

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 7088 "VICEALMIRANTE GERÓNIMO CAFFERATA
MARAZZI", VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA 2020.**

*ORGANIZATIONAL CLIMATE AND TEACHING PERFORMANCE IN THE
EDUCATIONAL INSTITUTION N ° 7088 "VICE-ADMIRAL GERÓNIMO CAFFERATA
MARAZZI", VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA 2020*

*CLIMA ORGANIZACIONAL E DESEMPENHO DO ENSINO NO
INSTITUIÇÃO DE EDUCAÇÃO N ° 7088 "VICE-ADMIRAL GERÓNIMO CAFFERATA
MARAZZI", VILLA MARÍA DEL TRIUNFO, LIMA 2020.*

Recibido: 28 de marzo del 2021

Aprobado: 29 de mayo del 2021

Marlene **SANCHO PAREDES**¹

Ofelia Carmen **SANTOS JIMÉNEZ**²

Resumen

Los estudios sobre clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas, tienen especial relevancia para la calidad en la educación básica regular que surge como una reveladora problemática. Este estudio tuvo como objetivo: determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en el colegio "Vicealmirante Gerónimo Cafferata" N. 7088 de Villa María del Triunfo en Lima, Perú. Con enfoque cuantitativo, es un diseño no experimental, tipo básico, bivariada, correlacional y de nivel transversa, que utiliza como instrumento de recolección de datos dos cuestionarios y cuya población y muestra fue de 70 profesores.

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

El estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental, correlacional de corte transversal, y utilizó cuestionarios para la recolección de datos con una población y muestra de 70 docentes utilizó el coeficiente rho de Spearman para la contrastación hipotética. En cuyos resultados y discusión encontramos que existe relación significativa moderada y directa. Entre ambas variables: el clima organizacional y el desempeño docente de la Institución educativa 7088.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño docente, comunicación, motivación.

Abstract

Studies on organizational climate and teaching performance in educational institutions have special relevance for the quality of regular basic education, which emerges as a revealing problem. This study had the objective: to determine the relationship between the organizational climate and teaching performance in the school "Vice-admiral Gerónimo Cafferata" N. 7088 of Villa María del Triunfo in Lima, Peru. With a quantitative approach, it is a non-experimental design, basic type, correlational bivariate and transverse level, which uses two questionnaires as a data collection instrument and whose population and sample was 70 teachers.

The study was of a quantitative approach, basic type and non-experimental design, cross-sectional correlational, and used questionnaires for data collection with a population and sample of 70 teachers used Spearman's rho coefficient for the hypothetical contrast. In whose results and discussion we find that there is a moderate and direct significant relationship. Between both variables: the organizational climate and the teaching performance of Educational Institution 7088.

Keywords: Organizational climate, teaching performance, communication, motivation.

Introducción

MINEDU (2017) "En los últimos años, se han realizado evaluaciones al desempeño docente de diversas maneras desde el ministerio de educación, también en diversas áreas, con el interés de mejorar dicho desempeño; sin embargo, poco se ha hecho en determinar y reconocer las causas de ello; cayendo de esta manera la evaluación en solo un juicio de cómo el docente asume su rol en la formación de los estudiantes; dejando de lado el ambiente donde dicho docente realiza sus funciones. Las variables de esta investigación son temas de gran importancia para las organizaciones en muchos aspectos, las cuales buscan mejorar el ambiente de su institución, sin perder de vista el capital humano que existe y así poder elevar el desempeño docente logrando objetivos propuestos a cada uno de los miembros de la institución educativa, con lo que finalmente se logran estudiantes es educados con valores morales y docentes identificados, más comprometidos en su labor de enseñanza y con la institución educativa".

Caligiori y Díaz (2010), "presenta una armazón y un conjunto de personas, cuya mezcla de estos elementos tiene una estrecha relación ya sea variada o específica que ajusta al clima organizacional. La importancia de toda organización es el comportamiento, actitud, entrega de los docentes y el reconocimiento de la organización educativa que puedan ser motivados de diversas maneras con estudios, incentivos para la misión educativa.

La primera variable de esta tesis es considerada como un indicador priorizado que contribuye a mejorar el rendimiento de las personas que conforman la organización".

Mora (2007), "consolida que las instituciones venezolanas adolecen en el presente en su gran mayoría de un buen clima organizacional y ello ha llevado problemas en la satisfacción de los trabajadores y que se tomen acciones correspondientes para garantizar un buen comportamiento organizacional"

Villanueva (2010) "concluye que el clima organizacional tiene una relación significativa con el desempeño docente; lo cual implica que existe un clima favorable, entonces también existirá un desempeño docente eficiente en la institución educativa que finalmente los beneficiados son el alumnado".

MINEDU (2017) "En el Perú, actualmente la gestión pública es una prioridad, tal es así que se vienen implementando cambios sustanciales al interior de las instituciones educativas parroquiales, jornadas completas, programaciones con rutas de aprendizaje, especialmente en una educación de calidad, para ello es necesario contar con personal predispuesto al cambio y con conocimiento profundo sobre sus expectativas, el presente estudio constituye un aporte dentro del contexto educativo, las instituciones de acción conjunta realizan semestralmente una evaluación constante a su personal en general para asegurar su permanencia".

Percibimos que el colegio 7088, aparecieron situaciones agresivas entre los alumnos y de éstos con los profesores, del personal directivo conduciéndose a actitudes autoritarias que lesionaban la armonía de la comunidad educativa sobre todo entre los profesores contratados y nombrados, no existía, por ello, motivación, comunicación, había poca participación y una excesiva falta de confianza. Por otro lado esta problemática, actualizarse perfeccionarse, descuidaban sus programaciones y pedía un cambio de sistema pues la competitividad era casi nula, con el consiguiente desmejoramiento de la calidad educativa, por ende del aprendizaje de los alumnos, una rueda circadiana que nos obliga a investigar profundamente esas anomalías entre el clima organizacional y el desempeño docente en nuestra institución.

Estas razones hacen necesaria la búsqueda de un nivel administrativo adecuado y oportuno, con estrategias para garantizar la plena identificación del profesor con sus líderes directivos con la finalidad de que las metas que se propongan sean vistas con ponderación, motivación y moderación y que las metas y valores sean oportuna y adecuadamente puestas en vigencia y sean cumplidas.

MINEDU (2017) "El clima organizacional es un problema vigente en toda organización. Por éso hay un interés por estudiarlo y comprender su naturaleza para optimizar la convivencia en la comunidad educativa- Los directores, como líderes de las instituciones educativas tienen que ejercer su liderazgo directivo en forma democrática; su liderazgo pedagógico con inteligencia para orientar a los docentes en la complicada labor de asesorar a los alumnos hacia aprendizajes de calidad".

MINEDU (2017) "Se necesitan de agentes académicos que concurren de forma activa en el desarrollo de conseguir un correcto clima organizacional en los distintos entes de una institución educativa. La sociedad demanda escuelas y docentes en

compromiso con el avance popular, aptos para educar a los jóvenes y guiarlos punto por punto por el extenso y complejo sendero de su estudio. Los docentes requieren transformarse en buenos mediadores entre los jóvenes y el saber y precisan de un líder (el director) que les realice sentirse seguros y apoyados en esa complicada labor. Mientras los directores asuman su papel como líderes, guíen y apoyen a los docentes en la tarea pedagógica y mientras los docentes asuman su papel como docentes de la red social, la educación empezará a cambiar”.

Cuando hablamos del clima organizacional generalmente pensamos en el rol que asumen los que dirigen la institución educativa y muchas veces encontramos que aun cuando estamos en tiempos de cambios disruptivos el temor a una transformación suele tener como corolario sentimientos de pérdida de control, miedo al fracaso al intentar instituir la cultura de un buen clima para ejercer la docencia, la adaptación de los propios directivos suele ir acompañado de una lucha de ellos mismos por adaptarse al cambio. Batallan con indecisión y muchas veces no escuchan y no asumen los desafíos del cambio. Naturalmente ello requiere valentía, empatía, humildad y la habilidad de detectar los patrones de conducta y actitud frente al proceso educativo.

Las evaluaciones al desempeño docente desde varias instancias como el ministerio de educación, la UGEL, y desde diversas áreas, se realizan con el único objetivo de mejorar dicho desempeño; a pesar de ello y de las buenas intenciones que evaluar el desempeño docente tiene en los procesos de enseñanza aprendizaje muy poco se relaciona este comportamiento con el clima de la institución educativa, en cómo funcionan las responsabilidades de un buen dirigente en procurar un buen clima organizacional para un buen desempeño.

Frente a este hecho se hace necesario determinar cómo afecta y cuáles son las condiciones en los que se desarrolla la función docente y determinar y reconocer las causas de ello. El ambiente donde el docente desarrolla su actividad es un componente importante para que el docente asuma, con calidad, su función.

Por ello nuestra propuesta de estudiar, realizar una investigación científica para averiguar las causas de una regular y con calidad del profesor, se nos presenta como muy necesario. Necesitamos estudiantes formados con valores morales, con dimensión ciudadana de vida en democracia, con dimensión participativa y de ubicación en la problemática no solo local sino regional, nacional y global.

Para lo cual se tiene como objetivo: "Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa N° 7088 "Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi", 2020"

Clima Organizacional

Brunet (2014), "dice que la palabra clima tiene una raíz griega que significa pendiente o inclinación. Clima es un concepto menos general y menos vasto que medio y se sitúa en el mismo nivel que la ecología, el ambiente, el sistema social o la atmosfera"

Arnoletto y Díaz (2009), "menciona que: el término clima, es un concepto metafórico, adquirió relevancia en el ámbito sociológico cuando las empresas empezaron a dar importancia a los aspectos relacionados con un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio para conseguir, en última instancia, una mayor productividad en términos no solo cuantitativos, sino sobre todo de calidad".

Martin (2000), "sostiene que: desde este marco, plantearse un estudio sobre clima (ya sea institucional, escolar o de clase) parte de la dificultad de la complejidad, identifica cuatro concepciones que pueden ser consideradas como cuatro posturas teóricas de partida: Clima entendido como agente de presión ambiental percibido por los alumnos o los estudiantes. Clima como función de las características típicas de los participantes. Clima como función de las percepciones y actitudes de los profesores. Clima entendido como calidad de vida dentro del centro".

Munch (2010) "dice, La organización consiste en el diseño y determinación de las estructuras y procesos, sistemas, métodos, procedimientos, tendientes a la simplificación y optimización del trabajo".

Chiavenato (2007) "afirma que, las organizaciones son sistemas de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas. La cooperación entre personas es esencial para la existencia de la organización.

Una organización existe solo cuando: Hay personas capaces de comunicarse,
Que están dispuestas a contribuir en una acción conjunta. A fin de alcanzar un objetivo común".

“Desde el punto de vista más amplio, las organizaciones son unidades sociales (o grupos humanas) intencionalmente construida y reconstruidas para el logro de los objetivos específicos. Esto significa que construyen de manera planeada y organizada para el logro de los objetivos determinados. A medida que se logran los objetivos y que se descubren medios para obtenerlos a menos costos y con menores esfuerzos, las organizaciones se construyen, es decir, se reestructuran y redefinen. Una organización no es nunca una unidad completa y terminada, sino un organismo social vivo y sujeto a constantes cambios”.
Chiavenato (2007).

Sancho (2020) “Teniendo en cuenta las concepciones dadas por los diferentes autores podemos elaborar el concepto de clima sabiendo que todas coinciden conceptualmente que son entidades sociales organizadas de manera sistemática, formadas por dos o más personas, que cumplen un objetivo común y que actúan de manera conjunta para el logro de los objetivos organizacionales o institucionales. En el caso de las Instituciones Educativas, éstas actúan como una organización cuyo objetivo común de todos sus miembros es, la mejora de los aprendizajes y la formación integral de los estudiantes entre otros”.

Definición de clima organizacional

Martin (2000) “el clima es el resultado de las interrelaciones de los miembros y factores de una organización, en un contexto interno y un marco socioeducativo externo, que se fundamenta en un estructura y proceso que es determinado por la planificación. Es decir, son las percepciones que dependen únicamente de la actividad, interacción, predisposición, experiencia que cada miembro tenga con la institución educativa. Por ello, el clima organizacional refleja de manera intensa, interacciones entre las características personales y organizacionales”.

Para Robbins (2004), “el clima organizacional es el ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño”

Asimismo, Chiavenato, (2006), “señaló que es el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización”.

Méndez (2006), "señaló que es el entorno propio de la institución, que logra generación de la atención del integrante de la organización, según la interacción y la estructura organizacional que se expresa por variables, que determinan su comportamiento, satisfacción y eficiencia laboral".

Méndez (2006) "clima organizacional está determinado por factores que condicionan y permiten la interacción entre los miembros de la organización, caracterizándose por las actitudes, valores espirituales, liderazgo, compromiso, comportamiento y el cumplimiento de las funciones en la organización educativa".

Brunet (2002) "El clima organizacional es un moderno enfoque del comportamiento humano en las organizaciones, que actualmente ha cobrado gran interés en el ambiente empresarial, indica que el clima organizacional:

Es una serie de características que son percibidas a propósito de una organización y/o de sus unidades (departamentos), y que pueden ser reducidas según la forma en la que la organización y/o sus unidades (departamentos) actúan (consciente o inconsciente) con sus miembros y con la sociedad".

Hall (2004), Forehand y Gilmer (1965) y Robbins (2004), "señalan al clima organizacional como un conjunto de propiedades o características objetivas del ambiente laboral, perdurables y fácilmente medibles que son percibidas directamente o indirectamente por empleados y que supone son una fuerza que relación en la conducta de estos".

Según Robbins (2004), define el Clima Organizacional como un "ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño".

Chiavenato (2002), " se refiere al clima organizacional como la calidad del ambiente de la organización que es percibido o experimentado por sus miembros y que relación ostensiblemente en su comportamiento. El clima organizacional entraña un cuadro amplio y flexible de la influencia del ambiente en la motivación".

Ponce y Navarro, (2002), "el Clima Organizacional se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados que se supone son una fuerza que relación en la conducta del empleado".

Asimismo, Méndez (2006), se refiere al clima organizacional como:

[...] El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo".

"La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores. Sin embargo, estas percepciones dependen de buena medida de las actividades, interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa. De ahí que el Clima Organizacional refleje la interacción entre características personales y organizacionales".

"Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de los miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos". Méndez (2006).

Características del clima organizacional

Litwin y Stinger (1998), "señalaron la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización A continuación, presentamos las siguientes características":

- **Estructura.** "Es la que representa la percepción que tienen los miembros de la organización, acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones que se presentan en el desarrollo de sus funciones. Es la confrontación de las normas que presentan los propietarios de la

organización y la actitud de los trabajadores de manera libre, informal e estructurado”.

- **Responsabilidad.** “Es el sentimiento de los integrantes de la organización, referente a la autonomía para la toma de decisiones que están relacionadas a su actividad laboral. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo”.

- **Recompensa.** “Es la percepción de los integrantes de la organización, acerca de la adecuación de la compensación recibida por el trabajo bien realizado. Es decir, está en función de la utilización de mayores recompensas que castigos.

- **Desafío.** Es el sentimiento de los miembros de la organización, referente al desafío que representa la ejecución del trabajo. Está en función de la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos”.

- **Relaciones.** “Es la percepción de los miembros de la organización, referente a la existencia de un ambiente laboral grato y con relaciones interpersonales adecuadas, tanto entre pares, como entre jefes y subordinados”.

- **Cooperación.** “Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores”.

- **Estándares.** “Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento”.

- **Conflictos.** “Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan”.

- **Identidad.** "Es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización".

Dimensiones del clima organizacional

Robbins (2004), "señaló que la comunicación es esencial para cualquier organización educativa, que consiste en la trasmisión y comprensión de significados, siendo un factor esencial de convivencia y socialización en la organización".

Martín (2000): "PROPONE; comunicación, confianza, motivación y participación.

1. Comunicación

Para Martín (2000), "la comunicación, es el grado que la comunicación entre los miembros de una organización; es la manera que se produce la comunicación interna y externa, en cada área y en todas las áreas; de forma rápida o de forma lenta. Es a la vez, el grado de aceptación de la propuesta de cada miembro, que es formulada en todas las instancias de la institución educativa".

Chiavenato, (2007)," señaló a la comunicación, como el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores".

"Es decir, es el proceso que une a las personas para compartan sentimientos y conocimientos, que comprende transacciones entre ellas, por consiguiente, las organizaciones no pueden existir ni operar sin comunicación; ésta es la red que integra y coordina todas sus partes".
Chiavenato (2007).

Robbins (2009), "sin comunicación no se lograría nada en las organizaciones. A los gerentes les conciernen dos tipos de comunicación: interpersonal y organizacional".

"Es decir, se muestra la importancia de la comunicación en la influencia de los directivos; debiendo tomar dos aspectos: como elemento indispensable de las relaciones interpersonales y como herramienta de gestión". Robbins (2009).

2. Confianza

Para Martín (2000), "es el grado de confianza percibido en la organización; es el grado de intensidad con que se producen las interrelaciones entre los integrantes de la institución educativa".

Robbins (2009) "determinó que los elementos fundamentales que determinen una comunicación eficiente son: la rapidez, el respeto, grado de aceptación, las dimensiones de la confianza, destacando que los equipos de alto desempeño se caracterizan por una alta confianza mutua entre sus miembros".

"Es decir, los miembros creen en la integridad, la personalidad y la capacidad de los demás. El autor, resalta la importancia de los niveles de confianza en una buena comunicación dentro del comportamiento organizacional. Por ello, se asume que la dirección en una la institución educativa, está orientada para que el proceso de comunicación sea efectivo, y permita el logro de la coherencia y seguridad, y establece un clima laboral de confianza y armonía a beneficio del servicio educativo". Robbins (2009).

3. Motivación

Martin (2000) "señaló que es el grado de que tiene cada docente de una institución educativa en el desempeño de su actividad profesional. Es la satisfacción por el grado de reconocimiento de los demás agentes educativos del desempeño docente, de cómo es valorado su desempeño profesional".

Robbins (2009) "sostuvo que la motivación se refiere "al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia"

Manifestó que es motivar y recompensar a los empleados es una de las actividades más importantes y desafiantes que los gerentes llevan a cabo. Para lograr que los empleados pongan su máximo empeño en el trabajo, los gerentes necesitan saber la forma y la razón de su motivación.

Por ello, la importancia de la motivación, es algo más complejo, siendo el resultado de la interacción del individuo con la situación; de manera tal que, al analizar el concepto de la motivación, se debe tener en cuenta los niveles. Robbins (2009)

Para Chiavenato (2007), "es un proceso que dinamiza la conducta más o menos semejante en todas las personas. Es decir, entre las personas hay diferentes motivaciones como los valores sociales y las capacidades para lograr objetivos, que varían con el tiempo"

4. Participación

Martín (2000), "señaló que está determinado por el grado de participación de los miembros de la comunidad educativa, ya sea en un nivel o en todos los niveles, de la relación estrecha entre las diferentes áreas y comisiones acerca del desarrollo institucional, del trabajo en equipo, de información y formación de los docentes, en reuniones permanentes; de la participación dentro y fuera de la institución educativa".

A la vez, Robbins (2009), "señaló que la participación en el trabajo es el grado en que un empleado se identifica con su trabajo, participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es importante para su propia valía". Es decir, propuso que los empleados con mayor participación en el trabajo se identifican y desarrollan con mayor preocupación el tipo de trabajo que llevan a cabo".

Para Chiavenato (2009) "todo proceso productivo se realiza con la participación conjunta de diversos socios. Cada uno de los cuales contribuye con algún recurso, las personas ya no son más un recurso, se convierten en socias de una organización aportando con su participación plena".

“Es decir, según el autor, la participación es uno de los valores esenciales de una institución educativa, dejando de lado la reglamentación, porque representa un espacio social democráticamente gobernado por el pensamiento, la crítica, el aporte y la realización del bien común de la educación”. Chiavenato (2009).

El mencionado estudio, expresa la percepción sobre la relación del clima y la participación de los docentes de las instituciones de educación básica, teniendo una mejor percepción por la participación y colaboración entre los estamentos internos de la escuela.

Es decir, que la participación no solo debe ser entendida en los aspectos administrativos o de la gestión de las instituciones educativas; y entre docentes, directivos o padres de familia, sino más bien en todos los aspectos de la vida académica, abarcando a los estudiantes en su tarea diaria e interacción dentro de la escuela”. Chiavnavato (2009).

Desempeño docente

Valdés (2004) “ Es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en sus alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales”.

Fernández (2008), “define el desempeño docente como “la autovaloración que el maestro realiza de calidad y efectividad del conjunto de acciones que lleva a cabo en sus actividades laborales”.

El Ministerio de Educación (2012), “identifica el buen desempeño docente con cuatro dominios y nueve desempeños; éstos están referidos a la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica, de otros docentes, trabajo en grupos, colaboración con sus pares y la participación en actividades de desarrollo profesional; además, incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje; así como el manejo de la información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel local, nacional y regional”.

Rol del docente en el Sistema Educativo

Antúnez (2000) "señaló a la función del docente como un rol que agrupa un conjunto de acciones conductuales esperados que se atribuyen a quienes ocupan una determinada posición en una unidad social. Es decir, el desempeño, logra detallar las tareas y actividades actitudinales del docente para con el estudiante, y considera a la vez, su apoyo de toda la comunidad educativa".

Lafrancesco (2004)," señaló que es disminuir el trabajo relacionado con la administración y vincularse más al trabajo de tipo pedagógico generando y participando de los espacios de reflexión educativa".

García (2000), "un docente que aprende de su propia acción y reflexión debe tener capacidad suficiente para tomar decisiones. Siendo un facilitador de los aprendizajes. Y un mediador entre la organización. Y el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes".

- **Orientador**

MINEDU(2002) "estableció que el docente en su rol de orientador, logra propiciar en el estudiante, el interés de lo que sucede a su alrededor, tomando en cuenta sus necesidades e intereses; igualmente logra intervenir y estimular la administración efectiva de los recursos".

Cabrera y González (2006) "señalaron que, un modelo pedagógico representa una especie de orientador conceptual que resume teóricamente los componentes fundamentales del proceso educativo que caracteriza a una institución determinada y le imprime sello de identidad".

Espot (2006) "señaló que, cuando se trata de enunciar las tareas del profesor suele hacerse referencia a los distintos papeles que se espera que el docente desempeñe: orientador, director del aprendizaje, instructor, asesor, mantenedor de la disciplina, motivador, transmisor de valores, evaluador".

- **Investigador.**

MINEDU (2002) "El docente debe asumir una actitud positiva frente a los cambios que existe y desarrollar conocimientos que promuevan una buena experiencia en la búsqueda del desarrollo integral de los estudiantes".

Sierra (2000), "señaló la investigación científica es un procedimiento ordenado controlado y riguroso, mediante el cual manipulamos objetos, hechos o ideas para corregir o verificar el conocimiento en cualquiera del dominio de la ciencia y de la educación".

Piña (2003), señaló: "el maestro también es investigador, se va haciendo investigador de manera empírica sobre la experiencia de la misma. Es decir, el docente logra incrementar sus conocimientos teóricos, logrando insertarlo en el mundo de la investigación, no cuenta con la información suficiente acerca de diversos temas; sin embargo, logra motivar al estudiante a la investigación, donde, son los mismos estudiantes, quienes buscan información utilizando las herramientas tecnológicas".

- **Promotor social.**

Minedu (2002) "El docente como promotor social, debe ser participativo, orientar su liderazgo ante la comunidad educativa con sus acciones, actitudes y valores, de esta manera haciendo efecto multiplicador en sus estudiantes".

Ander-Egg (2005) "define docente promotor es el que participa en la comunidad estimulando liderazgo pedagógico, unificación participativa y lograr objetivos de integración de la comunidad a la institución educativa y viceversa, y compartir experiencias".

Para Lizarazo (2001), "ser promotor social tiende a rescatar el papel de líder de la comunidad que en una época desempeñaron los docentes. Además, menciona la necesidad del liderazgo docente con la comunidad, ya sea para beneficio del aprendizaje de los estudiantes".

Dimensiones de desempeño docente

De acuerdo al Ministerio de Educación (2012), el desempeño docente presenta las siguientes dimensiones:

Preparación para la enseñanza. Según el Ministerio de Educación (2012),

“comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje”.

Enseñanza para el aprendizaje. Para el Ministerio de Educación (2012)

“comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar”

Participación en la gestión de la escuela y la comunidad. Ministerio de Educación (2012) señala que “comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes”

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Ministerio de Educación (2012), “comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus

pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional”

Profesionalidad y la identidad docente

Encontramos una interesante dilucidación en el Diccionario de la Lengua Española, de Real Academia Española, la que define el sentido exacto de la palabra Profesionalidad como la Cualidad de una persona o ser que ejerce su trabajo con capacidad y diligencia apreciables.; además menciona que es la actividad que se ejerce como una profesión” (2014)

Se entiende entonces que la docencia es una profesión que implica el proceso de ejercer la enseñanza en los estudiantes a fin de prepararlos para la vida.

MINEDU (2014) “Para la investigación, la principal definición la encontramos en el Marco del buen ejercicio docente (2014) que menciona todas aquellas prácticas en las que se permite el desarrollo de la profesión docente mediante la reflexión sobre su práctica docente y la de sus pares; así como, de los resultados de esta práctica en los logros de sus estudiantes, sin descuidar el conocimiento de los cambios producidos en cuanto a la implementación de las políticas educativas con enfoques más modernos y finalmente la capacidad ética que es lo que distingue a la docencia y la pone por encima de ellas; es por este aspecto que la sociedad exige del maestro actitud profesional, conducta ética y la búsqueda incesante de medios y estrategias que promuevan significativos conocimientos en los educandos”.

Función docente

MINEDU (2017) “La función docente está asociada a la tarea de educar y se ejercita mediante formas específicas de comportamientos que surgen del conocimiento y comprensión del hombre y su desarrollo, de la pedagogía, del saber cultural, del contexto y de la cotidianidad. Estos comportamientos deben traducirse en acciones específicas orientadas hacia los siguientes aspectos: 1. Planificación de las acciones educativas con pensamiento estratégico. Herramienta que le permita tener en cuenta que las decisiones que se toman ahora tendrán su efecto en el futuro, tanto en el desarrollo y oportunidades de la vida de las personas, como en la construcción de escenarios de convivencia social. 2. Creación e incorporación a ambientes de aprendizajes que promuevan la interacción y la participación de los agentes

involucrados. 3. Mediación para que otros aprendan en un contexto sociocultural definido, gracias a un proceso de mejoramiento continuo de transformación que los direcciona hacia la auto transformación integral. 4. Evaluación, tanto en los aprendizajes adquiridos por los participantes en el proceso educativo, como el proceso y producto de su acción docente para propiciar el seguimiento, el monitoreo y la retroalimentación necesarias. 5. Comunicación y relaciones con la familia y con otros agentes educativos para conformar comunidad de aprendizajes. 6. Reflexión e investigación sobre sus prácticas, contrastando, en dialéctica, realidades y deseabilidades, así como realidades y teorías". MINEDU (2017).

"Para que estas características se exterioricen en el ejercicio de la función docente se hace necesario que el docente disponga de ciertas condiciones propias de profesionalización que coadyuven a su profesionalismo, entendido este último como el compromiso con los estándares y resultados. Estas condiciones, que se han denominado ejes de la función docente, serán presentadas y analizadas a continuación". MINEDU (2017).

Funciones de la evaluación del desempeño docente

Valdés, H. (2004) "sustenta que una buena evaluación profesoral debe cumplir las funciones siguientes:

a. Función de diagnóstico: La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

b. Función instructiva: El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

c. Función educativa: Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo

es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas”.

d. Función desarrolladora: “Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación intersíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de auto perfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados.

El carácter desarrollador de la evaluación, por si solo, justifica su necesidad. Una de las precisiones esenciales que deben hacerse como parte del proceso de construcción de un sistema de evaluación del desempeño de los docentes, es la de sus fines, pues sin dudas esta es una condición necesaria, aunque no suficiente para alcanzarlos”. Valdés, H. (2004).

Marco de un Buen Desempeño Docente

“Las profesiones son prácticas sociales que se configuran a partir de necesidades específicas de una sociedad en un determinado momento histórico. Cumplen una función social y poseen un saber específico sobre el que sus practicantes tienen dominio. La importancia y prestigio de las profesiones y sus practicantes están sujetos a las demandas y expectativas de los procesos sociales y culturales que los contextúan. De ahí que las profesiones cambien en sus sentidos, su tecnología y su valor por efecto de los procesos económicos, sociales y culturales que les demandan adecuaciones, pero también por la misma actuación de sus propios practicantes en cuanta comunidad profesional”. MINEDU (2017).

MINEDU (2017) “Hoy el país y el mundo requieren que la profesión docente se resitúe en los cambios que vienen sucediendo. En materia de balance, la práctica de la

docencia ha estado sujeta a un modelo de escuela que promovía una relación acrítica con el conocimiento, propiciando una actitud y un pensamiento dogmático. Una escuela en la que predominaba una cultura autoritaria sustentada en el ejercicio de la violencia y de la obediencia, es decir, una disciplina heterónoma.

Una escuela ajena al mundo cultural de sus estudiantes y de las comunidades en las que estaba inserta. En lo que toca a lo prospectivo, la emergencia de nuevos actores sociales y culturales, la valoración de la diversidad, el valor de los derechos humanos y de la democracia, la afirmación de la educación como derecho, la urgencia de constituir sociedades más equitativas y movimientos migratorios mundiales, han generado fenómenos de intercambio y convivencia cultural y propiciado así demandas de aprendizaje sobre culturas y lenguas diversas. En este contexto, también se han dado cambios en el conocimiento humano y en las tecnologías que han acompañado los procesos de producción del saber, que han impactado en la pedagogía enriqueciéndola e interpelándola”.

“En consecuencia, la sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción. Los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares y a los propios docentes exigen sistemas de desarrollo profesional que aseguren una formación del magisterio a la altura de los cambios sociales, que los acompañe y hasta los anticipe. El país ha establecido un rumbo de consenso para la política educativa, expresado en el Proyecto Educativo Nacional.

Allí se señala la necesidad de revalorar la profesión docente, no sola a través de medidas de orden laboral sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia. Se requiere una nueva docencia, funcional a una educación y una escuela transformadas en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos. Para generar cambios duraderos en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente tenemos que lograr una cohesión en torno a una nueva visión de la docencia que comprometa a maestras y maestros de manera protagónica. El Marco de Buen Desempeño Docente es un primer paso en esa dirección”.

Dominio 1

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

<p>Competencia 1</p> <p>Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.</p>	<p>Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales. 2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. 3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.
<p>Competencia 2</p> <p>Planifica la enseñanza de forma colegiada, lo que garantiza la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</p>	<p>Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. 5. Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. 6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. 7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes. 8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. 9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. 10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.

Dominio 2

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

<p>Competencia 3</p> <p>Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	<p>Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none"> 11. Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. 12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje. 13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que esta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes. 14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales. 15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. 16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. 17. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.
--	---

<p>Competencia 4</p> <p>Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.</p>	<p>Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none"> 18. Controla permanentemente la ejecución de su programación, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas. 19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. 20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. 21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes. 22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender. 23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje. 24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.
---	---

<p>Competencia 5</p> <p>Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los diversos contextos culturales.</p>	<p>Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none"> 25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes. 26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. 27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. 28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. 29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.
--	---

Dominio 3

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

<p>Competencia 6</p> <p>Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.</p>	<p>Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none"> 30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. 31. Participa en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo. 32. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.
---	---

<p>Competencia 7</p> <p>Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil. Aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</p>	<p>Desempeños</p> <ol style="list-style-type: none"> 33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. 34. Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. 35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.
---	---

Dominio 4

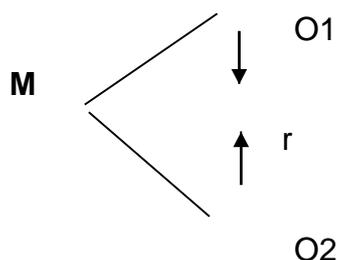
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

<p>Competencia 8</p> <p>Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.</p>	<p>Desempeños</p> <p>36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.</p> <p>37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.</p> <p>38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</p>
<p>Competencia 9</p> <p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.</p>	<p>Desempeños</p> <p>39. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.</p> <p>40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</p>

Metodología

Hernández, Fernández y Baptista (2010) “señalaron que este enfoque usa la recolección de datos para probar la hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, donde la primera presenta sistemáticamente las características o rasgos distintivos de los hechos y fenómenos que se estudia (variables) y la segunda explica por qué las (variables) que se investiga tienen determinadas características, estas dos investigaciones son secuenciales, ya que no se puede explicar lo que antes no se ha identificado o conocido”.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “la investigación es de diseño no experimental, de corte transversal, correlacional, porque pretende determinar la relación entre dos o más variables en un tiempo único; quiere decir que los instrumentos son aplicados en un solo momento, y obedece al siguiente esquema:



Dónde:

- M = Muestra de estudio
- O1= Datos de la variable clima organizacional
- O2= Datos de la variable desempeño docente
- r = Relación entre las variables “

Resultados y discusión

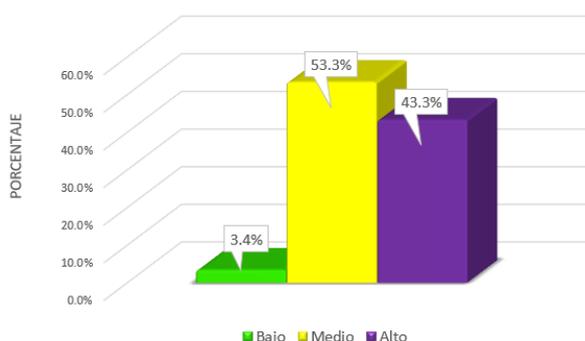


Figura 1. Distribución de niveles de la variable clima organizacional

Fuente: Elaboración propia

En la figura 1 se observa que, con respecto a los niveles de la variable clima organizacional, el 53,3% de los docentes percibe un nivel medio, el 43,3% un nivel bajo y el 3,4% un nivel alto; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes perciben un nivel medio de la variable clima organizacional.

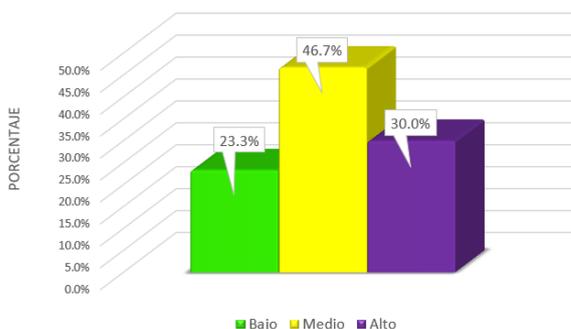


Figura 2. Distribución de niveles de la dimensión comunicación

Fuente: Elaboración propia

En la figura 2 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión comunicación de la variable clima organizacional, el 46,7% de los docentes percibe un nivel medio, el 23,3 % un nivel bajo y el 30,0 % un nivel alto; ante ello se puede afirmar que, existe una prevalencia en la percepción de un nivel medio de la dimensión comunicación de la variable clima organizacional.

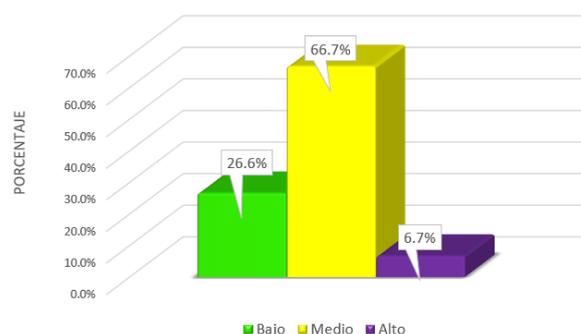


Figura 3. Distribución de niveles de la dimensión confianza

Fuente: Elaboración propia

En la figura 3 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión confianza de la variable clima organizacional, el 66,7% de los docentes percibe un nivel medio, el 26,6 % un nivel bajo y el 6,7% un nivel alto; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes perciben un nivel medio de la dimensión confianza de la variable clima organizacional.

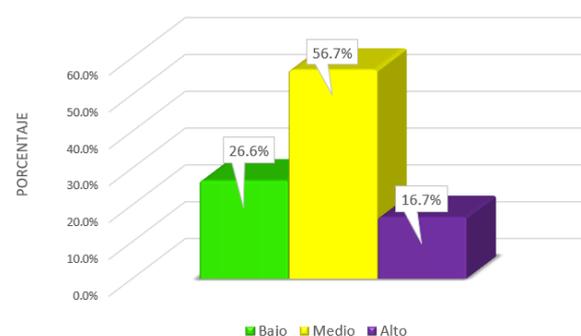


Figura 4. Distribución de niveles de la dimensión motivación

Fuente: Elaboración propia

En la figura 4 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión motivación de la variable clima organizacional, el 56,7% de los docentes percibe un nivel medio, el 26,6% un nivel bajo y el 16,7% un nivel alto; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes perciben un nivel medio de la dimensión motivación de la variable clima organizacional.

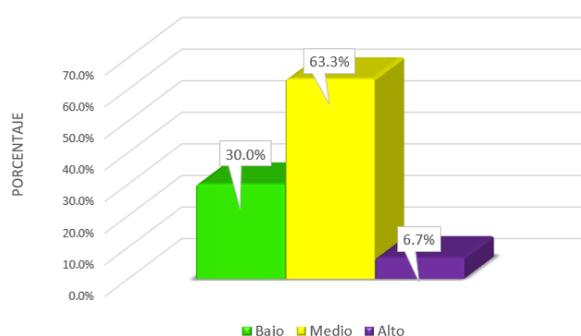


Figura 5. Distribución de niveles de la dimensión participación

Fuente: Elaboración propia

En la figura 5 se observa que, con respecto a los niveles de la dimensión participación de la variable clima organizacional, el 63,3% de los docentes percibe un nivel medio, el 30,0% un nivel bajo y el 6,7% un nivel alto; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes perciben un nivel medio de la dimensión participación de la variable clima organizacional.

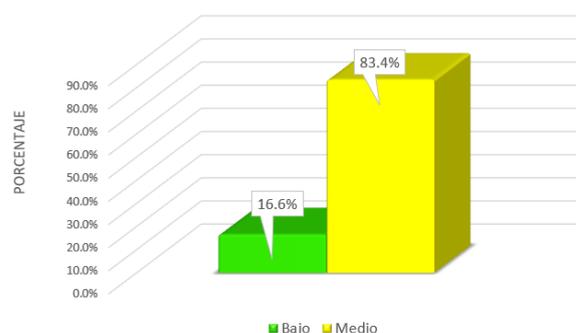


Figura 6. Distribución de niveles de la variable desempeño docente

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la figura 6, permite observar que, con respecto a los niveles de la variable desempeño docente, el 83,3% de los docentes presenta un nivel medio, el 16,6% un nivel bajo; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes presentan un nivel medio de la variable desempeño docente

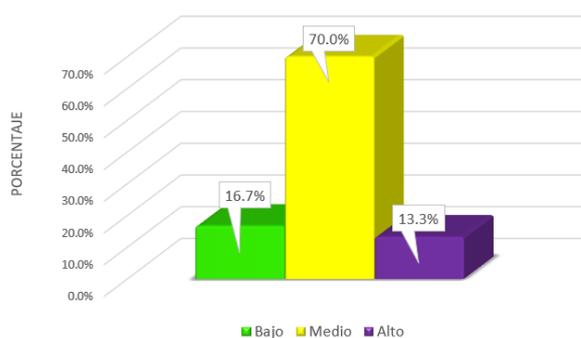


Figura 7. Distribución de niveles de la dimensión preparación para la enseñanza

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la figura 7, permite observar que, con respecto a los niveles de la dimensión preparación para la enseñanza, el 70,0% de los docentes presenta un nivel medio, el 16,7% un nivel alto y el 13,3% un nivel bajo; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes presentan un nivel medio de la dimensión preparación para la enseñanza.

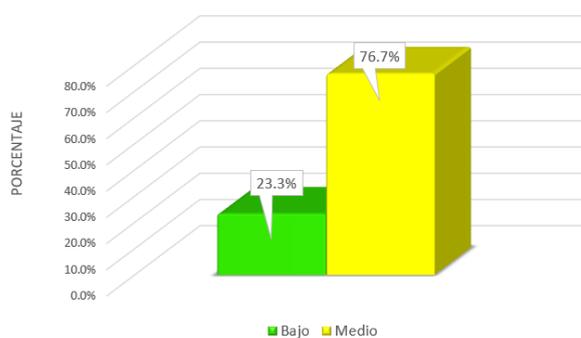


Figura 8. Distribución de niveles de la dimensión enseñanza para el aprendizaje

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la figura 8, permite observar que, con respecto a los niveles de la dimensión enseñanza para el aprendizaje, el 76,7% de los docentes presenta un nivel medio, el 23,3% un nivel bajo; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes presentan un nivel medio de la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

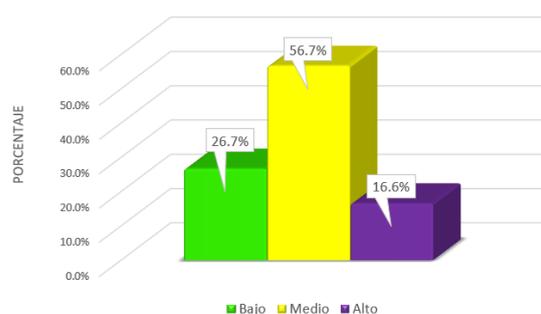


Figura 9. Distribución de niveles de la dimensión participación en la gestión de la escuela y la comunidad

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la figura 9, permite observar que, con respecto a los niveles de la dimensión participación en la gestión de la escuela y la comunidad, el 56,7% de los docentes presenta un nivel medio, el 26,7% un nivel bajo y el 16,7% un nivel alto; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes presentan un nivel medio de la dimensión participación en la gestión de la escuela y la comunidad.

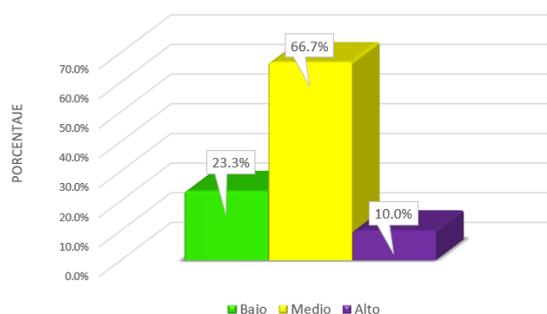


Figura 10. Distribución de niveles de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la figura 10, permite observar que, con respecto a los niveles de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, el 66,7% de los docentes presenta un nivel medio, el 23,3% un nivel bajo y el 10,0% un nivel alto; ante ello se puede afirmar que, la mayoría de los docentes presentan un nivel medio de la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Prueba de hipótesis.

Correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente

Correlaciones			Clima Organizacional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,485**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,485**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente

Correlaciones			Comunicación	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlación entre la dimensión confianza y el desempeño docente

Correlaciones			Confianza	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Confianza	Coefficiente de correlación	1,000	,476**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,476**	1,000

	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlación entre la dimensión motivación y el desempeño docente

Correlaciones				
		Motivación	Desempeño Docente	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,448**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,448**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Correlación entre la dimensión participación y el desempeño docente

Correlaciones				
		Participación	Desempeño Docente	
Rho de Spearman	Participación	Coefficiente de correlación	1,000	,484**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,484**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Discusión de resultados

Rho de Spearman=0,485, es evidencia directa y moderada entre nuestras variables; el nivel de significancia=0,000, indica una relación significativa, que rechaza hipótesis nula, semejante al estudio descriptivo correlacional de Medina (2017) sobre Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente.

Narea y Páez (2015) "El clima organizacional y el desempeño directivo y docente de la Escuela Vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015,

determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño de los directivos y docentes”

Paraguay (2014) “tiene similares resultados, Cultura organizacional en el desempeño docente de las instituciones educativas de la red 3, UGEL 01, SJM – 2014, el enfoque cuantitativo, que se determinó una correlación alta entre las variables de estudio, tal como lo indica $R=0.921$ y el $R^2 = 0.914$ puede interpretarse como que la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño docente en un 91% de sus componentes”.

“La dimensión comunicación y desempeño docente, tiene un rho de Spearman= $0,521$, evidencia relación directa, con un nivel de significancia= $0,000$ se rechaza hipótesis nula semejante al estudio descriptivo correlacional”. Sancho (2020) similar al de Espinoza (2016).

La dimensión confianza y el desempeño docente con un rho de Spearman= $0,476$, evidencia una relación directa, un nivel de significancia= $0,000$ rechaza a hipótesis nula, semejante al trabajo descriptivo correlacional de Espinoza (2016).

La dimensión motivación y el desempeño docente con rho de Spearman= $0,476$ evidencia relación directa, y nivel de significancia= $0,000$ rechaza hipótesis nula, y es semejante al descriptivo correlacional de Espinoza (2016) que concluye: Existe una relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente

Finalmente, la relación entre la dimensión participación y el desempeño docente obtuvo un rho de Spearman= $0,448$, que evidencia relación directa, y a un nivel de significancia= $0,000$ rechazamos la hipótesis nula, y tiene semejanza con el estudio descriptivo correlacional de Espinoza (2016) El clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones educativas de acción conjunta UGEL N° 01, 2015, que concluye: Existe una relación directa y significativa entre la participación y el desempeño docente.

Conclusiones

Se demuestra, en el colegio No. 7088, que:

1. Existe relación directa, moderada y significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, habiéndose obtenido un rho de Spearman=0,485 y un nivel de significancia=0,000
2. Hay relación directa, moderada y significativa entre la dimensión comunicación del clima organizacional y el desempeño docente habiéndose obtenido un rho de Spearman=0,521 y un nivel de significancia=0,000
3. Una relación directa, moderada y significativa entre la dimensión confianza del clima organizacional y el desempeño docente habiéndose obtenido un rho de Spearman=0,476 y un nivel de significancia=0,000 se comprueba.
4. Se determinó que existe una relación directa, moderada y significativa entre la dimensión motivación del clima organizacional y el desempeño docente habiéndose obtenido un rho de Spearman=0,448 y un nivel de significancia=0,000
5. Existe una relación directa, moderada y significativa entre la dimensión participación del clima organizacional y el desempeño docente habiéndose obtenido un rho de Spearman=0,484 y un nivel de significancia=0,000

Recomendaciones

Por lo que se recomienda a los docentes:

1. Tener una mayor predisposición en su rol formador, manteniendo un clima institucional adecuado, con armonía, promoviendo la participación de actividades del colegio.
2. Proponer a las autoridades educativas la organización de actividades extracurriculares a fin de que los docentes interactúen participando en la optimización del desempeño docente, a través de procesos de capacitación, actualización, especialización, primordialmente en el plano afectivo, en estrategias para vivir un óptimo clima institucional.
3. Buscar interactuar con los demás miembros de la comunidad educativa agentes educativos, con actitud positiva.
4. Se sugiere a los directivos de la Institución educativa, se les sugiere, realizar Las supervisiones permanentes de los directivos coordinando con los docentes desde la participación la motivación la confianza y la comunicación sería lo ideal.
5. La tolerancia, la paciencia, el buen estado emocional y el desarrollo de la asertividad con los demás y manteniendo la armonía en la institución educativa, para lograr los mejores relaciones en la comunidad educativa.

Referencias Bibliográficas

- Ander-Egg, E. (2005). *Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad*. Buenos Aires: Lumen. Humanitas.
- Antúnez, S. (2000). *La acción directiva en las instituciones escolares: Análisis y propuestas*. México: MC Graw-Hill.
- Arnoletto, E. y Díaz, A. (2009). *Un aporte a la gestión pública. Hacia nuevos enfoques en la gestión organizacional de la administración Pública*. Córdoba, Argentina [consultado 16 Dic 2013]. Disponible en: <http://www.eumed.net/libros/2009b/550/index.htm>
- Brunnet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Cabrera, K. y Gonzales, L. (2006). *Currículo universitario basado en la competencia*. Piura: Universidad Privada del Norte.
- Caligiore, I., & Díaz, J. (2003). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(24), 644 - 658. Recuperado, de <http://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=29002408>
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de recursos humanos*. México: Prentice-Hill
- Espinoza, J. (2016). *El clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas de acción conjunta UGEL N° 01, 2015*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Espinoza, J. (2017). *Relación entre los hábitos de estudio y el rendimiento académico de los alumnos de escuelas profesionales acreditadas*.
- Espot, H. (2006). *La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere*. España: Wolter Kluwer.
- Fernández, T. (2008). *Clima organizacional en escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay*. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Forehand, G., & Gilmer, B. (1964). *Environmental variations in studies of organizational climate*. *Psychological Bulletin*, 62(6), 361-382.
- García, B. (2000). *Modelo de evaluación de competencias docentes para la educación media y superior*. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1 (3), 124-136.
- Hernández, H., Fernández, J. y Baptista (2010). *Metodología de la investigación científica*. México. Mc Graw-Hill

Lafrancesco, G. (2004). Los cambios en la perspectiva etnometodológica. México.

Litwin, G. y Stinger, R. (1998). *Motivation and organizational climate*. New York. Brunet

Lizarazo, B. (2001). *Estrategias de enseñanza y aprendizaje*. España: Ariel.

Martín M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Madrid, España. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdfValdes 2004

Medina, N. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

Méndez, 2006. *Clima Organizacional en Colombia*. Centro Editorial Rosarista, (2006).

Ministerio de Educación (2010). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu.

Ministerio de Educación (2012). *El marco del buen desempeño docente*. Documento de trabajo. Lima: Minedu.

Mora, C. (2007). *Likert y su aportación con respecto al clima organizacional*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/canales8/ger/likert-y-su-aportealclima.organizacional.htm> el día 28 de marzo de 2008.

Münch, L. (2006). *Fundamentos de Administración. Casos y prácticas*. México: Trillas.

Narea, M. y Páez, M. (2015). *El clima organizacional incide en el desempeño directivo y docente de la escuela vespertina Obando Pacheco, en el año lectivo 2014 – 2015*. (Tesis de maestría). Universidad Laica Rocafuerte, Guayaquil, Ecuador.

Paraguay, N. (2014). *Cultura organizacional en el desempeño docente de las instituciones educativas de la red 3, UGEL 01, SJM – 2014*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú

Piña, J. (2003). *Representaciones, imaginarios e identidad. Actores de la educación superior*. México: UNAM-CESU-Plaza y Valdés.

Robbins S. (2000). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.

Sancho P. (2020) *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N ° 7088 "Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi", Villa María del Triunfo, Lima 2020.*

Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación.* Cuba: Editorial Pueblo y Educación.

Villanueva, R. (2012). *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado.* *Diálogos educativos*, 19, 118-119.