

CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE PRIMARIA EN LA I.E. "MANUEL SEOANE CORRALES", DISTRITO .MI PERÚ, REGIÓN CALLAO

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND PERFORMANCE OF PRIMARY TEACHERS IN THE I.E. "MANUEL SEOANE CORRALES", MI PERU DISTRICT, CALLAO REGION

CLIMA ORGANIZACIONAL E DESEMPENHO DOS PROFESSORES DO PRIMÁRIO DO I.E. "MANUEL SEOANE CORRALES", DISTRITO DE MI PERU, REGIÃO DE CALLAO

Recibido: 18 de octubre del 2023

Aceptado: 20 de octubre del 2023

Aprobado: 08 de diciembre del 2023

Ruth Noemí **GUERRERO OBREGÓN**¹

María **ESCALANTE LOPEZ**²

Resumen

La investigación actual, titulada "Clima Organizacional y Rendimiento de los Docentes en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales", tuvo como objetivo principal examinar la relación existente entre el entorno organizativo y el desempeño de los profesores. Para lograr este propósito, se optó por un enfoque de investigación de diseño correlacional transversal. Se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos de recolección de datos, uno correspondiente a cada variable en estudio. La muestra consistió en un grupo de 40 docentes que enseñan en el nivel primario de dicha institución.

En cuanto al procesamiento de la información, después de la creación de la base de datos correspondiente, se procedió a elaborar tablas de distribución de frecuencias y tablas de contingencia para presentar los resultados de manera adecuada.

Al concluir este estudio, se encontró que, en el contexto de la investigación actual, no se estableció una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Manuel Seoane Corrales. Este resultado contrasta con investigaciones previas que han explorado esta misma relación en diversos entornos educativos. Respecto al clima organizacional, se observó un nivel considerado como 'Bajo' en 20 ocasiones, lo que

¹ Universidad Nacional Mayor de San Marcos revista@igob.edu.pe

² Universidad Nacional Mayor de San Marcos. mescalantel@unmsm.edu.pe <https://orcid.org/0000-0002-1607-1909>

equivale al 50%, mientras que el desempeño docente se calificó como 'Moderado' en 19 casos, representando el 47.5% del total de casos analizados.

Palabras clave: clima organizacional y desempeño docente.

Abstract

The current research, titled "Organizational Climate and Teacher Performance at the Manuel Seoane Corrales Educational Institution", had as its main objective to examine the relationship between the organizational environment and teacher performance. To achieve this purpose, a cross-sectional correlational design research approach was chosen. Two questionnaires were used as data collection instruments, one corresponding to each variable under study. The sample consisted of a group of 40 teachers who teach at the primary level of said institution.

Regarding information processing, after creating the corresponding database, frequency distribution tables and contingency tables were prepared to present the results appropriately.

At the conclusion of this study, it was found that, in the context of the current research, a significant correlation was not established between the organizational climate and teaching performance at the Manuel Seoane Corrales Educational Institution. This result contrasts with previous research that has explored this same relationship in various educational settings. Regarding the organizational climate, a level considered 'Low' was observed on 20 occasions, which is equivalent to 50%, while teaching performance was rated as 'Moderate' in 19 cases, representing 47.5% of the total cases analyzed.

Keywords: organizational climate and teaching performance.

Introducción

Actualmente, es vital para cualquier institución educativa tomar decisiones informadas y considerar a todos sus miembros, contribuyendo así a un sistema de trabajo más productivo. La incomunicación y participar en asumir disposiciones puede repercutir en el desempeño y, por ende, en eficacia desde lo educativo. Como destacó la Revista Iberoamericana de Educación (2018), es crucial promover liderazgos eficaces que guíen su equipo hacia un ambiente de trabajo favorable y eficiente.

El buen desempeño educativo, en muchos casos, se asocia con un clima organizacional positivo. El Ministerio de Educación, citando el informe PISA de 2017, destacó cómo países como Finlandia y Singapur ostentan los mejores sistemas educativos del mundo, con una eficiencia educativa que supera al 87.8%, dejando atrás a países reconocidos como Hungría, República Checa, Corea y Japón, entre otros (MINEDU, 2017). Esta eficiencia subraya como relevante propiciar climas organizacionales en beneficio todo sistema educativo.

En Chile, el Ministerio de Educación señaló deficiencias de su dirección, donde no se evidencian competencias para una gestión y planificación adecuadas. Estos déficits se vieron reflejados en indicadores específicos, que cayeron en posiciones desfavorables, sugiriendo una

falta de habilidad en la administración educativa y la gestión de buenos climas organizacionales. Ministerio de Educación de Chile, (2019).

UNESCO en 2020 resaltó la importancia de seguir buenas prácticas para cultivar un ambiente laboral sano. En este contexto, se insta a los líderes institucionales a generar ambientes constructivos con todos los actores educativos, para promover el intercambio de experiencias y discutir estrategias de gestión (UNESCO, 2020).

El panorama educativo en Perú, según el MINEDU en 2018, mostró una tendencia alentadora en términos de conocimientos docentes, con evaluaciones que arrojaron altos %s de desempeño destacado y satisfactorio, aunque estos resultados positivos no se reflejan por completo en las aulas (MINEDU, 2018). Además, el Pen (Proyecto Educativo Nacional) 2021 destacó que es necesario tener docentes bien capacitados y puedan desempeñarse profesionalmente, y se citó un estudio específico en Sicuani que vinculaba la buena comunicación y motivación con el desempeño docente (MINEDU, 2018).

Calle (2019) enfatizó que un ambiente con buenas comunicaciones y recomendaciones saludables potencian el desempeño académico de los integrantes de una institución. Sin embargo, se observaron desafíos específicos donde algún docente mostró resistencia a las modernizaciones y formaciones, optando por métodos de enseñanza arcaicos. Esta tendencia preocupante, observada desde hace tiempo, parece estar influenciada por el clima organizacional de la institución, que, si bien mantiene relaciones interpersonales adecuadas, omite aspectos cruciales para su buen funcionamiento, lo cual podría conducir a un deterioro futuro (Calle, 2019).

En suma, climas organizacionales son componentes esenciales que se relacionan directamente a desempeños docentes y los aprendizajes estudiantiles. Es esencial abordar y mejorar este aspecto para garantizar una educación de calidad. Ahí la razón de este estudio científico.

Objetivo general:

- Determinar la relación existente entre Clima organizacional y el desempeño de los docentes de primaria de la I.E. "Manuel Seoane Sorrales", distrito Mi Perú, región Callao.

Objetivos Específicos:

1. Identificar la relación que existe entre el factor comunicación del clima organizacional y el desempeño docente de los docentes de primaria de la I.E. "Manuel Seoane Sorrales", distrito Mi Perú, región Callao.
2. Establecer si existe relación entre el factor confianza del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. "Manuel Seoane Sorrales", distrito Mi Perú, región Callao.
3. Determinar si existe relación entre el factor motivación del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. "Manuel Seoane Sorrales", distrito Mi Perú, región Callao.

4. Conocer la relación que existe entre el factor participación del clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. "Manuel Seoane Sorrales", distrito Mi Perú, región Callao.

Clima Organizacional

Existen diferentes definiciones y actitudes hacia el clima de trabajo organizacional, institucional, concepto destacado por muchos autores, pero que tiene una tarea compleja y difícil, pues varía según el contexto específico para el cual se ofrecen las siguientes definiciones:

El clima organizacional es definitivamente una herramienta que brinda beneficios

En el mundo es necesario buscar el cambio para lograr una mayor eficiencia (Sampedro & Santa, 2012). En esta era de cambio constante, existe la necesidad de comprender los factores que influyen en el desempeño de los empleados. Se caracteriza por una gran competencia en América Latina a nivel nacional e internacional (Gil, 2019). Es claro que hoy en día, en cualquier institución u organización, es fundamental prestar atención al desarrollo del clima organizacional, ya que suele ser una de las causas más habituales de perjuicios directos para la empresa, sea en el ámbito del aprendizaje, el desempeño empresarial u otras áreas. La calidad del entorno laboral puede tener un impacto considerable en la eficiencia, productividad y bienestar de los empleados, lo cual, a su vez, afecta el éxito y la salud general de la organización. En consecuencia, la gestión y mejora del clima organizacional se han vuelto prioritarias en muchas empresas y comunidades organizacionales en la actualidad. También se debe concluir que el 86% de las renuncias de docentes y funcionarios en el Perú se debieron a un mal clima organizacional, principalmente creado por la alta dirección. Es generalmente aceptado por las instituciones educativas de todo el mundo.

Brunet (2004) afirmó que este concepto fue introducido por primera vez por Gellerman a la profesión de psicología organizacional en 1960. De igual forma, la definición de Brunet consta de dos ideas, donde la primera orientación enfatiza la percepción del comportamiento de los empleados. Señale que el segundo método tiene lugar en el medio ambiente y es directamente atribuible al comportamiento y al pensamiento humanos. Según Martin (2000), "el clima es el resultado de la interrelación de actores y factores organizacionales dentro de un contexto interno y un marco sociopedagógico externo basado en ciertas estructuras y procesos de planificación".

Méndez (2006) planteó que el ambiente de la institución es el factor que despierta la atención de los miembros de la organización y determina su comportamiento, nivel de satisfacción y eficiencia laboral. Esto ocurre en función de la interacción compleja entre variables y la estructura organizativa.

Según los autores, el clima organizacional se ve influenciado por factores que facilitan y moldean las interacciones entre los miembros de la organización. Se caracteriza por las actitudes, valores, liderazgo, compromiso, comportamiento y ejecución de funciones en una institución educativa.

Lecaros (2016) respalda esta perspectiva al citar a Jung, Chow y Wu (2003) y Jung y Ali (2017), quienes destacan que el clima organizacional es una de las características más cruciales

para crear un entorno laboral satisfactorio y productivo. La capacidad de los gerentes para establecer un ambiente de trabajo positivo tiene un impacto directo en la productividad y el desempeño. Las personas se adaptan con el tiempo para satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional en un entorno laboral que se caracteriza por la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, así como por la autorrealización emocional y social.

Chiavenato (2017) sostiene que el clima organizacional juega un papel crucial en la motivación de los empleados en su lugar de trabajo, ya que refleja el estado o atributo del ambiente laboral, influenciado por los componentes organizativos que impactan en el comportamiento de los empleados. Es importante destacar la diferencia entre el clima organizacional y el clima laboral.

En línea con lo anterior, Soto (2018) argumenta en su artículo "Qué es el clima organizacional" que las empresas buscan una mayor productividad, y el clima organizacional desempeña un papel esencial en la percepción de las relaciones que se establecen entre todos los empleados de la compañía. Los efectos positivos del buen clima organizacional incluyen un mejor desempeño, mayor productividad, mayor satisfacción, mejor imagen de la empresa y mayor motivación, entre otros. Cuanto más saludable sea el clima, mayor será el impacto positivo. Sin embargo, las consecuencias negativas pueden abarcar la inadaptación, la deserción, la baja productividad y la insatisfacción laboral.

Teorías del Clima Organizacional

A lo largo de la historia de la exposición del clima organizacional, diversos estudiosos han desarrollado teorías para analizar y explicar los elementos que componen el clima organizacional. Brunet (2004) señala que existe una amplia diversidad de teorías al respecto, pero para la presente investigación se han seleccionado dos teorías que guardan relación con las variables de estudio: la teoría del clima organizacional de Rensis Likert y la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo.

A. Teoría del Clima Organizacional de Rensis Likert: Según Likert (1997), citado por Brunet (2004), desarrolló la teoría de los sistemas en la que se enfoca en la idea de que el comportamiento de los colaboradores está influenciado tanto por la conducta del personal administrativo como por las diversas situaciones y condiciones organizacionales a las que se enfrentan. Además, este comportamiento también está moldeado por la percepción que tienen los empleados sobre la información, los valores y sus capacidades frente a diversas circunstancias.

Likert desglosó su teoría en cuatro elementos fundamentales que influyen en la percepción individual de los trabajadores. En primer lugar, están las normas que definen la estructura organizativa, la tecnología y el entorno en el que opera la empresa. En segundo lugar, se encuentra el nivel jerárquico que ocupa el empleado y el salario que recibe. Luego, se consideran los aspectos a nivel personal, como las habilidades, competencias y nivel de satisfacción. Por último, se examina la perspectiva que tiene la dirección en relación al clima laboral.

Estos pilares teóricos ofrecen una explicación de cómo se generan los microclimas dentro de una organización. Se entiende el término "microclima" como la percepción que tienen los trabajadores dentro de áreas o departamentos específicos, que puede ser diferente o similar a la percepción general que tienen de la empresa en su conjunto.

En el desarrollo histórico de la comprensión del clima organizacional, varios autores han propuesto diversas teorías para explorar y explicar los elementos involucrados en este concepto. Brunet (2004) señala que existe una diversidad de teorías, pero para el propósito de este estudio se han seleccionado dos teorías: la teoría del clima organizacional de A. Rensis Likert y la teoría de las relaciones interpersonales de Elton Mayo, debido a su relevancia para las variables de investigación.

A. Teoría del Clima Organizacional de A. Rensis Likert: Según Likert (1997), citado por Brunet (2004), adoptó un enfoque de sistema en el que se focalizó en el comportamiento de los líderes y el comportamiento de los compañeros de trabajo que surge en diferentes situaciones o contextos organizacionales.

Un estado de nivel organizacional que alcanzan sin abandonar o evaluar información, valores y competencias en cualquier situación dada. Likert divide en cuatro elementos importantes que afectan la percepción específica de una persona, el primero de los cuales son las pautas que determinan la estructura organizacional, la tecnología y el entorno en el que opera la empresa, el segundo es el nivel jerárquico de los empleados y su remuneración es luego individual. componentes de nivel tales como capacidad, destrezas y satisfacción, y finalmente la percepción de la gerencia sobre el ambiente de trabajo. Además, cada uno de estos pilares explica cómo se forma el microclima de la empresa, término que los empleados valoran en una determinada área o departamento, que es muy diferente, o quizás igual, al microclima de la empresa.

Características del clima organizacional

Litwin y Stinger (1998) sostienen que existen nueve dimensiones que pueden explicar el clima actual dentro de una empresa. Cada dimensión está relacionada con ciertas características de la organización. A continuación, se detallan estas dimensiones junto con sus características correspondientes:

1. Estructura: Refleja la percepción de los miembros de la organización sobre la cantidad de normas, procedimientos y restricciones que han surgido en el desarrollo de sus funciones. Implica una interacción informal y estructurada entre las normas establecidas por la dirección de la organización y las actitudes de los empleados.
2. Responsabilidad: Se refiere a la autonomía que los miembros de la organización perciben en la toma de decisiones relacionadas con sus actividades laborales. Indica la sensación de que la supervisión es más universal que restrictiva, lo que significa que no sienten la necesidad de controlar cuándo actúan como jefes y cuándo desempeñan sus roles laborales.

3. Remuneración: Evalúa si los miembros de la organización consideran que la recompensa por un trabajo bien hecho es suficiente. Se basa en la premisa de que la recompensa supera al castigo.
4. Desafío: Mide cómo los miembros de la organización perciben los desafíos relacionados con su desempeño laboral. Depende del grado en que la organización fomente la aceptación de riesgos calculados para alcanzar sus objetivos.
5. Relaciones: Evalúa si los miembros de la organización experimentan un ambiente de trabajo agradable y relaciones interpersonales positivas, tanto entre compañeros como entre superiores y subordinados.
6. Cooperación: Se refiere a la percepción de que existe un espíritu colaborativo entre los gerentes y los demás empleados del grupo. Enfatiza el apoyo mutuo entre superiores y subordinados.
7. Estándares: Evalúa la seriedad con la que los miembros de la organización perciben que se aplican las normas de desempeño.
8. Conflicto: Mide el grado en que los miembros de la organización, ya sean colegas o superiores, aceptan opiniones divergentes y no temen abordar y resolver problemas a medida que surgen.
9. Identidad: Se refiere al sentimiento de pertenencia a la organización y es un elemento valioso en el trabajo en equipo. Por lo general, implica compartir metas personales con los objetivos de la organización.

La comprensión del clima organizacional proporciona retroalimentación para influir en los procesos que determinan el comportamiento organizacional. También permite realizar cambios planificados en las actitudes y comportamientos de los miembros de la organización, así como en la estructura organizacional o en uno o más subsistemas para lograr ajustes necesarios.

Teoría de Likert

Likert (1989) argumenta que "las acciones que toman los subordinados están directamente determinadas por su percepción del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales, por lo que es seguro que las respuestas estarán determinadas por las percepciones" (p. 154). Likert (1989) identifica tres variables que conceptualizan las características organizacionales e influyen en las percepciones del clima por parte de los individuos:

1. Variables causales: Estas variables son independientes y están diseñadas para indicar la dirección en la que se desarrolla una organización y logra resultados. Incluyen aspectos como las estructuras organizativas y administrativas, la toma de decisiones, las competencias y las actitudes.
2. Variables intermedias: Estas variables representan el estado interno de la organización y se reflejan en aspectos como la motivación, el desempeño, la comunicación y la toma de decisiones. Estas variables son de gran importancia, ya que moldean todo el proceso organizativo de la institución.

3. Variables finales: Estas variables son los resultados de las variables causales e intermedias mencionadas anteriormente. Tienen como objetivo determinar los logros alcanzados por la organización, como la productividad, las ganancias y las pérdidas.

Factores del clima organizacional

Robbins (2004) destaca la importancia de la comunicación en todas las organizaciones educativas, ya que implica la transferencia de significado y comprensión, y desempeña un papel crucial en la convivencia y socialización dentro de la organización. En este contexto, este estudio se centrará en la evaluación de cuatro dimensiones clave propuestas por Martín (2000): comunicación, confianza, motivación y participación.

• La Comunicación

La comunicación desempeña un papel esencial en cualquier organización, incluyendo las instituciones educativas. Martín (2000) la define como el grado en que los miembros de la organización se comunican, abarcando tanto la comunicación interna como externa en diversos contextos y con diferentes velocidades. Esta definición resalta la importancia de la comunicación en todos los niveles de una institución educativa y cómo influye en la percepción y el funcionamiento de la organización.

Chiavenato (2007) complementa esta idea al describir la comunicación como un proceso mediante el cual la información y el significado se transmiten de una persona a otra. También señala que la comunicación es la forma en que las personas se conectan a través de ideas, hechos, pensamientos y valores. En otras palabras, la comunicación no se limita a la transferencia de información, sino que también implica compartir significado y establecer conexiones entre las personas.

Robbins (2009) subraya aún más la importancia de la comunicación al afirmar que ninguna organización puede funcionar sin ella. Los gerentes se centran en dos tipos de comunicación: interpersonal y organizacional. Esto sugiere que la comunicación no solo es esencial para las relaciones humanas dentro de la organización, sino que también es una herramienta de gestión clave para liderar y dirigir a los miembros de la organización hacia objetivos comunes.

• Confianza

La confianza es un aspecto fundamental en una organización, especialmente en una institución educativa. Según Martín (2000), la confianza se refiere al grado de confianza que se percibe en la organización y la intensidad de las relaciones mutuas entre sus miembros. La confianza es esencial para establecer relaciones efectivas y colaborativas dentro de la institución educativa.

Robbins (2009) también destaca la importancia de la confianza en el contexto de la comunicación efectiva. Afirma que la confianza es uno de los elementos clave que determinan la efectividad de la comunicación. Los equipos de alto rendimiento se caracterizan por tener una alta confianza mutua entre sus miembros. Cuando los miembros de una organización confían en

la integridad, el carácter y la competencia de los demás, se crea un ambiente propicio para la comunicación abierta y efectiva.

La falta de confianza puede obstaculizar la comunicación y la colaboración en una organización. Por lo tanto, es esencial que la gestión de las instituciones educativas fomente la confianza entre sus miembros. Esto se logra promoviendo la integridad, la transparencia y la competencia en la organización. Cuando los miembros confían en que sus colegas y líderes actúan con honestidad y competencia, se sienten más cómodos compartiendo ideas, preocupaciones y colaborando en proyectos educativos.

En resumen, la confianza desempeña un papel crucial en una institución educativa al facilitar la comunicación efectiva, la colaboración y la armonía en el entorno de trabajo. La gestión de estas instituciones debe esforzarse por crear un ambiente de confianza que fomente relaciones sólidas y una comunicación abierta entre todos los miembros de la comunidad educativa.

- **Motivación**

La motivación es un aspecto fundamental en el contexto de una institución educativa y en la actividad profesional de los docentes. Según Martín (2000), la motivación de un docente se refiere al grado de satisfacción que experimenta en relación con el reconocimiento de sus logros en la labor pedagógica y la evaluación de su desempeño profesional por parte de la institución educativa y otras partes interesadas. En otras palabras, la motivación de un docente está relacionada con su nivel de satisfacción en el trabajo y su percepción de ser valorado y reconocido por su desempeño.

Por otro lado, según Robbins (2009), la motivación es un proceso que impulsa, dirige y sostiene los esfuerzos de una persona para alcanzar una meta. Este proceso de motivación se compone de tres elementos principales: energía (la disposición para esforzarse), dirección (el enfoque hacia una meta específica) y persistencia (la capacidad de mantener el esfuerzo a lo largo del tiempo).

La motivación de los docentes es esencial para su desempeño en el ámbito educativo. Un docente motivado tiende a ser más comprometido, productivo y eficaz en su trabajo. Sin embargo, la motivación puede variar de una persona a otra y puede estar influenciada por factores individuales, sociales y organizacionales.

Es importante que la gestión de las instituciones educativas comprenda la importancia de la motivación de los docentes y trabaje para crear un entorno que fomente la satisfacción y el reconocimiento de su labor. Esto puede incluir la implementación de políticas de recompensas y reconocimientos, el apoyo profesional y el desarrollo de oportunidades para el crecimiento y la mejora continua de los docentes.

- **Participación**

La participación es un aspecto crucial en el ámbito educativo y organizacional, ya que puede tener un impacto significativo en el compromiso de los miembros de la comunidad educativa y en el éxito general de la institución. Según Martín (2000), la participación en una

institución educativa se refiere al grado en que los miembros de la comunidad educativa se involucran y participan activamente en los diferentes aspectos de la vida escolar. Esto puede incluir la participación en comités de desarrollo institucional, trabajo en equipo, actividades de formación docente, y otras actividades relacionadas con la gestión y el funcionamiento de la institución.

Por otro lado, Robbins (2009) destaca que la participación en el trabajo se relaciona con el grado en que los empleados se identifican con su trabajo y participan activamente en él. Los empleados comprometidos tienden a ser más conscientes de su trabajo, buscan formas de mejorar y consideran su contribución al trabajo como importante para su autoestima.

Chiavenato (2009) enfatiza la importancia de la participación conjunta en los procesos productivos, donde todos los miembros de la organización aportan recursos y se convierten en parte integral de la inversión. Esto implica que la participación no se limita a la gestión administrativa, sino que involucra a todos los miembros de la organización, incluidos docentes, administradores y estudiantes.

En el contexto educativo, la participación puede fomentar un ambiente de colaboración, creatividad y compromiso. Cuando los miembros de la comunidad educativa participan activamente en la toma de decisiones, la planificación y la implementación de proyectos, es más probable que se sientan valorados y comprometidos con el éxito de la institución. Además, la participación puede promover una cultura democrática y de respeto mutuo en la institución.

Desempeño docente

Según Blázquez (2007) cree que "el desempeño o la práctica instructiva son las acciones que los maestros toman en el salón de clases, lo que incluye construir buenas relaciones con los estudiantes, organizar la instrucción, administrar la atmósfera del salón de clases, construir buenas relaciones con los padres y prestar atención a la diversidad del salón de clases con los diferentes grupos de estudiantes."

En relación a este concepto, en el Marco del Buen Desempeño Docente Enseñanza del MINEDU (2012) establece que el desempeño "es el comportamiento observable de las personas que describen, evalúan y expresan sus capacidades. Proviene del rendimiento en inglés o rendimiento relacionado con el rendimiento académico del logro de aprendizaje y ejecución de las tareas asignadas.

Hipotéticamente, la forma en que se realizan estas tareas revela las habilidades básicas de una persona" (p. 29). Así es como muchos autores definen el desempeño docente y todos coinciden en que estas son las funciones de las que se encarga el docente a lo largo del proceso de aprendizaje.

La profesionalidad de los docentes es crucial, ya que influye directamente en la calidad de la enseñanza y, por lo tanto, en el desarrollo de los estudiantes y la sociedad en general. Un docente profesional debe poseer conocimientos especializados y habilidades complejas relacionadas con la enseñanza. Esto incluye comprender los contenidos que enseñan, aplicar estrategias didácticas efectivas, adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes y

facilitar la construcción del conocimiento. Además, ser profesional implica tomar decisiones independientes sobre cómo enseñar y qué contenidos incluir, lo que requiere una profunda comprensión de la educación y una formación continua. En resumen, la profesionalidad de los docentes es esencial para proporcionar una educación de calidad y fomentar el aprendizaje de los estudiantes.

Por lo tanto, en el proceso de aprendizaje, se debe superar el rol de técnico y asumir el rol de experto profesional. Esta perspectiva profesional implica definir la docencia como una práctica de investigación. Esto requiere la capacidad de estructurar y evaluar sistemáticamente la propia práctica docente.

Es esencial comprender cuáles son las responsabilidades educativas específicas de los pedagogos y qué conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes son necesarios para llevar a cabo estas responsabilidades. Su tarea fundamental es fomentar el crecimiento de los estudiantes, abarcando tanto el aprendizaje estructurado como el desarrollo integral de las personas, que incluye aspectos biológicos, emocionales, cognitivos, sociales y morales.

Su función principal implica transmitir conocimientos y ayudar a los niños y jóvenes a desarrollar sus capacidades en un entorno que promueva la valoración de los demás y el respeto por los derechos individuales y sociales. Para cumplir con éxito esta misión, los docentes deben creer en ella y tener confianza en que pueden desempeñar su rol de manera efectiva.

Todo esto subraya la naturaleza profesional de la labor docente. Definir claramente los roles profesionales no solo es necesario para la especialización de los docentes y la construcción de una educación de calidad, sino que también es esencial para desafiar el mito de que los docentes son "poco profesionales". Este mito puede deslegitimar su trabajo y justificar condiciones laborales y salariales injustas al sugerir que solo unos pocos en el Ministerio de Educación tienen la "creatividad" para tomar decisiones y diseñar planes de estudio, mientras que los docentes simplemente siguen estas directrices.

María Inés Abrile, ex ministra de Educación de la Provincia de Mendoza y asesora actual del Ministerio de Cultura y Educación de Argentina, destaca la importancia de profesionalizar a los docentes para adaptarse a las demandas de una educación de calidad para todos. El proceso de transformar el rol docente en un rol profesional no solo es necesario para reorganizar el trabajo, sino que también es un resultado de esta reorganización. Esto implica descentralización, autonomía escolar y cambios en la estructura profesional para reconocer y recompensar el desempeño y el desarrollo profesional. Esto contrasta con la práctica anterior de otorgar seguridad en el empleo independientemente del desempeño, lo que puede tener un impacto negativo en la calidad de la educación.

f a. ¿Qué debe conocer un docente de calidad? Según Hernández, es imperativo que los educadores posean un conocimiento profundo de los contenidos que enseñan y la habilidad para dotar de significado ese conocimiento a sus alumnos. Además, deben ser competentes en la comunicación efectiva y promover el diálogo con los estudiantes. El docente debe presentarse ante sus alumnos para transmitir tanto lo que sabe como lo que aspira lograr. Asimismo, es

necesario que el profesor establezca y cumpla reglas claras en su relación con los alumnos, mostrándose dispuesto a discutirlos.

El sentido común dicta que un educador de excelencia debe estar versado en las materias que imparte, poseer un sólido conocimiento pedagógico para facilitar el proceso de aprendizaje y comprender las particularidades tanto generales como individuales de cada estudiante.

b. ¿Cómo debe comportarse un docente de calidad? Las responsabilidades de los docentes abarcan la planificación de actividades de enseñanza, considerando las características de sus estudiantes, su entorno y la sociedad en la que se desenvuelven. Además, deben ser capaces de crear un ambiente de aprendizaje que estimule la participación y la interacción entre alumnos y profesores, así como diseñar métodos de evaluación adecuados para identificar las dificultades de los estudiantes y brindar apoyo, al mismo tiempo que evalúan la efectividad de sus estrategias de enseñanza.

En última instancia, esto implica ser una parte constructiva en su comunidad educativa, compartiendo y aprendiendo con sus colegas y manteniendo una comunicación abierta con los padres y otros miembros de la comunidad circundante. La actividad profesional de los docentes se desarrolla en diversos contextos y áreas, por lo que su desempeño se mide de manera multifacética.

En el aula, el éxito de un buen docente se debe a la planificación meticulosa, el liderazgo responsable y la evaluación profunda del proceso de aprendizaje, así como a la construcción de relaciones comunicativas y afectivas con cada estudiante. Se espera que colaboren con sus colegas, fomentando la cooperación, el apoyo mutuo y la responsabilidad compartida en la enseñanza y la gestión del centro educativo. Los padres confían en su conocimiento, apertura, comunicación y compromiso profesional.

La sociedad espera que los docentes actúen con integridad moral y sean ejemplos a seguir, ya que se les encomienda la educación de las nuevas generaciones y se espera que contribuyan a la realización de ideales sociales. Además, un docente de calidad debe buscar constantemente oportunidades para su desarrollo profesional y crecimiento humano.

c. ¿Cuáles son los logros esperados de un docente de calidad en su práctica profesional? Se anticipa que cada aspecto de la labor profesional del docente produzca resultados. El aprendizaje y el desarrollo personal y emocional de los estudiantes son de suma importancia. Se espera que los colegas se sientan respaldados y consideren que su colaboración es efectiva en la consecución de los objetivos colectivos e institucionales. Asimismo, se espera que los padres estén satisfechos con la calidad de los servicios educativos y el compromiso profesional de los docentes. La sociedad en su conjunto busca pruebas de la excelencia personal, ética y desarrollo profesional de los docentes.

Valdés (2004) define la evaluación del desempeño docente como un proceso sistemático para obtener datos válidos y fiables con el propósito de verificar y evaluar el impacto pedagógico de las habilidades pedagógicas, emocionales, laborales y de las relaciones interpersonales del docente en el alumno. Implica una interacción interpersonal.

Fernández (2008) caracteriza el desempeño docente como la autoevaluación del profesor acerca de la calidad y eficacia de las actividades que realiza en su labor.

El Ministerio de Educación (2012) identifica un buen desempeño docente a través de cuatro dominios y nueve competencias. Esto incluye la reflexión sistemática sobre las prácticas educativas, la colaboración con otros docentes, la participación en actividades de desarrollo profesional y la responsabilidad sobre los procesos y resultados de aprendizaje, así como la gestión de información relacionada con la política educativa a nivel local, nacional y regional.

Rol del docente en el Sistema Educativo

El rol de los educadores en el sistema educativo. Antúnez (2000) sostiene que la función del docente implica reunir un conjunto de conductas esperadas que se atribuyen a aquellos que ocupan una posición específica en una comunidad social. En otras palabras, el propósito de la educación radica en describir las responsabilidades y actitudes de los educadores hacia sus alumnos, tomando en consideración el respaldo de toda la comunidad educativa.

Lafrancesco (2004) argumenta que la labor consiste menos en tareas administrativas y más en actividades docentes destinadas a crear y fomentar espacios para la reflexión pedagógica.

Además, según García (2000), un docente que aprende de sus experiencias y reflexiona sobre ellas debe ser lo suficientemente competente para tomar decisiones, actuando como un facilitador del proceso de aprendizaje y actuando como intermediario entre las instituciones educativas y el desarrollo de las capacidades de los estudiantes.

El Ministerio de Educación (2002) identifica al docente como un facilitador que busca estimular el interés de los alumnos por el entorno que les rodea, teniendo en cuenta sus necesidades e intereses, y que también se esfuerza por intervenir y promover una gestión efectiva de los recursos educativos.

Cabrera y González (2006) señalaron que un modelo pedagógico representa una suerte de guía conceptual que resume teóricamente los elementos esenciales del proceso educativo característico de una institución particular y le otorga una identidad distintiva.

f Esplot (2006) destacó que al definir las responsabilidades del profesor, comúnmente se hace referencia a los diversos roles que se esperan que desempeñe: guía, conductor del proceso de aprendizaje, instructor, consejero, responsable de mantener la disciplina, motivador, transmisor de valores y evaluador.

En cuanto al aspecto de la investigación, el docente debe adoptar una actitud positiva hacia los cambios existentes y desarrollar competencias que contribuyan a una experiencia enriquecedora en la búsqueda del desarrollo integral de los estudiantes.

Sierra (2000) explicó que la investigación científica es un proceso ordenado, controlado y riguroso mediante el cual se manipulan objetos, hechos o ideas con el propósito de verificar o ampliar el conocimiento en diversas áreas de la ciencia y la educación.

Por otro lado, Piña (2003) afirmó que el docente también puede desempeñar un papel como investigador, adquiriendo habilidades empíricas a través de la experiencia. Esto implica que el docente puede enriquecer sus conocimientos teóricos y participar en el mundo de la investigación, aunque no posea información exhaustiva sobre diversos temas. En cambio, puede motivar a los estudiantes a investigar y utilizar herramientas tecnológicas para obtener información.

En su faceta como promotor social, el docente debe ser participativo y ejercer un liderazgo orientado hacia la comunidad educativa, influyendo en sus estudiantes a través de sus acciones, actitudes y valores, lo que resulta en un efecto multiplicador.

Ander-Egg (2005), por su parte, definió al docente promotor como aquel que participa activamente en la comunidad, estimulando el liderazgo pedagógico, promoviendo la participación unificada y persiguiendo objetivos de integración entre la comunidad y la institución educativa, y viceversa, compartiendo sus experiencias.

Lizarazo (2001) subrayó la importancia de ser un promotor social, destacando la necesidad de liderazgo docente en la comunidad, ya sea en beneficio del aprendizaje de los estudiantes. Además, mencionó el intento de recuperar el papel de líder comunitario que los docentes desempeñaron en épocas anteriores.

Dimensiones del desempeño docente

Según las directrices del Ministerio de Educación (2012), el desempeño docente se desglosa en las siguientes dimensiones:

1. Preparación para la enseñanza: Esta dimensión abarca la planificación del trabajo pedagógico, que incluye la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje, bajo un enfoque intercultural e inclusivo. Implica la comprensión de las principales características sociales, culturales y cognitivas de los estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinarios, así como la elección adecuada de materiales educativos, estrategias de enseñanza y métodos de evaluación del aprendizaje.
2. Enseñanza para el aprendizaje: Esta dimensión se relaciona con la dirección del proceso de enseñanza, valorando la inclusión y la diversidad en todas sus manifestaciones. Incluye la mediación pedagógica del docente para crear un entorno propicio para el aprendizaje, la efectiva transmisión de contenidos, la constante motivación de los estudiantes, el uso de diversas estrategias de enseñanza y evaluación, así como la selección de recursos didácticos pertinentes y significativos. También implica la aplicación de múltiples criterios e instrumentos para identificar el progreso y los desafíos en el proceso de aprendizaje, junto con la identificación de áreas de mejora en la enseñanza.
3. Participación en la gestión de la escuela y la comunidad: En esta dimensión, se aborda la participación del docente en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática, con el objetivo de formar una comunidad de aprendizaje. Esto

incluye una comunicación efectiva con diversos actores de la comunidad educativa, la colaboración en la formulación, implementación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución a la creación de un ambiente institucional favorable. También se enfatiza la valoración y el respeto hacia la comunidad y sus particularidades, junto con la corresponsabilidad de las familias en los resultados del aprendizaje.

4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: En esta dimensión, se contempla el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y el desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Esto implica la reflexión sistemática sobre la práctica pedagógica propia y de los colegas, el trabajo en equipos, la colaboración con otros docentes y la participación en actividades de desarrollo profesional. También conlleva la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, así como la gestión de información relacionada con el diseño e implementación de políticas educativas a nivel nacional y regional.

Tipo y diseño de investigación

Sánchez y Reyes (2008) destacan la importancia de esta investigación, ya que se centra en el conocimiento de la realidad presente en un contexto específico en términos de espacio y tiempo. En otras palabras, busca comprender la relación entre el clima organizacional y las variables relacionadas con el desempeño docente.

El nivel de investigación es fundamental y, según Carrasco (2009), tiene como objetivo descubrir la correspondencia o covariación entre los valores de dos hechos o situaciones, con el propósito de obtener conocimiento sobre estos hechos y determinar las interrelaciones entre las variables.

Esta investigación sigue un enfoque cuantitativo, como sugieren Hernández, Fernández y Baptista (2010). En este enfoque, se recopilan datos con el fin de poner a prueba hipótesis, modelar comportamientos y validar teorías mediante mediciones numéricas y análisis estadísticos. Estos análisis se centran en identificar sistemáticamente las características principales de los hechos y fenómenos investigados (variables). Además, este enfoque permite comprender por qué las variables investigadas tienen ciertas características, ya que busca explicarlas. Es importante destacar que estas investigaciones cuantitativas son continuas, ya que se centran en lo que está previamente determinado o conocido, y buscan explicar lo que ya se conoce.

Diseño de investigación

De acuerdo a lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), la investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, de naturaleza transversal y correlacional. La finalidad fundamental de este diseño fue la de establecer la conexión existente entre dos o más variables de manera concomitante. Este enfoque implicó la recopilación de datos en un solo momento, sin la manipulación deliberada de las variables de estudio.

Población de estudio

Tamayo y Tamayo (2007) definen una población como "un conjunto de fenómenos en estudio en el que las unidades poblacionales comparten una característica que se está estudiando y que proporciona una fuente de datos de la investigación" y está comprendida por 40 docentes de la I.E. "Manuel Seoane Corrales" distrito Mi Perú, región Callao.

Es poco probable que se trate de "una porción específica de la población seleccionada mediante un proceso conocido como muestreo", ya que, de acuerdo con Kinneer (1993), la elección de los elementos se fundamenta, en parte, en la perspectiva típica del investigador. Siguiendo la perspectiva de Ramírez (1997), el término "censo" implica que todas las unidades de estudio se consideran como la totalidad de la muestra, es decir, la muestra abarca el 100% de la población.

Resultados y discusión

Correlaciones 1

| | | | Desempeño o docente |
|-----------------|----------------------|-----------------------------|------------------------|
| Rho de Spearman | Clima organizacional | Coefficiente de correlación | -,023 |
| | | Sig. (bilateral) | ,889 |
| | | N | 40 |

En la relación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente, se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es de -0.023. Con un nivel de significancia bilateral de 0.889, que supera ampliamente el umbral convencional de 0.05, y un tamaño de muestra de 40 participantes, se concluye que no hay evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se acepta que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente en este estudio.

Correlaciones 2

| | | | Comunicación (agrupado) |
|-----------------|------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Desempeño docente (agrupado) | Coefficiente de correlación | -,067 |
| | | Sig. (bilateral) | ,682 |
| | | N | 40 |

Al considerar la relación entre la Comunicación y el Desempeño Docente, se encuentra un coeficiente de correlación de Spearman de -0.067. Con un nivel de significancia bilateral de 0.682, que es mucho mayor que el límite estándar de 0.05, y un total de 40 participantes, se determina que no hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Así, se acepta que no hay una relación significativa entre las habilidades de comunicación y el desempeño docente.

Correlaciones 3

| | | | Confianza (agrupado) |
|-----------------|------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Desempeño docente (agrupado) | Coeficiente de correlación | -,108 |
| | | Sig. (bilateral) | ,507 |
| | | N | 40 |

En el análisis de la Confianza y el Desempeño Docente, el coeficiente de correlación de Spearman es de -0.108. El nivel de significancia bilateral es de 0.507, lo cual es significativamente más alto que el umbral convencional de 0.05. Con una muestra de 40 participantes, se concluye que no hay evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula, aceptando así que no existe una relación significativa entre la confianza y el desempeño docente.

Correlaciones 4

| | | | Motivación (agrupado) |
|-----------------|------------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Desempeño docente (agrupado) | Coeficiente de correlación | -,087 |
| | | Sig. (bilateral) | ,595 |
| | | N | 40 |

Respecto a la relación entre la Motivación y el Desempeño Docente, se reporta un coeficiente de correlación de Spearman de -0.087. Con un nivel de significancia bilateral de 0.595, claramente superior al umbral de 0.05, y un total de 40 participantes en el estudio, se concluye que no hay suficientes pruebas estadísticas para rechazar la hipótesis nula. Por tanto, se acepta que no hay una relación significativa entre la motivación y el desempeño docente.

Correlaciones 5

| | | | Participación (agrupado) |
|-----------------|---------------------------------|--|-----------------------------|
| Rho de Spearman | Desempeño docente (agrupado) | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N | -,071 ,662 40 |

Finalmente, en la correlación entre la Participación y el Desempeño Docente, se encuentra un coeficiente de correlación de Spearman de -0.071. Dado que el nivel de significancia bilateral es de 0.662, que excede el límite estándar de 0.05, y considerando una muestra de 40 participantes, se concluye que no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula. Así, se acepta que no existe una relación significativa entre la participación y el desempeño docente.

Discusión de Resultados

Al realizar una comparación entre las conclusiones obtenidas a partir de las correlaciones entre el clima organizacional y el desempeño docente y los antecedentes previamente expuestos, se procede a llevar a cabo un análisis exhaustivo. Se llega a la conclusión de que, en el marco de la presente investigación, la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño docente no presenta una correlación estadísticamente significativa. Este hallazgo se contrasta con los resultados de diversos estudios anteriores que han abordado la misma relación en distintos entornos educativos.

Por ejemplo, el estudio de Vegas que cita a Toapanta, Gómez y Vera (2020) en Quito, Ecuador, identificó una débil correlación inversa entre clima organizacional y desempeño docente. A pesar de que este estudio sugiere una relación, es importante notar que, como en el estudio actual, la correlación no es fuerte y permite la aceptación de la hipótesis nula. Esto podría indicar que, aunque hay una tendencia a relacionar estas dos variables, la fuerza de esta relación varía considerablemente y puede no ser significativa en algunos contextos.

Por otro lado, Brito (2020) en Guayaquil encontró una relación positiva entre estas variables, lo que contrasta con los resultados actuales. Sin embargo, es crucial considerar las diferencias en las metodologías, los instrumentos de medición y las poblaciones de muestra entre los estudios, lo que podría explicar estas discrepancias.

Además, el estudio de Pedraza (2020) sugiere que un mejor clima organizacional contribuye a una mayor satisfacción y rendimiento de los empleados, lo cual está en línea con algunos de los estudios citados, pero no con los resultados actuales. Esto podría sugerir que la

relación entre clima organizacional y desempeño docente es más compleja y posiblemente mediada por otros factores. Lizarazo (2019) encontró un efecto lineal positivo significativo entre el clima organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño docente, lo que indica una relación más directa y fuerte que la observada en el estudio actual. Esto podría indicar variaciones contextuales o metodológicas que afectan la percepción y medición de estas variables.

Los estudios de Almeida (2019) y Medina (2017) en Guayaquil y Quito, respectivamente, también identificaron impactos positivos del clima organizacional en el desempeño docente, aunque en diferente magnitud, lo que sugiere una tendencia general hacia una relación positiva en estos contextos.

Finalmente, el estudio de Dewa Diputra (2018) destaca el impacto del clima organizacional en la motivación y el desempeño, lo que apoya la idea de que el clima organizacional puede ser un factor influyente en el desempeño, aunque este impacto puede variar significativamente.

En resumen, mientras que algunos estudios sugieren una relación positiva o negativa entre el clima organizacional y el desempeño docente, los resultados actuales no respaldan una correlación significativa. Esto sugiere la necesidad de considerar factores contextuales y metodológicos específicos que podrían influir en estas relaciones en diferentes entornos educativos.

eniendo en cuenta que los resultados del estudio actual indican que no existe ninguna relación, ni siquiera baja, entre el clima organizacional y el desempeño docente, la comparación con los antecedentes mencionados arroja perspectivas interesantes:

Laredo (2022) - Lima, Perú: Este estudio encontró una relación directa moderada entre el clima organizacional y el desempeño docente, lo cual contrasta marcadamente con los resultados del estudio actual que no identifican ninguna relación. Esto sugiere que factores contextuales o metodológicos específicos en el estudio de Laredo podrían haber influido en la detección de una relación que no se observa en el contexto actual.

Castro (2021) - Piura, Perú: Aunque Castro encontró una correlación muy baja, sigue siendo más de lo que se identificó en el estudio actual, donde no se encontró correlación alguna. Este contraste puede indicar que la influencia del clima organizacional en el desempeño docente es extremadamente sutil y posiblemente no detectable en todos los entornos o con todas las metodologías de investigación. I.E. Sor Ana de los Ángeles - Callao, Lima, Perú: El impacto del clima inestable en el rendimiento académico observado en este estudio sugiere una posible relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Sin embargo, en contraste con los hallazgos actuales de ninguna correlación, podría interpretarse que la naturaleza de esta relación es altamente dependiente del contexto específico y de cómo se mide el "clima" y el "desempeño". Penachi (2019): Los resultados de Penachi indican que un clima laboral favorable mejora el desempeño del personal, lo que contrasta con los hallazgos actuales de ausencia de relación. Este contraste puede sugerir que la relación entre clima organizacional y desempeño docente no es universal y puede variar significativamente en función de diferentes contextos institucionales o culturales.

Vicente (2019): La conclusión de Vicente de que un adecuado manejo del clima organizacional asegura un buen desempeño docente es opuesta a los resultados del estudio actual. Esto podría indicar que la percepción del clima organizacional y su impacto en el desempeño puede ser subjetiva y variar considerablemente entre diferentes entornos educativos. Flores (2018) - Moquegua, Perú: La correlación positiva baja encontrada por Flores se alinea más estrechamente con otros estudios que con el actual, donde no se encontró relación alguna. Esto puede reflejar diferencias en la sensibilidad de los instrumentos utilizados para medir tanto el clima como el desempeño. Cruzado (2019) - Trujillo, Perú: La correlación positiva significativa encontrada por Cruzado se opone directamente a los hallazgos actuales. Esto sugiere que el efecto del clima organizacional en el desempeño docente puede no ser un fenómeno consistente y podría depender de factores específicos no capturados en el estudio actual.

Conclusiones

Se puede concluir que, en lo que respecta a la correlación entre el Clima Organizacional y el Desempeño Docente, no se evidencia una relación significativa. El coeficiente de correlación de Spearman, que es de -0.023, junto con un nivel de significancia bilateral de 0.889, considerablemente superior al umbral estándar de 0.05, indica la falta de una relación estadísticamente significativa en un grupo de 40 participantes. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula que postula la inexistencia de una relación significativa entre estas dos variables.

En relación al análisis de la conexión entre la Comunicación y el Desempeño Docente, tampoco se encuentra una relación significativa. El coeficiente de correlación de Spearman, que es de -0.067, y el nivel de significancia bilateral de 0.682, superan el límite convencional de 0.05, lo que evidencia la insuficiencia de evidencia estadística para establecer una relación significativa entre estas variables en una muestra de 40 participantes.

En cuanto a la correlación entre la Confianza y el Desempeño Docente, se concluye que no existe una relación significativa. El coeficiente de correlación de -0.108, junto con un nivel de significancia bilateral de 0.507, sugiere que no se dispone de suficiente respaldo estadístico para rechazar la hipótesis nula en un grupo de 40 participantes. Por lo tanto, se acepta la ausencia de una relación significativa entre la confianza y el desempeño docente.

En lo que se refiere a la conexión entre la Motivación y el Desempeño Docente, no se encuentra evidencia de una relación significativa. El coeficiente de correlación de -0.087 y un nivel de significancia bilateral de 0.595, ambos alejados del umbral de 0.05, indican la falta de bases estadísticas suficientes para afirmar una relación significativa entre estas variables en una muestra de 40 individuos.

En relación a la correlación entre la Participación y el Desempeño Docente, se concluye que no se presenta una relación significativa. El coeficiente de correlación de -0.071 y un nivel de significancia bilateral de 0.662, significativamente más alto que el umbral estándar, llevan a aceptar la hipótesis nula que postula la inexistencia de una relación estadísticamente significativa entre estas variables, en una muestra de 40 participantes.

Referencias bibliográficas

- Álvarez , B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: Un problema social de la ciencia.
- Ander-Egg, (2005). Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad. Buenos Aires: Lumen.
- Antúnez, S. (2000). La acción directiva en las instituciones escolares: Análisis y propuestas. México: MC Graw-Hill.
- Arenas, O. (2017). El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Guanare - Venezuela: Universidad de Carabobo. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarenas.pdf?sequen>
- Barriga, R. (2016). Clima organizacional y desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María – Lima, 2016. Tesis. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- 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.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- 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
- 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/0211819Xn27_p103.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.
- 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.
- Muñoz, R. (2013). El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente: El caso de las Instituciones Educativas Públicas del distrito de Morococha – Junin, en el año 2013. (Tesis de maestría). Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1975>
- Pedraza, N., Álvarez, L., & Cruz, I. (2020). La relación del clima organizacional y el desempeño laboral en educación superior. 476-492. Obtenido de

http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/Vinculategica6_1/37%20PEDRA_ZA_ALVAREZ_CRUZ.pdf

- Penachi, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal en institución pública (caso INDECI) año 2016.* Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11560/Penachi_vn.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Piña, J. (2003). *Representaciones, imaginarios e identidad. Actores de la educación superior.* México: UNAM-CESU-Plaza y Valdés.
- Portela, A. (2014). *Implementación de un instrumento de evaluación de desempeño laboral docente y su impacto en el clima organizacional del colegio Colombo Galés, en la Universidad.* Universidad Libre, Bogotá, Colombia
- Real Academia Española. (2021). *Real Academia Española (RAE).* Obtenido de <https://www.rae.es/>
- Robbins S. (2000). *Comportamiento organizacional.* México: Editorial Prentice Hall.
- Rosario, A. (2016). *La gestión educativa y el desempeño docente de educación secundaria de la institución educativa Augusto B. Leguía, distrito Puente Piedra – Lima –2016.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- 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