

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CETPRO
"CARABAYLLO". CARABAYLLO. LIMA.**

*ORGANIZATIONAL CLIMATE AND EVALUATION OF TEACHING PERFORMANCE IN THE
CETPRO "CARABAYLLO". CARABAYLLO. LIME.*

*CLIMA ORGANIZACIONAL E AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO DOCENTE NO CETPRO
"CARABAYLLO". CARABAYLLO. LIMA.*

Recibido: 29 de abril del 2023

Aceptado: 02 de mayo del 2023

Aprobado: 07 junio de junio del 2023

Ida Doris **JIMÉNEZ VALLADARES**¹

Luz Doris **SÁNCHEZ PINEDO**²

Resumen

El Clima organizacional es uno de los factores más importantes para el logro de un buen desempeño docente que redundará en el logro de los aprendizajes de los alumnos. Decidimos realizar una investigación sobre la relación entre ambas variables en el CETPRO Carabayllo en Lima. Con tal objetivo nos planteamos las hipótesis pertinentes y a través de un estudio con enfoque cuantitativo, utilizando el método hipotético deductivo y un diseño correlacional descriptivo y una muestra de 63 docentes a los que se les aplicaron dos cuestionarios con respuestas tipo Likert encontramos como resultado mediante una estadística descriptiva y con el estadígrafo Rho de Spearman para la prueba de hipótesis que existe relación significativa directa y moderadamente el clima organizacional y la evaluación del desempeño docente en la CETPRO Carabayllo de Lima. Al obtenerse un coeficiente de correlación de 0,531 y un nivel de significancia de 0.000 menor que 0,05. Con lo que concluimos que existe

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://orcid.org/0000-0003-3419-466X>

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://orcid.org/0000-0001-9981-073X>

correspondencia directa, moderada y representativa entre las variables de estudio, mediante el análisis estadístico inferencial Rho de Spearman.

Palabras clave: Clima organizacional, desempeño docente

Abstract

The organizational climate and teacher performance in educational institutions for joint action UGELs No. 01, 2015, had as its goal to determine the correspondence of organizational climate and teacher performance arising from the problems described in the Educational Institution.

The thesis follows a basic type, not experimental, correlational and crosscutting; having been employed Likert questionnaires can assess the two variables having been applied Spearman statistical and data collection and a population sample of 38 teachers.

After interpreting and discussing the hypothetical results, using Spearman's rank correlation coefficient, the following conclusions were drawn: whether there is a direct, moderate, representative agreement between the two studied variables; obtaining Spearman's rho =, 531) Correlation coefficient , significance level corresponds to 0.000

Key words: organizational climate, teacher activity.

Introducción

Una de las razones para iniciar este estudio es la poca atención que se presta al desempeño docente en las CETPRO, que se comprueba por los bajos índices de en el rendimiento académico de los estudiantes. Por ello involucrar en esta investigación a los directivos a través del clima organizacional que pueden generar de acuerdo a su calificación no solo administrativa sino también de habilidades, empatía, diálogo etc. Que genere un buen clima en función a una buena evaluación del desempeño docente para el logro de aprendizajes con calidad, es un imperativo.

De cómo la organización, la actitud, la identificación e identidad con la institución educativa, la empatía, el diálogo así como el reconocimiento que las autoridades puedan brindar a los docentes permiten que trabajen motivados y comprometidos con la institución y es y vemos que según algunos autores,

Caligiori y Díaz(2010), el clima organizacional tiene una correspondencia con el desempeño docente. Un factor importante es el reconocimiento que los docentes puedan tener a través de incentivos de logros para el aprendizaje como una de las principales misiones de lo académico, que se puede traducir en la promoción de capacidades, actualizaciones y perfeccionamiento promovido por el estado a través del Ministerio de Educación.

En Venezuela, Mora (2007) concluye que en las instituciones venezolanas la mayor parte de instituciones educativas adolecen de un buen clima organizacional

Por lo que hay insatisfacción en los docentes. Asimismo en el 2012 Villanueva demuestra que el clima organizacional tiene relación directa con el desempeño docente.

Constatamos en el CETPRO Carabayllo conductas agresivas proveniente de los directivos que con actitud autoritaria pretenden manejar la organización de la institución, por otro lado la falta de comunicación, de diálogo , empatía en tre los docentes nombrados y contratados no permiten un clima idóneo al avance de la calidad educativa en la muestra. Se observó también que al final de la jornada la motivación decae a tal punto que es poco colaborativa la actitud de los docentes, por lo que es necesario investigar las características de la organización del clima y su correspondencia con el desempeño docente.

Es, entonces, de prioridad para constatar y demostrar científicamente la relación entre la variable 1 clima organizacional y su relación con el desempeño docente en el CETPRO Carabayllo de Lima, realizar este estudio.

El clima organizacional es una tendencia que subyace en todos los ámbitos empresariales y por qué no en el ámbito escolar, educativo en general donde es de importante dimensión para el buen desempeño docente. Por ello optimizar su desarrollo nos induce a a investigar, estudiar sus dimensiones, características, puesto que la institución se deteriora cuando los parámetros y variables que la consolidan son débiles.

Un clima organizacional débil, perjudica la vida institucional se ve lastimada cuando el clima organizacional está resquebrajado y es muy posible que tenga que ver la actitud del líder director, que con su falta de empatía, actitud negativa, intolerancia, falta de paciencia y desconocimiento de las normas respecto a un

buen directivo su incapacidad para relacionarse con los docentes dañe el buen clima y las relaciones intra e interpersonales de la institución, asunto que traerá consigo el deterioro de los logros del aprendizaje de los alumnos.

Las CETPROs, requieren, como todas las instituciones educativas públicas, funcionarios académicos que ayuden activamente en el logro de un buen clima organizacional. Nuestra comunidad necesita docentes y escuelas comprometidas con los jóvenes, visto que son el futuro y el presente de toda sociedad bien constituida, Los docentes se encuentran en medio del proceso y la estructura cuando pensamos que están entre el líder director y los estudiantes, y su rol se convierte en prioritario desde la calidad para el logro de los aprendizajes, desde lo que la sociedad opinen de ellos y de la calidad de su desempeño académico.

Muchas veces perder el control de la conducción de una Unidad educativa depende de la incapacidad del líder director para tomar las precauciones, medidas y decisiones competentes para proveer un buen clima organizacional a los docentes de ahí que sea necesario. Resulta complicado muchas veces para el propio directivo adaptarse a las cada más constantes cambios, que los convierte en autoridades indecisas para tomar venas de cisiones y más de las veces no escuchan los consejos ni miran su entorno y todo esto necesita de que los directivos, que son los responsables de proveer un buen clima organizacional, se adapten al cambio con humildad, valentía y habilidad para descubrir detectar los estándares de conducta y actitud frente al proceso de enseñanza aprendizaje de los docentes de una institución educativa.

En el CETPRO "Carabayllo" se notó que la gestión del clima organizacional adolecía de buen criterio en su conducción , la insatisfacción de los docentes así como la falta de empatía del director desnudaba una frecuente condición laboral en los que desarrollan las clases y una falta de motivación y empatía por ésta razón no era coherente con un buen clima organizacional para lograr buenos desempeños docentes que promuevan y eleven la calidad de los aprendizajes en la CETPRO Carabaiyllo.

Para ser coherentes, necesitamos que las buenas prácticas, la resposabilidd de una buena capacitación, actualización y perfeccionamiento muchas veces

gestionado desde lo personal, de crear un clima positivo con la comunidad educativa, UNESCO (2020), es el líder director quien debe tomar las riendas de la conducción de la organización, del clima organizacional de la institución educativa el cual conjuntamente con los docentes son los encargados de dar visto bueno al intercambio de experiencias, al debate y planteamiento de estrategias para promover la comprensión lectora, por ejemplo.

De acuerdo con la información proporcionada por el Ministerio de Educación (2018), existe una evolución positiva en la actividad pedagógica y el aprendizaje de los estudiantes de acuerdo con la Ley de Profesiones Pedagógicas del Estado, donde el 5398 o el 99,7% son competentes. En promedio, el 65,5 % se desempeñó de manera excelente, el 28,83 % de manera satisfactoria, solo el 5,25 % se desempeñó mal y el 0,43 % se desempeñó muy mal. Así, se dice que el desempeño de los docentes en el país ha sido positivo, pero esto no se refleja del todo en las aulas. MINEDU (2018).

Es pertinente prestar más atención a las zonas rurales ya que el mayor porcentaje de resultados positivos se dan en la costa y es necesario que los indicadores educativos cumplan las metas nacionales unidos a los objetivos estratégicos. Los docentes deben ejercer sus funciones con profesionalismo, dentro de lo establecido en la carrera docente pública que busca la capacitación y el desarrollo continuo. MINEDU (2021).

El Perú necesita docentes dispuestos a mejorar sus conocimientos y sus expectativas.

En esta investigación científica presentaremos las propuestas, de modo que, las evaluaciones en el futuro tengan una interrelación entre el clima organizacional y el desempeño docente, siendo esta su importancia.

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño docente en el CETPRO "Carabaylo". Carabaylo. Lima.

Objetivos Específicos

- 1 Establecer la relación existente entre el factor comunicación del clima organizacional y la evaluación del desempeño docente en el CETPRO "Carabaylo". Carabaylo. Lima.
- 2 Identificar si se tiene relación entre el factor confianza del clima organizacional y la evaluación del desempeño docente en el CETPRO "Carabaylo". Carabaylo. Lima.
- 3 Conocer si se tiene relación entre el factor motivación del clima organizacional y la evaluación del desempeño docente en el CETPRO "Carabaylo". Carabaylo. Lima.
- 4 Determinar la correlación que existe entre el factor participación del clima organizacional y la evaluación del desempeño docente en el CETPRO "Carabaylo". Carabaylo. Lima.
- 5 Clima Organizacional

Clima Organizacional

Méndez Álvarez, (2006): es el espacio de la organización, que produce y percibe la persona en concordancia a lo que encuentra durante su interacción social y en la estructura organizacional representada por las variables: objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación orientadoras de sus creencias, así como la percepción, grado de participación y actitud; estableciendo su proceder, complacencia y nivel de eficiencia en el trabajo. Esto es importante porque facilita la evolución de la escuela en una empresa integradora, con clara dirección en la resolución de problemas a futuro. Orlandini (2017).

Del mismo modo, propone la integración y motivación; presencia en situaciones que permitirán proponer innovaciones solidariamente, trabajar en grupo, dar asistencia y asesoría a los alumnos, la utilización de materiales y recursos propios al contexto institucional compartiendo erudiciones y sapiencia; así como también formar círculos de aprendizaje continuo para optimizar los resultados académicos. Cunza, M. & Idme, (2017).

Asimismo, el clima resulta de las interrelaciones y factores de una organización, desde el punto de vista interno y externo, basada en la estructura y proceso determinado en el plan. Martin (2000)

Características de la gestión del clima organizacional

Litwin y Stinger (1998) argumentan que existen nueve dimensiones asociadas con ciertos atributos de las organizaciones. a) Estructura: es el número de normas, procedimientos, procesos y demás condicionantes que se presentan al desarrollar sus funciones; b) Responsabilidades: Relacionadas con sus actividades laborales, es decir, la medida en que la supervisión les permite ser ellos mismos; c) Recompensa: es una compensación adecuada por un trabajo bien hecho, donde la recompensa supera el castigo; d) desafío: es una función de aceptación de la promoción organizacional; e) Relaciones: existe un ambiente de trabajo agradable con buenas relaciones interpersonales entre colegas, superiores y subordinados; f) Cooperación: el espíritu de ayuda de los gerentes y la contribución de otros grupos de empleados, enfatizando el apoyo mutuo de superiores y subordinados; g) estándares: la organización enfatiza los estándares de desempeño y la resistencia al conflicto, sin tener miedo de enfrentar y resolver problemas; h) identidad: es dentro del grupo de trabajo un elemento importante y valioso que permite comunicar con la organización metas personales.

Conocer la gestión del clima organizacional proporciona retroalimentación del proceso del comportamiento organizacional, y reconoce introducir cambios planificados, desde las actitudes y conductas de sus miembros.

Clima organizacional en las instituciones educativas.

La escuela como espacio social y físico que promueve las relaciones entre las organizaciones en su contexto, Ley de Educación General N° 28044 (2003).

Asimismo, clima organizacional y la gestión escolar son aspectos esencialmente internos cuyos cambios determinan el funcionamiento del sector educativo, Fernández (2010).

El clima organizacional de una organización, es el resultado de la cognición, sentimiento y vida de los miembros de la comunidad integrados a la organización y es la plasmación de la evaluación de la calidad de la gestión escolar y del

desempeño del aprendizaje. Es necesario entender sus características y cuál es su relación con los trabajadores, cómo la ven, la sienten y la viven.

Desempeño docente

Son cuatro dominios y nueve desempeños los que consigna el Ministerio de Educación (2012), que se refieren a una sistematización reflexiva sobre la práctica pedagógica, la participación, colaboración trabajo en equipo, la responsabilidad en los procesos y productos del aprendizaje, considerando también el comando de la información acerca de diseñar e implementar a nivel local, regional y nacional las políticas educativas. .

Rol del docente en el Sistema Educativo

Antúnez (2000) conjunto de tareas conductuales atribuidos a quienes ocupan una posición de poder en la escuela. Que detalla tareas, actividades actitudinales del estudiante y el docente con el apoyo de toda la comunidad educativa.

Asimismo García (2000) si el docente está bien capacitado podrá tomar decisiones oportunas y adecuadas convirtiéndose en un facilitador del aprendizaje y un agente entre la organización y la promoción de capacidades del alumnado.

El docente es a su vez:

Un orientador que propicia en el estudiante, el interés de lo que sucede en su entorno inmediato, siendo coherente con sus intereses y necesidades; asimismo, interviene en la administración de los recursos. Cabrera, K. y Gonzales (2006)

Esport, H. (2006) respecto a las tareas del profesor como orientador, dirige el aprendizaje, instruye, asesora, mantiene la disciplina, motiva, trasmite valores, es evaluador.

Investigador. La búsqueda de la solución a los problemas de la educación debe ser el norte de los docentes a través de la investigación que debe promover en sus estudiantes a través del rigor metodológico y la sistematización de los datos su desarrollo integral. Sierra (2000)

Piña (2003), el docente incrementa sus erudiciones teóricas, y lo inserta en el mundo científico.

Promotor social. El docente busca la participación a través de sus acciones, actitudes y valores dando lugar a la promoción de su condición de agente social. Asimismo, promueve el liderazgo pedagógico y busca la integración dentro de su comunidad. Compartiendo sus experiencias tanto desde el docente a la comunidad como viceversa. Ander-Egg (205).

Lizarazo (2001), ser promotor social es rescatar el papel de líder de la comunidad que en una época desempeñaron los docentes. Que es beneficioso para el aprendizaje estudiantil.

Dimensiones de desempeño docente

Son las siguientes:

Preparación para la enseñanza. Se planifica la tarea pedagógica, elaborando el programa curricular, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje con enfoque intercultural e inclusivo, desde lo social, cultural y los cognitivo de los alumnos. Es la clasificación de materiales didácticos, estrategias de aprendizaje y evaluación de los logros del aprendizaje. MINEDU (2012)

Enseñanza para el aprendizaje.

Es la conducción del proceso de enseñanza por medio de LA VALORACIÓN INCLUSIVA, LA DIVERSIDAD EN TODAS SUS FORMAS. Se refiere al respeto por la provisión de un clima organizacional adecuado y oportuno en el manejo del contenido curricular a través de estrategias metodológicas y evaluación del PEN con la finalidad de la mejora de la enseñanza aprendizaje.

Participación en la gestión de la escuela y la comunidad.

Ministerio de Educación (2012) partidipa en la gestión de la escuela para diseñar la estructura del aprendizaje a través de comunicación activa rol preponderante en la elaboración, ejecución y evaluación del PEN, con la participación respetuosa de la comunidad educativa para darle calidad a los logros del aprendizaje. MINEDU (2012).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Ministerio de Educación (2012), SON LAS PRÁCTICAS DE CARACTERIZACIÓN DEL de la formación y desarrollo de la comunidad profesional. Es la sistematización reflexiva de su práctica pedagógica y la de sus colegas, considera también el trabajo en equipo, su participación en actividades, su responsabilidad en el proceso y producto del aprendizaje, así como el comando de la información para diseñar e implementar a nivel local, regional y nacional, las políticas educativas.

Tipo y diseño de investigación

Es una investigación científica con enfoque cuantitativo, positivista. Ramos (2015). Utilizamos el método hipotético deductivo y un diseño correlacional.

El esquema del diseño es el siguiente: Hernández (2018).

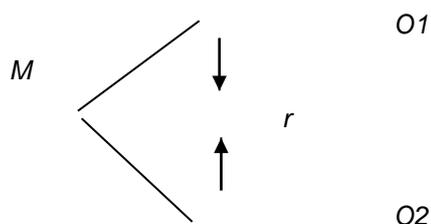


Tabla 1. Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente

		Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	de 1,000 ,531**
	Desempeño docente	Sig. (bilateral)	.38
		N	,531** 1,000
		Coeficiente de correlación	de ,000 .
		Sig. (bilateral)	,000 .
		N	38 38

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01.

En la Tabla No. 1, el clima organizacional está directamente relacionado con el desempeño de los docentes según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = .531$), lo que indica que se tiene una relación moderada entre las variables; el nivel de significancia real es menor que el nivel de significancia teórico ($p = .000 \leq .05$); por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa: existía una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño del aprendizaje en el CETPRO Carabaylo. El año 2023

Tabla 2. Relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente

		Comunicación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	de 1,000 ,102
	Desempeño docente	Sig. (bilateral)	. ,249
		N	38 ,102
		Coeficiente de correlación	de ,249 .
		Sig. (bilateral)	,249 .
		N	38 38

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

En la Tabla 2 se indica que, según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = .102$), la comunicación está directamente relacionada con el desempeño docente, lo que indica que la correlación entre las variables es muy baja, el nivel de significancia real es mayor que el teórico ($p = 0,249 > 0,05$); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa: no existe una relación significativa entre el desempeño comunicativo y de aprendizaje del CETPRO Carabaylo en el año 2023.

Tabla 3. Relación entre la dimensión confianza y el desempeño docente

		Confianza	Desempeño docente
--	--	-----------	-------------------

Rho de Spearman	Confianza de Desempeño docente	Coefficiente de correlación	de 1,000	,376**
			.	,000
		Sig. (bilateral)	38	38
		N	,376**	1,000
		Coefficiente de correlación	de	
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

En la Tabla 3 se muestra que la confianza está directamente relacionada con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = .376$), indicando una relación moderada entre las variables; el nivel de significancia real es menor que el nivel de significancia teórico ($p = .000 \leq .05$); por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa: existía una relación significativa entre la confianza en el CETPRO Carabayllo y el desempeño docente. El año 2023.

Tabla 4. Relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente

Rho de Spearman	Motivación de Desempeño docente	Coefficiente de correlación	de 1,000	,417**
			.	,000
		Sig. (bilateral)	38	38
		N	,417**	1,000
		Coefficiente de correlación	de	
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	38	38

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

En la Tabla 4 se muestra que la motivación está directamente relacionada con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = .417$), indicando una relación moderada entre las variables; el nivel de significancia real es menor que el nivel de significancia teórico ($p = .000 \leq .05$);

por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa: existió una relación significativa entre la motivación de logro docente en el CETPRO Carabayllo. El año 2023.

Tabla 5. Desempeño Docente

		Participación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,403**
		N	,000
			38
Desempeño docente	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	de ,403**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			38

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

De la Tabla 5 se precisa que, la confianza está directamente relacionada con el desempeño docente según el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = .403$), indicando una relación moderada entre las variables; el nivel de significancia real es menor que el nivel de significancia teórico ($p = .000 \leq .05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: existe una relación significativa entre la participación en el CETPRO Carabayllo y el desempeño docente. El año 2023.

Discusión de resultados

En cuanto al supuesto general, se consiguió una correlación de Spearman ($\rho = .531$), indicando una correlación moderada entre las variables; el nivel de significancia real es menor que el nivel de significancia teórico ($p = .000 \leq .05$); esto confirma que CETPRO existe una relación significativa entre el clima organizacional de Carabayllo y el desempeño del aprendizaje. Esto se relaciona con el estudio de Fernández (2010), quien concluyó que existe suficiente relación interpersonal entre directivos y docentes que encarna valores, motivando a los

empleados a participar en actividades para lograr los objetivos antes mencionados de la institución educativa.

Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = .102$) para una hipótesis específica 1, indicando una baja correlación entre las variables; el nivel de significancia real fue mayor que la significancia teórica ($p = .249 > .05$); esto nos permitió confirmar que no existe una relación significativa entre el desempeño comunicativo y de aprendizaje del CETPRO Carabayllo; esto se correlaciona con el hallazgo de Pérez (2012) de que los docentes tienen una regularidad moderada entre la comunicación y el desempeño docente en la percepción.

Igualmente se obtuvo una correlación de Spearman ($\rho = .376$) para la hipótesis específica 2, indicando una relación moderada entre las variables; el verdadero nivel de significación es inferior al nivel teórico ($p = .000 \leq .05$), lo que permite correlacionar la confianza con Existe una relación entre desempeño docente; esto tiene relación con el estudio de Pérez (2012) "La relación entre el clima institucional y los resultados educativos en las instituciones educativas de la red Pachacutec-Ventanilla No. Confianza y desempeño docente de las instituciones educativas en línea Pachacutec-Ventanilla.

Asimismo, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = .417$) para una hipótesis específica 3, indicando una correlación moderada entre las variables; el nivel de significancia real fue menor que el nivel de significancia teórico ($p = .000 \leq .05$); está vacío. La notable correspondencia entre motivación y desempeño pedagógico en el programa CETPRO Carabayllo, que se relaciona con el estudio de Gatty (2014) "El clima organizacional y su efecto en el desempeño de los líderes de las instituciones educativas de la Fuerza Aérea del Perú" Manuel Polo Chi Mennes, quien concluye que la motivación tiene un efecto positivo en las estrategias propuestas por los gerentes.

Para finalizar, se indica que si existe una correlación moderada entre las variables, la determinación final se realiza para una hipótesis específica 4, que tiene un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = .403$), el nivel de significación real es menor que el nivel de significación teórico ($p = .000 \leq .05$); Esto nos permitió confirmar que existe una relación significativa entre la participación y los resultados educativos en el Liceo CETPRO Carabayllo, y se

correlaciona con el estudio de Pérez (2012) "Relación entre el clima institucional y los resultados educativos en las instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec - Ventanilla", los docentes concluyeron que tienen una percepción promedio normal y positiva del nivel de participación y desempeño docente en la institución de educación en línea N° 1 Pachacutec- Ventanilla.

Conclusiones

Se demostró que:

- 1 Existe relación directa, moderada y significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en CETPRO Carabayllo
- 2 Existe relación directa, muy bajo pero no significativa entre la comunicación y desempeño docente en CETPRO Carabayllo
- 3 Existe relación directa, moderada y significativa entre la confianza y desempeño docente En CETPRO Carabayllo
- 4 Existe relación directa, moderada y significativa entre la motivación y desempeño docente en CETPRO Carabayllo.
- 5 Existe relación directa, moderada y significativa entre la
- 6 participación y desempeño docente en CETPRO Carabayllo.

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.

Cabrera, K. y Gonzales, L. (2006). Currículo universitario basado en la competencia. Piura: Universidad Privada del Norte.

Cunza, M. & Idme, H. (2017). Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa "Clorinda Matto de Turner", Cusco – 2017. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad César Vallejo. Cusco. Obtenido de:

http://181.224.246.201/bitstream/handle/UCV/18781/Cunza_EMA-Idme_CH.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Esplot, H. (2006). La autoridad del profesor: qué es la autoridad y cómo se adquiere. España: Wolter Kluwer.

Fernández, T. (2010). Clima organizacional en escuelas: un enfoque comparativo para México y Uruguay. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.

Gonzales, A. (2015). Los compromisos de la gestión escolar y su efecto en el desempeño docente en la Institución Educativa N° 1204 Villa Jardín, San Luis-Lima Unidad de Gestión Educativa Local N° 07, 2015. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Hernández, H., Fernández, J. y Baptista (2010). Metodología de la investigación científica. México. Mc Graw-Hill

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

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.

Orlandini, A. (2017). Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Antonia Moreno de Cáceres. Año 2017. (Tesis para optar el Grado de Magister). Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima.

Pérez, E., & Saldaña, R. (2018). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de Cajamarca [Tesis de maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/898>

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

Quintanilla, L., Quintanilla, C., & Prieto, Y. (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. [Tesis de maestría, Universidad Espíritu Santo]. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/987?articlesBySameAuthorPage=3

UNESCO. (2020). Propuestas de la UNESCO para garantizar la educación online durante la pandemia. UNESCO. <https://www.educaweb.com/noticia/2020/04/01/propuestas-unesco-garantizareducacion-online-pandemia-19132/>.

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.

*Ida Doris JIMÉNEZ VALLADARES; Luz Doris SÁNCHEZ PINEDO - Clima organizacional y evaluación del desempeño docente en el CETPRO "Carabaylo". Carabaylo. Lima.
Rev. Igobernanza. Junio 2023. Vol.6 / n°22, pp. 315 - 332. ISSN: 2617-619X.
DOI: <https://doi.org/10.47865/igob.vol6.n22.2023.257>*