuencias relativas (porcentajes) que facilitan la interpretación de los resultados así como su comparación, ya que en el caso del clima organizacional que incluye lo laboral, se presentan los resultados de los docentes describiendo los resultados, pero también desarrollando una interpretación o explicación del comportamiento de las respuestas. También se presenta un apartado de conclusiones, recomendaciones y sugerencias que se han basado en la satisfacción de los objetivos y las preguntas de investigación expuestas en el planteamiento del problema, de manera que con este apartado se concluye la fase de investigación.

## 2. Problema de Investigación

El Centro Educativo Eva Bertot de Mazier comenzó a funcionar el 1 de abril de 1987, siendo su director El Profesor Santiago Morales. En un inicio se impartían las clases en una champa de manaca que prestó el señor Cornelio Varela, durante ese año se trabajó con primero y segundo grado, luego en los años siguientes se amplió la cobertura. Para la construcción del edificio se contó primeramente con la ayuda de los alumnos en servicio social del Instituto Bethel, la municipalidad también contribuyó en la construcción de dos aulas, luego se contó con la ayuda de La Logia Masónica "Agustín Didier" de la ciudad de La Ceiba, Atlántida, colaborando con la construcción de dos aulas más y un salón de actos que hoy se utiliza como salón de clases. Cabe mencionar que el Gobierno de la República no ha realizado nunca ninguna mejora en este centro educativo, tampoco nunca se ha contado con la colaboración de la comunidad.

En el año 2014 se inicia como un Centro de Educación Básica con el séptimo grado, en el año 2015 se amplía la cobertura a octavo y noveno grado, dando como resultado la primera promoción de alumnos egresados de noveno grado en el 2015. En el año 2016 con la ayuda de la "Cervecería Hondureña" se construyó el cerco perimetral con una longitud de 145 metros lineales. A finales del año 2016 por parte del Banco del País se construyeron los servicios sanitarios, una acera techada de acceso y la reparación de algunas ventanas. Todo lo anterior se hizo por la gestión de la Directora Licda. Ada Yolany Hernández Sampson con la colaboración después de Glasswing en el manejo de fondos y construcción. En el año 2016 también se recibió la donación de L.50,908.00 de parte de Fondo Común,

con lo que se reparó el techo y paredes de dos aulas; se compró un aire acondicionado y ocho CPU nuevos para el aula de cómputo.

En el año 2017 por parte del Banco del País y la colaboración de Glasswing se pintan los servicios sanitarios, toda la parte exterior de la escuela y parte del cerco perimetral. En el año 2019 por parte del Banco del País y la colaboración de Glasswing se cambia el techo de 3 aulas, de la sala de cómputo y de la Dirección. Actualmente el CEB Eva Bertot de Mazier cuenta con un personal de once profesionales (una Directora y diez Docentes), con una matrícula de 210 alumnos, su infraestructura consta de:

1. Un espacio para la Dirección
2. Una sala de computación
3. 5 aulas de clases
4. 5 servicios sanitarios
5. Una bodega pequeña
6. Un cerco perimetral
7. Una caseta de ventas.

El plantel está ubicado en la colonia Casa Blanca, en la ciudad de La Ceiba, municipio del mismo nombre en el Departamento de Atlántida.

### **3. Objetivos de la Investigación**

#### **a. Objetivo General**

1. Describir el clima laboral y el desempeño docente del Centro Educativo Eva Bertot de Mazier, durante el año 2020 en La Ceiba, Atlántida.

## b. Objetivo Especifico

1. Describir el clima laboral existente dentro del Centro Educativo Eva Bertot de Mazier de La Ceiba, Atlántida.
2. Determinar el desempeño docente del Centro Educativo Eva Bertot de Mazier de La Ceiba, Atlántida.
3. Identificar como el clima laboral del Centro Educativo Eva Bertot de Mazier influye sobre el desempeño de los docentes.
4. Elaborar el diseño de una propuesta de intervención organizacional con la finalidad de conservar elementos positivos dentro del clima laboral o disminuir los negativos en el Centro Educativo Eva Bertot de Mazier.

## 4. Justificación

Al analizar las características y particularidades de esta investigación se ha identificado que esta es importante y determinante para avanzar sobre la temática de gestión del conocimiento en comportamiento organizacional escolar. La investigación servirá como un diagnóstico organizacional en profundidad, sirviéndole a las autoridades educativas del Centro Educativo Eva Bertot de Mazier para disponer de elementos de juicios de valor (clima laboral, satisfacción laboral y desempeño de los docentes) para la toma de decisiones en intervenir organizacionalmente para conservar los elementos positivos y tratar de mitigar las relaciones humanas que son negativas a los individuos, esto mediante un proceso de sistematización de experiencias de investigación educativa.

Otra buena razón por la cual se justifica realizar la investigación es por sus beneficios, estos beneficios son extensivos a las autoridades del centro educativo y otras autoridades externas, también es extensivo a los docentes, estudiantes y padres de familia en el proceso educativo, de esa manera desenvolverse con eficacia y eficiencia.

En cuanto al desempeño, debemos de reconocer que parte de ello es intrínseco al individuo, pero otra parte es atribuible a los procesos que conducen a los docentes en el Centro Educativo Eva Bertot de Mazier, estos al igual que cualquier empleado se ven influenciados positiva o negativamente por el clima laboral.

Naturalmente y al igual que muchos de los cambios que la sociedad hondureña necesita, estos están limitados por la factibilidad de implementación la cual depende de la asignación presupuestaria para la

operación de las actividades, pero también de un amplio compromiso actitudinal con el logro de las metas programadas.

## 5. Marco Teórico

La Gestión de la Educación forma parte de las llamadas Ciencias de la Educación, según (Solenó, Morel, & Montufar, 2007, p. 19) la gestión educativa representa una evolución de los conceptos de administración educativa, en tanto se pasa de un pensamiento fundamentado en la administración de recursos asignados generalmente por el Estado en el caso de las organizaciones educativas públicas, a uno fundamentado en la búsqueda de recursos, cooperación y sinergias con otras organizaciones.

Este pensamiento sistémico propuesto por (Solenó, Morel, & Montufar, 2007) puede considerarse que no solo ha promovido el desarrollo y vinculación con organizaciones de la comunidad y el ambiente externo de la empresa, sino que ha permitido reconocer la importancia que tiene la promoción del entendimiento de las relaciones que se dan a lo interno de las organizaciones, y es que el comportamiento organizacional es uno de los campos de mayor desarrollo y aplicación de las ciencias de la organización incluyendo la gestión de la educación. Un director de centro educativo debe de estar fundamentado en reconocer y estudiar su propia organización en lo que (Drucker, 2012, p. 15) llama el conocimiento de la organización que se dirige. En este orden de ideas es importante reconocer que la gestión educativa al estudiar factores del comportamiento organizacional escolar, como lo son el clima organizacional que está determinado por elementos como: el liderazgo, la motivación, la comunicación, la interacción, la toma de decisiones, la fijación de metas y el control, elementos constituyentes que pueden impactar de una u otra manera en la satisfacción laboral y en una cadena de consecuencias el desempeño laboral de los docentes y en definitiva la calidad educativa de la institución.

Según (Valladares, 1992) la primera vez que se dio una definición a la administración de personal aparece en el primer libro de texto de la disciplina publicado en 1920 por Ordway Tead and Henry Metcalf titulado *Personnel Administration* de Mc Graw Hill en el que define la administración de personal como una labor que consiste en dirigir y coordinar las relaciones humanas en una organización con el propósito de conseguir la máxima producción con el mínimo de esfuerzo y de fricciones y con la debida consideración del bienestar de los empleados. Además de esta primera



definición han existido otras más sobre la administración de personal, hoy llamada administración de recursos humanos, capital humano o gestión del talento humano a continuación resumimos y adaptamos las definiciones tomadas por Valladares (Valladares, 1992).

Según (Davis, 1987) el ambiente o el clima organizacional es el ambiente humano dentro del cual realizan trabajo los empleados dentro de una institución o empresa. El clima no se ve, ni se toca, pero tiene una existencia real. Al igual que el aire de una habitación, rodea y afecta todo lo que sucede dentro de la organización. A la vez, el clima se ve afectado por casi todo lo que sucede dentro de ella. Esto es que el ambiente o clima organizacional es un concepto dinámico fundamentado en el enfoque de sistemas. Además, El Clima Laboral, según (Chiavenato, 2009) se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de los integrantes.

En esta perspectiva (Pineda, 2004) manifiesta que los aspectos del clima organizacional son muy importantes para el trabajador, porque depende del lugar, el ambiente, mobiliario y del equipo adecuado para las funciones que desempeñan, también establece que la iluminación, el aire, la comunicación, la motivación y las recompensas son esenciales para el buen funcionamiento, contribuyendo a un desempeño laboral más eficaz. En el mismo sentido (Lara, 2012) realizó un estudio cuyo objetivo era medir y conocer los factores que afectan el clima organizacional. Por otra parte también (Lozano, 2006) realizó una investigación para elaborar una propuesta de un programa de comunicación para mejorar el clima organizacional de una empresa que presta servicios de consultoría.

Según (Katz, 1989) toda organización crea su propia cultura o clima organizacional. El clima o cultura refleja las normas y valores del sistema formal y la manera en que los reinterpreta el sistema informal. El clima organizacional también es un reflejo de la historia de las luchas internas y externas, los tipos de personas que la organización atrae, sus propios procesos laborales y su planta física, las formas de comunicación y como se ejerce la autoridad dentro del sistema. Estas notas colectadas por (Katz, 1989) denotan la importancia del ambiente laboral, el cual es fruto, tanto de la planificación de la cultura organizacional formal como las contingencias que se crean y se recrean en los grupos informales de trabajo. Siguiendo lo planteado por (Katz, 1989) consideran que a pesar de las diferencias entre las culturas de las organizaciones que ejecutan esencialmente los mismos tipos de



funciones, no es fácil especificar los grados de tales matices. Aunque la subcultura de la organización proporciona un marco de referencia en el que los integrantes interpretan las actividades y acontecimientos, los mismos serán incapaces de verbalizar, de modo preciso, dicho marco de referencia; expondrán claramente sus juicios, pero no, los estándares o marcos básicos que emplearon para alcanzarlos. Según (Davis, 1987) el clima organizacional puede influir en la motivación, el desempeño y la satisfacción en el empleo. Esto lo hace creando ciertas clases de expectativas con respecto a qué consecuencias se generarán a través de las diferentes acciones. Los empleados esperan ciertas recompensas, satisfacciones y frustraciones basándose en la percepción que tienen del clima de la organización.

En este sentido se puede considerar que un ambiente estable es una inversión a largo plazo. Los directivos de las organizaciones deberían percatarse de que la persona forma parte del activo de la empresa, y como tal, valorarlo.

Dando continuidad a los planteamientos de (Davis, 1987) plantean que los valores humanos que componen el clima son muy diferentes a los valores económicos de una organización. La economía se relaciona con la asignación de recursos escasos. Los valores humanos tales como la plenitud y el crecimiento pertenecen a este tipo de valores incrementales. Esto es que para desarrollar la satisfacción en el empleo del trabajador A, no es necesario quitarle la suya al empleado B.

Continuando con lo planteado por (Davis, 1987) se puede identificar que el clima varía a lo largo de un continuo que va de favorable a neutro y desfavorable, elementos que pueden ser medidos mediante una escala de Likert, ya que tanto empleados como patronos anhelan tener un clima más favorable debido a sus beneficios, como por ejemplo un mejor desempeño o una mayor satisfacción en el empleo.

## **6. Metodología de Investigación**

Se analizan aspectos relacionados al efecto del clima laboral en el desempeño docente del Centro Educativo Eva Bertot de Mazier, determinando los factores causantes del mal clima laboral y su incidencia en el rendimiento de su trabajo, en ese sentido.

Se propone una propuesta de cómo mejorar para que exista un buen clima laboral dentro de la institución entre autoridades, docentes y estudiantes, de esta manera poder alcanzar mayor eficacia y

eficiencia para el logro de los objetivos en el Centro Educativo Eva Bertot de Mazier; el período estimado para ejecutar este estudio es de 3 meses.

Las autoridades educativas, así como la administración del centro educativo Eva Bertot de Mazier, podrán tomar las medidas necesarias y reducir la insatisfacción laboral en caso que exista, también este documento servirá para que todas aquellas personas que tengan acceso de leer este material estén conscientes de lo que es el clima laboral organizacional y sus efectos en el desempeño. El alcance tiene algunos límites, los cuales son los siguientes:

- Las sugerencias y recomendaciones que se hacen no garantizan el éxito total, ni la solución de todos los problemas que actualmente enfrenta la Institución.
- El tiempo dedicado a la recolección de información y datos es poca.
- La Pandemia del covid-19 afecta la investigación directa en el centro educativo de forma física.

Para (Chiavenato, 2009), el **clima laboral organizacional** se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional.

Según (Chiavenato, 2000), define el **desempeño**, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen **desempeño laboral** es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Al analizar la naturaleza de la investigación se ha determinado que ésta es de naturaleza cualitativa.

En diseño cualitativo, se considera la realidad como una construcción subjetiva, en la que son posibles muchas construcciones de la misma realidad; además, en este caso el sujeto y el objeto de conocimiento son interdependientes. a 8

Además, la investigación cualitativa permite establecer relaciones entre los datos recopilados; por otro lado, las diferentes teorías que se relacionan con fenómenos naturales, pueden comprobarse (refutarse o probarse) a través de este diseño y de los correspondientes cálculos matemáticos, en el

caso de nuestra investigación, busca determinar los elementos que caracterizan el clima organizacional y su desempeño de una institución como lo es el Centro de Educación Básica Eva Bertot de Mazier, en tanto también se declara como una investigación transversal, ya que los datos que se colectaron y las inferencias que se obtuvieron responden a la instancia de tiempo del periodo estudiado. Igualmente se advierte que es un estudio que busca identificar la relación existente entre el clima y el desempeño laboral en una institución educativa.

De acuerdo con Alfredo Otero Ortega (Ortega, 2018) los enfoques de investigación pueden ser de naturaleza cuantitativa, cualitativa y mixta, en este sentido y al analizar las características de esta investigación se ha llegado a la conclusión que el estudio es de naturaleza cuantitativa, ya que mientras se buscó describir el clima organizacional, también se enfocó en medir el clima laboral que se desarrolla en el Centro de Educación Básica Eva Bertot de Mazier.

Los estudios cuantitativos, utilizan las técnicas estadísticas, para presentar y analizar la información previa a su interpretación, de tal forma que la numeración de las mismas a través de la organización de los datos, obteniendo distribuciones de frecuencias, calculando porcentajes y sobre todo construyendo gráficos que permiten visualizar mejor las tendencias, comportamientos, permite desarrollar interpretaciones más aproximadas a la realidad.

Esta investigación se trata de un diseño no experimental, transaccionales.

En este caso optamos por el diseño no experimental por el diseño transaccional que según (Hernandez, 2009) tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objeto, una o, generalmente más variables y proporcionar su descripción.

## **7. Población y Muestra**

Se aplicará el cuestionario en el Centro de Educación Básica Eva Bertot de Mazier de La Ceiba, Atlántida al total del universo que lo conforma 12 docentes, en ese sentido no se utilizó ningún tipo de muestreo en esta investigación, porque la técnica utilizada fue el censo, es una de las operaciones estadísticas que no trabajan sobre una muestra, si no sobre la población total.

### 7.1. Población

Según (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2014) "El universo o población es el conjunto de personas, cosas o fenómenos sujetos a la investigación en su totalidad"

### 7.2. Muestra

CF Collado, (1998) "Muestreo es una parte del universo, la cual debe tener las mismas características del universo en su totalidad ya que es representativa de este"

### 7.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica que permite recolectar información relacionada a los indicadores de la investigación, la misma que se realizó a los docentes. Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, integrada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos. Se elabora en función a las variables e indicadores del trabajo de investigación.

El Cuestionario es "un medio útil y eficaz para recoger información en un tiempo relativamente breve". Este cuestionario se la aplicó al total del universo, es decir 11 docentes, la cual consiste en 15 preguntas estructuradas de acuerdo a la escala de Likert.

**Tabla 1**

#### Ficha Técnica de la Investigación

Tipo de Investigación	Cuantitativa.
Diseño de la investigación	No experimental.
Unidad de Análisis	Clima laboral y desempeño docente en el centro educativo Eva Bertot de Mazier, La Ceiba.
Elementos de Investigación	Personal docente CEB Eva Bertot de Mazier
Población en Objetivo	10 docentes 1 Directora
Diseño de muestreo	Censo
Numero de encuesta a aplicar	11 cuestionarios
Tipo encuesta	Escala de Likert

<p>Técnicas utilizadas para el análisis de datos</p>	<p>Análisis correlaciones bivariados ( Pearson) SPSS</p>
<p>Forma de administración</p>	<p>Vía cuestionario de Google Drive, online</p>

#### 7.4. Análisis de los Resultados

La situación problemática que se ha diagnosticado como producto de la investigación y que se pretende atender está caracterizada por:

- La existencia de elementos satisfactorios basados en la ocupación, los sueldos y salarios, los sistemas de promoción de personal, como también en los procesos de interacción en las relaciones humanas laborales, los cuales también pueden actuar como insatisfactorias.
- La construcción del clima laboral y desempeño, expresado como continuidad de los procesos de infraestructura, cultura organizacional, métodos de trabajo, comunicación, liderazgo.

De ambos elementos producto de la investigación al aplicar el instrumento de clima laboral y desempeño docente se obtuvo que los profesores en su mayoría se encuentran ligeramente satisfechos, ya que las insatisfactorias que se presentan con mayor profundidad están asociadas a inestabilidad laboral, remuneración según ellos no acorde a sus labores, como también lo desgastante y rutinario de las condiciones de trabajo, ya que no se sienten estimulados, así como el estrés provocado por el poco apoyo que reciben de parte de las autoridades educativas, y la falta de un plan de incentivos y de capacitaciones innovadoras.

#### 8. Conclusiones

1. El Clima Laboral observado en el Centro de Educación Básica Eva Bertot de Mazier está parcialmente favorecido por el respeto y cumplimiento de las personas a sus roles de educadores, que corresponden con la teoría de las expectativas y el ajuste a los estereotipos profesionales. También el clima laboral favorable impacta por las relaciones humanas presentes dentro de la institución y por la interacción entre los individuos dentro de la Institución educativa.
2. Se estableció que el clima laboral y el desempeño docente del Centro de Educación Básica Eva Bertot de Mazier, se encuentra favorable, por la incidencia de factores positivos encontrados. Sin embargo, se encontró todavía un tanto deficientes los factores de la calidad de servicios educativos en cuanto a infraestructura, logística y la remuneración.
3. Los docentes están conscientes del aporte que brindan a la institución, así mismo una gran parte coincide que existe falta de oportunidad en el desarrollo personal y profesional.
4. El clima laboral en sus distintas dimensiones influye en la satisfacción laboral mediante su influencia emocional, lo cual interviene no solo en el desempeño laboral de los docentes, sino también, en la calidad educativa de los jóvenes en proceso de formación para poderse integrar a la sociedad.

5. Se determinó que los docentes se sienten integrados e identificados con la institución, lo cual es sumamente importante.

## 9. Recomendaciones

1. A la Secretaría de Educación; se sugiere adoptar medidas de estabilidad laboral, capacitación docente permanentemente y reajustes salariales acorde a la situación económica actual del trabajo docente, lo cual influye positivamente en el desempeño docente como en la calidad educativa.
2. A la Dirección del centro educativo diseñar y desarrollar un proceso de mejora del clima organizacional, esto en función que se encontró algunas debilidades significativas en el mismo, producto del manejo de la relaciones humanas entre los integrantes del Centro de Educación Básica Eva Bertot de Mazier, las acciones de mejora podrán influir de manera positiva en el desarrollo de la satisfacción laboral y por ende en la calidad de la educación y el proceso asociado de clima laboral y satisfacción en el desempeño docente.
3. Fortalecer el Clima Laboral para potenciar los elementos positivos encontrados, así mismo realizar talleres de sensibilización que apunten hacia los factores de orientación a la calidad y remuneración, considerados como desfavorables al interno del área administrativa.
4. Dar seguimiento a las sugerencias que los docentes manifiesten en reuniones programadas u otras formas de comunicación, ya que la opinión es importante, para ello se propone un boletín mensual que visibilice los aportes de los mismos.
5. Realizar actividades para fomentar el liderazgo, a través de dinámicas grupales y encuentros vivenciales sobre nutrición afectiva, y fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
6. Implementar programas de promoción que contribuyan al desarrollo personal y profesional, para propiciar las oportunidades de estudio y/ o capacitaciones dentro o fuera de la institución ya que ello se convierte en un valor agregado para el desempeño laboral.

## 10. Bibliografía

ASOCAM, I. (2007). Políticas públicas para la promoción del desarrollo económico territorial.



- Aznar-Bellever , J., & et. al. (2012). *Valoracion Inmobiliaria. Métodos y aplicaciones*. Valencia, España: Editorial Universitat Politècnica de València.
- BCH. (2011-2018). *Honduras en Cifras*.
- BM. (Mayo de 2020). *Indicadores del Banco Mundial*. Obtenido de <https://datos.bancomundial.org/indicador>
- Bowles, S. (2004). *Microeconomía Comportamiento, Instituciones y Evolución*. Princeton University Press.
- Caballer, V. (Octubre 2002). Nuevas tendencias en la valoración territorial. *Catastro CT*, 135-145.
- Caballero, E. (2014). *Sistema y Jerarquía urbana en Honduras, desde la Colonia hasta la primera mitad del siglo XX*. Tegucigalpa: Guaymuras. doi: ISBN: 978-99926-54-45-3
- CEPAL. (2020). *Informe sobre Impacto Económico en América Latina y el Caribe de la enfermedad por Coronavirus (COVID-19)*.
- Chiavenato. (2000).
- Chiavenato. (2009). (C. M. 2da ed. Bogotá, Ed.) Obtenido de *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*.
- Coase, R. (1937). "La naturaleza de la empresa", en O. E. Williamson y S. G. Winter (comps.), *La naturaleza de la empresa. Orígenes, evolución y desarrollo*,. México,.
- Cruz, L. A. (2010). *Historia y Actualidad del Catastro en Honduras*. Tegucigalpa: Revista Postgrados UNAH.
- Cruz, P. J. (2010). *Manual de Valores Catastrales No. 1 Series Procesos Administrativos de Catastro*. Tegucigalpa, Distrito Central, Honduras,: Programa Fortalecimiento del Régimen Municipal y el Desarrollo Local en Honduras.
- Davis, N. (1987). *Comportamiento organizacional* (2da ed. New York, EUA. Mc Graw Hill. ed.). Obtenido de *El comportamiento humano en el trabajo*
- Drucker. (2012).
- Enriquez, A. (2008). *Hacia una Delimitacion conceptual del desarrollo regional/local*.
- Erba, J. L. (2017). *El catastro territorial en República de Honduras*. UNAH: Departamento de Ciencia y Tecnología de la Información Geografica, DCTIG.

- Feás, E. (15 de Septiembre de 2020). *Riqueza, Inmobiliaria, ciudades y Desigualdad*. Obtenido de <http://agendapublica.elpais.com/>: <http://agendapublica.elpais.com/riqueza-inmobiliaria-ciudades-desigualdad/>
- Godínez, R. (2009). *Breve Diccionario del Turismo*. Zapopan, Jalisco: Umbral.
- Hernandez. (2009). *Metodología de la investigación* (5 ed. ed.). Mexico D.F: Mc Graw Hill.
- Hernandez Sampieri, R., Fernadez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*.
- Hodgson, G. (2007.). *Economía institucional y evolutiva contemporánea*, . México,: UAM, .
- IHT/SETUR. (2006). *Estrategia Nacional de Desarrollo Sostenible del Sector Turismo en Honduras*.
- IHT/SETUR. (2014). *Boletín de Estadísticas de Turismo*.
- Industria y Comercio Superintendencia. (15 de Septiembre de 2020). <https://www.sic.gov.co>. Obtenido de <https://www.sic.gov.co>:  
[https://www.sic.gov.co/sites/default/files/files/Nuestra\\_Entidad/Publicaciones/CARTILLA\\_AV\\_ALUADORES-VERSION\\_30\\_OCT.pdf](https://www.sic.gov.co/sites/default/files/files/Nuestra_Entidad/Publicaciones/CARTILLA_AV_ALUADORES-VERSION_30_OCT.pdf)
- INE. (2018). *Estadísticas Turísticas de Honduras 2011-2016*.
- Intreçoducción a la Economía*. (2012). Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
- Katz, K. (1989). *Psicología social de las organizaciones*. 2da ed.
- Lara. (2012).
- Ley de OT. (2003). *Ley de Ordenamiento Territorial*. Tegucgalpa, Honduras: Congreso Nacional de la República de Honduras.
- Lima, c. J. (2020). *PROCEDIMIENTO TÉCNICO JURÍDICO PARA LA CERTIFICACIÓN COMO VALUADOR AUTORIZADO POR LA DIRECCION DE CATASTRO Y AVLÚO DE BIENES INMUEBLES DICABI*. GUATEMALA: UNIVERSIDAD MARIANO GALVEZ.
- Lozano. (2006).
- Massiris, A. (Septiembre de 15 de 2002). *Ordenamiento del Territorio en América Latina*. Obtenido de *Revista Electrónica de geografía y Ciencias Sociales*: <http://www.ub.es/geocrit/sn/sn-125.htm>
- Mejía Ventura, H. O., & Girón Núñez, M. G. (2021). Estudio Comparativo de las características físico-mecánicas, para El Diseño de concreto de 4000 PSI mediante ensayo de Laboratorios a diferentes marcas de cementos en el Distrito Central , durante el período de Agosto a Diciembre del 2019. *Milímetro*, 15-85.

- Nelson, R. y. ( 2002). Nelson, Richard y Sidney Winter. En "*Evolutionary theorizing in economics*" *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 16, núm. 2, (págs. pp. 23-46.).
- OMS. (14 de Junio de 2020). *Página Oficial de la OMS*. Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
- OMT. (2020a). *World Tourism Barometer and Statistical Annex*.
- OMT. (2020b). *Barómetro del Turismo Mundial. Con especial enfoque en el impacto de la COVID 19*.
- Ortega, A. O. (2018). *Enfoques De Investigación: Métodos Para El Diseño Urbano*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Alfredo\\_Otero-Ortega/publication/326905435\\_ENFOQUES\\_DE\\_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Alfredo_Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf)
- Paz, K. D. (2018). *365 respuestas del Mundo Forense*. Panama: Seguridad y Defensa Corporativa.
- Pineda. (2004).
- Porter, M. (2006). *Estrategias y Ventaja competitiva*. Barcelona, España: Ediciones Deusto.
- RAE. (2017). *Diccionario de la lengua española*. (23.<sup>a</sup> edición). Madrid: Espasa. ISBN 978-84-670-4189-7.
- Rivera, E. (2018). *Apuntes de Clases de Microeconomía, ICES Doctor Eleazar Rivera* . Somoto: ICES.
- Soleno, Morel, & Montufar, S. y. (2007). Obtenido de *Gestión educativa estratégica. Modelos y Herramientas*. 2da ed. Tegucigalpa, Honduras. Ideas Litograficas.
- Superintendencia del Sistema Financiero. (15 de septiembre de 2020). <https://ssf.gob.sv>. Obtenido de <https://ssf.gob.sv>: <https://ssf.gob.sv/peritos-valoradores/>
- UNID. (2005). *Microeconomía*. UNID.
- Valencia, J. J. (2006). *Aplicaciones Informáticas para el Registro y Catastro: Experiencias Centroamericanas. Primer Seminario Nacional de Catastro y Geomática*. Tegucigalpa: "Información, Propiedad y Desarrollo".
- Valladares. (1992).
- WTTC. (2020). *Economic Impact Reports*. Obtenido de <https://wttc.org/Research/Economic-Impact>